MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM EDUCAÇÃO
CÂMPUS GOIÂNIA

LEANDRO HENRIQUE DE NAZARÉ COSTA

PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA NO PERÍODO 2009 A 2024

GOIÂNIA
2026

INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
SISTEMA INTEGRADO DE BIBLIOTECAS

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAÇÃO NO REPOSITÓRIO DIGITAL DO IFG - ReDi IFG

Com base no disposto na Lei Federal nº 9.610/98, AUTORIZO o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, a disponibilizar gratuitamente o documento no Repositório Digital (ReDi IFG), sem ressarcimento de direitos autorais, conforme permissão assinada abaixo, em formato digital para fins de leitura, download e impressão, a título de divulgação da produção técnico-científica no IFG.

Identificação da Produção Técnico-Científica

[ ] Tese	[ ] Artigo Científico
[X] Dissertação	[ ] Capítulo de Livro
[ ] Monografia – Especialização	[ ] Livro
[ ] TCC - Graduação	[ ] Trabalho Apresentado em Evento

[ ] Produto Técnico e Educacional - Tipo: _____

Nome Completo do Autor: Leandro Henrique de Nazaré Costa
Matrícula: 20241011290144
Título do Trabalho: Planos de Carreira e Remuneração Docente nas Redes Públicas Municipais de Educação da Região Metropolitana de Goiânia no período 2009 a 2024

Autorização - Marque uma das opções

1. (X) Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso aberto);
2. ( ) Autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG somente após a data ___/___/_____ (Embargo);
3. ( ) Não autorizo disponibilizar meu trabalho no Repositório Digital do IFG (acesso restrito).

Ao indicar a opção **2 ou 3**, marque a justificativa:

( ) O documento está sujeito a registro de patente.
( ) O documento pode vir a ser publicado como livro, capítulo de livro ou artigo.
( ) Outra justificativa: _____

DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO-EXCLUSIVA

O/A referido/a autor/a declara que:

i. o documento é seu trabalho original, detém os direitos autorais da produção técnico-científica e não infringe os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade;
ii. obteve autorização de quaisquer materiais inclusos no documento do qual não detém os direitos de autor/a, para conceder ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás os direitos requeridos e que este material cujos direitos autorais são de terceiros, estão claramente identificados e reconhecidos no texto ou conteúdo do documento entregue;
iii. cumpriu quaisquer obrigações exigidas por contrato ou acordo, caso o documento entregue seja baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

Goiânia, 08 de outubro de 2026.

gov.br Documento assinado digitalmente
LEANDRO HENRIQUE DE NAZARE COSTA
Data: 08/10/2026 14:59:35-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____
Assinatura do Autor e/ou Detentor dos Direitos Autorais

LEANDRO HENRIQUE DE NAZARÉ COSTA

PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NAS REDES PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA NO PERÍODO 2009 A 2024

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação.

Área de concentração: Educação.
Linha de Pesquisa: Educação, Políticas e Formação de Professores.

Orientador: Prof. Dr. Fernando Henrique Silva Carneiro.

GOIÂNIA

2026

C837p Costa, Leandro Henrique de Nazaré.

Planos de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de educação da região metropolitana de Goiânia no período 2009 a 2024 / Leandro Henrique de Nazaré Costa. Goiânia: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, 2026.

301f.

Orientação: Prof. Dr. Fernando Henrique Silva Carneiro.

Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* em Educação, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás.

1. Política educacional. 2. Remuneração docente. 3. Valorização docente. 4. Plano de carreira. I. Carneiro, Fernando Henrique Silva (orientação). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás. III. Título.

CDD 371.12

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Lana Cristina Dias Oliveira CRB1/ 2.631
Biblioteca Professor Jorge Félix de Souza,
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás, Câmpus Goiânia.

INSTITUTO FEDERAL
Goiás

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE GOIÁS
CÂMPUS GOIÂNIA

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO

Na presente data realizou-se a sessão pública de defesa da Dissertação intitulada **Planos de Carreira e Remuneração Docente nas Redes Públicas Municipais de Educação da Região Metropolitana de Goiânia no período 2009 a 2024**, sob orientação de Fernando Henrique Silva Carneiro , apresentada pelo aluno **Leandro Henrique de Nazaré Costa (20241011290144)** do Curso **Mestrado em Educação (Câmpus Goiânia)**. Os trabalhos foram iniciados às **09:30** do dia **31/08/2026** pelo Professor presidente da banca examinadora, constituída pelos seguintes membros:

- **Fernando Henrique Silva Carneiro** (Presidente)
- **Lorenna Silva Oliveira Costa** (Examinadora Interna)
- **Maria de Lourdes Alves** (Examinador Externo)

A banca examinadora, tendo terminado a apresentação do conteúdo da Dissertação, passou à arguição do candidato. Em seguida, os examinadores reuniram-se para avaliação e deram o parecer final sobre o trabalho apresentado pelo aluno, tendo sido atribuído o seguinte resultado:

[X] Aprovado [ ] Reprovado Nota :
Observação / Apreciações:

Proclamados os resultados pelo presidente da banca examinadora, foram encerrados os trabalhos e, para constar, eu **Fernando Henrique Silva Carneiro** lavrei a presente ata que assino juntamente com os demais membros da banca examinadora.

Documento assinado eletronicamente por:

- **Lorenna Silva Oliveira Costa**, em **31/08/2026 13:17:16** com chave **6ebb0004a55711f1b9fa005056a537a4**.
- **Fernando Henrique Silva Carneiro**, em **31/08/2026 13:10:54** com chave **8b424b70a55611f18f1d005056a537a4**.
- **Maria de Lourdes Alves**, em **31/08/2026 19:46:52** com chave **dc486766a58d11f19066005056a537a4**.

Este documento foi emitido pelo SUAP. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QrCode ao lado ou acesse https://suap.ifg.edu.br/comum/autenticar_documento/ e informe os dados a seguir.

Tipo de Documento: Ata de Projeto Final

Data da Emissão: 02/09/2026

Código de Autenticação: 186a7d

Ao meu pai, José Divino Costa, um grande mestre de obras, muito trabalhador e íntegro, que sempre exigiu que eu trocasse a enxada e dedicasse todo o meu tempo aos estudos.

À minha mãe, Lizete de Nazaré, que, vigiando carros na porta da Igreja Velha (Matriz) em Trindade - Goiás por longos anos, ensinou-me, com sua humildade, os valores morais e éticos da sociedade na prática.

A todos os professores e profissionais da educação que, mesmo sendo historicamente e covardemente desvalorizadas/os, insistem no dia a dia em pautar a defesa de uma educação pública, laica, gratuita e de qualidade para todos e todas pelo desenvolvimento do Brasil.

AGRADECIMENTOS

A **Deus** e ao **Universo**, por me dar vida e saúde para a conclusão dessa etapa brilhante.

Aos docentes do PPGE-IFG, em especial, Prof. Dr. Marcelo Lira Silva por me selecionar ao observar potencial e, externo minha profunda gratidão pelo aceite da continuidade sobre toda a orientação ao meu orientador Prof. Dr. Fernando Henrique Silva Carneiro que com muita sabedoria conduziu o encontro do objeto com paciência, zelo e experiência profissional. Aos demais docentes do programa e da vida que colaboraram com a minha formação e também os membros da banca Profa. Dra. Lorenna Silva Oliveira Costa e Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves, pelas leituras realizadas e justas recomendações ao compartilharem os seus conhecimentos que condiciona o desenvolvimento desta pesquisa e, ao Prof. Dr. João Ferreira de Oliveira que colaborou muito na banca de qualificação, externo minha sincera gratidão.

À Professora que participou do meu processo de alfabetização Marilia Manrique Lima Andrade e a sua mãe na época diretora Marli Manrique da Escola Estadual Professor Marcilon Dorneles no setor sul na cidade de Trindade Goiás que vivi grande parte da minha infância.

À professora Alessandra Cintra da Escola Municipal Profa. Messias Bites Leão (Escola Modelo) mediando o processo de ensino com muito amor e zelo, 'pelo sol da manhã obrigado jesus'!

À professora Elma Mota dos Santos Gonçalves que mediava o ensino de Matemática na Escola Estadual Padre Pelágio em Trindade Goiás com muita paciência e afetividade, gratidão.

Aos docentes do curso de licenciatura em Pedagogia e das pós-graduações do Instituto Aphonsiano de Ensino Superior – Faculdades Aphonsiano que atuaram na minha formação: Profa. Dra. Viviane Pereira de Melo e Profa. Dra. Maria de Lourdes Alves – Lurdinha (ambas com notáveis conhecimentos didáticos e pedagógicos espetaculares) e, também, ao grande professor Railton Nascimento Souza (habilidades esplêndidas para mediar Filosofia) e à Dra. Gizele Geralda Parreira (aplicando aprendizagens significativas) e Dr. Bento Alves A. J. Fleury Curado (sábio e paciente nas aulas de redação). Aos docentes do PPGE-IFG que fazem a diferença, enfim docente que possuem um potencial didático imensurável e colaboram com a formação de professores, permitindo inclusive o meu desenvolvimento profissional e humano.

Aos meus amados irmãos e irmãs, minhas sábias tias com nobres conselhos e ao Madson dos Santos de Sousa por reforçarem as minhas potencialidades. Também aos amigos de longas datas e colegas de profissão e trabalho. Aos professores, amigas e nobres colegas do PPGE, pelas discussões intelectuais e trocas de experiências que contribuíram para o meu aprendizado.

A educação de qualidade no Brasil exige professores bem formados, respeitados, dignamente remunerados e valorizados.

Inspirado no pensamento de Anísio Teixeira.

RESUMO

O ato de contrastar permite investigar minuciosamente e desvendar a seguinte questão problema: Quais são as singularidades, contradições e nuances dos planos de carreira, vencimento e remuneração docente das redes públicas municipais de educação mediante amostra de seis municípios da Região Metropolitana de Goiânia? Desse modo, é estruturado como objetivo geral o ato minucioso debruçado sobre analisar os planos de carreira e a remuneração docente nas redes públicas municipais da Região Metropolitana de Goiânia. Entre os objetivos específicos se desdobram as premissas para compreender a relação do trabalho docente e sua valorização monetária pela análise da configuração dos direitos e benefícios presentes nos planos de carreira docente, bem como compreender o debate científico-acadêmico sobre os planos de carreira e a remuneração docente nas redes públicas municipais de educação no panorama nacional, consubstanciando o propósito de comparar como se materializam as legislações sobre planos de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de educação a partir da amostra de seis municípios da Região Metropolitana de Goiânia. Assim, analisar a configuração das vantagens pecuniárias e os direitos presentes na carreira ao contrastar a remuneração docente entre os municípios da amostra, para desvelar as nuances e contradições que se iniciam no vencimento salário-base até compor a remuneração docente. Esta investigação detém o apoio do materialismo histórico-dialético enquanto matriz epistemológica e ontológica. Este estudo foi desenvolvido numa abordagem qualiquantitativa, utilizando na metodologia a pesquisa bibliográfica e a análise documental, contendo também a revisão sistemática, utilizada como instrumento para a coleta de dados a plataforma Google Acadêmico (GA), a partir dos descritores: a) plano de carreira; b) remuneração docente; e, c) município. Estruturou-se mediante 56 artigos selecionados, configurando cinco quadros com eixos temáticos. Evidencia-se um campo de disputa sobre a defesa da carreira e valorização docente, desde o ingresso através de concurso público até a garantia de progressões, licenças e vantagens pecuniárias. Entre as condicionantes para avançar temos a ordem política (leis), econômica (financiamento) e social (valorização docente condigna). Os desvios de finalidade dos recursos e fundos públicos destinados à educação, quando identificados, evidenciam processos sistêmicos com fulcro na deterioração e precarização que, requer o aperfeiçoamento dos sistemas de fiscalização, publicização e transparência, bem como das sanções quando identifica-se o uso inadequado do erário (dinheiro) público, visto que, reflete no processo de (des)valorização monetária dos professores desde o cumprimento do piso salarial até às vantagens pecuniárias e os direitos estabelecidos nos planos de carreira do magistério pouco

implementado e materializado. A insurgência de pesquisas sobre os planos de carreira, mal-estar docente e aposentadoria é um ato colossal que exige esmero intelectual. Contudo, um plano de carreira docente (re)estruturado que seja bem operacionalizado e exequível, interfere de forma (in)direta na materialização da qualidade do ensino público ofertado, ou seja, no direito à educação e à aprendizagem.

Palavras-chave: Educação. Trabalho Docente. Planos de Carreira. Valorização e Remuneração Docente.

ABSTRACT

The act of contrasting allows for a thorough investigation and the unraveling of the following problem: What are the unique features, contradictions, and nuances of the career plans, base salaries, and total remuneration of teachers in municipal public education systems, based on a sample of six municipalities in the Goiânia Metropolitan Area? Accordingly, the general objective is defined as a detailed analysis of teacher career plans and remuneration within the municipal public education systems of the Goiânia Metropolitan Area. Specific objectives include understanding the relationship between teaching work and its monetary valuation by analyzing the structure of rights and benefits found in career plans, as well as grasping the academic debate regarding teacher career plans and remuneration in municipal public education systems nationwide; this supports the aim of comparing how legislation on career plans and teacher remuneration is implemented in practice across the sampled municipalities. Thus, the study analyzes the structure of financial benefits and career rights by contrasting teacher remuneration among the sampled municipalities, aiming to reveal the nuances and contradictions that arise from the base salary through to the composition of total teacher remuneration. This investigation is grounded in the epistemological and ontological framework of historical-dialectical materialism. The study employs a qualitative-quantitative approach, utilizing bibliographic research and document analysis-including a systematic review-as methodological tools; data collection was conducted via Google Scholar (GS) using the keywords: a) career plan; b) teacher remuneration; and c) municipality. The analysis was structured around 56 selected articles, organized into five thematic tables. The findings highlight a contested field regarding the defense of the teaching career and the valuation of teachers, spanning from entry via public competitive examination to the assurance of career progression, leaves of absence, and financial benefits. Among the conditions for progress are factors of a political (laws), economic (funding), and social (decent valuation of the teaching profession) nature. Instances where public funds allocated to education are diverted from their intended purpose reveal systemic issues rooted in deterioration and precarious working conditions; this necessitates improvements in oversight, public disclosure, and transparency mechanisms, as well as in the sanctions applied for the misuse of public money. Such misuse directly impacts the financial valuation of teachers-affecting everything from compliance with the minimum wage floor to the monetary benefits and rights outlined in teaching career plans, which are often poorly implemented or realized. The emergence of research on career plans, teacher well-being, and retirement represents a monumental undertaking requiring intellectual

rigor. Ultimately, however, a well-structured, feasible, and effectively implemented teaching career plan has a direct or indirect impact on the quality of public education provided and, by extension, on the fundamental right to education and learning.

Keywords: Education. Teaching Work. Career Plans. Teacher Valuation and Remuneration.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Quantidade de artigos por revistas científicas/periódico(s) conforme Qualis Capes sobre o tema, Brasil – 2009 até 2024 92
Tabela 2 – Reajustes do (PSPN) Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei Federal nº 11.738/2008) 40 h – Nível Médio modalidade normal – 2009 a 2026 128
Tabela 3 – Valor Mínimo Percentual aplicado em Educação e quantitativo de profissionais sob regime de contratos/comissionados na referência novembro/dezembro (2024) 208
Tabela 4 – Valores em reais mediante Fundeb depositado nos cofres públicos, sobre os 21 municípios da Região Metropolitana de Goiânia e quantitativo de servidores efetivos na referência novembro/dezembro (2024) 214
Tabela 5 – Dados consolidados do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na Região Metropolitana de Goiânia (RMG), mediante as 21 redes municipais de educação, para o nível superior completo em licenciatura sobre cargas horárias de 30h e 40h (2024) 218
Tabela 6 – Apresenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos municípios da amostra, 2024 226
Tabela 7 – Dados sobre as progressões verticais na carreira do magistério ano 2024 231
Tabela 8 – Percentuais das vantagens pecuniárias sob interesse público mediante os Planos de Carreira Docente dos municípios da amostra (2024) 243
Tabela 9 – Rendimento Bruto Médio Mensal dos Profissionais do Magistério das Redes Públicas da Educação Básica e dos demais Profissionais com nível Superior Completo (Em R$) e indicador 17ª – Brasil – 2014 a 2021 269

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quantidade total de 56 artigos científicos que abordam: Planos de Carreira e Remuneração Docente em município(s), Brasil – 2009 até 2024 89
Gráfico 2 – Extração de dados: Artigos Científicos Publicizados de 2009 a 2024 90
Gráfico 3 – Classificação dos 56 artigos publicizados em periódicos avaliados via ISSN/Qualis Capes, 2009 a 2024 92

Gráfico 4 – Quantitativo e Percentual (%) de artigos científicos por categorias de 2009 a 2024 94
Gráfico 5 – Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) sobre 40 horas para formação de nível médio (magistério) com dados monetários advindos das Tabelas Salariais dos Municípios da amostra (2024) 223
Gráfico 6 – Dados sobre porcentagens e interstícios para as progressões horizontais nos municípios da amostra 237
Gráfico 7 – Análise comparativa do Adicional por Tempo de Serviço (ATS) nos municípios da amostra 246

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Trabalho, Políticas de Valorização e Carreira Docente 95
Quadro 2 – Ingresso e Progressão na Carreira Docente no Brasil 109
Quadro 3 – Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e Carreira Docente no Brasil 120
Quadro 4 – Remuneração Docente no Brasil conforme os artigos selecionados 138
Quadro 5 – Plano de Carreira Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente no Brasil, artigos selecionados 153
Quadro 6 – Contraste da amostra sobre a descrição dos termos: vencimento e remuneração, conforme o plano de carreira ou estatuto do magistério 220
Quadro 7 – Município de Aparecida de Goiânia comparação de cargos na referência novembro de 2025 250
Quadro 8 – Município de Bela Vista de Goiás comparação de cargos na referência novembro de 2025 253
Quadro 9 – Município de Goiânia comparação de cargos na referência novembro de 2025 .. 255
Quadro 10 – Município de Guapó comparação de cargos na referência novembro de 2025 .. 257
Quadro 11 – Município de Santo Antônio de Goiás comparação de cargos na referência novembro de 2025 261
Quadro 12 – Município de Santa Bárbara de Goiás comparação de cargos na referência novembro de 2025 263

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AC	Acórdão
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais e Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Andes	Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
Anfope	Associação Nacional de Formação de Professores
Anped	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
Anpae	Associação Nacional de Política e Administração da Educação
BM	Banco Mundial
CACS	Conselho de Acompanhamento e Controle Social
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAQi	Custo Aluno Qualidade inicial
CAQ	Custo Aluno Qualidade
CEB	Câmara de Educação Básica
CEE	Conselho Estadual de Educação
CF	Constituição Federal
CME	Conselho Municipal de Educação
CNC	Conselho Nacional de Cultura
CNDE	Campanha Nacional pelo Direito à Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNM	Confederação Nacional dos Municípios
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
Conae	Conferência Nacional de Educação
Coned	Congresso Nacional de Educação
Consed	Conselho Nacional de Secretários de Educação
Contee	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino
CPB	Confederação dos Professores do Brasil
CPF	Cadastro de Pessoas Físicas
CRUB	Conselho de Reitores das Universidades Brasileiras
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
EC	Emenda Constitucional
EJA	Educação de Jovens e Adultos
Enade	Exame Nacional de Cursos
e-SIC	Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão
Fineduca	Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação
FHC	Fernando Henrique Cardoso
FMI	Fundo Monetário Internacional
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FPE	Fundo de Participação do Estado
FPM	Fundo de Participação dos Municípios
Fundeb	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
Fundef	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério
Fundescola	Fundo de Fortalecimento da Escola
FVM	Fórum Permanente de Valorização do Magistério e Qualidade da Educação
Gestrado	Grupo de Estudos e Pesquisas de Política Educacional, Formação e Trabalho Docente

GO	Goiás
GT	Grupo de Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IBM	Instituto Mauro Borges
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IFG	Instituto Federal de Goiás
Inep	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
IPC	Índice de Preços ao Consumidor
IPCA	Índice de Preços ao Consumidor Amplo
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IPI	Imposto sobre Produtos Industrializados
IPI-Exp	Imposto sobre Produtos Industrializados Exportados
IPTU	Imposto Predial e Territorial Urbano
IPVA	Imposto sobre Veículos Automotores
IRRF	Imposto de Renda Retido na Fonte
ISS	Imposto sobre Prestação de Serviço
ITBI	Imposto sobre Transmissão de Bens Imóveis
ITR	Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural
LAI	Lei de Acesso à Informação
LC	Lei Complementar
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
MDE	Manutenção e Desenvolvimento do Ensino
MEC	Ministério da Educação
MP	Ministério Público
MPF	Ministério Público Federal
MPAS	Ministério da Previdência e Assistência Social
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OFI	Organização Financeira Internacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PEC	Projeto de Emenda Constitucional
Pfel	Potencial de Financiamento Educacional Local
Pfelf	Potencial de Financiamento Educacional Local com o Fundeb
PCCS	Plano de Cargos, Carreiras e Salários
PCR	Plano de Carreira e Remuneração
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PDDE	Programa Dinheiro Direto na Escola
PNAE	Programa Nacional de Alimentação Escolar
Pnaic	Programa Nacional de Alfabetização na Idade Certa
Pnate	Programa Nacional de Assistência ao Transporte Escolar
PNE	Plano Nacional de Educação
PNUB	Plano das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPA	Plano Plurianual
PPGE	Programa de Pós-Graduação em Educação
PPP	Projeto Político-Pedagógico
Prouni	Programa Universidade para Todos
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
RMG	Região Metropolitana de Goiânia

Sase	Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino
SBPC	Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
Sindifort	Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza
Sintego	Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Goiás
SIOPE	Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação
SIMEC	Sistema Integrado de Monitoramento Execução e Controle do Ministério da Educação
SME	Secretaria Municipal de Educação
SMEC	Secretaria Municipal de Educação e Cultura
SNE	Sistema Nacional de Educação
TCM	Tribunal de Contas dos Municípios
STF	Supremo Tribunal Federal
UEG	Universidade Estadual de Goiás
UFG	Universidade Federal de Goiás
Undime	União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação
Unesco	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
Unicamp	Universidade de Campinas
Unicef	Fundo das Nações Unidas para a Infância
USP	Universidade de São Paulo
VAA	Valor Aluno Ano
VAAF	Valor Anual por Aluno
VAAR	Valor Aluno Ano Resultado
VAAT	Valor Anual Total por Aluno
VMAA	Valor Mínimo Aluno Ano

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 18

1. ESTADO, TRABALHO DOCENTE E CARREIRA: EMBATES E DEFINIÇÕES 28

1.1 Estado Capitalista e as Políticas Públicas Educacionais 35

1.2 Trabalho, atividade e saberes docentes 50

1.3 Modelo Neoliberal sob Nova Gestão Pública (NGP) na Educação Básica 69

2. A PRODUÇÃO CIENTÍFICO-ACADÊMICO SOBRE PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE 81

2.1 Panorama Nacional conforme categorização sobre carreira e remuneração docente 82

2.2 Trabalho, políticas de valorização e carreira docente 93

2.3 Ingresso e progressão na carreira docente 107

2.4 Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e Carreira Docente no Brasil 118

2.5 Remuneração docente 136

2.6 Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente 151

3. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA 200

3.1 Singularidades do mínimo constitucional (25%) obrigatório, a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) e o PSPN no contexto dos municípios da Região Metropolitana de Goiânia (RMG) 203

3.2 Mapeamento dos Planos de Carreira, Piso e Remuneração docente sob os seis municípios da amostra mediante a Região Metropolitana de Goiânia (RMG) 218

3.3 Contraste das progressões verticais e horizontais na carreira docente nos municípios da amostra 227

3.4 Assimetrias das vantagens pecuniárias na carreira docente: adicional de titularidade, regência, tempo de serviço, auxílio locomoção e licenças nos municípios da amostra 236

3.5 Comparação dos vencimentos e das remunerações salariais: agentes políticos, servidores públicos e professores 246

CONSIDERAÇÕES FINAIS 271

REFERÊNCIAS 279

INTRODUÇÃO

É benéfico (re)pensar a carreira do magistério público, embora, a existência do Estado capitalista dificulte sobremaneira essa projeção, visto que, se instaura como reprodução social e econômica, com fulcro complexo e contínuo, sobre a profissão docente. No entanto, a carreira precisa se (re)estruturar a partir de novas estratégias e perspectivas para avanços, sustentadas pela consciência de classe e compreensão do processo de deterioração, historicamente imposto, bem como pela necessidade de unidade da categoria docente e seus respectivos segmentos.

Para a compreensão das transformações, reformas e legislações presentes no campo da educação com o intuito de fundamentar a defesa do magistério público, torna-se salutar investigar as nuances e singularidades observadas tanto no panorama nacional quanto na amostra local definida. A abordagem sob a ótica dos planos de carreira, vencimento e remuneração docente configura-se, portanto, como o recorte objetivo que justifica esta pesquisa.

Nesse ínterim, diante da conjuntura, torna-se fundamental fomentar uma premissa coletiva de organização, capaz de orientar e consubstanciar o planejamento de estratégias, técnicas e métodos eficazes em defesa de uma reconfiguração da carreira docente que, se materialize de forma condigna.

Tal movimento deve utilizar os instrumentos disponíveis para, inicialmente, desmistificar e mitigar os problemas emergentes e, progressivamente, avançar na melhoria das condições sob infraestrutura laboral, dos insumos, do vencimento e da remuneração, sempre mediado pelo propósito da superação das condições que atravessam o trabalho docente.

Contém-se, portanto, como pressuposto, o compromisso com a efetiva materialização de uma (re)configuração da carreira do magistério, na defesa da execução sobre os direitos estabelecidos nos planos de carreira do magistério, pautada não em discursos demagógicos ou meramente inflamados, mas, em discussões fundamentadas, sustentadas por bases teóricas e documentais, capazes de construir pontes e superar a existência de documentos transformados em “letras mortas”, sob direitos frequentemente engavetados e não implementados, atos que esvaziam o sentido, bem como os fins monetários na carreira raramente são debatidos.

Ademais, torna-se necessária a constituição de uma carreira do magistério que seja, de fato, atrativa, garantindo a permanência e a consolidação profissional, especialmente no que se refere ao processo de corresponsabilidade na oferta da educação pública. Para isso é essencial a instituição de uma carreira digna que cumpra com as obrigações constitucionais e

infraconstitucionais, para evitar atos de improbidade, prevaricação ou apropriação indébita, mediando ato de ofício coerente com a realidade concreta, em respeito ao trabalho docente e com as demandas imediatas e estruturais postas no cotidiano escolar.

Dispõe e considera nesse recorte a importância do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) enquanto maior fundo contábil da educação, sob influência de impostos e das matrículas para o cálculo de repasse, o estudo realizado do resumo técnico, nos dados do Censo Escolar (2020-2024) via Inep que, registraram 47,1 milhões de matrículas nas 179,3 mil escolas de educação básica no Brasil, sendo na rede pública de educação 37.571.090 matrículas em 2024. No entanto, evidencia-se uma dominância da rede municipal, que detém 49,1% das matrículas na educação básica. Em relação à rede pública municipal 18.938.506 matrículas na área urbana, enquanto 4.196.212 matrículas em escolas na zona rural.

Há, ainda, na rede pública municipal, matrículas da educação infantil, sendo em creches no ano de 2024: 2.475.654 matrículas na área urbana e 321.500 na zona rural, já na pré-escola: 3.399.923 matrículas em área urbana e 674.888 matrículas na área rural. Totalizando 6.871.965 matrículas na educação infantil.

No ensino fundamental anos iniciais da rede pública municipal de educação, no ano de 2024, na área urbana a concentração foi de 8.332.004 matrículas, enquanto na zona rural 1.778.246 de matrículas. Como resultado 10.110.250 matrículas em redes públicas municipais. Por outro lado, nos anos finais da mesma rede, concentram-se 4.001.648 matrículas na área urbana e 1.018.131 matrículas na zona rural, totalizando 5.019.779 matrículas sobre os anos finais em rede pública municipal. O número de matrículas na Educação de Jovens e Adultos (EJA) de nível fundamental, na rede pública municipal, o montante é respectivamente: 661.271 matrículas na área urbana e 396.759 matrículas na zona rural, perfazendo o total de 1.058.030 matrículas na EJA, em 2024, sob realidade do nível fundamental.

Em 2024, foram registrados 2.367.777 docentes na educação básica brasileira. A maior parte atua no ensino fundamental (60,4%), etapa em que se encontram 1.431.320 docentes. Na educação infantil brasileira, atuam cerca de 687.000 docentes. Trata-se da etapa de ensino com o maior percentual de docentes do sexo feminino, com 96,1% (97,1% na creche e 93,9% na pré-escola). Há, ainda, no ensino fundamental 1.431.320 docentes, sendo 76,9% do sexo feminino e 23,1% do sexo masculino. Nos anos iniciais, atuam 784.401 docentes, dos quais 87,2% são do sexo feminino e 12,8%, do sexo masculino.

No âmbito municipal, os direitos do professorado no Brasil vêm sendo historicamente estrangulados, protelados e tampouco materializados. “Os reformadores subestimam o poder

da vida escolar na implementação de suas reformas" (Freitas, 2018, p. 97). Dessa forma, os direitos são deixados de lado, dificultando a efetividade, sob ênfase em detrimento dos deveres, com foco na implementação de reformas e sistemas a qualquer custo.

Todavia, este estudo tem como premissa, comparar os elementos sobre a carreira do magistério, vencimentos e remunerações ao encontro de contradições, nuances e reflexões necessárias que possam emergir, para edificar uma defesa da profissão e valorização docente pelo viés da materialização, o ato de contrastar é salutar para desvelar esse campo de disputa.

Assim, trazer esse tema à tona requer dedicação ampliada. Trata-se de uma oportunidade para consolidar essa demanda da educação básica no campo acadêmico, o estudo contribui diretamente para sanar lacunas teóricas sobre as redes públicas municipais, pelo recorte focado no plano de carreira, na remuneração mediante o eixo da valorização monetária dos docentes.

Porquanto, considerando a lacuna de estudos acadêmicos sobre Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), a nível nacional e também local, no estado de Goiás, essa é uma temática cara, contendo, também como premissa nessa pesquisa, o sentido de contribuir com o estado do conhecimento acerca da carreira.

A pesquisa realiza desdobramentos pertinentes, em cada capítulo, oriundos de uma revisão sistemática, pesquisa bibliográfica e documental com acessos constantes em sistemas que contendo dados com convergências e também, uma ótica atenta sobre as divergências, enquanto investigação voltada ao contexto no âmbito municipal, encontrando estudos que referenciam a realidade temática proposta como objeto de estudo conforme a sua delimitação.

Diante do exposto, contrastar, os planos de carreira docente, o vencimento e a remuneração, inicialmente dos 21 municípios[1] que compõem a Região Metropolitana de Goiânia (RGM), com suas respectivas redes públicas municipais de educação ao ponto de verticalizar para os seis municípios da amostra estruturada pelo viés qualiquantitativo mediante os desdobramentos de dados empíricos, considerando a ausência de estudos em Goiás voltado aos pressupostos dos planos de carreira e remuneração docente.

Nessa perspectiva, será aplicado o parâmetro para amostragem, sendo o critério estatístico definido pela mediana sobre o número de matrículas dos municípios em 2024. Diante do exposto foi ponderado: dois municípios maiores, dois medianos e dois menores, vindo à tona os 6 municípios como amostra, conforme os dados e informações disponibilizados nos sistemas

[1] Dispõe sobre a Região Metropolitana de Goiânia (RMG), composta pelos seguintes municípios: Abadia de Goiás, Aparecida de Goiânia, Aragoiânia, Hidrolândia, Brazabrantes, Caturaí, Goianira, Guapó, Inhumas, Santa Bárbara de Goiás, Trindade, Bela Vista de Goiás, Bonfinópolis, Caldazinha, Goianápolis, Nerópolis, Nova Veneza, Santo Antônio de Goiás, Senador Canedo, Terezópolis de Goiás e Goiânia. Lei Complementar (LC) nº 199/2024 que altera a Lei Complementar nº 139/2018.

de informações, portais de transparência e sindicatos regionais, para desvelar-se as configurações, os elementos, critérios e categorias temáticas presentes nos planos de carreira docente.

Dessa forma, o levantamento realizado sobre o panorama nacional, nesta investigação, vinculam-se pesquisas com foco nos contextos municipais, na proposta de se apropriar do panorama nacional para desvendar, inferir e ampliar achados e evidências, no campo de investigação sob os municípios que compõem a região metropolitana de Goiânia, para o conjunto de comparações das redes públicas municipais de educação sobre os 6 municípios da amostra.

O ato de contrastar edifica desdobramentos que permitem desvendar os elementos, as nuances e intencionalidades ocultas. É um princípio fundamental para retirar as vendas dos olhos e enxergar o que antes não se conseguia ver e perceber. Desse modo, para lançar clareza perante as contradições, o princípio da comparação sobre a materialização da valorização monetária docente nos sistemas, considerando as categorias presentes nos planos de carreira do magistério público, partindo do âmbito nacional para os municípios analisados, sendo uma medida adotada, compreendida como pertinente.

Todavia, considerando que há um processo histórico no Brasil sob litígio entre a Educação e Economia, fomentando os princípios e percursos economicistas sob austeridade fiscal por parte do Estado, reverberado por Poulantzas (1975, p. 104) ao refletir que: “O Estado não é uma entidade instrumental intrínseca, não é uma coisa, mas a condensação de uma relação de forças”. Tendo em vista que, o financiamento correspondente para o direito à educação é uma estrutura fundante essencial, relacionar a política econômica com ênfase ao investimento em favor desse direito é um desafio posto, já que o direito à educação é um campo de disputa.

Dessa forma, performando o capitalismo, como também os interesses antagônicos que estão presentes nos setores econômicos, políticos e ideológicos, nas manifestações e protestos de professores, numa busca pela construção do consenso, diante dos dissensos. O plano de carreira docente, vencimento-base e remuneração, tornam-se um campo de disputa na educação.

Diante do exposto, manifestam-se lacunas teóricas que exigem atenção urgente. Surge o desafio científico de fomentar pesquisas voltadas à investigação empírica e ao debate sobre a materialização dos direitos contidos nos planos de carreira e nas regras de aposentadoria do magistério público, especialmente ao constatar que o arcabouço legal dessas garantias não se efetiva na prática docente.

Há, portanto, gestores municipais da educação que reverberam atitudes de prevaricação, deixando de exercer os atos de ofícios, pela concessão dos direitos subjetivos e líquidos

determinados, quando recusam implementar o que está posto na Constituição Federal (CF), Lei do Piso, LDB e pelas metas e estratégias estabelecidas no Plano Nacional de Educação.

Quando se discute o panorama nacional delineado pela revisão sistemática, observa-se uma pluralidade de investigações voltadas com ênfase ao campo do trabalho docente e na formação continuada, as quais, por outro lado, tangenciam superficialmente a questão da valorização monetária na carreira do magistério.

Nota-se, que os estudos direcionados para a carreira docente e fins monetários de forma específica, objetiva e incisiva, sobre as realidades municipais da carreira e remuneração docente, depreende-se em menos de sessenta pesquisas, numa realidade onde no Brasil, tem-se, 5.570 municípios, conforme o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Contudo, pesquisas de cunho científico sobre os planos de carreira e a remuneração docente nos municípios goianos mostram-se fundamentais, uma vez que contrastar esses dados é o caminho para desvendar tais realidades.

Os docentes fomentam a defesa de uma educação pública, gratuita, laica e de qualidade para todos e todas que, perpassam por diferentes aspectos importantes, na profissão docente, dentre eles: insumos suficientes, políticas de valorização do magistério, aplicação irrestrita sob reajuste do piso salarial, infraestrutura e condições adequadas, bem como liberdade de cátedra que é protegida por um conjunto de direitos garantidos tanto na Constituição Federal (CF) como na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) para realizar mediações pedagógicas e inerentes transposições didáticas, garantindo autonomia sobre transmitir e debater conhecimentos históricos acumulados e científicos sem censura arbitrária.

Esta pesquisa advém da necessidade contemporânea e do interesse de um professor concursado em duas redes públicas municipais de ensino em Goiás. Realizando percurso com deslocamento diário em cerca de 135 km (ida e volta), essas redes municipais impõem uma prática docente marcada muitas vezes por tensões ao aplicar empecilhos sobre materializar os direitos na carreira e, pelo controle docente focado em uma escola de resultados.

Nessa realidade vivenciada vêm à tona as tensões da culpabilização dos professores por uma escola de resultados que não debate avanços e garantias sob direitos na carreira docente, priorizando fielmente, apenas os deveres. Tal cenário impulsiona a deterioração do magistério, negligenciando os direitos na carreira e impondo empecilhos que intensificam o mal-estar docente. Esse controle laboral perfaz um quadro de adoecimento profissional, materializado pelo excesso de projetos, avaliações externas e pelas exigências sobre plataformizações.

Ademais, buscam interferir até no controle da atividade docente, ou seja, na mediação pedagógica através da transposição didática, no processo de adaptação ao contexto escolar

sobre aplicar o processo de ensino e aprendizagem, diante das adversidades contínuas, utilizando-se o subterfúgio e fomento do parâmetro de qualidade. Dessa forma, "A educação passa a produzir não só valor de uso, mas também de troca, o docente perde o controle sobre seu trabalho, assim como o poder de tomar decisões sobre ele" (Guarany, 2012, p. 37).

Dessarte, sendo essencial a defesa dos recursos públicos da educação, visando o cumprimento e a materialização da carreira no vencimento e na remuneração docente, numa perspectiva digna sem ocorrência dos desvios de finalidade. Estruturando na sociedade civil, o papel de colocar a educação como prioridade, também, pela construção consciente e coletiva dos direitos docentes pelo aprender a fazer e comparar. Assim, chegamos na questão problema: Quais são as singularidades, contradições e nuances dos planos de carreira e remuneração docente das redes públicas municipais de educação na Região Metropolitana de Goiânia?

Porque, a pesquisa em si, exige uma definição clara dos objetivos, estruturando o geral pelo ato de: analisar os planos de carreira e a remuneração docente das redes públicas municipais de educação da Região Metropolitana de Goiânia. Este se desdobra nos seguintes objetivos específicos: a) compreender o debate acadêmico-científico sobre plano de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de educação no Brasil; b) comparar como se materializam as legislações sobre plano de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de educação da região metropolitana de Goiânia; e, c) analisar a configuração dos direitos e benefícios presentes nos planos de carreira docente, bem como a remuneração docente nas redes públicas municipais de educação da região metropolitana de Goiânia.

O recorte temporal sobre os planos de carreira, se dará de 2009 até 2024, diante do início oficial da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), utilizado como parâmetro que compõe o vencimento salário-base inicial e a remuneração docente. Dispõe nessa pesquisa o concreto pensado que será fundante, pela ciência histórica, tendo em vista as contribuições das categorias: contradição e mediação, enquanto percurso epistemológico, pela perspectiva do materialismo histórico dialético.

O objeto pesquisado será conduzido pelo movimento ativo, mediado pela reflexão-ação-reflexão diante da pesquisa documental ao analisar as evidências que serão revisitadas, para desvendar nuances diante da premissa estabelecida, isto é, olhar para o real e refletir se corresponderá aos pressupostos e, investigar a conjuntura, para que seja possível desvelar possíveis contradições. Nesse estudo realizado, vislumbra-se emancipações no processo ativo diante das análises.

No percurso, o materialismo histórico dialético servirá de suporte teórico epistemológico, como método para desvendar a questão problematizadora, diante do objeto

fixado ao campo de disputas, permeada por consensos e dissensos que influenciam políticas públicas educacionais. Logo, políticas e condicionalidades de valorização, plano de carreira e trabalho docente, frente a historicidade constituída pelo gênero humano. “A história de todas as sociedades até hoje existentes é a história das lutas de classes” (Marx; Engels, 2005, p. 40).

Além disso, pelo percurso e procedimento metodológico, têm-se, as contribuições eminentes da pesquisa bibliográfica, revisão sistemática e pesquisa documental, numa perspectiva qualitativa que, viabilize desvelar o objeto, isto é, decodificar os resultados (dados) da investigação, conduzida por uma reflexão epistemológica e dialética para desvendar e apreender as nuances advindas das contradições. A pesquisa bibliográfica é direcionada a partir das leituras, mediações e análises de livros, artigos científicos e periódicos compreendidos como relevantes à temática.

Pelo arcabouço teórico, definimos autores(as) que detêm contribuições pertinentes acerca do materialismo histórico dialético, na concretude de objetos e/ou elementos investigados, edificando a compreensão do recorte inerente dessa pesquisa, sendo: Marx e Engels (1998), Mandel (1990), Mészaros (1994), Coutinho, (2001), Gramsci (2006), Harvey (2008), Netto (2011) e Saviani (2015) contribuem com o método, às dinâmicas do capitalismo, pensamento crítico, luta e consciência de classes, cultura e educação, bloco histórico, estado e economia.

Entretanto, para investigar o objeto dessa pesquisa, reverberam as contribuições de: Poulantzas (1975), Oliveira (2006), Hypólito (1997), Zaragoza (1999), Guarany (2012), Laval (2019), Antunes (2018), Jacomini (2022), Monlevade (2000), Schwartz (2000), Mainardes (2006), Amaral (2011), Alves (2010), Howllett (2013), Dutra Júnior (2000), Boschetti (2015), Camargo (2018), Schön (2018), Prado (2019), Azevedo (2001), Duarte (2008), com estudos sobre: estado capitalista, trabalho docente, precarização, mal-estar e saúde docente, Nova Gestão Pública, neoliberalismo, política de valorização/carreira docente, privatização e mercantilização da educação, democracia e educação, plano de carreira docente, ciclo dialético e de políticas, políticas educacionais, organismos multilaterais, financiamento da educação, Fundeb, Plano Nacional de Educação e remuneração docente.

Analisando as singularidades nos planos de carreira e na valorização monetária dos professores. Os autores Costa e Zoltowski (2014), Galvão e Pereira (2014), bem como Sampaio e Mancini (2007) concordam que a primeira iniciativa da revisão sistemática corresponde à definição, de forma clara e objetiva, sobre o que pretende pesquisar. Na revisão sistemática, foi estruturada para a compreensão do todo para a parte, vislumbrando a partir da seleção de artigos científicos os elementos em âmbito nacional e suas respectivas regiões, conforme a quantidade

de pesquisas realizadas sobre a temática acerca dos direitos e benefícios estabelecidos nos planos de carreira do magistério e a remuneração docente.

Dessa forma, a definição para aplicar uma seleção de artigos científicos a contento, pela revisão sistemática, utilizando a plataforma Google Acadêmico (GA), para se apropriar de estudos a nível nacional, a partir dos seguintes descritores utilizados: a) plano de carreira; b) remuneração docente; c) município. Aplicaram-se filtros para o encontro dos artigos que colaboram de forma eminente para a investigação do panorama nacional. Na opção de pesquisa avançada, os descritores definidos foram: "plano de carreira" AND "remuneração docente" AND "município".

Foi utilizada a plataforma Google Acadêmico (https://scholar.google.com.br) que, permite uma abrangência sob bases de dados. De acordo com Puccini (2015, p. 80): "Com base no conhecimento da abrangência de cada base de dados como plataforma de busca, observa-se que, dentre as citadas, a que possuiu uma maior abrangência para a busca de artigos científicos foi o GA".

É pertinente destacar as contribuições eminentes da revisão sistemática como instrumento para coleta de dados e análises. Além disso, afastam-se quaisquer presunções contrárias e, desenvolve um processo que se vincula "em um trabalho reflexivo, crítico e compreensivo a respeito do material analisado" (Costa; Zoltowski, 2014, p. 58). Para desvendar nuances, essa pesquisa fundamenta-se no materialismo histórico dialético, pelo princípio de contrastar, isso permitirá uma imersão sobre as contradições.

A saber, meados de 15 de março de 2025 inferem-se 406 resultados gerais, dessa forma, ocorre o processo minucioso de leituras e análises. Assim, no dia 12 de maio de 2025 conclui-se a seleção dos 56 artigos científicos, conforme os descritores e processo de exclusão e inclusão que se finda em 27 de junho de 2025. De acordo com Triviños, sobre o pesquisador, "Ele deve aprofundar sua análise tratando de desvendar o conteúdo latente que eles possuem [...] sem excluir a informação estatística, muitas vezes, para descobrir ideologias, tendências etc" (1987, p. 162).

Já na pesquisa documental, foi efetivada de maneira contínua, utilizando prática minuciosa para a coleta de dados, pelos portais de transparência do poder executivo e legislativo, investigando as leis, planos e documentos pertinentes, sendo agrupados em pastas conforme subcategorização dos elementos necessários para estudos dos planos de carreira do magistério e, considerado as possíveis alterações no percurso temporal mediante leis esparsas.

O contato direto com sindicatos regionais, alguns que sinalizaram acentuada dificuldade sobre disponibilização das tabelas do piso aos respectivos reajustes anuais, fato que sinaliza

um agravante quando os sindicatos não possuem transparência real sobre as tabelas salariais dos municípios onde o executivo tem liberdade para decidir sobre a elaboração da tabela de forma unilateral. Isso elucida a realidade dos municípios, dificultando de forma intencional uma organização classista acentuada com fulcro em mitigar os prejuízos monetários da categoria.

Como resultado, identificou-se que algumas secretarias municipais, realizaram constante tentativa de ocultar dados e negar o acesso das informações públicas, sinalizando ato ilícito na administração pública ao negligenciar transparência, faltar com o princípio da publicização, eficiência e isonomia, bem como protelar o cumprimento sobre o ato de ofício.

Para conseguir maior quantidade de dados possíveis, foi aplicado também, aberturas de solicitações no Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC) via protocolos para acesso sobre tabelas salariais do piso como primeiro dado definido, tendo o vencimento-base como parâmetro estruturante para contrastar a valorização monetária de professores na carreira, conforme a Lei de Acesso à Informação (LAI) sob nº 12.527/2011 e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 pelo princípio dos sistemas de transparência, conforme publicidade dos salários de servidores públicos de forma obrigatória no Brasil.

O critério para análise sobre plano de carreira está intrinsecamente mediado pela tabela salarial, sendo necessário aplicar análises indissociáveis para apreender a conjuntura sobre o vencimento-base e a remuneração docente, numa relação de dados fomentados também no Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE). Dessa forma, em posse dos dados consubstanciados, é possível compreender os elementos por meio de análises minuciosas, saindo do conteúdo manifesto dos documentos para o conteúdo latente.

No entanto, os dados constantes em cada plano de carreira são estruturados em subcategorização. O pesquisador aplica um olhar atento e reflexivo nas leituras, realiza inferências e demais estudos necessários via documentos como tabelas salariais, planos de carreira do magistério, portais e sistemas de transparência para colacionar dados e contrastar os direitos, benefícios e vantagens pecuniárias, para o suporte à atividade docente pelo cumprimento dos direitos na carreira do magistério em seus respectivos acréscimos monetários.

O capítulo I versará sobre múltiplas determinações que, englobam questões inerentes do estado capitalista, políticas públicas educacionais, trabalho, atividade e saberes docente, bem como discussões do arcabouço teórico, o contexto neoliberal e suas influências na educação, os aspectos sob nova gestão pública (NGP).

No capítulo II condiciona estudos do arcabouço legal e estrutura-se uma investigação minuciosa sobre o panorama acadêmico nacional, pela produção de reflexões e análises conforme os estudos produzidos sob o processo de investigação executada. Por conseguinte,

uma inter-relação ao tema pesquisado a partir de uma categorização definida, sendo: a) Trabalho, políticas de valorização e carreira docente; b) Ingresso e progressão na carreira docente; c) Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e carreira docente; d) Remuneração Docente; e, e) Plano de Cargos Carreira e Remuneração (PCCR) Docente. Promovendo a confecção de cinco quadros, contendo o sentido da apropriação do objeto sob tal perspectiva a nível nacional, pela mediação da revisão sistemática, literatura e análises de dados aplicada que, resultam, ao fim e ao cabo, em evidências.

Já no capítulo III vem à tona, as análises minuciosas consubstanciadas dos municípios, partindo da Região Metropolitana de Goiânia para os seis municípios da amostra, utilizando dados empíricos das pesquisas realizadas a partir de sistemas e planos de carreira docente, tabelas salariais de professores, estatutos do magistério, leis esparsas e sistemas de prestação de contas local (Portal da Transparência) e nacional (SIOPE), investigando os elementos temáticos ramificados em subcategorias, realizando a proposta de comparar tanto o conteúdo, como a forma e o tratamento da carreira do magistério público municipal com fulcro na valorização monetária e singularidades sobre direitos docente, o piso salarial e as vantagens pecuniárias identificadas como: o adicional de titularidade, adicional de regência de classe, adicional por tempo de serviço (ATS) como quinquênio, triênio e anuênio, progressão/promoção vertical e horizontal na carreira do magistério, auxílio locomoção, licença para aprimoramento profissional, bem como os elementos imprescindíveis sob influência na carreira docente.

1. ESTADO, TRABALHO DOCENTE E CARREIRA: EMBATES E DEFINIÇÕES

> *"[...] Estado é todo o complexo de atividades práticas e teóricas com as quais a classe dirigente justifica e mantém não só o seu domínio, mas consegue obter consentimento ativos dos governados [...]" (Gramsci, 1967, p. 87).*

Nesse estudo, temos a sinalização sobre uma luta de classes acentuada. Quando se discute, nas entre linhas, os opressores via *modus operandi* que condicionam mecanismos para explorar a força de trabalho, inclusive na acepção da força intelectual. Além disso, aplicam empecilhos de forma escusa via subterfúgios aos direitos monetários na carreira docente.

O percurso neste capítulo, se perfaz a partir da afirmação de Laval, pela qual "A teoria do capital humano, contrariando certas pretensões à "equidade" da OCDE ou do Banco Mundial, não tem nada de igualitária" (2019, p. 55). E constituir-se-á para elucidar além do litígio entre a Educação e Economia, diante do conflito de interesses econômicos no estado capitalista frente a austeridade fiscal.

O papel do estado capitalista e sua influência no trabalho e na carreira docente, pelas disputas, nas camadas do campo da educação que geram controvérsias, arquitetadas pelos organismos internacionais como: a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização Mundial do Comércio (OMC), Organização das Nações Unidas (ONU), Organização dos Estados Americanos (OEA), Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura (UNESCO), Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI), Banco Mundial – Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD) entre outros. Dessa forma, emergem concepções ultrautilitaristas e liberais no cerne desses organismos multilaterais.

> Essas concepções ultrautilitaristas da educação têm hoje grande influência sobre as representações dominantes [...] Ainda que uma vasta literatura empírica mostre que a correlação entre investimento na formação educacional e nível de remuneração está longe de ser tão direta quanto dizem os economistas liberais [...] o essencial continua: a concepção da educação como investimento produtivo em vista de um retorno individual faz enorme sucesso e tem ampla difusão. Por intermédio das organizações econômicas e financeiras internacionais, essa concepção é hoje o fundamento ideológico da nova ordem educacional mundial (Laval, 2019, p. 55).

Entretanto, é pertinente destacar que a edificação das relações políticas e ideológicas, consagram-se na legitimidade e materialização sobre as dimensões econômicas. Todavia, à luta de classes, se apresenta como principal motivação para as mudanças sociais em defesa do estado de bem-estar social que, detém um processo histórico evidente sob às perspectivas de professores. “As carreiras docentes em muitos países da América Latina são regidas por estatutos que tiveram sua origem nas décadas de 1940 e 1960” (Oliveira, 2019, p. 293).

Contendo, interesses antagônicos que estão presentes no campo econômico, político e ideológico em manifestações e protestos de professores, na busca pela construção do consenso, diante dos dissensos. É essencial fomentar a defesa de uma educação pública, gratuita, laica e de qualidade para todos e todas, visto que, perpassam por diferentes aspectos importantes, na profissão docente, dentre eles: políticas de valorização do magistério, piso salarial, infraestrutura, condições dignas, liberdade de cátedra para lecionar, realizar mediações pedagógicas e inerentes transposições didáticas. “Trata-se de processos reais, que têm repercussões consideráveis sobre a ideologia da nova pequena-burguesia, ideologia diretamente ligada à sua relação particular com o "saber", "instrução", "cultura", e aparelho escolar” (Poulantzas, 1975, p. 292). Para aplicar uma ruptura sobre os paradigmas da pequena burguesia.

Destarte, sendo essencial também a defesa dos recursos públicos da educação, para garantir aplicações sob finalidades de forma adequada, visando o cumprimento e a materialização da carreira na remuneração docente, numa perspectiva digna. Estruturando na sociedade civil, o papel de colocar a educação como prioridade, pela construção consciente e coletiva das experiências profissionais, na conjuntura do aprender a apreender.

> O papel decisivo do Estado nas relações de produção e na luta de classes já está presente em sua formação, portanto em sua reprodução. [...] Enquanto o marxismo negligenciava o Estado, tratava-se de economicismo; quando fala do Estado, trata-se de estatismo. [...] Ora, se o Estado desempenha o papel que acabo de indicar, permanece a tese de que, ao contrário do que se lê atualmente, o poder não se identifica e não se reduz, no marxismo, ao Estado (Poulantzas, 1980, p. 40).

Nesse sentido, o Estado capitalista possuí forte influência na agenda de concessão sobre a política de valorização monetária na carreira aos docentes, a CF de 1988 e a LDB de 1996, assinalaram elementos essenciais para materializar a valorização docente nessa perspectiva, que se traduziram em outras leis. De acordo com Oliveira (2011, p. 35-36):

> [...] a carreira continua sendo matéria dos estados e municípios que a organizam segundo suas capacidades e as forças políticas presentes em cada realidade local. Sem uma carreira estável que garanta as condições de trabalho e as relações de emprego

> dignas para os docentes, pouca eficácia terão os processos de avaliação e de formação para a melhoria almejada por esses governos para os sistemas públicos de educação.

A regulamentação da profissão docente sob direitos no magistério público é fundamentada em leis nacionais. O padrão mínimo de qualidade com custos definidos, equidade ao financiamento redistributivo, mas também, controle social forte e técnico, bem como consolidar a perspectiva de uma Infraestrutura Nacional de Dados da Educação (INDE) para potencializar o controle social.

Todavia, cada sistema e/ou rede pública municipal de ensino, através dos municípios detém autonomia administrativa e financeira, para configurar e revisar o estatuto e plano de carreira docente, considerando os aspectos, as diretrizes e legislações federais. Sobre o plano de carreira, Prado (2019, p. 7) conceitua de forma prévia como sendo uma:

> Forma de organização de certos cargos providos por concurso público, quando dispostos em posições escalonadas – se contrapondo a cargo isolado –, em que a passagem de uma posição para outra se pauta em critérios estabelecidos em legislação e implica, necessariamente, aumento na remuneração que, considerando as peculiaridades de cada trajetória docente, pode ser acrescido pela assunção de diferentes responsabilidades.

Percebe-se que tal conceito desencadeia uma necessidade de atualização contemporânea perante a (re)elaboração dos planos de carreira, tendo em vista, o processo que orienta e determina todo um documento oficial. Dessa forma, reflete a estrutura da carreira docente, podendo ter um viés que atraí e/ou dispersa, pelo peso excessivo de critérios, diante da rigidez na organização que dificultará inclusive sua efetivação e avanços para a qualidade do ensino.

> O professorado já se configurava como uma categoria social assalariada, quantitativamente muito numerosa, submetida a um processo de desvalorização profissional e de perda do prestígio social e a um arrocho salarial nunca antes imaginado; por tudo isso, no final dos anos 70, organizou-se em sindicatos para defender suas condições sociais e de trabalho. Esses sindicatos organizaram-se de forma muito semelhante às entidades sindicais de trabalhadores e distanciaram-se, como modelo organizativo, das formas de organização das corporações profissionais (Hypolito, 1997, p. 84).

O plano de carreira deve ser objetivo com fulcro aos direitos estabelecidos e formas exequíveis de ascensão, contendo o foco no desenvolvimento gradual sob forma individual de cada profissional, determinando níveis/classes, cargos e salários. Circunscreve-se também uma baixa atratividade e permanência na profissão docente, quando os planos de carreira fomentam a precarização e deterioração. Podendo também mediar configurações, avanços e perspectivas nos direitos estabelecidos sobre a profissão docente, para torná-la decente é salutar aplicar

investimento no início e após a formação, no período de plena atividade e também na garantia de uma aposentadoria digna, a partir do vencimento-base que compõe a remuneração docente.

Ademais, a remuneração digna de professores estrutura-se na/pela efetivação de políticas públicas de valorização educacional com investimentos, emergindo condicionalidades e requisitos sobre a profissão docente, desse modo, torna-se uma característica fundante, conquistar "mentes e corações" em defesa dos projetos, recursos e fundos públicos da educação, cobiçados pelos organismos multilaterais que disputam o campo da educação e o seu financiamento de forma contínua.

A inserção e sustentação de políticas públicas duradouras, pela formulação, implementação e avaliação com leis que de fato, possam se consolidar e materializar, pelo efetivo cumprimento sob comandos constitucionais, que inicia-se na Constituição Federal de 1988, art. 206, nos incisos: V (valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, isto é, planos de carreira e remuneração) e, VII (piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública).

Entre outras legislações como o art. 67 da LDB, que estabelece aos sistemas de ensino a promoção da valorização dos profissionais da educação, pelo ato de assegurar, seja no estatuto ou plano de carreira docente: 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 e, VI) condições adequadas de trabalho.

Outrossim, Lei Federal nº o Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024), pela Lei Federal nº 13.005/2014, seguida recentemente da Lei Federal nº 14.934/2024 que prorrogou a vigência do PNE até 31 de dezembro de 2025. Destaca-se a meta 17 uma configuração pertinente, sobre a valorização do magistério, acompanhada da meta 18 sendo direcionada a existência de planos de carreira.

Essas metas se vinculam ao processo histórico em busca de materializar a valorização docente. Nesse sentido, a inserção em defesa da profissão e carreira docente, que atribui, sobremaneira, o interesse dessa pesquisa científica, conforme afirma Poulantzas (1975, p. 267):

> Sabe-se que se os salários correspondem, de forma "abstrata" e na escala do conjunto do trabalho social, ao custo de reprodução e de manutenção da força-trabalho, isso não significa absolutamente porém, que toda diferenciação concreta da hierarquia dos salários corresponda, ao menos em sua totalidade, a diferenciações reais desses custos: *componentes políticos estão sempre presentes na hierarquia dos salários*.

Para elencar a defesa da carreira, sobre o exercício da docência, é preciso, antes, fomentar o reconhecimento da profissão docente na sociedade civil, no campo cultural, social, político e econômico, isto é, compreender a atividade docente como uma profissão que pressupõem aspectos e elementos fundamentais, fora-anterior-posterior à sala de aula.

De acordo com Hypolito, "A precarização do trabalho docente e as péssimas condições físicas e materiais das escolas públicas exigem um investimento direto e objetivo na educação pública" (2015, p. 521). Já no que tange, os fins monetários, voltados a desvalorização docente, também pode ser observada na comparação com os salários de profissionais graduados que atuam em outros setores. “Com relação aos salários, o Brasil se encontra entre os países do mundo que pior remunera seus docentes” (Oliveira, 2019, p. 277).

Observa-se uma hierarquia dos salários. E os professores da educação básica, estão, em geral, na base da pirâmide salarial do serviço público brasileiro. Há, portanto, uma discrepância no vencimento-base e remuneração econômica que torna-se explícita em termos de prestígio social dos professores, o que resulta em processos de precarização, deterioração e desvalorização do magistério. Conforme apontam Jacomini e Penna (2016, p. 184),

> Enfatiza-se, por um lado, uma grande responsabilização dos professores pela qualidade do ensino, o que estabelece maiores exigências em relação ao seu trabalho nas escolas, e por outro, uma acentuação na desvalorização social da docência (Oliveira, 2004, 2008). A própria ideia da necessidade de profissionalização, presente em documentos e discursos oficiais que visam regulamentar a formação docente, porta aspectos ideológicos que necessitam ser tensionados, pois tais textos, ao estabelecerem certas habilidades especializadas, responsabilidades e compromissos, podem vincular tal profissionalização à implantação de processos de controle externo sobre as ações dos professores.

Nesse contexto, estrutura-se o componente técnico, dito de outro modo, intensificam-se as atividades e/ou tarefas destinadas aos professores, nomeadas como trabalhos burocráticos, exigindo desses profissionais, cada vez mais resultados almejados para melhorias nos índices, mesmo que, sejam discrepantes e não correspondam à realidade factual. Além disso, intensifica-se o trabalho docente por meio de diversos preenchimentos burocráticos de sistemas, projetos mediante plataformização, entre outros elementos que configuram notável alienação laboral.

> O que está acontecendo é uma verdadeira industrialização da formação, cujos efeitos sobre os alunos (aumento do estresse) e sobre os objetivos da educação (produtos e exercícios diretamente assimiláveis, padronizáveis, normatizáveis, reprodutíveis) não podem ser ignorados (Laval, 2019, p. 157).

Em consonância, uma notória (des)configuração com ênfase na intencionalidade da perda da autonomia do professor, diante do próprio trabalho laboral e criativo. “O objetivo final deste movimento é a retirada da educação do âmbito do “direito social” e sua inserção como “serviço” no interior do livre mercado, coerentemente com sua concepção de sociedade e de Estado” (Freitas, 2018, p. 42). Potencializando e homogeneizando-a escola pública como uma empresa, já que, aplicam sistemas com instrumentos de controle docente pela condição, percepção e concepção para meramente executar-preencher, fomentando um esvaziamento do gênero humano[2] sobre a liberdade de pensar, criar e avaliar.

Constituir o gênero humano é a finalidade da educação como forma de verdadeira emancipação, vislumbra-se possibilitar o desenvolvimento por meio da cultura, arte, história, filosofia, sociologia entre outras áreas que colaboram com a formação humana no sentido pleno para despertar a criatividade e não a reprodutividade sobre atender um sistema capitalista neoliberal, já que o trabalho humano é uma atividade teleológica, isto é, pela forma consciente.

Em outras palavras, a constituição do gênero humano ocorre a partir da apropriação daquilo que é produzido pelos seres humanos, a própria existência, todos os bens imateriais edificantes, simbólicos, artísticos, linguagem, constituição do pensamento e capacidades superiores sobre: abstrair, entender, memorizar e comparar, sendo constitutivos para se criar e viver uma vida boa, o famigerado gozo social, ontologicamente, trata-se de tudo isso que se constrói por meio do trabalho e também a partir do processo educativo formado no trabalho.

Por conseguinte, é imperativo esclarecer também, o que sinaliza o Censo Escolar acerca da predominância do sexo feminino na profissão docente frente ao desnível entre salários.

> É importante ainda destacar que dos 2.196.397 professores atuando em redes de ensino em todo o território nacional, 80,1% são do sexo feminino (Censo Escolar, 2016). Essa é uma das razões apresentadas em pesquisas recentes sobre remuneração que vêm apontando um desnível entre os salários que recebem os profissionais da educação quando comparados a outros profissionais com mesma escolaridade (Alves & Pinto, 2011). Os piores salários se encontram entre os profissionais que atuam na educação infantil e no ensino fundamental, nos quais se constata maioria quase absoluta de mulheres (Gestrado, 2010 *apud* Oliveira, 2019, p. 277).

Essa temática de valorização na carreira, vencimento e remuneração docente é por inúmeras vezes secundarizado e, acaba sendo submetido aos métodos e discursos que envolvem diretamente os interesses e as intencionalidades favoráveis ao Estado e a Economia. “A destruição do sistema público se dá paulatinamente pela introdução dos objetivos e processos

[2] Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção de suas colmeias. Mas o que visivelmente distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que o arquiteto constrói a colmeia em sua mente antes de construí-la na cera. (Marx, 2013, p. 252).

das organizações empresariais no interior das instituições públicas" (Freitas, 2018, p. 55). Quando se discute demandas inter-relacionadas, emerge à lógica subentendida da austeridade fiscal que faz perpetuar avanços irrisórios, frente a valorização monetária da profissão docente sobre uma carreira decente com fulcro no vencimento-base e remuneração atraente.

Além do trivial, torna-se pertinente avançar e investigar a importância do vencimento-base, enquanto elemento fundante da atratividade e da remuneração docente que detém aspectos para uma permanência ou afastamento na carreira do magistério. Cada realidade apresenta um contexto. Assim, a organização da categoria é fundamental, se uma não detém traços objetivos de organização outras tomam o espaço de representação e poder, vindo à tona o conceito de estrutura e superestrutura em que as determinações econômicas com as relações ideológicas culturais e jurídicas colaboram para manter o poder liberal burguês, a cabo e ferro o Bloco Histórico é constituído, onde a força da manutenção emerge pela constituição do bloco histórico na relação dialética e íntima entre estrutura e superestrutura com vários desdobramentos.

Entende-se que as frações de classes concentram os dominantes enquanto empresários, mercado e ideologias, bem como os dominados que são os trabalhadores por meio de empregos, subempregos, direitos e deveres. Nesse ínterim, a consciência de classe requer uma participação ativa que precisa partir do parâmetro de que a educação é disputada o tempo inteiro, dentro da escola a ferro e fogo, é uma ação política contínua. Temos, portanto, o mesmo viés sobre o campo da carreira, vencimento-base e remuneração docente que configura um inconteste campo de disputa dentro e fora dos espaços escolares, sociais, econômicos, culturais e políticos.

Contudo, a constituição do intelectual orgânico que é um pensamento, o mote pela visão de mundo, levado de forma coletiva numa unidade que estrutura o mesmo tom uníssono em acordo perfeito. O trânsito de uma consciência-em-si pelo viés de uma consciência-para-si, desenvolve uma consciência de classe, ao superar a percepção imediata e parcial da realidade alienada pela vida cotidiana sob a hegemonia do capital. Isso significa dizer que diferentemente do "senso comum" e da "consciência-em-si", procura-se compreender as causas dos fenômenos, numa visão de totalidade. Os interesses imediatos e individuais, ou até de grupos, cedem espaço aos interesses de classe, ao fim e ao cabo está posto que a consciência de classe é inseparável das lutas de classes.

É com a ação do intelectual e do "partido" que pode difundir-se a "consciência de classe", transformar-se a "classe em si" em "classe para si", construir-se uma "ideologia" do proletariado, definirem-se os objetivos e meios para as lutas de classes. Para desarticular e mitigar os subterfúgios dos gestores mediante austeridade fiscal ao aplicar desmandos visando a manutenção do *status quo* pela disputa dos recursos públicos e do financiamento da educação.

1.1 Estado capitalista e as políticas públicas educacionais

É essencial rememorar, para elucidar, enquanto compreensão das discussões que, vivenciamos sob a égide de grupos hegemônicos e, tendo em vista a predominância e o condicionamento de um Estado capitalista. “Não é o Estado, como pensava Hegel, que cria a sociedade civil: ao contrário, é a sociedade civil que cria o Estado” (Marx, 2013, p. 31).

Dessa forma, Marx analisa o Estado como um comitê de negócios da burguesia, fomentando seus interesses e a consolidação das estruturas hegemônicas. Já Gramsci, reflete as questões acerca dos interesses próprios que pertencem aos indivíduos e grupos que detêm ou disputam o poder iminente, enquanto uso do sistema político imediato.

> A linha de um Estado hegemônico (ou seja, de uma grande potência) não oscila, porque ela mesma determina a vontade dos outros e não é determinada, porque a linha política é fundada sobre o que existe de permanente e não casual e imediato, nos próprios interesses e naqueles das outras forças que colaboram de modo decisivo para formar um sistema e um equilíbrio (Gramsci, 2024, p. 77).

Nesse ínterim, conforme Poulantzas (1980): “O papel decisivo do Estado nas relações de produção e na luta de classes já está presente em sua formação, portanto em sua reprodução” (Poulantzas, 1980, p. 40). Dessa forma, o poder hegemônico produz relações de forças, por isso, é salutar a formação para a consciência frente à luta de classes, no contexto da influência capitalista. A saber, “Note-se que o Estado sempre esteve presente no desenvolvimento capitalista, mas o mercado, principalmente na sua fase adulta, recusa essa interferência acreditando ser mais eficaz do que qualquer intervenção pública” (Marx, 2013, p. 87).

> Ainda há mais: o Estado capitalista, particularmente em sua forma atual, além de que deve ser concebido de maneira mais ampla, concentra cada vez mais em si as várias formas de poder, interferindo sempre mais em todas as esferas da realidade social, dissolvendo o tecido social tradicionalmente “privado”, e infiltrando-se totalmente nas tramas e setores do poder, de todo poder de classe. Originando-se na atual forma de separação entre trabalho intelectual e trabalho manual a íntima relação entre Estado e saber – diretamente instaurada pelo discurso do Estado e portanto constituindo técnica política para ocupação pelo Estado dos campos de consumo coletivo (transportes, habitação, saúde, assistência social, lazer), em que os poderes ideológico-simbólicos materializados nas produções (habitações, centros culturais etc.) prolongam diretamente as relações estatais –, as ligações entre os poderes de classe e o Estado tornam-se cada vez mais estreitas. Dito isto, não é menos verdadeiro que os poderes de classe, e não apenas os econômicos, ultrapassam sempre o Estado (Poulantzas, 1980, p. 43).

Nessa conjuntura, temos um elemento essencial, sendo a capacidade de reconhecer os aspectos que diferenciam e englobam a estrutura concebida pelo Estado capitalista. Trata-se,

todavia, da necessidade do desenvolvimento sobre estudos, para inferir e sistematizar compreensões sob perspectivas salutares ou prejudiciais, visto que, esta última, refere-se ao atendimento de fomento: capitalista, privatista, meritocrático, bonificações e avaliação por resultados na educação.

Porquanto, Marx "Demonstra, assim, de maneira irrefutável, que a classe operária não pode esperar nenhum benefício do desenvolvimento da produtividade moderna antes de derrubar o capitalismo e tomar o poder de Estado através de uma revolução socialista" (Marx, 2013, p. 69). Dessa forma, a política faz parte da existência da espécie humana, assim, a ontologia é regulada pela ação humana, por isso, somos todos seres políticos. Como resultado, temos um desafio acerca de como organizar a política, sendo essencial compreender que uma das formas é por meio do Estado. Entretanto, a premissa inicial é sobre que Estado é esse?

> O Estado capitalista correspondente ao estádio do capitalismo competitivo – o Estado liberal – deteve sempre um papel econômico: a imagem de um Estado liberal, simples Estado guarda ou vigilante de um capitalismo onde a economia "anda completamente só", foi sempre um mito. Tal mito participa do erro, dando lugar a uma leitura economista dos textos de Marx sobre a reprodução no segundo livro do Capital, e segundo a qual a reprodução do capitalismo se limitaria ao "espaço econômico", que funciona de algum modo "sozinho", pela simples auto-regulação (Poulantzas, 1975, p. 106).

O Estado encontra-se também no campo da sociedade civil, vinculada por demandas sobre áreas/eixos fundamentais como: saúde, educação, segurança pública, infraestrutura dentre outros, que formata a partir dos interesses uma sociedade política, isso numa perspectiva em que, o estado é a própria criação histórica do homem que apresenta disputas de projetos sociais. "Essas contradições são melhor compreendidas quando se analisa o Estado como uma relação social complexa que transcende as suas próprias estruturas" (Oliveira, 2015, p. 628).

Além disso, os setores dominantes detêm maior controle e poder entre as classes sociais, portanto, desvelar a sociedade e o Estado é um passo essencial. Como resultado o Estado é a forma social, em outros termos, dentro da sociedade civil existem esferas de relações de poder que, garantem a conjuntura do Estado. Portanto, o Estado é a forma como a sociedade se organiza, não sendo necessariamente apenas um instrumento e/ou aparelho burocrático.

Para Marx o Estado é um instrumento de dominação da classe dominante, ou seja, não é neutro, sendo criado para proteger a propriedade privada, enquanto defesa do poder econômico sob garantia para dominar a classe trabalhadora. Por isso, o Estado é esse instrumento que depende do tempo-recorte-histórico. Diante do exposto, o Estado é um processo de disputa, abarcado por interesses hegemônicos, "o Estado é o produto e

manifestação do antagonismo inconciliável das classes. O Estado aparece onde e na medida em que os antagonismos de classes não podem objetivamente ser conciliados" (Lenin, 2007, p. 25).

A administração do Estado estrutura os aparelhos-sistemas burocráticos, isto é, a burocracia. Portanto, o ser político torna-se cidadão de direitos e também deveres, uma ideia liberal de que, coloca o espaço público em que o cidadão fica inserido, numa concepção de limitação aos seus direitos e deveres, a política é o Estado e a administração do Estado, são as instituições; as esferas públicas e suas divisões assumem a administração, os recursos públicos, as organizações e infraestrutura.

> O mercado e a livre escolha dos pais se tornaram uma espécie de panaceia capaz de resolver a crise da educação quase que por um passe de mágica. Em todos os fóruns internacionais, nas grandes organizações econômicas e financeiras (FMI, Banco Mundial, bancos regionais, OCDE, Comissão Europeia), repete-se a mesma vulgata, retomam-se os mesmos ataques contra o Estado educador, repisa-se a mesma apologia do mercado escolar (Laval, 2019, p. 133).

Ademais, tendo em vista a aceitabilidade do consenso, fomentado pelo viés ideológico e do senso comum, ou seja, a política vira administração e a organização da administração que é representada pelo Estado e suas configurações-formas. "[...] o Estado não existe em abstrato (desenraizado da realidade e da história) e nem em sentido absoluto (assumindo sempre e em todo lugar uma única forma)" (Pereira, 2009, p. 144). O Estado é um fenômeno histórico (processo) e relacional (autonomia relativa, dialético e interpendência; possuí a relação de dependência mútua), edificado por dependência da produção capitalista.

Temos nesse ínterim, a educação vista como mercadoria pelo capitalismo financeiro no ensejo da mais-valia como fator preponderante do processo de produção capitalista.

> Assim, no modo de produção capitalista, é trabalho produtivo aquele que produz diretamente a mais-valia, que valoriza o capital e que é trocado pelo capital: "O resultado do processo de produção capitalista não é nem um simples produto (valor de uso), nem uma mercadoria, isto é, um valor de uso que possui um valor de troca determinado. É a criação da mais-valia para o capital... Com efeito, o que o capital, enquanto capitalista, quer produzir, não é nem o valor de uso diretamente destinado ao consumo pessoal, nem a mercadoria destinada a ser transformada primeiro em dinheiro e mais tarde em valor de uso. Seu objetivo é o enriquecimento, a produção da mais-valia, o aumento do valor, isto é, a conservação do antigo valor e a criação da mais-valia (Poulantzas, 1975, p. 229).

Advoga-se que a educação constrói uma condição humana pela essência do desenvolvimento humano, mediando possibilidades do fazer humano exponencial, do mais alto nível da condição humana. Já o processo da ditadura representa os interesses pela ruptura que, inserem os elementos contra as possibilidades do fazer humano numa perspectiva humanizada.

“O capitalismo monopolista impõe sua direção ao conjunto dos processos de trabalho e impõe uma divisão social do trabalho no conjunto da formação social” (Poulantzas, 1975, p. 134).

Ademais, defender a política pública pelo caráter estatal da continuidade quando salutar é essencial, no sentido conceitual: essa ideia de público vêm do latim *res* (coisa) *pública* (de todos), comprometendo o Estado e a sociedade. Sobretudo, é pertinente ressaltar que “a formulação de políticas é, portanto, matéria complexa que apresenta uma ampla gama de possíveis escolhas e combinações de instrumentos políticos na forma de opções ou alternativas políticas potenciais” (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 152).

Contendo um sentido geral como temas clássicos da política, eleições, voto, partido, parlamento e governo, como também sentido recente e restrito que refere-se às ações do Estado face às demandas, camadas e necessidades sociais frente à sociedade (política pública). Nesse viés político, tem-se, o papel da cidadania via democracia.

> Um dos conceitos que melhor expressa essa reabsorção dos bens sociais pelo conjunto dos cidadãos – que melhor expressa, portanto, a democracia – é precisamente o conceito de cidadania. Cidadania é a capacidade conquistada por alguns indivíduos, ou (no caso de uma democracia efetiva) por todos os indivíduos, de se apropriarem dos bens socialmente criados, de atualizarem todas as potencialidades de realização humana abertas pela vida social em cada contexto historicamente determinado (Coutinho, 1999, p. 42).

Nesse ínterim, tem-se, a política pública nos estágios da formulação, implementação e avaliação, condicionada pelo interesse coletivo e ideológico temporal de governantes que estejam na representação dos espaços de poder, podendo aplicar também uma inércia contínua, prejudicial e intencional enquanto autoridade pública frente aos problemas e responsabilidades sobre a coisa pública. “Uma tese é hegemônica quando é facilmente aceita e justificada, sem muitos esforços, fazendo convergir para si o apoio da mídia, empresários, políticos, acadêmicos e educadores” (Freitas, 2018, p. 125).

No entanto, a participação do governo via gestores é compreendida como essencial, na criação e no processamento de políticas públicas aos fins duradouros. Entretanto, muitas omissões dos governos sobre: legitimação, estrutura de governança e recursos são deliberadas como parte de um plano, a omissão evidencia o caráter deletério que não prevê determinadas escolhas públicas. É salutar, compreender os aspectos da fase de criação de uma política pública, enviesada pelo interesse coletivo e expresso de emergir conforme as demandas sociais.

> Na fase da *apreciação*, se identificam e se consideram os dados e a evidência. Esses podem tomar a forma de relatórios de pesquisa, depoimentos de *experts*, informações das partes interessadas, ou consulta pública sobre o problema político que tenha sido

> identificado. Aqui o governo tanto gera quanto recebe informações sobre os problemas políticos e suas soluções. A fase do *diálogo* procura facilitar a comunicação entre os atores políticos com diferentes perspectivas sobre a questão e as soluções potenciais. [...] No bojo das deliberações, a fase propriamente denominada *formulação* vê os funcionários públicos sopesando a evidência em relação às várias opções políticas e esboçando alguma forma de proposta que identifique, entre algumas dessas opções, qual delas, em particular, avançará para o estágio da ratificação. [..] Essas objeções podem ser abordadas na fase da *consolidação* quando os atores políticos têm oportunidade de providenciar *feedback* mais ou menos formal sobre a opção ou opções recomendadas. Alguns atores que defendiam as opções alternativas podem ceder e participar do consenso de forma que continuem ligados aos esforços oficiais do desenvolvimento da política (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 124-125, grifos nossos).

Logo, a política pública é condicionada em razão de demandas das áreas que formam a sociedade sobre as ações do atores políticos que, representam o Estado em um período temporal, podendo optar por formular, implementar e avaliar, para avançar ou retroceder, enquanto "estrutura e conjuntura", sendo salutar compreender as políticas públicas educacionais, sob suas contradições entre as relações do Estado e da sociedade de forma dialética. "Os fatores levados em consideração em cada estágio do ciclo político foram os atores, as instituições e as ideias envolvidas no desenvolvimento do conteúdo e dos processos que criam a política em questão e os instrumentos disponíveis para levá-la a termo" (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 224). O ciclo de políticas ilustra fases, para a elaboração, sendo: apreciação, diálogo, formulação e também a etapa final de consolidação.

Percebe-se também, sob outra premissa, que as políticas precisam ser públicas e aplicáveis, bem como avaliadas, considerando, a extensa e intensa carga tributária, numa dada relação direta e indireta, sobre os impostos pagos pelos cidadãos na sociedade civil. Desse modo, as políticas públicas educacionais são tanto um mecanismo de controle quanto um instrumento de disputa e também conquista democrática, a depender do tempo, espaço e correlação de forças entre a sociedade e o Estado em cada momento histórico.

> A promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação em 1996 (LDB 9394/96) representou a culminância desse movimento contraditório, pois seu texto espelha ao mesmo tempo as demandas por maior democratização da educação com equidade social, refletindo a ampliação dos direitos sociais, garantindo a expansão da escolaridade e o reconhecimento à diferença, ao mesmo tempo em que reforça nova racionalidade escolar atribuindo centralidade aos processos de avaliação como mecanismo regulador e maior flexibilidade administrativa às escolas e ao sistema (Oliveira, 2015, p. 632).

Vem à tona o desafio da fiscalização sobre a utilização dos recursos públicos através de metodologias, sistemas funcionais e formas fidedignas para aferir a aplicação adequada perante as finalidades dos recursos/fundos públicos destinados à educação básica. Sobretudo, persiste

um incontestável processo de aperfeiçoamento na aplicação contundente de sanções exemplares com ênfase na responsabilização célere ao identificar criminalização frente às circunstâncias de transparência e zelo diante dos fundos/recursos e do erário público.

Nesse ínterim, essa tríade é ocultada na política neoliberal para manter tal austeridade fiscal. Embora, tenhamos dados consolidados pelo Índice de Percepção da Corrupção (IPC) estruturado a percepção da corrupção no setor público, o Brasil obteve 35 pontos, mantendo o país estagnado em um patamar historicamente baixo e próximo à sua pior nota, ocupando 107ª posição entre os 182 países e territórios que foram avaliados. A média global e das Américas é 42 pontos, o enfraquecimento de mecanismos de governança e aperfeiçoamento dos sistemas de controle corroboram com a intensificação de resultados ao tempo e modo a deteriorar e precarizar o setor público.

Há, ainda, a o viés acerca do tratamento adequado para estruturar políticas públicas, no Brasil é uma necessidade contemporânea o debate qualificado para estruturar políticas educacionais, sobretudo, entrelaçar a tríade citada anteriormente, visto que, o processo de aperfeiçoamento de sistemas, a responsabilização dos agentes públicos e políticos e a criminalização célere sobre atos de corrupção, são condições salutares para integrar avanços.

> A vantagem de se usar o modelo do ciclo está em seu papel de uma heurística metodológica: facilitar, o entendimento do processo da política pública por seu desdobramento em partes, podendo cada uma delas ser investigada de forma isolada ou em termos de sua relação com os outros estágios do ciclo. Isso permite a integração dos materiais empíricos derivados dos casos individuais, dos estudos comparativos de vários casos e do estudo de um ou de muitos estágios de um ou vários casos em teorias e análises políticas (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 223-224).

É pertinente apreender que, no campo político o desafio complexo é “ganhar mentes e corações”, isto é, despertar consciências coletivas de aceitabilidade, frente às ideias e projetos de emancipação, propostos, no sentido de fazer parte da forma e conteúdo, numa correlação efetiva, enquanto disputa de espaços. “Todavia, no estudo de uma estrutura, devem-se distinguir os movimentos orgânicos (relativamente permanentes) dos movimentos que podem ser chamados de conjuntura (e que se apresentam como ocasionais, imediatos, quase acidentais)” (Gramsci, 2017, p. 37).

Dessa forma, têm-se, múltiplas determinações acerca dos interesses da austeridade fiscal em estruturar políticas públicas temporárias, na contramão das perspectivas de políticas públicas duradouras. Logo, as políticas públicas educacionais precisam ser sólidas numa concepção duradoura. Porquanto, a busca pelos espaços e interesses que representam uma teia hegemônica, diante da educação enquanto campo de disputas.

> Um segundo tipo de avaliação de políticas não se interessa por orçamentos, prioridades, eficiências e dispêndios *per se,* mas por temáticas legais que se referem à maneira como são implementados os programas de governo. [...] Ao judiciário compete fazer a revisão das ações do governo, quer por iniciativa própria ou em nome de um indivíduo ou organização que abra processo contra um órgão de governo em um tribunal de justiça. Os fundamentos para a revisão judicial diferem de modo considerável entre os países, mas em geral se reportam ao exame da constitucionalidade da política a ser implementada ou à possibilidade de sua implementação ou desenvolvimento terem violado os princípios de direitos naturais e/ou de justiça em sociedades democráticas, ou doutrinas religiosas ou ideológicas em outras sociedades (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 211).

Espera-se, celeridade advinda do poder judiciário, pelo qual garantir-se-ia o máximo de liberdade, enquanto instância que precisa ser imparcial. Tendo em vista que, muitas políticas públicas educacionais são descumpridas ou sucateadas pelos fins prejudiciais, sobrecarregando o sistema judiciário, já em sua premissa diante das lacunas e desconfigurações sob debates improdutivos que são aprovadas e inviabilizadas, por políticos do rol legislativo na esfera municipal que não raras vezes, sequer fazem interpretações condizentes aos projetos que aprovam. “Os subsistemas políticos envolvem tanto atores estatais quanto societários em sistemas complexos de interação mútua” (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 98).

Advoga-se, nessa conjuntura, que o poder judiciário acaba por ser conclamado a avaliar e julgar nuances, ilegalidades e meios de materializar, a partir do que dispõem as leis em prol dos direitos subjetivos e líquidos nas políticas públicas em vigor, que perfaz a relação ao que é aprovado enquanto legislação e, muitas vezes não materializado, em termos estritos, protelado administrativamente através da criação de empecilhos implícitos por agentes públicos. Assim, o rito do processo judicial segue nas fases de: conhecimento, recurso e execução.

Nota-se que os diferentes subterfúgios para descumprir direito na carreira do magistério, fez elevar o número de demandas no estado de Goiás, apesar de não existir uma estatística consolidada ao número exato de processos, o Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO) já registrou milhares de ações envolvendo direitos trabalhistas e descumprimento ao plano de carreira dos professores. Esse alto volume de litígios, levou o TJGO a instaurar um Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) para unificar decisões que corroboram ao descumprimento das próprias políticas públicas e findam a contradição. “Um tipo mais comum de avaliação de políticas públicas envolve a consulta aos membros dos subsistemas político-administrativos relevantes” (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 212).

Pelo breve estudo realizado, o TJGO adota estruturas e núcleos especializados visando acelerar a expedição e o processamento de Requisições de Pequeno Valor (RPVs) e Precatórios. O sentido dessas medidas é desatar os nós burocráticos de processos em fase de cumprimento

de sentença, para beneficiar servidores públicos, como os professores. Entretanto, a morosidade é uma questão complexa e histórica no poder judiciário, o Departamento de Precatório (DEPRE) é um órgão técnico ligado à presidência do TJGO que centraliza o controle, a organização da ordem cronológica e a liberação sobre pagamentos de precatórios devidos pelo Estado e municípios, o prazo para pagamento das RPVs é de até 60 dias. Contudo, a Emenda Constitucional (EC) nº 136/2025, tendo sua origem na PEC 66, trouxe mudanças significativas que impactam o fôlego financeiro das prefeituras para o pagamento de precatórios.

Por outro lado, a ação política entre os iguais, requer dos sujeitos, pelo processo de "cidadania" a participação ativa para a construção de uma cidade. Logo, o ato de coragem, esses precisam estar dotados de coragem, o que torna a coragem de fazer o discurso como condição fundamental, ou seja, a persuasão e o desenvolvimento das habilidades do discurso e retórica que, edifica e constrói o consenso e ideias.

> A cidadania não é dada aos indivíduos de uma vez para sempre, não é algo que vem de cima para baixo, mas é resultado de uma luta permanente, travada quase sempre a partir de baixo, das classes subalternas, implicando um processo histórico de longa duração (Coutinho, 1999, p. 42).

Outrossim, a ontologia da sociedade capitalista, emerge, também, como percurso para compreender como a sociedade se organiza, por fim, a relação do Estado e da sociedade civil. Conforme Gramsci (2024) o Estado não é apenas sociedade política, mas sociedade civil, assim, vemos o Estado ampliado, perfazendo uma interpenetração, numa relação indissociável entre a sociedade política (coerção aplicada pelo Governo) e a sociedade civil (uso dos aparelhos privados para manutenção da hegemonia, fomentando o consenso coletivo).

> A reforma empresarial da educação concebe o magistério da mesma forma que concebe a escola, inserido em um livre mercado competitivo, e neste cenário, os salários são tornados dependentes dos resultados esperados, sem direito à estabilidade no emprego e tanto quanto possível sem sindicalização. Estabilidade, salários iguais, previdência e sindicalização são condições que impediriam o mercado de produzir "qualidade" na escola. Em sua visão, o professor trabalhará mais se estiver com sua cabeça a prêmio todo dia (Freitas, 2018, p. 109).

De acordo com Mandel (1982) a origem do Estado teria se dado junto com a propriedade privada, associando a separação entre esferas públicas e privadas. "[...] o Estado é produto da divisão social do trabalho. Surgiu da autonomia crescente de certas atividades superestruturais, mediando a produção material, cujo papel era sustentar uma estrutura de classe e relações de produção" (Mandel, 1982, p. 333).

Advoga-se que o Estado é uma arena de lutas, por concentrar o poder político, contendo contradições de classe e, também atravessada pelo movimento da sociedade. Logo, legitimam-se não só por meio dos aparelhos coercitivos, mas pela sua forte presença na economia. Mandel (1982) classifica e enumera o Estado capitalista e suas funções, contendo perspectivas de:

> 1. Criar as condições gerais de produção que não podem ser asseguradas pelas atividades privadas dos membros da classe dominante; 2. Reprimir qualquer ameaça das classes dominadas ou de frações particulares das classes dominantes ao modo de produção corrente através do Exército, da política, do sistema judiciário e penitenciário; 3. Integrar as classes dominadas, garantir que a ideologia da sociedade continue sendo a da classe dominante e, em consequência, que as classes exploradas aceitem sua própria exploração sem o exercício direto da repressão contra elas (Mandel, 1982, p. 333-334).

É possível notar, o uso sobreposto da coerção pela coexistência de múltiplas instâncias, para impor a vontade da classe hegemônica dominante, utilizando a instrução para a construção de consensos sobre a conjuntura de sociedade, visto que, apenas a repressão seria uma condição insustentável, a concepção de direito é salutar nesse processo, o direito a educação é uma condição fundante e salutar para o sinônimo da construção de igualdades pelo viés da isonomia. "Os direitos têm sempre sua primeira expressão sob a forma de expectativas, de direito, ou seja, de demandas que são formuladas, em dado momento histórico determinado, por classes ou grupos sociais" (Coutinho, 1999, p. 44).

Contudo, os processos educativos desvelam as contradições sociais e permitem os sujeitos a intervir conscientemente, também, mediados pelas formas de instrução que, possibilitam à existência da emancipação, apreendendo por meio da ciência todo o movimento histórico da sociedade.

> A inovação fundamental introduzida pela filosofia da práxis na ciência da política e da história é a demonstração de que não existe uma "natureza humana" abstrata, fixa e imutável [...], mas que a natureza humana é o conjunto das relações sociais historicamente determinadas, ou seja, um fato histórico verificável, dentro de certos limites, com os métodos da filosofia e da crítica. Portanto, a ciência política deve ser concebida em seu conteúdo concreto (e também em sua formulação lógica) como um organismo em desenvolvimento (Gramsci, 2017, p. 58).

Concebe-se, portanto, a construção da historicidade pelas relações sociais, visto que, a criticidade busca transformar a racionalidade ao avaliar os parâmetros utilizados, no sentido de constituir, perspectivas coletivas advindas da natureza humana em suas interpelações.

Como resultado, a assimilação sob aspectos e relações dos direitos, configurando: a) direitos civis ganharam força no século XVIII e XIX, estruturando o direito à vida, à liberdade

de pensamento e também de movimento (direito de ir e vir) e à propriedade, inspirando pelo ideário liberal de autonomização (autônomo/independente) do indivíduo frente ao Estado, articulados aos interesses da burguesia frente ao Estado absolutista, contendo um caráter individual e privado; b) direitos políticos, ganharam força no século XIX e se relaciona ao direito de votar e ser votado, o direito de associação e também de organização, se colocavam contra a concepção de Estado absolutista, afirmando uma democracia representativa, restringindo o direito ao sufrágio (processo eleitoral e instrumento do voto). "[...] a ampliação da cidadania – esse processo progressivo e permanente de construção dos direitos democráticos que caracteriza a modernidade – termina por se chocar com a lógica do capital" (Coutinho, 1999, p. 53). O direito universal ao sufrágio enquanto positivo só completou na Europa no século XX e no Brasil na Constituição Federal (CF) de 1988; c) direitos sociais, sendo reivindicado pelos trabalhadores ao longo de todo o século XIX e XX, assimilado parcialmente e, relacionados à necessidade de combinar liberdade-igualdade frente às necessidades básicas.

Contudo, para além do reconhecimento legal é um desafio sua efetivação, sendo fruto contínuo de luta da classe trabalhadora que, são materializados pelas políticas sociais. "Os direitos sociais são os que permitem ao cidadão uma participação mínima na riqueza material e espiritual criada pela coletividade" (Coutinho, 1999, p. 50).

> Gramsci [...] concentra-se substancialmente numa reflexão sobre a ação e as instituições políticas (categorias: hegemonia, vontade coletiva, Estado, sociedade civil, partidos etc.). Gramsci examina todas as esferas do ser social partindo da relação entre elas e a política. São frequentes, ao longo de todos os cadernos, as referências ao fato de que "tudo é política", seja a filosofia, a história, a cultura ou mesmo a práxis em geral (Coutinho, 2011, p. 108).

Nesse sentido, se tudo é política, torna-se salutar reconhecer que existe a tomada de decisões de forma permanente e, assim, os atos precisam de posicionamentos conscientes frente aos embates, sendo mister reconhecer, o que afirma Poulantzas (1980) sobre a concepção do Estado capitalista que, deve ser considerado "[...] como uma relação, mais exatamente como a condensação material de uma relação de forças entre classes e frações de classe, tal como ele expressa, de maneira sempre específica, no seio do Estado" (Poulantzas, 1980, p. 30).

É pertinente rememorar em complemento ao campo investigado, com ênfase sobre a educação sendo disputada o tempo inteiro, dentro da escola a ferro e fogo, isso revela uma ação política. Outro ponto sobre gênero na profissão docente: "Especialmente no Brasil, informações sobre a participação feminina no magistério, bem como em outras profissões, não estão

disponíveis, pelo menos nos registros do Império e das primeiras décadas da República" (Hypolito, 1997, p. 50).

Advoga-se também os impactos da política de regulamentação na educação, visto que só existe currículo, por existir uma sociedade em desenvolvimento: na forma que se fala, distribui-se as aulas, o planejamento pedagógico e a avaliação, tudo é política, inclusive a oferta de formação a partir das aulas lecionadas.

Assim, a constante disputa das inter-relações e categorias que compõem a educação, seja dentro e fora dos espaços escolares. "O Estado capitalista é, atualmente como no passado, caracterizado por uma *unidade interna própria* de seus aparelhos, que é somente a expressão dos interesses da fração hegemônica, e de seu papel precisamente enquanto fator de coesão do bloco no poder" (Poulantzas, 1975, p. 177).

Nesse contexto, tem-se em média, 47,3 milhões de alunos matriculados, conforme o Censo Escolar (2023) no ensino regular e nas modalidades de ensino que, remete ao financiamento pela lógica dos repasses públicos, podendo findar uma antinomia com normas conflitantes e, lacunas de colisão sob aspectos ideológicos e formas de aplicação dos recursos públicos na educação básica. "O município como ente federativo tem a responsabilidade de ordenar o seu desenvolvimento social e garantir o bem-estar de seus habitantes, executando políticas públicas que visem à consolidação democrática do Estado" (Oliveira, 2015, p. 637).

> Na realidade, o Estado deve ser concebido como "educador", desde que tende a criar um novo tipo ou nível de civilização. Em virtude do fato de que se atua essencialmente sobre as forças econômicas, reorganiza-se e desenvolve-se o aparelho de produção econômica, inova-se a estrutura, não se deve concluir que os elementos de superestrutura devam ser abandonados a si mesmos, ao seu desenvolvimento espontâneo, a uma germinação causal e esporádica (Gramsci, 2017, p. 27).

Já pela superação, tem-se a necessidade da compreensão dos trabalhadores, não se trata de aplicar antinomia, mas superar o ponto de vista da cultura, isto é, emergir uma outra ideologia. É interessante elucidar que, conforme aponta Coutinho (2011) hegemonia não é apenas um conceito estratégico para revolução socialista, mas também um conceito analítico que permite deslindar no sentido de esclarecer contextos confusos, complicados e misteriosos, sob as diferentes formas de supremacia de classe.

> [...] o Estado apresenta uma ossatura material própria que não pode de maneira alguma ser reduzida à simples dominação política. O aparelho de Estado, essa coisa de especial e por consequência temível, não se esgota no poder do Estado. Mas a dominação política está ela própria inscrita na materialidade institucional do Estado. Se o Estado não é integralmente produzido pelas classes dominantes, não o é também

> por elas monopolizado: o poder do Estado (o da burguesia no caso do Estado capitalista) está inscrito nesta materialidade. Nem todas as ações do Estado se reduzem à dominação política, mas nem por isso são constitutivamente menos marcadas (Poulantzas, 1980, p. 12).

Essa citação sinaliza o plano de carreira como um campo de luta institucionalizado, visto que, o Estado não é um mero instrumento nas mãos da classe dominante, possuí estrutura burocrática, jurídica e organizacional complexa. Nota-se, o ecossistema com contradições internas entre o próprio aparelho estatal pela garantia do direito à educação e valorização docente e a manutenção do equilíbrio fiscal por meio da austeridade fiscal. Nesse sentido, toda lei que estrutura um caráter de política de Estado e não de mero governo, cria barreira institucional que condiciona avanço contra os retrocessos arbitrários dos direitos aos docentes.

Diante do exposto, a materialidade institucional direciona uma luz na abordagem de Poulantzas; as disputas acontecem nas relações de poder puro intransponível e obviamente de luta, o Marxismo de fato pensa na dominação política que, vai se dar na ideia de Estado não estando descolado do sistema burocrático macro e micro. “O estudo da política pública é exigente e difícil, porque a tomada de decisão do governo é complexa e cheia de nuances” (Howllet; Ramesh; Perl, 2013, p. 237).

Tratara-se, então, partindo dessa afirmação que, permeiam os intelectuais sendo os tradicionais, para Gramsci, de alguma forma eles vão ser disputados pelos intelectuais orgânicos, entenda intelectual orgânico como um partido político, sendo estruturas e/ou grupos de pessoas numa relação de movimentos por objetivos e ideias determinadas. Logo, a junção dos dispersos que estão na sociedade civil. Portanto, intelectual orgânico é um pensamento, uma visão de mundo, levado de forma coletiva, assim sendo, não é uma pessoa.

> Uma das mais marcantes características de todo grupo social que se desenvolve no sentido do domínio é sua luta pela assimilação e pela conquista “ideológica” dos intelectuais tradicionais, assimilação e conquista que são tão mais rápidas e eficazes quanto mais o grupo em questão elaborar simultaneamente seus próprios intelectuais orgânicos (Gramsci, 1982, p. 9)

Observar-se-á, mediante a exposição, que tanto o Movimento Todos pela Educação quanto a Fundação Lemann, atuam como intelectuais orgânicos da classe empresarial que, coloca em disputa a educação, pela formulação de métricas, monitoramento e resultado, já que, unem a mesma perspectiva ideológica, vinculada ao grande capital. “Pelo menos desde a década de 1930, em termos de organização e administração escolar, já havia alguma movimentação no sentido de implementar uma nova compreensão da escola” (Hypolito, 1997, p. 83).

Contudo, numa análise aprofundada é possível discernir que Gramsci se interessa pela política, pois é preciso fazer a luta política. Assim, vislumbra-se a criação de um novo trabalhador com condições ideológicas e culturais que, seja capaz de disputar com as forças dominantes, uma qualidade ampliada e maior frente a ação dos trabalhadores para que, eles consigam não apenas ser dominantes na ação política, mas, também de manter-se nessa ação política como dirigentes e, não apenas como dirigidos de forma subalterna explorada, assim, a disputa pela hegemonia. "Todos os homens são intelectuais, poder-se-ia dizer então; mas nem todos os homens desempenham na sociedade a função de intelectuais" (Gramsci, 1982, p. 7).

> O conceito de fetichismo já foi assinalado em sua discussão acerca do modo como características importantes do sistema político-econômico são "escondidas" ou confundidas por meio das "antinomias" e "contradições" entre, por exemplo, as particularidades da mercadoria-dinheiro, por um lado, e a universalidade dos valores fantasmagóricos, por outro. (Harvey, 2013, p. 46).

Dessa forma, os sistemas políticos e econômicos permeiam contradições diante de suas proposições, colocando o capital acima do bem-estar social. Além disso, o percurso do constructo histórico, se permeia pela existência de categorias que, consequentemente apresentam problematizações, como a hegemonia, a política e o viés ideológico. Será neste marco, portanto, o encontro da cultura sendo toda a produção humana que, refere-se à criação de pensamentos, símbolos, ideologias, linguagens, com nuances e inerentes arranjos sob concepção de sujeito, sociedade e diversidade que, consolida a criação do conceito de cultura e suas variantes. "Sendo assim, as dimensões do Estado não são nem "instituição" nem "estrutura", mas uma relação social" (Oliveira, 2015, p. 628-629).

Analogamente, deve-se compreender também as discussões sobre o bloco histórico, visto que, é o estudo das relações entre estrutura e superestrutura como aspecto essencial da noção de bloco histórico. "Conceito de "bloco histórico", isto é, unidade entre a natureza e o espírito (estrutura e superestrutura), unidade dos contrários e dos distintos" (Gramsci, 2017, p. 26). O bloco histórico deve ser considerado como ponto de partida para analisar como a ideologia se impregna, ou seja, penetra, socializa e integra um sistema social.

Embora, temos as forças produtivas, os grupos econômicos e os sujeitos que disputam o campo econômico. Pelas análises, infere-se o viés proposto por Gramsci sob mitigar até desagregar a hegemonia da classe dirigente. Logo, edificando-se um novo sistema com potencial hegemônico, ao fim e ao cabo emerge a criação de um novo bloco histórico.

Em virtude disso, observa-se que, a estrutura e superestrutura possuem determinantes econômicas, assim, uma conjuntura de inter-relações ideológicas de cunho cultural e jurídico

que colaboram para manter o poder liberal burguês e seus aparatos. Contudo, a cabo e ferro o bloco histórico é constituído, numa relação dialética e íntima que detém toda a força para sua manutenção entre a estrutura e superestrutura, perfazendo, diante do exposto, diversos desdobramentos.

Como paráfrase, tem-se, uma teoria do Estado capitalista, que deve ser norteada para mostrar as metamorfoses deste Estado, perfazendo a relação sobre o seu estágio e/ou fase de cunho: liberal, intervencionistas e, estatismo numa concepção autoritária, contendo, também a forma de exceção pelo fascismo (ideologia política ultranacionalista, totalitária e ditatorial), bonapartismos (ideologia caracterizada por regime autoritário e centralizado) e ditaduras militares (poder político exercido pelos chefes das forças armadas, marcada por censura e desfiguração da democracia).

> A urgência teórica é então a seguinte: compreender a inscrição da luta de classes, muito particularmente da luta e da dominação política, na ossatura institucional do Estado (no caso a da burguesia no arcabouço material do Estado capitalista) de maneira tal que ela consiga explicar as formas diferenciais e as transformações históricas desse Estado (Poulantzas, 1980, p. 128).

Há que se mencionar, também, as questões postas pelo neoliberalismo que defende um modelo focado na redução sobre o papel do Estado, conhecido pela defesa de um estado mínimo, visando transferir para a iniciativa privada todas as áreas essenciais, limitando a intervenção pública, mitigando as políticas públicas. Dessa forma, fragiliza a busca pelo consenso dos direitos na educação, saúde e segurança pública entre outros, visto que, esses direitos precisam de políticas públicas para ações estruturadas e efetivas.

Outrossim, a dominação política apresenta contradições frente ao Estado capitalista, visto que, tem dificuldades para realizar de forma substancial os interesses das mediações entre classes e frações de classe. Assim, os aspectos hegemônicos via manutenção do *status quo* prevalece, desfavorecendo às classes dominadas frente aos interesses do capitalismo.

> Em face de um terreno de dominação política ocupado por diversas classes e frações de classe e atravessado por contradições internas, o Estado capitalista, embora representando de forma predominante os interesses da classe ou fração hegemônica - ela própria variável, assume uma autonomia relativa com respeito a essa classe e fração e com respeito às outras classes e frações do bloco no poder. É, de um lado, porque ele assegura o interesse político geral do conjunto do bloco no poder, "organizando o equilíbrio instável de compromisso" (Gramsci) entre seus componentes sob a direção da classe ou fração hegemônica; de outro lado, porque ele organiza., essa hegemonia com respeito ao conjunto da formação social, e então igualmente com respeito às classes dominadas, segundo as formas específicas que suas lutas assumem sob o capitalismo (Poulantzas, 1975, p. 104).

Por conseguinte, o Estado capitalista se importa e estrutura os seus tentáculos e formas coercitivas, visando garantir as cobranças sobre os deveres aos pagamentos de impostos e, precarização do trabalhador, sem a oferta e manutenção de infraestrutura, insumo e valorização condigna, sob condições laborais insalubres e precárias, numa perspectiva de economicidade ao labor, isto é, nas atividades laborais através de máxima produtividade. “A determinação de classe abrange tanto os lugares político-ideológicos objetivos, como as posições de classe das conjunturas de luta econômica” (Poulantzas, 1975, p. 225).

A privatização, permite, eminentemente fomentar um enfraquecimento do movimento sindical, visto que, professores sob contrato no serviço público, podem facilmente serem demitidos. De acordo com Laval: “A deterioração do ensino seria essencialmente consequência da excessiva centralização do sistema escolar e da força dos sindicatos de professores” (Laval, 2019, p. 129).

Embora, o foco esteja na exploração acentuada que estruturam avaliações dos trabalhadores independente das condições ora sendo aplicada às questões de mérito, muitas vezes apresentada de forma relativa nas emoções, premiações e procedimentos de controle e vigilância para ocultar demandas trabalhistas.

Em síntese, estabelecem uma projeção e narrativa que culpabiliza os trabalhadores sob ineficiência e improdutividade. O serviço do estado representa um custo alto para o capital. Logo, o Estado moderno é orquestrado para um modo de produção e exploração do trabalho.

> Essa lógica conduz a incoerências profissionais e conflitos culturais. A principal contradição enfrentada pela “revolução gerencial” resulta do fato de que ela introduz uma linha hierárquica de tipo taylorista numa atividade profissional que não pode ser exercida sem autonomia, numa profissão que exige uma ética profundamente interiorizada, incompatível com prescrições e controles estreitos. A ação pedagógica pressupõe uma certeza “entranhada no corpo” sobre o valor e a importância social da profissão (Laval, 2019, p. 334).

Nesse sentido, o processo de enfrentamento à ideologia hegemônica, a “luta ideológica”, que, promova “desalienação”, requer a produção e divulgação de conhecimento científico e crítico, vislumbrando a passagem da racionalidade formal-abstrata para a razão dialética, isto é, da consciência-em-si a uma consciência-para-si, numa perspectiva de totalidade e de transformação, bem como edificar políticas públicas duradouras, que, são constituídas como sinal de combate hegemônico, conforme contexto histórico e intenções.

De acordo com Howllet, Ramesh e Perl (2013, p. 230) “Embora possa haver muita continuidade na sucessão da política pública, é possível ao longo do tempo que a adição de novas camadas de complexidade acarrete duplicação de iniciativas, confusão nos objetivos

políticos e uso inconsistente de instrumentos políticos" Toda política pública com fins políticos-ideológicos temporais, tende a ser prejudicial.

Exige, portanto, superar os limites da consciência alienada e da consciência sindical e reivindicatória para a consciência de classe. Em suma, é preciso rememorar que os atuais reformadores empresariais, possuem visões conservadoras e extremamente liberais. "Em nada o sucesso da ideologia neoliberal é tão evidente como na identidade que existe entre a "reforma" da escola e sua transformação em mercado ou quase mercado" (Laval, 2019, p. 138). Todavia, fortalecem a educação para o mercado, por isso, visam estruturar e propagar a educação como uma mercadoria.

1.2 Trabalho, atividade e saberes docente

Subsequentemente, abordar a importância do trabalho é salutar, já que em Marx é antes de tudo um processo entre o homem e a natureza, sendo a primeira dimensão do trabalho um processo da atividade a partir da ação (pensamento concreto), o homem não é um produto, essa forma específica de agir permite a existência humana (dimensão ontológica, existência do ser). Assim, o homem realiza o processo de mediação, bem como regula e controla o seu metabolismo com a natureza, superando paulatinamente algumas de suas dimensões naturais ao encontro dos limites.

O trabalho é atividade vital que funda o homem, norteia-se a protoforma (forma primitiva ou inicial) de toda atividade humana, seja: teologia, objetivação, causalidade ou alienação. Logo, o trabalho não é apenas uma atividade econômica, mas o ato que constitui a humanidade, já que a atividade é fundante, enquanto ação humana que transforma, sendo o seu resultado a mercadoria que, detém energia na relação trabalho, bem como as tentativas para discernir e inferir o êxito sob o melhor resultado.

Por outro lado, de maneira específica, Tardif não se debruça tampouco trabalha na corrente do Materialismo, insere alguns pontos de reflexões dos saberes docentes mediados na atividade docente. As considerações e citações de Tardif são expostas nesse estudo no sentido de apresentar os discursos e saberes tácitos ao analisar as interações, portanto, não existe nenhuma intenção de misturar perspectivas inconciliáveis teoricamente como: a epistemologia da prática com a ontologia marxiana do trabalho.

Diante do exposto, Tardif é utilizado como autor descritivo ao cotidiano da docência, não sendo um referencial capaz de explicitar e consolidar o trabalho docente dentro das múltiplas determinações do capitalismo.

> A atividade docente não é exercida sobre um objeto, sobre um fenômeno a ser conhecido ou uma obra a ser produzida. Ela é realizada concretamente numa rede de interações com outras pessoas, num contexto onde o elemento humano é determinante e dominante e onde estão presentes símbolos, valores, sentimentos, atitudes, que são passíveis de interpretação e decisão, interpretação e decisão que possuem, geralmente, um caráter de urgência. Essas interações são mediadas por diversos canais: discurso, comportamentos, maneiras de ser, etc (Tardif, 2014, p. 49-50).

A produção, reprodução e difusão do conhecimento, no Brasil, tem sido um desafio também diante da propagação de notícias falsas, inclusive, no campo da educação, provocando dissensos a partir da divergência de opiniões sobre questões relacionadas ao trabalho docente, como na construção da base curricular, pessoas que não pertencem ao campo da educação, começam a reverberar inter-relações com situações difusas do senso comum e sem conhecimento científico.

> O processo de feminização do magistério coincide com o processo de transformação do trabalho docente em trabalho assalariado, controlado pelo Estado, submetido a formas de controle externas ao próprio processo de trabalho, retirando dos professores formas autônomas de controle sobre o *quê* e *como* ensinar. O processo de racionalização e parcelamento do trabalho docente é simultâneo à transformação desse trabalho em trabalho feminino (Hypolito, 1997, p. 73).

Considerando tais aspectos, advoga-se a relevância de compreender o trabalho docente, sendo todo ato de realização no processo educativo. Em síntese, o que define o trabalho docente é o seu labor, isto é, a experiência sobre o fazer cotidiano no dia a dia. Assim, o trabalho realizado na prática permite apreender o trabalho pelo trabalho.

> Ao ingressar no mercado de trabalho, o trabalhador do ensino tem um choque com a realidade concreta. [...] Em primeiro lugar, torna-se um assalariado e, ao vender sua força de trabalho por salário e ver-se submetido a um processo de trabalho cujas formas de realização já estavam previamente estabelecidas, ele acaba percebendo que não possui controle sobre seu próprio trabalho, assim como qualquer trabalhador coletivo. Há uma tecnologia educacional interposta como meio de trabalho, entendida em sentido amplo como capitalista, objetivada nos materiais instrucionais, nos equipamentos, nas técnicas de ensino, nos livros didáticos etc., que determina a prática docente a ser desenvolvida. [...] Quanto maior o grau de racionalização do trabalho escolar e mais complexas as formas de organização e administração escolar, maior será o controle sobre o trabalho docente (Hypolito, 1997, p. 86).

Diante do exposto, a atividade docente vem sendo sinalizada pela busca do controle docente, ou seja, além de vender a sua força de trabalho, o contexto educacional aprofunda, pelas premissas de vigilância e supervisão contínua o viés instrucional das atividades meios e fins. Assim, emerge o interesse em apropriar-se do fazer laboral na prática docente, através da racionalização do trabalho escolar, organização institucional e interesses hegemônicos.

O controle docente é mitigado, quando o trabalho docente é exercido pela reflexão-ação-reflexão para a conscientização, emancipação, formação e libertação, ao fim e ao cabo, o processo de reflexão crítica acentuada sobre questionar, emancipar e cobrar a garantia da autonomia, devendo ser fomentada pela base de princípios, conceitos, fatores, dados, estudos, técnicas, experiências e práticas. Assim, "O professor reflexivo seria aquele que adota uma pedagogia não pautada no saber escolar e concentra sua ação nas “representações figurativas” contidas no conhecimento-na-ação dos alunos" (Duarte, 2002, p. 617).

Nesse ínterim, é oportuno lançar à luz aos termos do trabalho docente que, podem considerar uma atividade similar, visto a existência da polissemia das palavras como: trabalho pedagógico, trabalho de professores, agir docente, fazer pedagógico, mediação pedagógica e transposição didática, processos de ensino, ensino e aprendizagem, trabalho docente, atividade docente, ou seja, definido conforme o contexto, o recorte e suas aproximações laborais.

Todavia, advoga-se para esclarecer uma relação gradual e histórica, onde o trabalho docente é condicionado pela sua funcionalização em que o estado regula quem pode ensinar. Esse termo contemporâneo está associado aos impactos das reformas gerenciais, o professor sendo visto como executor de currículos, apostilas, avaliações e sistemas pedagógicos decididos de forma unilateral externa, esse fator sobrecarrega, sobremaneira as atividades meio e fim, a rotina é inundada por exigências administrativas, o ato de ensinar sobre forma autônoma é disputado por relatórios, plataformização e monitoramento contínuo.

Em consonância com a dimensão técnico-burocrática que abafa a autonomia pedagógica e a valorização do intelecto docente, emerge o contexto da aplicação sobre a força de trabalho, suplementada ao princípio da responsabilidade e afinco interesse do gênero feminino para o cuidar, brincar, educar através da afetividade pedagógica.

Há, portanto, nesse contexto, os interesses do capitalismo que exige dessa forma uma frente aos avanços da industrialização, o papel da mulher recebe ênfase na estrutura de classe da profissão docente, uma conquista do gênero.

> Examinando-se a evolução histórica do trabalho docente, especialmente quando se trata da professora primária, percebe-se que a constituição dessa profissão em trabalho assalariado, o processo de funcionarização e sua transformação numa profissão

> exercida por mulheres são fenômenos que se apresentam como partes de um mesmo processo. [...] Esse processo está, indubitavelmente, associado à expansão da rede escolar do ensino básico, fruto das transformações políticas, sociais, culturais e econômicas que se cristalizaram no século passado e nas primeiras décadas do século atual. [...] Essas transformações caracterizaram-se pela consolidação do capitalismo, com processos de industrialização e, consequentemente, de urbanização (Hypolito, 1997, p. 48).

Como resultado, é imperativo somar que, existe a natureza e também a especificidade do trabalho docente, inclusive nos preâmbulos acerca do processo histórico no Brasil entre: sacerdócio e profissionalização. Para Saviani (2008) o trabalho do professor é não material, mas de serviço, não palpável, quem consome é o aluno, sendo um trabalho realizado na aula (sala de aula). Nestes termos, pode-se dizer que, o trabalho docente, ou seja, a natureza do trabalho, requer uma valorização digna, sendo uma atividade refinada, que precisa estar sempre contextualizada pelo elemento da formação sobre o gênero humano.

O investimento em educação é necessário para edificar uma sociedade emancipada que, permita o avanço aos diferentes campos do conhecimento, já o estado mínimo é uma ideia defendida pela burguesia diante dos seus interesses escusos, isto é, particulares e inculcados como secretos, os empresários do agronegócio e bancários que visam se manter na hegemonia, pelo vínculo de controle indireto e direto sobre o Estado. Conforme, Mandel (1982, p. 337):

> As funções econômicas asseguradas por essa "preservação da existência social do capital" incluem a manutenção de relações legais universalmente válidas, a emissão de moedas fiduciárias, a expansão do mercado local ou regional, e a criação de um instrumento de defesa dos interesses competitivos específicos do capital nativo contra os capitalistas estrangeiros – em outras palavras, o estabelecimento de leis, moeda, mercado, Exército e barreiras alfandegarias a nível nacional. Mas o custo dessas funções indispensáveis deve ser mínimo. Os impostos necessários a manutenção do Estado pareciam à burguesia triunfante puro desperdício de uma parcela da mais-valia que, caso contrário, poderia estar sendo empregada produtivamente. A burguesia industrial ascendente sempre tentou, portanto, controlar rigorosamente as despesas do Estado e questionar ou recursar qualquer aumento nessas despesas.

Entretanto, é salutar exercer a capacidade de reflexão e compreender nuances sobre os impostos arrecadados pelo Estado e suas funções económicas, tendo em vista às cobranças edificantes acerca da valorização docente, visto que, exige investimento ao interesse social pelo direito à educação e também pelo direito à aprendizagem, essa conjuntura do Estado que não pode ser apreendida, apenas, pela classe burguesa. Sobretudo, povoando concepções em prol de custeio mínimo para as políticas públicas educacionais, entendidas como essenciais.

Assim, a concepção de valorização, possibilita um fato inconteste, diante de uma reflexão fundamental frente à defesa laboral sob efetivar mediações pedagógicas e transposições didáticas com autonomia, garantindo a liberdade de cátedra, visto que, a formação

humana é um processo contínuo e, requer a necessidade de segurança no ambiente escolar com infraestrutura adequada sob condições salubres, para desenvolver por meio dos recursos didáticos e pedagógicos disponíveis, os momentos e atos pedagógicos para a formação.

Ademais, o investimento em educação é uma necessidade, para construir uma sociedade emancipada que permita o avanço em diferentes campos do conhecimento, a partir do trabalho docente. “Os estudos sobre processo de trabalho docente, nessa linha, são desenvolvidos de forma similar aos estudos do processo de trabalho fabril” (Hypolito, 1997, p. 89).

Todavia, a própria classe encontra-se sem estímulos, bem como a conjectura de cunho sob representação política que, transfere para a sociedade civil, um desprezo e reverbera, sobremaneira, nos processos vinculantes da desvalorização docente. Outrossim, tem-se na sociedade, intensas disputas sobre a classe política no Brasil, em geral, que deveriam dar o exemplo, mas executam ações, votações e discursos que vão na contramão do respeito, da identidade e do prestígio da profissão docente, acentuando uma disputa de classes.

Emprega-se, vertentes ultraliberais via discurso de ódio e de doutrinação ideológica para deslegitimar a autonomia pedagógica sob perseguição aos professores, para silenciar o debate crítico em consonância com os interesses e projetos de cunho neoliberal. “O papel do professor não é mais transmitir conhecimentos, mas motivar, orientar, avaliar” (Laval, 2019, p. 160).

Promovendo demasiada demagogia com o uso das palavras: educação, professor e futuro. Em síntese, utilizam o percurso demagógico com promessas que se esvaziam após o êxito, consolidando projetos prejudiciais com finalidades privatistas, deteriorando a condição pública, gratuita, laica e de qualidade, culpabilizando a figura docente, e isentando o Estado.

Como resultado, fomentam promessas históricas, em geral, nos períodos de campanhas eleitorais, aplicando contínuos discursos demagógicos sobre colocar a educação como prioridade no governo e, nos projetos de políticas públicas via supostos princípios de avanço tecnológico para eficiência ao viés de globalizar e potencializar os processos postos, fomentados como retrógrados e inoperantes na forma que se encontram.

Ao fim e ao cabo, o trabalho docente e pedagógico é um trabalho intelectual e não propriamente material. Nesse sentido, deve implicar necessariamente em desenvolvimento e produção de conhecimentos, valores, atitudes, competências, habilidades e (re)construção de concepções nas formas de ler, pensar, criar e estar no mundo, a formação humana torna-se um pilar fundamental na perspectiva emancipadora.

Além disso, a formação inicial e continuada de professores são condições indissociáveis e salutares que, devem ser estruturadas com premissas planejadas e/ou voltadas aos princípios

éticos, científicos, teóricos e práticos. Em suma é fundamental compreender segundo Oliveira *et al.,* (2002), o que vem a ser o trabalho docente, tendo em vista que,

> Não se refere apenas à sala de aula ou ao processo de ensino formal, pois compreende a atenção e o cuidado, além de outras atividades inerentes à educação. De forma genérica, é possível definir o trabalho docente como todo ato de realização no processo educativo. [...] As análises sobre o trabalho docente buscam captar os sujeitos e suas relações a partir da sua experiência, do seu fazer cotidiano, da intimidade do processo de trabalho. Se considerarmos que o termo docência, originado do latim, significa ensinar, instruir, mostrar, indicar, dar a entender, podemos afirmar que o trabalho docente é o que se realiza com a intenção de educar. Assim, o que define o trabalho docente não são a formação específica e o estatuto profissional ou certificado que foi conferido ao sujeito, mas seu labor, sua experiência no processo educativo no lugar de quem educa ou contribui para (Oliveira *et al*., 2002, p. 18).

Assim, observa-se que, o trabalho docente está relacionado à educação em geral, sobretudo à educação escolar ou formal. Trata-se de um trabalho relacionado ao processo educativo e toda a sua complexidade da atividade docente, que envolve: teorias, práticas e experiências específicas, inter-relacionadas pelo viés do significativo processo de ensino-aprendizagem.

No entanto, para corroborar sobre conceituar o trabalho docente, torna-se pertinente compreender e acentuar as inter-relações essenciais que se dão no processo de ensino e aprendizagem, em seus diferentes tempos e espaços, ou seja, aos contextos pertencentes.

O trabalho é uma atividade humana, portanto, pensar o processo de trabalho é fundamental, no processo de trabalho temos a exigência da energia do próprio homem, nomeado como força de trabalho. Os momentos simples do processo de trabalho são, em primeiro lugar, a atividade orientada a um fim, ou o trabalho propriamente dito, em segundo, seu objeto e, em terceiro, os seus meios.

Nessa direção, observa-se inicialmente a necessidade de uma formação sólida fomentada pelo processo de desenvolvimento de conhecimentos, saberes, habilidades, experiências e potencialidades que, preserve a capacidade criativa dos professores, em outras palavras, a arte de criar é essencial para que consiga lecionar de forma significativa, considerando os insumos e ambiente disponível e, o modo como os sujeitos aprendem.

Inclusive realizando pela/na transposição didática e mediação pedagógica, o tratamento e as adaptações sobre transformar o saber científico e/ou erudito, em um saber ensinável, para conceber o desenvolvimento da capacidade cognitiva entre os estudantes aos conhecimentos e, saberes necessários ao processo de humanização e inserção cidadã, o que implica uma intrínseca compreensão dos elementos econômicos, sociais e culturais historicamente produzidos,

valorizados, transmitidos, mediados e mesmo reproduzidos e excluídos no seio da sociedade de classes e suas respectivas camadas.

Todavia, a profissão docente está condicionada pelo consenso social como muito importante, "o trabalho docente, enquanto ação pedagógica, implica em mobilização, pelo professor, de seu ser integral em situações de planejamento, aula e avaliação" (Reis, et al., 2020, p. 95). Historicamente, o senso comum tem sobreposto o conhecimento científico na sociedade civil, promovendo correntes ideológicas prejudiciais sobre lecionar, isso enfraquece a carreira docente na educação básica, entre elas o professor como um "sacerdote", estruturando três vieses prejudiciais: a) o trabalho deve ser feito por amor à profissão, deteriorando a importância do salário e carreira digna; b) a profissão docente é a mais importante, entretanto, a valorização monetária não se concretiza e, c) o fracasso escolar é atribuído ao professor, retirando à luz sobre os governantes serem responsabilizados nesse processo que é sistêmico.

Portanto, vem ocorrendo uma redução da autonomia docente, enquanto discurso e percurso intencional. Assim, isenta-se o campo político sob configurações necessárias acerca das políticas públicas educacionais, visto que, contém os governantes e, essa culpabilização dos professores se perfaz como equivocada, no entanto, fragiliza a figura docente no processo: social, histórico e cultural, pela inserção e intensificação da proletarização docente.

> Essa perspectiva, aqui denominada *tese da proletarização* do trabalho docente, parte do ponto de vista de que o professor é um trabalhador assalariado, que passo por um processo de desqualificação, no qual se identifica perda do controle sobre o processo de trabalho e perda de prestígio social (Hypolito, 1997, p. 85).

O ato de contrastar, isto é, comparar, permite de forma salutar esmiuçar contextos e analisar o que se encontra escuso, oculto e até ilícito, enquanto intencionalidade. É necessário ressaltar que quando se aplicam comparações, buscamos parâmetros, inferências, fontes e condicionantes para nortear determinantes que visam legitimar os pontos elencados.

Logo, emerge uma dialética como possibilidade que se apresenta para desvelar-se e, retirar a venda dos olhos, sob hipóteses oriundas das contradições durante o processo de análise. Muitas "consciências docentes" são cooptadas bem como não compreendem o processo de precarização e deterioração acerca do próprio trabalho docente, praticando o ato equivocado constante do "silêncio ensurdecedor" diante do trabalho alienado.

Todavia, despertar uma consciência para que compreenda o contexto alienante inserido, mesmo indignada é desafiador, pois acaba sendo corrompida pelo ambiente tóxico, onde criticar

passa a ser um ato de rebeldia ou descrédito, colaborando com o fomento direto e/ou indireto para uma postura política de inércia e aceitação da realidade precarizada e desvalorizada.

> No momento em que mais se precisaria introduzir a contradição, a crítica e o questionamento de uma realidade desfavorável aos que são permanentemente feitos objetos no trabalho e na sociedade, os novos "qualitatistas" da educação, sob pretexto de entrarem na moda e copiar a "eficiência" empresarial, aparecem com mais uma fórmula para coibir o desenvolvimento de personalidades em formação (Paro et al., 1999, p. 115).

A contradição é uma categoria muito importante e presente nos estudos científicos, como um dos pontos elencados, temos vieses que colocam um Brasil diferente da realidade factual, conforme as pesquisas de avaliações internacionais, como o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), efetivado pela OCDE, direcionado como país subdesenvolvido e/ou periférico, recheado de contradições no campo da educação, valorização monetária e carreira docente como categorias excluídas, aplicando ênfase nos resultados satisfatórios exigidos e cobrados frequentemente por dados quantitativos.

> Os professores são muito visados pelos programas governamentais como agentes centrais da mudança nos momentos de reforma. São considerados os principais responsáveis pelo desempenho dos alunos, da escola e do sistema. Diante desse quadro, os professores vêem-se, muitas vezes, constrangidos a tomarem para si a responsabilidade pelo êxito ou insucesso dos programas. Se algo contraria as expectativas depositadas é por sua competência, ou falta dela, que o sucesso não foi obtido. O professor, diante das variadas funções que a escola pública assume, tem de desempenhar papéis que estão para além de sua formação. Muitas vezes esses profissionais são obrigados a desempenhar as funções de agente público, assistente social, enfermeiro, psicólogo, entre outras. Tais exigências contribuem para um sentimento de desprofissionalização, de perda de identidade profissional, da constatação de que ensinar às vezes não é o mais importante (Oliveira, 2003, p. 32-33).

Dessa maneira a identidade docente e seus papéis, bem como o discernimento acerca da profissionalização e carreira, tornam-se prejudicados. Encontrar-se-á, enquanto justificativa, conforme Oliveira (2003, p. 30) expõe sobre: "O ressurgimento da questão do trabalho docente como tema de estudos e investigação, depois de um período de relativa quietude".

Além disso, se norteia diante das necessidades acerca dos insumos e condições laborais, na infraestrutura e, latente falta de interesse sob as lacunas diante das perspectivas ao cumprimento de piso salarial, plano de carreira e valorização docente. Sendo muito confortável e cômodo, aos governantes; imprimir e realizar cobranças que vão desde a qualificação até a prática docente e formações continuadas. Sobretudo, sem aplicar os justos direitos laborais, bem como a garantia de uma carreira que seja condigna, sob perspectivas de materializar o

vencimento-base e uma remuneração atrativa, enquanto contrapartida aos docentes qualificados.

Portanto, a estruturação de conceitos e experiências se perfaz, para uma mediação na prática docente. Assim, no tratamento da mediação pedagógica surgem questionamentos pertinentes como: O que compreende os saberes docentes? O que são saberes da experiência profissional? Quais relações configuram os saberes docentes e suas experiências? Qual a importância do raciocínio pedagógico, do ato de planejar e avaliar nas ações pedagógicas? O tempo permite experiências, os saberes docentes necessitam de diversos contextos e/ou desafios?

O tema dos saberes docentes detém uma complexidade, tendo em vista os paradigmas, sua abordagem é norteada por elementos e premissas da ciência. Logo, estudá-los permite fomentar a ideia sobre os saberes docentes tácitos, que visam contribuir com o conhecimento para o processo de ensino.

Conforme Tardif (2014) “Um primeiro fio condutor é que o saber dos professores deve ser compreendido em íntima relação com o trabalho deles na escola e na sala de aula” (p. 16-17). Na gestão da sala de aula, norteiam-se ênfases aos saberes tácitos necessários acerca da sistematização para fomentar ideias a partir das experiências. Assim, os saberes docentes se aplicam em toda e/ou grande parte da prática pedagógica e do contexto vivenciado.

A gestão da sala de aula promove um desafio inerente para a prática de ensino, o meio influência de certa maneira o processo educacional, pelo planejamento pedagógico e as condições de trabalho, isto é, os insumos, a infraestrutura, a gestão escolar e os recursos pedagógicos disponíveis, para aplicar uma prática docente planejada. Todavia, o contexto desafiador fomenta e permeia-se pelos fatores: econômico, histórico, político e social, ou seja, interfere diretamente nas relações do processo de ensino e no direito à aprendizagem.

O ofício do trabalho, se perfaz enquanto uma construção histórica. Assim, a "técnica" e/ou "segredo" se formata, para resolver e atingir um objetivo, resolvendo determinado fim, ou seja, nesse contexto o conhecimento para a solução de problemas pertinentes e/ou emergentes, passam a ter um valor real e significativo sobre a atividade efetivada e suas condições.

Os saberes docentes direcionam e fomentam contribuições para uma mediação pedagógica significativa. Porque permeia uma combinação sobre o domínio do conteúdo e da intervenção pedagógica adequada, possibilitam propósitos pedagógicos proeminentes para uma aprendizagem significativa. Faz-se aqui a investigação da relação intrínseca do trabalho docente, enquanto propriedade e relação efetiva da atividade docente.

São nas relações profissionais práticas que o desenvolvimento do processo sobre ensinar acontece, ou seja, é necessário fomentar experiências, sobretudo, para sistematizar uma mediação pedagógica é importante refletir acerca de conceitos preliminares, que são interpostos a partir do planejamento pedagógico sobre o conhecimento do currículo ou formatação. “Formações com base nos saberes e produção de saberes constituem, por conseguinte, dois polos complementares e inseparáveis” (Tardif, 2014, p. 36).

Assim, conscientizar-se da necessidade de compreender o processo de ensino e aprendizagem, bem como estudar novas concepções normativas, pautando-se o movimento dialógico da reflexão-ação-reflexão, para inferir um corpo de conhecimento e habilidades, isto é, inserir formas de considerar e estudar as áreas da pesquisa acadêmica e/ou configuração acerca da prática didática. Logo, a partir desse processo os professores podem extrair novos conhecimentos, (re)configurar e fomentar a sua experiência profissional docente.

> A ergonomia compreende um corpo de conhecimentos teóricos e metodológicos que permitem a análise do trabalho tendo em vista compreendê-lo para transformá-lo, considerando as exigências dos processos laborais, sua eficácia e a saúde do trabalhador. Trata-se de uma análise clínica, portanto situada, que atendendo a determinada demanda coloca em análise uma situação laboral específica e seus determinantes internos e externos (Alves, 2018, p. 11).

Nessas circunstâncias, depreendem-se aspectos relacionais, a ergonomia como campo de conhecimento para sistematizar e inferir o processo laboral na relação trabalho e atividade, portanto, compreender os elementos acerca do ensino torna-se uma configuração pertinente, já que pelas condições de trabalho é possível identificar fatores que interferem na prática e nos resultados do processo de ensino e aprendizagem. “O ensino é uma atividade humana, um trabalho interativo, ou seja, um trabalho baseado em interações entre pessoas” (Tardif, 2014, p. 118).

Os estudos e discussões sobre o trabalho docente, enquanto termo de pesquisa, provém de percursos por volta do ano de 1970, estruturando marca de maneira mais subjetiva sobre a relação trabalho docente, a partir das mudanças sociais na época diante dos grandes centros urbanos através das influências do sistema capitalista.

Segundo Laval (2019, p. 323) “Em resumo, o capitalismo é global em potência, mas na realidade é apenas dominante. Essa proposição tem consequências para a análise das mudanças na escola”. Assume-se assim, a Teoria do Capital Humano onde: cada um é o que a escola faz/produz, para serem aproveitados no mercado de trabalho. Logo, a escola é colocada diretamente como sistema produtivo.

O trabalho docente, envolve fronteiras e relação sobre a proletarização do trabalho docente via intensificação, controle, precarização salarial e submissão à lógica empresarial de métricas e produtividade, a ideia vem de uma genealogia que não é do campo da educação, sobretudo, não é própria da educação que perfaz uma interface com outras disciplinas. Assim, na sociologia do trabalho, inicia-se a qualificação do trabalho que se aprofunda no conjunto e interface entre disciplinas ao campo de conhecimento para contrapor à lógica da deterioração.

Além disso, a atividade docente envolve: ensino intencional e sistematizado (sendo uma das singularidades do trabalho docente). "O propósito do capitalista é assegurar, "por um lado, [um] processo social de trabalho para a produção de um produto e, por outro, [o] processo de valorização do capital", isto é, a produção de mais valor" (Harvey, 2013, p. 173).

Há que se destacar, entretanto, os três tipos de conhecimentos: a) teóricos/científicos; b) técnicos; e, c) prático/empírico; que, são norteados para formular experiências e saberes docente, embora, os saberes ligados ao trabalho são temporais, ou seja, aplica-se a condição inerente de compreender competências, aptidões, conhecimentos e atitudes específicas que, são aperfeiçoadas e apreendidas, quando transcorrem os contatos com situações diversas diante do contexto, isto é, uma relação para fomentar teoria e prática, como condição indissociável.

> Assim, nas pesquisas do tipo processo-produto, muitos dos estudos são trabalhos de campo, mas efetuados com base em uma abordagem quantitativa. Buscava-se analisar o comportamento do professor durante o ensino (processo) e suas implicações no tocante à aprendizagem dos alunos (o produto). Em tal projeto, o intuito é identificar o que é eficaz no ensino e fazer uso aplicado desses conhecimentos na formação docente e no aperfeiçoamento do exercício profissional. Trata-se, por exemplo, de buscar correlações entre a aprendizagem dos alunos e certos comportamentos estáveis dos professores, como o fato de o professor iniciar a aula explicitando o assunto e os objetivos da aula, o número de indagações realizadas pelos professores e de interações entre docente e discente (Alves, 2018, p. 7).

Dessa forma, o que se percebe, através de análises minuciosas, em uma e outra, é que, na relação trabalho e atividade docente, depreende-se fatores históricos, econômicos, políticos, culturais e sociais, que se estruturam a partir do processo de ensino. Esse contexto tem grande influência nas pesquisas, isto é, o "comportamento dos docentes" durante o processo de ensino para garantir à aprendizagem dos discentes, norteia-se, como possibilidade para investigar o processo educacional e suas interfaces.

> Nas sociedades contemporâneas, a pesquisa científica e erudita, enquanto sistema socialmente organizado de produção de conhecimentos, está inter-relacionada com o sistema de formação e de educação em vigor. Essa inter-relação se expressa concretamente pela existência de instituições que, como as universidades, assumem tradicional e conjuntamente as missões de pesquisa, de ensino, de produção de

> conhecimentos e de formação com base nesses conhecimentos. Ela se expressa, de forma mais ampla, pela existência de toda uma rede de instituições e de práticas sociais e educativas destinadas a assegurar o acesso sistemático e contínuo aos saberes sociais disponíveis (Tardif, 2014, p. 34).

Contudo, o trabalho docente é pedagógico, dessa forma, compreende um "trabalho não material", isto é, que, você não consegue tocar com os dedos. Em outras palavras, conforme Alves (2018) ao realizar uma analogia sobre o trabalho do médico: o foco está em cuidar, numa relação entre o paciente e o médico, você não consegue colocar o dedo, em suma, no trabalho docente, você também não consegue tocar o dedo e/ou não deveria, visto que, trata-se do trabalho pedagógico de cunho educativo e formativo.

Portanto, inferem-se os conhecimentos, os valores, as atitudes, a construção de concepções, a forma ética e o desenvolvimento das percepções para ver, pensar e compreender o mundo. Notavelmente, isso é trabalhado no processo educativo (mediação pedagógica), na relação professor (docente) e aluno (discente). Por fim, tem-se esses elementos que, você não consegue tocar com o dedo e/ou influenciar os fins.

Em que pese à urgência, tem-se nessa conjuntura, a vontade de governantes e agentes políticos pelo controle da atividade docente que, com tentativas no contexto público mediante programas e políticas temporárias de ataque a liberdade da docência, isto é, exprime o controle exacerbado sobre o currículo e sua aplicação, bem como interfere até na avaliação e perspectiva de aprovações automáticas de interesse demagógico, político e temporal.

Além disso, tem-se a insistência da subordinação formal do trabalho pedagógico ao capital, isto, na realidade pública que entra na lógica da venda sobre a força de trabalho, no entanto, não se trata de subordinação real, a relação típica capitalista não é produzida na escola pública, assim, não se aplica. Contudo, já na rede privada o trabalho produtivo docente enriquece o proprietário da escola, ou seja, realidades distintas.

> A força de trabalho é uma mercadoria que pertence ao capitalista pelo período do contrato. A segunda condição é que tudo que o trabalhador produzir durante o período do contrato pertencerá ao capitalista, não ao trabalhador. Mesmo que eu tenha feito a mercadoria e incorporado nela trabalho concreto e valor, ela não me pertence. (Harvey, 2013, p. 121).

O aluno é o sujeito central do processo de aprendizagem, portanto, pode escapar daquilo que o professor planeja fazer com ele, se o aluno não entrar em atividade ele não aprende, o aluno pode se oferecer ou furtar da mediação, o trabalho docente se pauta em realizar a mediação sobre as formas para aprender.

Portanto, o trabalho pedagógico é coproduzido, ou seja, em sentido amplo, o aluno pode resistir, não é um trabalho realizado em uma madeira, mas um sujeito com subjetividades e elementos externos e internos, por isso, a diferença entre como o aluno entra e como ele saí, tendo em vista, a concepção sob mensurar essa diferença é que constitui verdadeira o produto educação escolar, ou seja o processo sobre o trabalho docente.

Assim, os projetos de ensino têm influência da sistematização administrativa de registros, para inferir formatos na busca pelo controle da atividade docente. Diante do exposto, o desafio está nas atividades meios e fins, porém, não se pode mensurar o viés da mediação pedagógica em sua finalidade, que perpassam condições e contextos exclusivos da sala de aula e/ou ambiente escolar. “Os saberes experienciais fornecem aos professores certezas relativas a seu contexto de trabalho na escola, de modo a facilitar sua integração” (Tardif, 2014, p. 50).

Entretanto, a busca pelo controle da atividade docente, permite emergir muitos desgastes de ordens sociais, emocionais, econômicas e políticas, isto é, o ensejo sobre a configuração do trabalho docente. Permeia-se a partir da culpabilização sobre resultados negativos no processo de ensino, perfazendo o peso da educação como fator exclusivo da prática docente, ou seja, a concepção advinda do senso comum, que ocasionam sob resultados indesejados, fomentando narrativas como a "culpa é do professor" sobre os resultados do processo de ensino e aprendizagem. Além disso, os governantes e a sociedade influenciada aplicam narrativas e palpitam sobre a atividade docente, sem conhecimento científico e/ou baseado no senso comum.

A especificidade do trabalho docente pauta-se no processo contínuo e formativo, ou seja, processual, a identificação de como o aluno (relação sujeito e objeto) entra e suas vertentes de como ele sai. Aqui se pauta uma inter-relação sobre o resultado de um trabalho, que não coloca a educação como mercadoria. “O trabalho é um processo que transforma uma coisa em outra coisa. Essa transformação anula um valor de uso existente e cria um valor de uso alternativo” (Harvey, 2013, p. 119). Logo, o trabalho docente não se concentra apenas acerca do acúmulo sobre o conhecimento, mas também as atitudes éticas, concepções de mundo, formas de apreciar e agir, por fim, o trabalho educativo se torna indissociável em sua totalidade.

> Neste processo, não teremos que nos livrar das avaliações externas destinadas a monitorar as políticas públicas educacionais. Apenas teremos que mudar seu alcance e direção: em vez de avaliar as escolas, elas devem avaliar as próprias políticas públicas dos governos, de forma amostral, combinando-as com outros processos de avaliação e apropriação no interior das escolas (Freitas, Sordi, Malavasi & Freitas, 2009) que retratem especificidades e garantam a diversidade cultural. O poder de mudança na escola não está nas avaliações externas. Está nos atores da organização escolar e de sua comunidade local (Freitas, 2018, p. 131-132).

Não se deve negligenciar o interesse do professor em aperfeiçoar sua mediação pedagógica e garantir o direito à aprendizagem. Todavia, persistem dificuldades apresentadas nos diversos contextos, em geral, a ênfase está numa notória falta de insumos, recursos pedagógicos e infraestrutura, para transcorrer o ensino público, laico, gratuito e de qualidade para todos, ainda aplica-se a histórica desvalorização monetária aos docentes.

Embora, essa desvalorização não repercute como deveria, os planos de carreira existem como "letras mortas", quando não são materializados, denota-se a falta de valorização docente, esse fato influência diretamente em todo o processo educacional. "A mulher tornou-se participante do mundo do trabalho, especialmente na função docente, não só porque foi submetida, mas também porque construiu essa possibilidade" (Hypolito, 1997, p. 55).

Além do desvio sobre a relação monetária, persistem questões laborais descumpridas na profissão docente, como a carga horária docente, no que concerne o trabalho docente, a título de informação, persiste um déficit preocupante, acerca da efetividade ao direito de 1/3 (um terço) da carga horária, conforme art. 2º, § 4º da Lei Federal nº. 11.738/2008, que dispõe sobre o tempo específico para o planejamento pedagógico das aulas.

Esse tempo precisa ser computado dentro da carga horária de trabalho, para garantir atividade docente reflexiva, compreendendo a relevância da qualidade no processo de ensino e, momentos para estruturar ideias em que "a ergonomia compreende um corpo de conhecimentos teóricos e metodológicos que permitem a análise do trabalho tendo em vista compreendê-lo para transformá-lo, considerando as exigências dos processos laborais, sua eficácia e a saúde do trabalhador" (Alves, 2018, p. 11). O direito ao tempo para o planejamento pedagógico envolve a saúde laboral docente, trata-se de mitigar a condição do mal-estar docente.

O tempo para o planejamento é fundamental sobre garantir o exercício de uma reflexão-ação-reflexão acentuada, diante do contexto das atividades laborais docentes, enquanto repercussões sociais, culturais, econômicas e políticas na sociedade civil, um terço da carga horária destinada ao planejamento pedagógico, sem contato direto do docente com discente e, constatado que em alguns planos de carreira docente é um direito aplicado parcialmente, contendo ainda dificuldades para implementação sob forma integral. Sobretudo, é uma necessidade que envolve a defesa da qualidade sobre o processo de ensino e aprendizagem.

Portanto, falar de trabalho e experiência docente, requer condições adequadas e conhecimento que seja condizente a complexidade que envolve o processo. Logo, esquecer das influências do campo educacional, torna-se um risco demagógico, visto que, os saberes curriculares "Apresentam-se concretamente sob a forma de programas escolares (objetivos, conteúdos, métodos) que os professores devem aprender a aplicar" (Tardif, 2014, p. 38).

Na importância de compreender os vestígios da socialização primária e escolar do professor, a ordem temporal infere-se como marca. Assim, a temporalidade estrutura memória sobre experiências educativas, inclusive com a possibilidade inerente da reaplicação no processo, isto é, compreender os eixos e as dimensões sobre os fenômenos pré-profissionais para romper rupturas ou (re)aplicar práticas percebidas na socialização. No entanto, a educação não deve ser concebida como uma mercadoria para a socialização na lógica de mercado.

> A "mercadorização da educação" é uma noção que deve ser entendida de várias maneiras. Vimos que, mais que nunca, a escola é encarada com um propósito profissional, para fornecer mão de obra adequada às necessidades da economia. Essa intervenção mais direta e mais premente na pedagogia, nos conteúdos e na validação das estruturas curriculares e dos diplomas significa uma pressão da lógica do mercado de trabalho sobre a esfera educacional (Laval, 2019, p. 145).

Essa mercadorização atinge a autonomia sobre o processo da mediação pedagógica, a socialização é um elemento condizente ao processo de formação do indivíduo. Cabe salientar a articulação da omnilateralidade como oferta para a formação, permeia-se a possibilidade de acordo com os interesses educacionais e, nos desafios diversificados ao encontro de contextos hegemônicos, inseridos nas esferas da sociedade. "O objeto do trabalho dos professores são seres humanos individualizados e socializados ao mesmo tempo" (Tardif, 2014, p. 128).

Para a atividade docente, se faz necessário defender os direitos laborais e a remuneração digna, uma vez efetivada a profissionalização docente, isto é, a valorização docente real é ainda pouco discutida e efetiva nos ambientes políticos e educacionais. São debates indispensáveis e indissociáveis no processo formativo-reflexivo pelas experiências anteriores e conhecimentos prévios, que estruturam um novo conhecimento, aplicando novas teorias e estudos aos saberes docentes que são acumulados. É importante destacar que "o professorado passou a constituir uma categoria social quantitativamente significativa" (Hypolito, 1997, p. 49).

A atividade docente, desempenha um papel primordial como contribuição social indispensável para o sentido da palavra educação, percorre uma transformação contextual do trabalhador, ou seja, o trabalho emancipa o sujeito e seus contextos, a experiência acumulada carrega condições e elementos que passam a fazer parte do sujeito e seus ambientes.

Mészáros (2008, p. 67), chama atenção para o processo de alienação, visto que, atinge docentes, uma vez, que: "Não pode haver uma solução efetiva para a auto alienação do trabalho sem que se promova, conscienciosamente, a universalização conjunta do trabalho e da educação". Contudo, o tempo fundamenta-se como fator importante para compreender os ofícios, a atividade e os saberes docentes, ou seja, a experiência profissional, para mitigar essa

alienação. “Trata-se, portanto, de um trabalho multidimensional que incorpora elementos relativos à identidade pessoal e profissional do professor, à sua situação socioprofissional, ao seu trabalho diário na escola e na sala de aula” (Tardif, 2014, p. 17).

Os saberes docentes são fenômenos provenientes das formações, experiências e socializações anteriores e posteriores, inclusive com amplo campo para pesquisa educacional. Dividem-se em saberes: a) da formação profissional; b) disciplinares; c) curriculares e, d) experienciais. Esses não se limitam aos conteúdos e conhecimentos teóricos, mediados pelas universidades e/ou pesquisas produzidas na área da educação, sendo formados por uma pluralidade de fontes.

Logo, os fatores cognitivos e comportamentais revelam-se como características no exercício do trabalho. Assim, os conhecimentos, as técnicas, as habilidades e manifestações experienciadas, configuram o saber fazer e ser. “Os saberes experienciais têm origem, portanto, na prática cotidiana dos professores em confronto com as condições da profissão” (Tardif, 2014, p. 52). Por outro lado, são provenientes de fontes variadas com natureza diferente e heterogênea. Em síntese, não cabe negligenciar dimensões temporais acerca do saber profissional na construção de uma carreira docente.

A escola repercute as finalidades e o modo de organização do trabalho frente ao capitalismo. Nesse dilema, os trabalhadores percebem a importância da escola na lógica da aquisição sobre: técnicas, formas, conceitos, habilidades, conhecimento e sabedoria. Dessa forma, propagam uma concepção propositiva para a aquisição do processo de escolarização. “Toda a sociedade é levada a essa busca pelo melhor estudo e pela melhor instituição, e a escola, mais que nunca, se torna um grande terreno de competição” (Laval, 2019, p. 124).

Assim, a escola detêm múltiplas direções e determinações, podendo servir a prática de preparar para os meios de produção, mas também como forma de mediar ao sujeito uma formação humana. Dessa forma, a escola não é exclusiva para servir o capitalismo, isto é, os governantes inculcam essa ideia pois almejam a lógica de alimentar a ignorância, para germinar, fomentar e legitimar o processo de alienação, dominação e escravização que se norteia por diferentes contextos, formas, tempos e espaços.

Advoga-se, com clareza ofuscante, no que tange parte do contexto da deterioração do trabalho docente, visto que, quanto maior o nível intelectual alcançado, emerge a intensificação sobre o decréscimo diante do nível adquirido, isto é, a lógica do avanço capitalista de forma nefasta, perfazendo descrédito aos docentes que se qualificam de forma contínua.

Aplicando discursos esvaziados com narrativas simplistas sobre a necessidade de: requalificação, formação contínua, qualificação e participação em cursos aligeirados;

organizações nomeadas como “formação continuada” sendo palestras com carga horária que, não passam de 40 horas, promovidas pelo poder executivo visando engajamento e silenciamento, muitas vezes para fins de politicagem com meros registros fotográficos que, vislumbram angariar e potencializar o capital político do governante atual. Todavia, não reconhecem pelos fins monetários os que realizam e participam de tais “formações”.

Além disso, tem-se, a instauração de uma crise intencional na educação, arquitetada pela lógica da economicidade e deterioração, visto que, o ensejo é não investir em educação, compreendida pelo capitalismo como ato dispendioso e pouco frutífero, nessa conjuntura, Laval (2019, p. 345) afirma que: “A perda de sentido da escola e do saber é apenas um dos aspectos da crise política, cultural e moral das sociedades capitalistas, nas quais a lógica predominante traz em si a destruição do vínculo social em geral e do vínculo educacional em particular”.

Outrossim, tem-se o modelo artesanal que, aplica o domínio de todo o processo do trabalho, visto que, o trabalho docente pertence de forma direta ao professor; a condução das aulas, os elementos sobre o processo e formas de mediações pedagógicas, o tratamento da transposição didática, a metodologia aplicada e forma de avaliar, a relação com alunos e pais, os tipos de projetos e, as orientações executadas, pautando sempre a indissociável relação professor e escola, porque esse conduz a relação intrínseca e efetiva sobre o processo de mediação ao ensino e aprendizagem.

> Entretanto a relação dos docentes com os saberes não se reduz a uma função de transmissão dos conhecimentos já constituídos. Sua prática integra diferentes saberes, com os quais o corpo docente mantém diferentes relações. Pode-se definir o saber docente como um saber plural, formado pelo amálgama, mais ou menos coerente, de saberes oriundos da formação profissional e de saberes disciplinares, curriculares e experienciais (Tardif, 2014, p. 36).

Por conseguinte, os saberes docentes se relacionam com a formação profissional, perfazendo a organização do trabalho pedagógico que percorre duas dimensões e, se apresentam de forma clara, sendo: a organização do trabalho pedagógico em sala de aula e a organização do trabalho na escola como um todo. “É impossível imaginar o modo de produção capitalista sem cooperação, ainda que seja cooperação sob o despotismo dos capitalistas, que organiza e dirige uma autoridade supervisora e fragmenta a classe trabalhadora em grupos hierárquicos distintos” (Harvey, 2013, p. 175).

O tratamento didático pedagógico ao conteúdo é fundamental para a mediação, tem-se a seleção de metodologias e formas de avaliar, contextualizar e aplicar um olhar por ângulos diferentes. Por exemplo, ao apresentar um conteúdo é pertinente a prática da reflexão, logo,

explanar sobre um vídeo e levar os sujeitos aprendizes a pensar acerca de partes ou cenas importantes, fomentando uma transposição didática. Aplica-se nesse contexto um tratamento pedagógico, isso fundamenta a prática e os saberes docentes na relação intrínseca entre o processo de ensino e aprendizagem, subjetividade e mediação pedagógica. Contendo, uma diferença entre explicar, mediar e de fato entender o conteúdo.

> A diferença entre explicar e entender pode dar conta da diferença entre acumulação de conhecimentos e compreensão do mundo. Explicar é reproduzir o discurso midiático, entender é desalienar-se, é decifrar, antes de tudo, o mistério da mercadoria, é ir para além do capital (Mészáros, 2008, p. 18).

O texto em uma aula, é um pretexto, o ato complexo da atividade está em qualificar uma aula, todavia, o ensino perpassa textos e contextos. Logo, o processo de aprendizagem é uma constante em que o professor conduz e acende à luz sobre todo o processo inicial por vias diversas. Tardif (2014, p. 21) afirma que: "Ensinar é mobilizar uma ampla variedade de saberes, reutilizando-os no trabalho para adaptá-los e transformá-los pelo e para o trabalho".

Assim, o fim da aprendizagem depende das ações e também do interesse de cada sujeito que aprende. "Aprende-se a todo momento, mas o que se aprende depende de onde e de como se faz esse aprendizado" (Mészáros, 2008, p. 16). A arte de ser professor é algo de longa estadia, tem a ver com aqueles que precedem e demais, um ofício feito de saberes, valorizar o saber acadêmico, os saberes individuais, tecido pelos professores, portanto, o respeito ao significado da palavra trabalho em seu sentido micro e macro se torna fundamental.

> Mas a prática docente não é apenas um objeto de saber das ciências da educação, ela é também uma atividade que mobiliza diversos saberes que podem ser chamados de pedagógicos. Os saberes pedagógicos apresentam-se como doutrinas ou concepções provenientes de reflexões sobre a prática educativa no sentido amplo do termo, reflexões racionais e normativas que conduzem a sistemas mais ou menos coerentes de representação e de orientação da atividade educativa (Tardif, 2014, p. 37).

Nesse campo de disputa na educação, entre as vertentes, tem-se uma busca pela retirada da autonomia docente, através do controle da atividade meio sobre ações como preparar os conteúdos, corrigir provas e realizar o planejamento para viabilizar a aula e, a atividade fim pelo ato de ensinar, mediar, lecionar e orientar o aprendizado. Todavia, os docentes foram historicamente tutelados pela igreja e atualmente são tutelados pelo Estado. "Não basta mudar as palavras e dar ordens para que a realidade se molde aos dogmas" (Laval, 2019, p. 321).

> O fato é que para melhorarmos a educação não existe somente a alternativa da inserção da educação no livre mercado, regada a políticas de accountability, currículo

> padronizado e testes censitários. As estratégias alternativas precisam ganhar espaço para serem construídas com parâmetros diferentes dos que orientaram até agora a reforma empresarial da educação. Trata-se de construirmos um tipo de responsabilização que seja horizontalizado, que aposte nos nossos professores, estudantes e gestores. Que seja planejada com eles e não contra eles (Freitas, 2018, p. 102).

Para elucidar, aplica-se o viés do termo sobre a próxima seção, sendo *accountability* direcionado a avaliação, prestação de contas e responsabilização do indivíduo sobre êxitos e fracassos, aplicando a exposição ao julgamento público e intensificando atribuições docentes, assim, a deterioração e precarização do trabalho docente.

Portanto, encontra-se um tripé, sendo salutar ressaltar que essa performance de excelência não assegura condições adequadas de trabalho e tampouco proporciona uma carreira digna. Por isso, vislumbra-se colocar à culpa na vítima, ou seja, a parte mais frágil do capitalismo selvagem, sendo o professor, vítima dessa lógica nefasta, advinda das atribuições e percepções do ramo empresarial.

> Criticar a reforma empresarial da educação não supõe, pelo oposto, defender que na escola pública esteja tudo bem. Implica reconhecer que existem alternativas a serem construídas para melhorá-la. Assume que melhorar a escola pública é diferente de querer destruí-la, como faz, na prática, a reforma empresarial (Freitas, 2018, p. 129).

Torna-se salutar, depreender os aspectos envolvidos nessa conjuntura, assim, podemos compreender as faces sobre a lógica da escola, os interesses, as relações sobre a atividade docente e os fins almejados no sistema de mensuração e avaliação. “A escola atual – e isso inclui todos os que fazem parte dela –, é atravessada por contradições culturais que repercutem em todos os níveis e geram múltiplas tensões na instituição” (Laval, 2019, p. 321-322).

Em síntese, o impasse na proposta de promulgar e condicionar o controle da atividade docente. Contudo, pela atividade meio e fim que, se depara com aspectos singulares e subjetivos, por isso, o trabalho coletivo e individual, passa a ser uma fonte de observação e estudo com o ensejo do neoliberalismo, para delimitar e encontrar formas e métodos, visando aplicar o controle do trabalho docente, isto é, a alienação para o trabalho se torna constituída pela sobrecarga de deveres ao discurso de mensurar a atividade docente e os resultados aferidos.

Conclui-se, portanto, que essa conjuntura exposta permite uma aproximação sobre o processo da atividade docente e os desafios postos na profissão. A dimensão da valorização monetária aos docentes é um campo que precisa ser compreendido como inevitável.

As atividades meios e fins realizadas por professores, requer um necessário ecossistema estruturado e materializado sobre: carreira, vencimento e remuneração digna para a profissão

docente e suas dimensões. Deteriorar a valorização monetária na carreira do magistério, significa negar o direito à educação e o direito à aprendizagem para todos os sujeitos da sociedade em seus diferentes campos políticos, econômicos, sociais e jurídicos que a compõem.

Na próxima seção, tem-se o composto contexto das influências neoliberais, pela austeridade fiscal e outras manifestações que afligem diretamente: a gestão, a escola e as relações de trabalho docente para mitigar os direitos mediante o processo de racionalização do setor público.

1.3 Modelo neoliberal sob Nova Gestão Pública (NGP) na educação básica

A educação básica aglomera entre os inúmeros impasses uma adversidade neoliberal. Isso exige de forma acentuada o estabelecimento de uma profunda importância e preparo didático para o desenvolvimento cognitivo de seres humanos, sobretudo, visando mediar o processo de ensino numa relação intrínseca para o discernimento nas relações postas.

De acordo com Paulo Freire (1921-1997) a educação não é neutra ela é um ato intrinsecamente político, que pode servir para domesticar as pessoas e manter o *status quo*, isto é, a opressão ou libertar o indivíduo pela conscientização crítica a partir dos estudos sobre a realidade posta para transformá-la. Assim, "É um equívoco dizer que o discurso dominante venceu e que a escola está a serviço da economia capitalista" (Laval, 2019, p. 321).

> O rancor neoliberal não pode converter nossas escolas em organizações empresariais que atendem os estudantes melhor posicionados socialmente, enquanto criam uma linha direta entre elas, a criminalidade e a prisão destinada a excluir os que se recusam a aceitar sua padronização cultural. [...] O destino da maioria de nossa juventude não pode ficar limitado entre a prisão e o trabalho precarizado (Freitas, 2018, p. 131).

Nesse ínterim, a escola é um espaço plural contendo diversas subjetividades essenciais para mediar o processo de emancipação, mas também, pode expressar conversões de padrões adaptativos e/ou pouco criativos que dependem da intenção pedagógica, podendo desvelar uma concepção empresarial no campo educacional, pelos interesses propostos no modelo neoliberal.

Perfazendo uma dualidade acerca da efervescência intelectual pelo/no espaço escolar. Esses blocos trazem reflexões para a relação do trabalho docente desenvolvido nos espaços escolares formais. De acordo com Laval (2019, p. 324) "O que significa que a escola é a única capaz de inserir a grande massa jovem na cultura escrita e acadêmica".

Para Mészáros (2008, p. 44) “As instituições formais de educação certamente são uma parte importante do sistema global de internalização”. A doutrina do liberalismo surge como uma insurreição ao Estado da época, centrado na figura de um soberano onde a ordem era interposta por leis divinas.

Assim, pautada por esses ideais, veio à tona, a doutrina liberal, com ponto limítrofe, isto é, fronteiriço, sendo interpretadas pela igreja católica em seu império ascendente. Nessa conjuntura o vácuo sobre as responsabilidades do Estado reverberam. “De modo geral, o neoliberalismo contesta a ingerência do Estado na produção de bens e serviços, seja no transporte, na saúde ou na educação” (Laval, 2019, p. 127). Portanto, a inserção da privatização e terceirização assenta-se como uma resposta pela ingerência perante as obrigações do Estado

> A privatização da escola introduz formas de gestão empresariais e verticalizadas, ensina nossos jovens a praticar o individualismo e a competição, reforçando na sociedade formas de organização limitadas e injustas – sem falar da ampliação de processos culturais relativos à violência cultural e ao não reconhecimento das diferenças raciais e de gênero (Freitas, 2018, p. 128).

Nessa conjuntura, a privatização pode prejudicar os interesses públicos coletivos porque prioriza o lucro privado. Logo, acreditavam que o Estado beneficiava apenas os que estavam do seu lado e, tinham total descrédito em relação ao serviço público, devido ao vínculo sobre a vontade individual do soberano. “O capitalismo cada vez mais se internacionaliza e transforma as relações de trabalho pré-capitalistas em relações tipicamente capitalistas, ou, pelo menos, as absorve e/ou subordina sob a lógica e o gerenciamento capitalista” (Hypolito, 1997, p. 41).

> Assim, as reformas dos anos 1990 contribuíram para o esmaecimento da noção de direito e da concepção de público que nos anos de 1980 orientou o processo constituinte brasileiro. Esse esmaecimento contribuiu para instaurar uma nova relação entre sociedade civil e Estado bastante ambígua e temerária, considerando o quadro de desigualdade econômica, geográfica e social do país (Oliveira, 2015, p. 630).

Ao fim e ao cabo, a pauta sobre liberdade como forma de romper visões consideradas arcaicas pelo ato de administrar o que é público, permeando uma riqueza que seria construída sem a interferência do Estado e, as relações do mercado seriam as reguladoras da economia e das relações sociais. Diante do exposto, um dos exemplos emergem ideias liberais com a ascensão de uma classe detentora de terras/meios de produção, ou seja, não representavam uma liberdade comum, mas a liberdade de propriedade, das relações culturais pelos dogmas, prevalecendo os interesses da classe dominante e dos opressores sobre os oprimidos.

> O capitalismo global é, antes de mais nada, uma lógica não racional de captura de todas as relações sociais e culturais, uma lógica arraigada na preocupação econômica com a rentabilidade, mas que se constrói em pensamento dogmático, o qual, por sua vez, inspira uma política geral que gostaria de subjugar o mundo como um todo, os diferentes domínios da existência e os múltiplos territórios do planeta (Laval, 2019, p. 322).

Embora, diante dessa concepção de liberdade, é possível apreender que contextualiza-se diferentes realidades sobre os momentos históricos, interligados ao tempo presente, por isso é preciso estudar o passado para transformar e evitar equívocos no presente/futuro. Perante o dilema neoliberal que fomenta a configuração de um indivíduo na condição de isolado, estruturado pela ideia de cultura baseada no privado e no consumismo, sustentando, então, o crescimento do capitalismo e também de sua hegemonia sobre a nova forma de gestão pública.

Tendo em vista que, mitigar o processo centralizado sob políticas públicas ao bem-estar social é uma estratégia praticada no modelo neoliberal. Conforme Oliveira (2015, p. 633) "A partir desse formato de gestão das políticas públicas em que a descentralização e a ampliação da autonomia local são desenvolvidas, especialmente, no que se refere à implementação, observa-se uma relativização do impacto nas decisões". Ademais, a noção de hegemonia criada no seio da tradição marxista, foi desenvolvida para pensar as diversas configurações sociais que se apresentavam em diferentes pontos no tempo e no espaço.

> Apesar de ter suas origens na social-democracia russa e em Lênin, é Gramsci que apresenta uma noção de hegemonia mais elaborada e adequada para pensar as relações sociais, sem cair no materialismo vulgar e no idealismo encontrados na tradição (Cavalcanti, 2010, p. 203).

É mister, sinalizar Gramsci, visto que, essa cultura hegemônica desenvolve uma ideologia, cujos interesses da alta sociedade prevalecem como interesses da sociedade em sua totalidade. Dessa forma, tem-se, o Estado ampliado pelas convergências, contendo a fórmula: sociedade política mais sociedade civil. A hegemonia que decide as substâncias do grupo subalterno o qual almeja modificar sua condição de vida, que ora é subordinada por uma sociedade capitalista. "Os trabalhadores, ao contrário das máquinas e de outras formas de capital constante, podem reagir" (Harvey, 2013, p. 136).

Percebe-se, contudo, um misto de continuidade da livre iniciativa e ruptura da doutrina liberal, onde o Estado deve ser mínimo e ausente, em que temos a competitividade neoliberal, marcados em ambos pela radicalidade exacerbada. Ela retoma a ideia de liberdade individual e da supremacia de regulação pela lógica de mercado, porém, ressaltando essa individualidade como soberana no que diz respeito às escolhas individuais e a atuação mínima do Estado. "A

transformação neoliberal da escola pública já começou, mas não terminou nem é inevitável. Existem resistências e forças elásticas" (Laval, 2019, p. 343).

Para elucidar, o neoliberalismo divide a sociedade em classes e a lógica de mercado regula as relações entre elas pela concorrência, eficiência e produtividade, moldando a subjetividade humana. As pessoas passam a competir, otimizar, gerenciar e rentabilizar numa lógica corporativa que condiciona o sujeito como único responsável pelo sucesso ou fracasso, atenuando aqui conceitos como competitividade e merecimento. A desigualdade social para este modelo é intrínseca ao crescimento social, remetendo à teoria de Darwin da "seleção natural" onde sobrevive o mais forte. Mediante essas concepções pode-se depreender que,

> O extremo individualismo que este modelo propõe não favorece as políticas democráticas de participação e compromisso com a realidade social. Sem reconhecê-lo explicitamente, compartilham a visão pré-social de Hobbes de uma guerra de todos contra todos. Uma guerra que, em vez de utilizar armas para eliminar o inimigo, utiliza o mercado para submetê-lo. Neste último caso a consciência fica tranquila porque se cumpre a lógica da natureza: o que vence é o mais capaz (Bianchetti, 2001, p. 113).

Pode-se apreender, dessa forma, que, os interesses privados de cada indivíduo, na esfera dos desejos no campo: social, econômico, cultural e político, permite inculcar pelo capitalismo a ideia de um consumo crescente. "O papel principal da escola capitalista não é "qualificar" *diferentemente* o trabalho manual e o trabalho intelectual, é, bem mais, desqualificar o trabalho manual (sujeitá-lo) *qualificando* apenas o trabalho intelectual" (Poulantzas, 1975, p. 289). Portanto, a conjuntura passa a ser muitas vezes temporal e oportuna, quando se estrutura conforme a defesa da superestrutura, frente aos interesses de uma determinada classe na relação entre Estado, igreja e/ou empresários, na busca pela hegemonia junto ao *status quo*.

> A vinculação dos salários do magistério aos resultados apresentados pelos alunos em testes padronizados é uma pedra angular no pensamento da reforma empresarial da educação que insiste em que o pagamento do magistério deve depender, em parte pelo menos, dos resultados obtidos com os alunos em testes (Freitas, 2018, p. 110).

Desse modo, o individualismo atinge patamares nocivos frente a lógica coletiva dos interesses e comportamentos socialmente desejados, beneficiando a estrutura capitalista. Os interesses coletivos acabam sendo extinguidos e/ou pensados no campo secundário. "Contudo, a tarefa histórica que temos de enfrentar é incomensuravelmente maior que a negação do capitalismo" (Mészáros, 2008, p. 61).

A literatura sociológica mostra que na lógica neoliberal; a igualdade é um conceito que está limitado ao campo do direito, ou seja, não se trata de uma igualdade substancial, entre os

fundamentos do neoliberalismo. De acordo com Oliveira (2015, p. 631) “O surgimento da NGP culminou em âmbito global com a explosão da crítica à modernidade e às suas formas de expressão e estruturas, sendo o Estado uma de suas mais importantes instituições”.

O Estado serve para proteger às riquezas de poucos que representam uma única classe, a dominante. “A elevação da nota da escola é estabelecida como referência de qualidade, o que leva à ocultação do debate sobre as finalidades educativas, favorecendo a captura da ação pedagógica pelo *status quo*” (Freitas, 2018, p. 82).

> De acordo com Demazière, Lessard e Morrissete (2013/12) a NGP não é uma entidade homogênea, mas resulta da sedimentação progressiva de novas maneiras de pensar a organização administrativa, a importação de práticas da administração privada, dos ensinamentos tirados da experimentação conduzida nos países anglo-saxões e de preconização de organismos internacionais tais como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (Oliveira, 2015, p. 631).

Nessa tessitura, temos, inserida na sociedade civil, a educação utilizada como um dos principais instrumentos privados de hegemonia, já que é um campo ideológico para a manutenção e propagação de ideologias que, são muitas vezes interessantes, para o modelo atual de Estado. “A principal contradição da escola neoliberal é que ela ataca os valores que estão no centro do magistério e dão sentido às aprendizagens” (Laval, 2019, p. 331).

> Esta sociedade que se erigiu fundada na noção de direitos contra uma estrutura de privilégios tradicionais sinalizou historicamente para a construção de relações mais justas e equitativas, mesmo considerando os limites que essa noção carrega. A educação constituiu-se, nesse modelo social, em um direito elementar, porta de entrada para os demais direitos, por isso a garantia da sua oferta pública e gratuita pelo Estado é um valor fundamental (Oliveira, 2015, p. 629).

Dessa forma, o sistema educacional em uma lógica neoliberal valoriza, sobretudo, a iniciativa privada, que por sua vez, enaltece a eficiência, eficácia e produtividade. Além disso, estabelece uma forma de organização social pautada nas melhores aptidões, habilidades, incentivando, assim, o individualismo e a competitividade. Nessas circunstâncias, Lemos (2020, p. 116) faz a seguinte reflexão sobre a formação do indivíduo:

> Em uma sociedade em que a liberdade econômica é que gera as demais liberdades, nada mais adequado do que o indivíduo que não somente se envolve com esses livres mercados e livres comércios [...], o indivíduo neoliberal é totalmente formado e constituído na racionalidade do mercado, da concorrência, da produtividade.

Constitui-se uma combinação: racional e econômica, emergindo a racionalidade econômica que, assume o protagonismo na formação do indivíduo, ou seja, todo o sistema educacional é organizado de modo a propiciar o desenvolvimento de capacidades individuais específicas, que possam garantir o sucesso profissional e econômico, frente à acirrada concorrência do mercado. De acordo com Laval (2019, p. 330) "A escola neoliberal comandada pela eficiência pode garantir uma base mínima de "competências" que dará a cada indivíduo uma empregabilidade igualmente mínima, mas não garante que dará à maioria a possibilidade de adquirir uma cultura mais ampla".

Aqui, o desenvolvimento de tais capacidades, sendo o resultado de uma formação ideológica que naturaliza as desigualdades sociais, incutindo no indivíduo uma ideia de que o sucesso está intimamente atrelado à liberdade de consumo, pelo processo de deterioração que, reverberam as desigualdades educacionais. Segundo Freitas (2018, p. 103) "Neste caminho da destruição da educação pública, outro dos objetivos da reforma associado à privatização, de caráter ideológico, também foi sendo cumprido: controlar o processo educativo, colocando a escola sob formas de administração empresarial". Os moldes de mercado na educação.

> As reformas ocorridas na década de 1990, apesar de orientadas pelo neoliberalismo, justificaram-se contraditoriamente como resultado de exigências dos movimentos sociais de maior participação na vida política. Movimentos que tradicionalmente estiveram em defesa da ampliação do direito à educação pública e gratuita, democrática e de qualidade apresentavam duras críticas à estrutura rígida, burocrática e centralizada da gestão educacional (Oliveira, 2015, p. 631-632).

Porquanto, a existência de um exército de reserva intelectual, possibilita a intensificação sobre a exploração da força de trabalho docente/intelectual, sob forma precarizada pela imersão da deterioração. Assim, professores pelo regime de contrato temporário ou processo seletivo, encontram-se, numa forma intensificada e deteriorada sobre o uso da força de trabalho laboral.

> É sabido que fenômenos análogos surgem no próprio seio do corpo docente do lado de seus escalões subalternos (agentes contratuais e auxiliares), com a desqualificação e a parcelização do trabalho intelectual, que acentua suas delimitações com os escalões superiores (diversos professores concursados e outros professores) (Poulantzas, 1975, p. 357).

Na perspectiva da proposta neoliberal, termos como: reforma, meritocracia e privatização são apresentados como solução coletiva. Todavia, limita-se em transferir a agentes privados, isto é, empresas a configuração e/ou sistematização sobre a propriedade e gestão de entes públicos. Aplica-se, portanto, conforme Oliveira (2015), os critérios da economia privada,

tendo como finalidade gerir instituições públicas, apossando dos recursos públicos, percebidos como generosos; já que trata-se do acúmulo de impostos ao comparar com o recurso privado.

> O Brasil, assim como outros países da América Latina, enfrentou durante a década de 1990 um processo de reestruturação do Estado que, justificado pelas necessidades de ajustes estruturais, em grande medida em razão da crise da dívida externa, alterou a relação entre Estado e sociedade civil (Oliveira, 2015, p. 629).

Essa ideia corrobora com Hypolito (1997) ao afirmar que: "Quanto maior o grau de racionalização do trabalho, quanto mais elevado o nível de determinação externa sobre o trabalho, maior sua intensificação, reduzindo-se o tempo dedicado para pensar, programar e planejar" (Hypolito, 1997, p. 87). A imposição de plataformização mediante: sistemas, projetos, plataformas e avaliações externas para preencher, estabelecendo a sobrecarga e atividade burocrática. Nesse ínterim, emerge a imposição de apostilados, livros didáticos por meio de conteúdos estabelecidos previamente a partir de cronogramas e determinações impostas.

> Trata-se aqui das contradições que se estabelecem entre o poder executivo, o poder legislativo e o poder judiciário (que muitas vezes se coloca como um quarto poder), e as contradições que se dão no interior do próprio governo (poder executivo) entre grupos que disputam sua hegemonia (Oliveira, 2015, p. 628).

Ao fim e ao cabo, o germe sobre as formas que emergem atitudes solidárias e coletivas, para o funcionamento e organização do trabalho escolar, coloca ao mesmo tempo os docentes sob condição alienada, visto que, persistem com ações educativas, pedagógicas, formativas e avaliativas, mesmo estando em âmbito de desvalorização monetária, como também pelo desprestígio social. "A fragmentação do trabalho exige, para que o processo de trabalho coletivizado se efetive de maneira satisfatória, formas de cooperação" (Hypolito, 1997, p 100).

> O mercado da educação é resultado de uma indiferença às estratégias ou de uma inibição no agir, uma passividade que, na realidade, é consequência indireta da onda neoliberal que deslegitimou o voluntarismo do Estado e pôs em xeque todo o esforço para limitar o jogo dos interesses privados (Laval, 2019, p. 124).

Contudo, delega-se a gestão democrática, entretanto, cobram resultados sem fornecer os insumos e condições efetivas visando privatizar, para justificar a necessidade de transferir o espaço público, inculcando a ideia de gerenciamento para funcionar, logo, aplica investimento na infraestrutura e insumos de mercado, modelando o espaço público pelos padrões privados.

> A educação é um bem de capitalização privada que produz benefícios fundamentalmente pessoais, mas pressupõe sacrifícios da família. Mesmo os mais pobres, diz o autor, podem financiar os estudos de seus filhos se fizerem os esforços necessários. A ausência de financiamento público levará as famílias a assumir suas responsabilidades, e a falta de instrução será exclusivamente consequência da negligência dos pais, que optam pelo bem-estar imediato em detrimento da felicidade futura de seus filhos (Laval, 2019, p. 130).

Portanto, é possível perceber um interesse na desconstrução das políticas públicas educacionais postas que direcionam também contradições. "A tramitação do Plano Nacional de Educação (PNE) foi bastante ilustrativa dessas contradições, o que fez com que tal processo levasse mais de três anos no Congresso Nacional" (Oliveira, 2015, p. 628).

Tendo em vista que não buscam; aplicar políticas de interesse duradouro, para além do governo temporário em benefício da educação e também de suas demandas: sociais, políticas, culturais e econômicas que, por sua vez permeiam o campo subjetivo da avaliação de desempenho, práticas inovadoras e infraestrutura. Mas também, o modelo de gestão eficiente entre outros termos que, ao fim e ao cabo, protelam soluções reais, úteis e emergentes na forma intrínseca sempre que, dependem de fatores econômicos e/ou da correta aplicação sobre a distribuição orçamentária, para políticas públicas educacionais duradouras, que, não paute o princípio da terceirização pelos fins da corrupção, desarticulando até direitos intransponíveis.

> As políticas neoliberais querem que os pais se comportem como clientes irados e ajudem a eliminar escolas que não atinjam padrões arbitrários medidos por meio de avaliações arbitrárias e estreitas. Não é isso que devemos esperar da comunidade da escola. Devemos envolvê-la na crítica da sua escola e fazê-la interessar-se pela construção da qualidade da escola de seus filhos. A melhoria da qualidade das escolas públicas deve ser vista como um processo de negociação de baixo para cima e não um processo de "responsabilização" de cima para baixo (Freitas, 2018, p. 132).

A produção, reprodução e difusão do conhecimento no Brasil, não vem sendo impactante sobre o desenvolvimento contínuo para racionalidades aguçadas, isto é, a capacidade sob crítica fundamentada. O processo de responsabilização governamental é pouco tensionado na sociedade, uma agenda gerencialista que não pauta a educação como prioridade aos filhos dos trabalhadores a partir de vetores: políticos, econômicos, sociais e culturais. De acordo com Hypolito (1997, p. 87) "Ocorre a alienação do professor em relação aos fins da educação. O importante para quem controla o processo não são os fins, mas os meios".

Para elucidar, o consenso neoliberal deu-se através do processo de construção sobre o senso comum. Além disso, segundo Poulantzas (1975, p. 302) "os conceitos de *dominação* e de *poder* só podem de fato ter como campo de aplicação, dentro e fora dos aparelhos, as relações de luta de classe, isto é, das classes entre si (da burguesia sobre a pequena-burguesia, da

burguesia sobre a classe operária)". Em síntese, a apropriação das atividades meios e fins pelos docentes é essencial, principalmente contra os retrocessos que permeiam o contexto capitalista.

> A escola pública, laica, gratuita e obrigatória ambicionava separar o talento escolar do poderio econômico: o dinheiro não seria mais o principal critério de distinção entre os alunos; valores cívicos e culturais deveriam reinar sozinhos nessa esfera e moldariam os cidadãos do futuro (Laval, 2019, p. 144).

Considerando tais aspectos, emerge dessa forma o gerencialismo como um modelo de inserção que fomenta a premissa de uma gestão eficiente, econômica e moderna, no setor público, sendo empregado lógicas e práticas do setor empresarial na educação sob discurso de eficácia, defendido como o percurso para solucionar as demandas escolares, através de indicadores, métodos científicos e otimização de recursos, cultura de exames e avaliações contínuas visando resultados, contendo "ideologia" solúvel para uma suposta educação de qualidade. "A *governance* seria desenvolvida no sentido de possibilitar que por meio da descentralização se pudesse limitar a perda de eficácia nos processos decisórios que são cada vez mais especializados e compartimentados" (Oliveira, 2015, p. 633).

Manifesta-se, neste modo de gestão gerencialista, a organização de políticas neoliberais sendo condicionadas pelo viés de mediações flexíveis que possibilitam emergir instituições terceirizadas, elencando um interesse nos segmentos existentes nas instituições escolares. Hypolito (1997, p. 80), acende à luz que reverbera sobre o labor ao apontar que, "para o capitalismo não importa se o trabalho produz bens ou serviços, mas sim se foi produzido sob relações capitalistas de produção".

Desse modo, temos aspectos de uma racionalidade neoliberal sinalizada também nos planos de carreira docente, a partir do vencimento-base, compreendido como piso que estrutura uma tabela salarial numa relação prejudicial com fulcro em aplicar economia e fomentar o piso salarial como um teto, edificando uma subserviência com prática de exploração da atividade docente laboral mediante processos seletivos com contratos temporários, estruturando, aos que possuem carreira diversos critérios para ascensões pífias quando se compara as demais carreiras públicas como das áreas fiscais e contábeis que fomentam as arrecadações aos cofres públicos.

Embora, essas relações capitalistas na educação sejam pelo uso da força de trabalho, a concepção de eficácia e eficiência, não se preocupa, ao fim e ao cabo, com o processo de valorização docente. De acordo com Oliveira (2015, p. 631) "Após duas décadas, constata-se ampla disseminação do sentido da chamada racionalização da gestão pública por meio da

incorporação de modelos empresariais pela administração pública, traduzindo-se em severa crítica à burocracia estatal e ao corpo funcional".

Ao refletir tais incongruências, cabe salientar a competitividade, bem como a relação do mérito sendo fomentada pelo modelo capitalista que vislumbra até mitigar os direitos intransponíveis, enviesado por tentáculos neoliberais que na educação se permeiam na inserção de uma escola para resultados a qualquer custo em busca de métricas, rankings e notas, muitas vezes negligenciando o bem-estar tanto de docentes quanto de discentes, por fim, deteriorando o desenvolvimento de habilidades socioemocionais mediante ênfase excessiva por resultados.

> Contudo, ao adotarem os sistemas de avaliação como parâmetro das políticas educacionais, definindo em alguns casos até mesmo a distribuição e destinação dos recursos públicos, os governos acabam por legitimar suas escolhas político-ideológicas por meio da racionalidade técnica (Oliveira, 2015, p. 640).

Assim, o gerencialismo na educação promove também a competição entre instituições e profissionais, desidratando o processo salutar da humanização no ambiente escolar. Dessa forma, de acordo com Freitas (2018, p. 128) "A competição não é, nem do ponto de vista da convivência social, nem do ponto de vista educacional, um modelo que induza uma humanização crescente das relações sociais em uma ambiência democrática".

Contudo, o estado de bem-estar social é entendido no modelo neoliberal como uma ameaça que precisa sofrer desregulamentação para encolhimento, pelos fins do esvaziamento das políticas públicas essenciais, blindagem aos arranjos institucionais que vise despolitizar o direito universal e gratuito, para estruturar a racionalidade neoliberal pela lógica fiscal.

> Como instituição moderna, a escola sofre diretamente a crise da modernidade que teve lugar nas últimas décadas do século XX. As críticas sofridas pela escola como instituição pública que deveria encarnar o sentido de bem comum contribuíram assim para a sua debilitação. [...] É neste contexto que a NGP se instaura como a possibilidade de refazer o contrato entre Estado e Sociedade, propondo maior envolvimento da comunidade (Oliveira, 2015, p. 632).

A racionalização instaura-se a privatização, transfere a gestão pública, reverberando a flexibilização dos direitos trabalhistas e até mesmo dos direitos intransponíveis enquanto relação intrínseca, quando o docente ao ficar doente perde parte da sua remuneração a dignidade é frontalmente violada, também, numa correlação de forças, pelo intuito de mitigar a força estatal sob aspectos de intervenção, para um modelo posto de Estado mínimo de direitos. "Além disso, o Estado não só não é o único ator público, como também não é monolítico, há dentro

dele uma complexidade de organizações e diversidade significativa de dispositivos que, por vezes, podem produzir contradições internas no campo estatal" (Oliveira, 2015, p. 634).

Em que pese a urgência, no percurso para implementar os tentáculos neoliberais, o discurso é um fato predominante. Diante do exposto, Oliveira (2015. P. 639) afirma que: "A educação pública no Brasil tem sido repetidamente criticada por oferecer uma escola pobre para os pobres".

Nesse ínterim, tem-se, os entraves para garantir a qualidade e eficiência dos investimentos públicos na educação, sendo elencados e expostos, os problemas, para gerar, em outros momentos uma adesão para a nova gestão pública, como o processo de terceirização. Sendo pertinente apreender que o direito é um traço essencial das sociedades de classe, por isso, a forma de proteger e salvaguardar, legitimando também formas diversas das ações de governo.

> A ação pública busca justamente compreender as inter-relações complexas que foram sendo desenvolvidas no âmbito da gestão pública com as mudanças mais recentes no mundo. [...] A NGP tem assumido dinâmicas de articulação entre o nível micro e macro de construção de políticas que são fundadas em processos que demandam a confrontação cotidiana, a negociação, os acordos e compromissos entre os parceiros, o que demanda novas formas de regulação (Oliveira, 2015, p. 634).

Portanto, trata-se, de um elemento contraditório e ambíguo, conforme nos chama a atenção Mészaros (2008, p. 17) ao inferir que: "Vivemos atualmente a convivência de uma inédita de informações disponíveis e uma incapacidade aparentemente insuperável de interpretação dos fenômenos". Em síntese, esboça-se uma alta quantidade de informações sem fontes, em geral superficiais que eclodem diariamente, fomentando aspectos alienantes que configuram e reverberam o processo de desumanização, colocando toda informação posta no mesmo arcabouço, visto que, a grande quantidade requer o ato de esmiuçar fontes fidedignas.

> Vivemos sob condições de uma desumanizante alienação e de uma subversão fetichista do real estado de coisas dentro da consciência (muitas vezes também caracterizada como "reificação") porque o capital não pode exercer funções sociais metabólicas de ampla reprodução de nenhum outro modo (Mészáros, 2008, p. 59).

Há, de acordo com Oliveira (2015, p. 639), uma compreensão inequívoca que, direciona sobre: "A avaliação da aprendizagem, de políticas, programas e ações tem sido defendida pela NGP como elemento central para a promoção e garantia da educação de qualidade". No entanto, Hypolito (1997, p. 87) sinaliza divergência sobre centralizar o controle: "Quanto mais baixo o grau de racionalização do trabalho escolar, menor o controle sobre o trabalho docente".

Assim, a racionalização neoliberal possui também um viés ideológico voltado ao controle da atividade docente, pela inserção do gerencialismo no setor público, em especial na educação, que utiliza-se por meio das avaliações, justificar o insucesso das políticas públicas educacionais para maximizar os resultados, sob inserção dos fins privados nas escolas públicas.

> Em meio à busca de resultados, vai se perdendo no processo a construção histórica da educação como um bem público, um direito social e que, como tal, não pode ser regulada como mercadoria, produto ou resultado passível de mensuração entregue a especialistas em medição e números. O desenvolvimento das avaliações em larga escala guardam relação com a necessidade de melhor conhecer as diferenças e assimetrias no sistema. [...] Curiosamente a preocupação com os recursos públicos se generaliza ao passo que a atenção com o bem público parece perder cada vez mais lugar (Oliveira, 2015, p. 641).

Por fim, é salutar desvendar parte dos contornos e limites postos sobre o modelo neoliberal e seus tentáculos, bem como a nova gestão pública com suas nuances. “o problema central é que, mesmo submetida à racionalidade e à organização da burocracia estatal e ideologicamente controlada, a escola e seus trabalhadores desenvolvem um processo de trabalho que não é similar ao desenvolvido no setor produtivo” (Hypolito, 1997, p.93). Como resultado, a disputa da educação se perfaz como um processo contínuo, nas frações e lutas de classe, o interesse ideológico aos fins hegemônicos pelo modelo capitalista e suas influências.

O próximo capítulo perfaz uma análise minuciosa sobre o cenário nacional, os estudos relacionam a importância de (re)estruturar e defender um vencimento salário-base para a composição de uma remuneração docente digna, bem como nas entre linhas é possível notar um evidente campo de disputa na educação sobre os fundos e recursos públicos destinados para a carreira docente.

Logo, sinaliza a necessidade de uma insurgência configurada por um movimento intelectual que seja sistemático/organizado, enquanto percurso imprescindível entre as condicionantes postas para avançar de forma significativa mediante uma conjuntura interligada em defesa do magistério público que detém um ordenamento a partir das políticas (leis), do financiamento (economia), da justiça (direitos e deveres), da cultura (conhecimento e experiências) e também do campo social (valorização condigna).

2. A PRODUÇÃO CIENTÍFICO-ACADÊMICO SOBRE PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE.

> *"Nessa passagem para o profissionalismo, os docentes viram-se submetidos, na maioria das vezes com sua aquiescência, a um processo de assalariamento. [...] Assim, falar em profissionalização do trabalho docente significa falar em assalariamento e funcionarização" (Hypolito, 1997, p. 104).*

Nas seções seguintes, abordaremos um estudo sobre o panorama nacional da carreira e remuneração do magistério no âmbito municipal. Pela conjectura vamos analisar as produções: científico-acadêmicas e, promover sínteses, sobre o plano de carreira e a remuneração docente em suas múltiplas determinações. O foco central será nas redes públicas municipais de educação no Brasil, apreendendo os dados através de investigações minuciosas para viabilizar um contraste panorâmico.

Inicialmente, a pesquisa aponta para uma abrangência acerca do plano de carreira e remuneração docente, considerando as propriedades e condições do trabalho docente, o vencimento inicial, a materialidade na carreira e valorização monetária de professores da escola básica pública, considerando que as redes municipais de educação, estruturam, a primeira etapa crucial do desenvolvimento humano na formação da linguagem social, cultural, econômica, política e cognitiva.

A epígrafe em destaque, direciona o contexto sob funcionalização da profissão docente, nas entre linhas, temos o valor e a carga da representação do trabalho docente, mediado pelas atividades meios e fins. Portanto, a profissionalização desse trabalho, exige acentuada reflexão e, também garantia remuneratória sobre o vencimento-base inicial, bem como uma remuneração e carreira condigna, isto é, que seja na prática materializada, exequível e efetivada, sem povoar insurgências para descumprir o bem-estar social, diante das exigências de qualificação e funcionarização da profissão docente.

Há que se destacar esses pontos, bem como a importância dos percursos teórico-metodológicos e compromissos ético-políticos distintos, mas, necessários para desvelar nuances encontradas, pelas discussões e/ou contradições que fomentam o processo da elucidação, que se vincula, a partir da tentativa de uma profunda constituição analítica, como

forma de sustentação. Logo, desenvolver-se-á os debates pertinentes que carregam incongruências, pelos vieses que compõem os aspectos e as múltiplas determinações pelos eixos do trabalho docente, plano de carreira, vencimento-base e da remuneração docente.

Assume-se, portanto, o contexto das estruturas sobre carreira, vencimento e remuneração que detêm os marcos históricos, legislativos, jurídicos, políticos e, desvendam os fenômenos bem como os aspectos de uma luta histórica, permeando as sínteses das legislações, sob processos para o reconhecimento, a permanência e a valorização da profissão docente, pela busca eminente de reavaliar e avançar a consolidação das leis numa proposta exequível.

Porquanto, o processo que se finda como campo de disputa, estão sistematizados nas esferas de ordem local, constitucional, administrativa e jurídica que detém nuances, pelas múltiplas determinações, devendo ser fomentada e reverberada, paulatinamente, como aspectos de uma força intelectual e trabalhadora de forma indissociável.

Essa força motriz, sendo o desenvolvimento laboral das atividades docentes que, se inicia na individualidade, para a coletividade ou vice-versa, numa perspectiva que emerge como essencial em prol da defesa do magistério público, para não permitir o determinismo da precarização via: organizações sociais, terceirizações ou aspectos de eficiência por avaliações implementadas pelo gerencialismo, que, visa, ao fim e ao cabo, definhar-se e, deteriorar a carreira docente, na educação básica, materializando uma valorização indigna e nefasta.

2.1 Panorama Nacional conforme categorização sobre carreira e remuneração docente.

Tendo como proposta sobre um dos objetivos específicos, pelo viés da mediação enquanto perspectiva, para desvelar o objeto investigado, partindo do todo para a parte. Logo, torna-se imprescindível, compreender o debate acadêmico-científico sobre o Plano de Carreira e Remuneração Docente, específico das redes públicas municipais de educação no Brasil.

Diante do início oficial da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), o período definido como recorte desta pesquisa sendo 2009 a 2024, configura-se como referência central para análise da remuneração docente, especialmente no que se refere à estruturação do vencimento-base, como parâmetro e dimensão fundamental para compreender a valorização monetária na carreira docente.

Isso porque o PSPN estabelece a obrigatoriedade de atualização anual, isto é, determina que o reajuste salarial seja aplicado todo início de ano, no mês de janeiro, conforme dispõe a

Lei Federal nº 11.738/2008. Trata-se, portanto, de um marco normativo decisivo para o processo de valorização remuneratória do magistério público, repercutindo diretamente na política de carreira e nas condições de permanência docente.

Dessa forma, o PSPN se torna um parâmetro estruturante da valorização remuneratória docente, torna-se necessário incorporar o movimento de investigação científica como elemento essencial para compreender os fenômenos que atravessam a carreira do magistério. Tal investigação exige uma sistematização rigorosa das produções científicas referentes ao recorte temporal definido, uma vez que a pesquisa se concentra prioritariamente nos professores concursados em efetivo exercício em sala de aula, cuja realidade é diretamente impactada pelas políticas de remuneração e carreira, bem como intersecção para permanência.

Articulada a essa necessidade analítica, evidencia-se o acúmulo de desafios, avanços e retrocessos no processo de inserção, revisão, criação e adequação dos planos de carreira docente. Esses movimentos, muitas vezes prolongados e complexos, revelam a disputa em torno da composição do vencimento e da remuneração, que deveria, em sua finalizada, assegurar condições verdadeiramente justas e adequadas para o exercício da profissão docente.

É importante entendermos as abordagens e evidências que as pesquisas carregam, uma vez que foram publicizadas em diferentes periódicos, bem como para o levantamento de indagações e lacunas que permitem problematizar questões e elementos, para relacionar o processo de investigação e avanço científico ao expor e, desvelar o objeto aqui pesquisado, sobretudo, por novas pesquisas.

Sendo pertinente destacar que a revisão sistemática, possuí uma configuração a partir da definição de protocolos com o rigor exigido, entretanto, a determinação das especificidades perpassam a lógica do viés sobre descrever resultados, para apresentá-los numa ordem cronológica e/ou linear. Logo, pela mediação, é possível realizar a inserção da criatividade do autor nas sínteses.

Portanto, afastam-se quaisquer presunções contrárias e, desenvolve um processo que se vincula “em um trabalho reflexivo, crítico e compreensivo a respeito do material analisado" (Costa; Zoltowski, 2014, p. 58). Assim, o trabalho nesta pesquisa precisa ser minuciosamente investigado, para inferir e apresentar às etapas percorridas, permeando o foco nos objetivos que visa.

Ao fim e ao cabo, sistematizar uma reanálise como ponto de vista, ou seja, a avaliação e também as contribuições de demais pesquisadores da área, enquanto processo metodológico colaborativo, para uma reprodutibilidade científica que seja útil e possibilite alcançar patamares para novos constructos. Numa perspectiva de utilidade acadêmica: a) científica; b) social; c)

econômica; e, d) política. Tanto para os profissionais do magistério, quanto aos interesses do Estado, na criação de políticas públicas educacionais com viés duradouro, mediando aos governos a prioridade da educação na sociedade, diante dos resultados evidenciados.

A definição das bases e fontes de dados, na metodologia desta pesquisa, configura-se numa perspectiva de direcionamento ampliado, sobre o crescimento exponencial do campo científico. Para posterior extração das evidências e categorização dos artigos selecionados, buscando uma notória abrangência ao atingir importantes revistas/periódicos e demais bases de dados, via redirecionamento, pelo protocolo definido com descritores e critérios planejados para o processo de investigação.

Ademais, norteia-se o percurso da revisão sistemática de forma estruturada, sendo uma metodologia utilizada, para responder com o devido rigor as problematizações, tendo como base um processo que compreende a busca, sistematização, categorização e análise crítica dos resultados, encontrados na plataforma Google Acadêmico (https://scholar.google.com.br) definida nesta pesquisa.

No processo metodológico tem-se também, a proposta de Costa e Zoltowski (2014) com o desenvolvimento da revisão sistemática em oito etapas, sendo: 1. delimitação da questão a ser pesquisada; 2. escolha das fontes de dados; 3. eleição dos descritores para a busca; 4. busca e armazenamento dos resultados; 5. seleção de artigos pelo resumo, de acordo com critérios de inclusão e exclusão (categorização); 6. extração dos dados dos artigos selecionados; 7. avaliação dos artigos e 8. síntese e interpretação dos dados. Dessa forma, colaboram, sobremaneira, com esta pesquisa.

Essa proposta metodológica, apesar de estabelecer etapas minuciosas, contempla também, a concepção de Sampaio e Mancini (2007) que direciona para o desenvolvimento da metodologia, na forma objetiva pelo condicionamento de quatro passos fundamentais: a) definindo a pergunta; b) buscando a evidência; c) revisando e selecionando os estudos; e, d) analisando a qualidade metodológica dos estudos.

Desse modo, numa perspectiva que permita vincular o desenvolvimento e a criatividade, para uma abordagem qualitativa ao processo estrutural da pesquisa. Assim, adota-se o viés metodológico da revisão sistemática que,

> Como o próprio termo indica, consiste em revisar, de modo sistemático, a literatura que já foi previamente produzida e divulgada. Pode ser entendida como uma pesquisa que revisa outras pesquisas a partir de um sistema ou protocolo, de modo sistemático e rigoroso (Campos *et al*., 2023, p. 146).

Contudo, é possível afirmar que se trata de,

> Uma modalidade de pesquisa, que segue protocolos específicos, e que busca entender e dar alguma logicidade a um grande corpus documental, especialmente, verificando o que funciona e o que não funciona num dado contexto. Está focada no seu caráter de reprodutibilidade por outros pesquisadores, apresentando de forma explícita as bases de dados bibliográficos que foram consultadas, as estratégias de busca empregadas em cada base, o processo de seleção dos artigos científicos, os critérios de inclusão e exclusão dos artigos e o processo de análise de cada artigo. Explicita ainda as limitações de cada artigo analisado, bem como as limitações da própria revisão (Galvão e Pereira, 2020, p. 58).

Portanto, a logicidade que abarca uma temática com evidente reprodutibilidade, exige uma problematização eficiente, tanto na sua forma como em seu conteúdo. Assim, os autores Costa e Zoltowski (2014), Sampaio e Mancini (2007) e Galvão e Pereira (2014) concordam que a primeira iniciativa da revisão sistemática corresponde à definição, de maneira clara e objetiva, do que se pretende pesquisar, isto é, a pergunta que se almeja responder.

Essa pesquisa, norteia-se pela revisão sistemática, sobre o princípio da colaboração publicizada dos artigos, contendo estudos salutares de forma sistematizada ao processo de investigação que, vislumbra desvendar o objeto, partindo do todo para a parte.

Ademais, chegamos no plano de carreira e remuneração docente, para desvelar-se os critérios envolvidos a partir do vencimento-base, que reverberam nas vantagens pecuniárias e remuneração. Perfazendo assim, à questão problematizadora: Quais são as discussões acerca do debate acadêmico-científico sobre plano de carreira e remuneração docente nas redes públicas municipais de ensino brasileiras pelos periódicos e revistas científicas?

No processo metodológico da revisão sistemática, para inferir os artigos, que colaboram de forma eminente com essa investigação, configura-se no Google Acadêmico (https://scholar.google.com.br) a opção de pesquisa avançada, para encontrar artigos científicos na perspectiva do tema, que seja correspondente ao conjunto dos descritores determinados e utilizados, pelos termos: “plano de carreira” AND “remuneração docente” AND “município”.

> Os resultados foram submetidos à análise de dados, na qual foram excluídas teses (doutorado e mestrado), textos de livros, repetições, artigos científicos com acesso indisponível e citações de artigos, restando apenas os artigos científicos com acesso disponível. Foi analisada a procedência dos artigos científicos: sítios dos periódicos, sítios das bases de dados, blogs ou em outros sítios que podem ser de universidades, por exemplo. Em seguida, foi analisado se os artigos científicos completos eram de acesso livre (gratuito) ou restrito (pago) (Puccini, 2015, p. 77).

Outrossim, pelo condicionamento o critério de inclusão dos artigos analisados conforme o título, as palavras-chave e os resumos, como parâmetro definidos pelos descritores: a) estar

em Língua Portuguesa; b) recorte com período temporal de 2009 até 2024, sendo alinhado a implementação do piso salarial; c) descritores em qualquer lugar do artigo, constando, sobremaneira, estudos de impacto ao tema pelo conteúdo, dados e forma sobre as categorias temáticas que emergem e, d) não incluir citações, foco estrito nas palavras-chave e exclusão de ramificações, delimitando o escopo da pesquisa.

O processo de exclusão ocorreu a partir dos títulos e resumos, seguido pelas leituras completas, excluindo os estudos que evidenciam eixos e categorias que detêm divergências ao tema ou ênfase sistemática em legislações, trabalho docente, formação continuada ou prática pedagógica, bem como pesquisas repetitivas ou vinculadas ao contexto da carreira sob redes públicas estaduais ou privadas.

Todavia, a utilização do Google Acadêmico (GA) é abrangente, devido ao seu aumento exponencial sobre publicações voltadas às ciências da educação, bem como a amplitude acerca da ferramenta de busca ativa online. De acordo com Puccini (2015, p. 80): "Com base no conhecimento da abrangência de cada base de dados como plataforma de busca, observa-se que, dentre as citadas, a que possuiu uma maior abrangência para a busca de artigos científicos foi o GA".

Dessa forma, potencializa-se os resultados publicizados e disponíveis também na(o) Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD), Portal de Periódicos da Capes, Scielo com seus respectivos periódicos, estudos que estão publicizados como síntese de capítulos no Google Acadêmico em forma de artigo, que, permite maximizar os resultados.

Pelo procedimento do levantamento inicial da revisão sistemática, se permeia o processo de verificação, sobre cada produção publicada conforme o título, objeto e resumo, realizando o armazenamento em planilhas e pastas com detalhes pertinentes, em junho de 2025, o registro inicial total se findou com 406 resultados gerais, em 40 páginas de pesquisas no Google Acadêmico.

Nesse sentido, em meados de 15 de março de 2025 inferem-se 406 resultados gerais, dessa forma, ocorre o processo minucioso de leituras e análises. Assim, no dia 12 de maio de 2025 conclui-se a seleção dos 56 artigos científicos, conforme os descritores e processo de exclusão e inclusão que se finda em 27 de junho de 2025.

Após aplicar os critérios da revisão sistemática, inicia-se o processo de inclusão dos artigos analisados conforme o título, palavras-chave e resumos, bem como pelo recorte temporal alinhado ao início da implementação do piso salarial, sendo de 2009 a 2024, constando, sobremaneira, os estudos de impacto ao tema pelo conteúdo, dados e forma sobre as categorias temáticas que emergem.

Todavia, o processo de exclusão ocorreu a partir dos títulos/resumos, seguido das leituras completas, excluindo os estudos que evidenciaram eixos e categorias que detêm divergências ao tema com ênfase nas legislações, no trabalho docente, na formação continuada e/ou prática pedagógica, ou seja, uma fuga ao escopo da valorização monetária.

É pertinente, rememorar que, a efetiva aplicação da revisão sistemática, se torna constante, a partir da leitura flutuante de cada trabalho levantado, descartando as pesquisas com natureza dispersa ao objeto investigado e, trabalhos que não preenchem a configuração do protocolo determinado, por exemplo plano de carreira docente e valorização no ensino superior.

Por conseguinte, uma quantidade considerável que se destoa do tema principal, identificado já no próprio título, ou pelo resumo disponibilizado e suas palavras-chave, ao determinar como foco o plano de carreira e a remuneração docente apenas de rede estadual, sendo agregados e selecionados, os artigos que acrescentam e agregam substancialmente com ênfase nas redes públicas municipais desta pesquisa.

A partir da definição temporal de 2009 até 2024, pelas inferências com o novo exercício de remessa excludente, chegamos à quantidade de 82 resultados no Google Acadêmico, sendo: artigos científicos (59), dissertações (06), teses (05), trabalho de conclusão de curso (01), duplicidade de artigos (03) e trabalhos em anais (08). Todos com conteúdo relacionado sobre o tema, restando a aplicação da exclusão final, como parâmetro; a seleção dos artigos científicos que edificam a compreensão do panorama nacional e, por regiões, acerca do objeto pesquisado.

Dessa forma, como resultado da realização sobre a aplicação dos critérios finais de exclusão, dos 82 resultados totais, conforme descritores, infere-se, ao final 56 artigos científicos selecionados, que vislumbram uma abordagem específica ao tema, pôr recorte ou diante da forma ampliada, ao que se refere o conteúdo, numa perspectiva de investigações e discussões acadêmico-científicas, contendo as relações, os fenômenos e dinâmicas dos elementos que interferem diretamente ao tema.

Realizou-se a leitura minuciosa dos artigos científicos selecionados, que, contribuem, sobremaneira, para apreender o processo de (des)valorização docente, enquanto perspectivas sob elementos e categorias dos planos de carreira docente, no processo de retroalimentação, frente as configurações, destaques e nuances em defesa da carreira do magistério, possibilitando aproximar-se das nuances.

Notou-se uma investigação direcionada aos contextos das redes estaduais, isso sinaliza que o contexto das redes estaduais também requer uma ampliação sobre a quantidade de pesquisas, outro recorte que requer exploração está na perspectiva da carreira sob instituições

privadas, por fim, incorreu pesquisas repetitivas com alterações sutis do tema e resumo, contendo o mesmo conteúdo e sentido publicado em outras revistas.

Nesse sentido, findam-se 56 artigos categorizados por temáticas tanto no Gráfico 1 por regiões e contemplando o nível nacional, como no Gráfico 2 abaixo, servindo como parâmetros essenciais para esmiuçar os estudos pertinentes aos eixos fundantes, conforme, as análises do panorama nacional envolvendo redes públicas municipais.

Sendo um processo de investigação para compreender o panorama nacional, bem como os dados e informações sobre pesquisas espalhadas nas cinco regiões do país, realizando estudos e interpretações diante das realidades e dados encontrados, pelas características e especificidades da profissão docente, sobretudo, reitera-se o foco nas redes públicas municipais de educação.

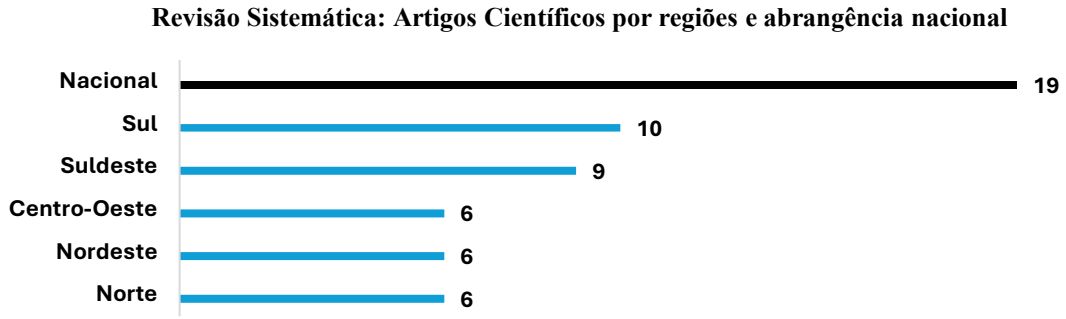
É importante discernir sobre a seleção dos artigos científicos, produzidos por regiões do Brasil, pois permite observar a relevância temática em abordagens de caráter nacional. Tal seleção vincula-se à necessidade de estruturar uma investigação capaz de analisar um conjunto ampliado de fatores relevantes, tais como plano de carreira, remuneração e valorização docente em municípios e/ou capitais.

Entretanto, alguns artigos ampliam o escopo da pesquisa ao realizar comparações entre redes estaduais e municipais de educação, favorecendo a compreensão do sentido sobre os elementos utilizados que se encontram na construção da carreira docente, bem como entre as diferentes redes municipais de educação/ensino.

Diante disso, tais artigos foram selecionados por apresentarem abordagens complementares, com categorias e elementos que se replicam e compartilham nomenclaturas como: progressão, interstícios e temporalidades semelhantes.

Assim, esses estudos fundamentam os percursos teóricos e metodológicos adotados, contribuindo para a aplicabilidade da análise e possibilitando apreender as nuances e contradições presentes nos dados. Tais elementos, advindos de discussões pertinentes, edificam o contexto da carreira, do vencimento e da remuneração no magistério público ao desvelar os dados e critérios, transformados em evidências que são significativas para a pesquisa.

Gráfico 1 – Quantidade total de 56 artigos científicos que abordam: Planos de Carreira e Remuneração Docente em município(s), Brasil – 2009 até 2024.



Fonte: Google Acadêmico (GA), elaborado e adaptado pelo autor a partir da revisão sistemática (2025).

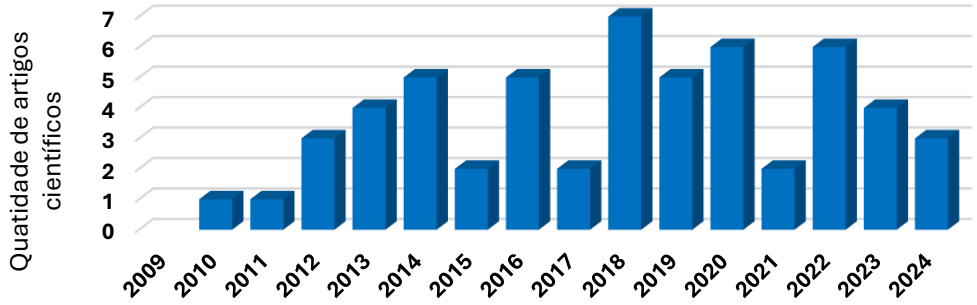
Os dados apresentados acima, no Gráfico 1, contém informações quantitativas acerca dos artigos científicos publicizados entre o recorte temporal de 2009 até 2024, os dados sinalizam um aumento nas pesquisas sobre carreira buscando abrangência nacional, isto é, investigar e contrastar para além da realidade local, realizando uma inter-relação sobre carreira e remuneração docente ao pesquisar capitais dos estados no sentido de compará-las.

Conforme os descritores definidos, constata-se também, 19 estudos com abrangência nacional e 37 pesquisas por regiões, envolvendo uma ampliação sob redes públicas municipais de educação em diferentes municípios e contextos, com discussões pertinentes a nível nacional sob contraste dos planos de carreira, remuneração e valorização monetária aos docentes.

Por outro lado, no Gráfico 2 abaixo, é possível apreender os dados sobre a produção acadêmica, a partir da publicização, isto é, as informações sobre os últimos 15 anos, que, fica evidente no gráfico uma oscilação podendo ser compreendida mediante a influência de caráter político e econômico, o declínio sobre investimentos em pesquisas sobre o tema nesse recorte temporal de 2009 a 2024, contendo aspectos quantitativos supracitados para cada ano, sobre inferidas 56 produções de artigos científicos, publicados sendo subdivididos por ano.

Os dados apresentados evidenciam que as produções acadêmicas científicas nos anos de 2010, 2011, 2015, 2017 e 2021 apresentam um baixíssimo quantitativo, sobretudo, considerando tratar-se de uma análise em perspectiva nacional, em defesa das pesquisas sobre plano de carreira docente, suas categorias, elementos e a remuneração.

Gráfico 2 – Extração de dados: Artigos Científicos Publicizados de 2009 a 2024.



Fonte: Google Acadêmico (GA), elaborado e adaptado pelo autor (2025).

Pela extração de dados é possível observar como a questão do *impeachment* sinaliza, pela quantidade de estudos publicizados o viés que o impacto político e econômico pode causar na condução das pesquisas científicas e suas respectivas nuances para as produções que dependem do financiamento enquanto uma das condições imprescindíveis. Dessa forma, infere-se que os interesses ideológicos influenciam na política de investimentos do Brasil para o campo da pesquisa científica, podendo aplicar ou mitigar os repasses financeiros necessários para o financiamento dos programas tanto das universidades quanto dos institutos federais.

Observa-se um aumento gradual na investigação acerca ligada ao tema até o ano de 2014, por conseguinte, decorre uma notória estagnação perante o contexto político deturpado no ano de 2015 em que configurou-se a ocorrência de *impeachment* no cenário nacional. É possível apreender com os dados mediante as publicizações, conforme o recorte sobre os últimos 15 anos, uma oscilação contínua na produção acadêmica voltada ao tema mediante sinalização de queda no investimento para a realização de pesquisas, que requer decisão política a partir dos fatores econômicos.

Dito de outro modo, é possível salientar entre duas e cinco pesquisas sobre o período consecutivo da ocorrência do conflito e processo político em âmbito nacional, seguido do pico do maior colapso diante da Covid-19 no ano de 2021 com duas produções. Embora a pandemia tenha iniciado em 2020 o contexto social e econômico foi deturpado através da anormalidade vivenciada por todos os campos da sociedade civil.

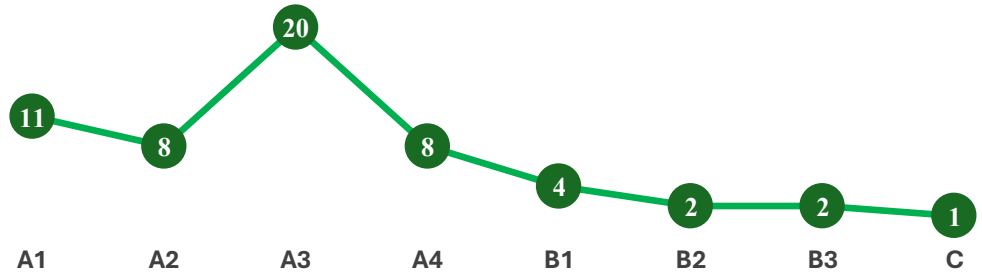
Observou-se que, durante o processo da revisão sistemática, muitas pesquisas se concentravam no trabalho docente, visando problematizar e propor novas práticas pedagógicas deixando em último plano, as menções objetivas que estruturam o exercício profissional, como os aspectos remuneratórios, plano de carreira e valorização monetária exequível aos docentes.

Desse modo, encontramos estudos, contestando e propondo o trabalho docente em diferentes perspectivas, marcada por ideias que reverberam a formação, a identidade e prática

a docente, sendo amplamente investigadas, enquanto os fins monetários acerca da carreira e remuneração docente, permanecem com lacunas, visto que, tem-se poucas pesquisas.

No Gráfico 3 abaixo contém a ilustração que apresenta o quantitativo de artigos, no quadriênio 2021-2024 e suas respectivas classificações *Qualis Capes*, como artigos científicos publicizados, no período de 2009 a 2024 que foram selecionados e utilizados nesta pesquisa.

Gráfico 3 – Classificação 56 artigos publicizados quantitativo em periódicos ISSN/Capes, 2009 a 2024.



Fonte: Google Acadêmico (GA) Quadriênio 2021-2024, elaborado pelo autor (2025).

Todavia, a título de informação, os aspectos qualitativos são essenciais para uma pesquisa científica, a Tabela 1 a seguir, permite compreender a partir da revisão sistemática efetivada, os artigos científicos selecionados por revista, permitindo inferir as revistas, em nível nacional que demonstram preocupação e pesquisas-estudos direcionados ao encontro do tema.

Desse modo, promovendo uma contribuição substancial para esse estudo, uma vez estando publicizados e disponibilizados com dados-evidências acerca, sendo desvelada a aproximação e encontro das discussões com bagagem teórica-científica nos artigos, que vão ao encontro dos respectivos descritores definidos para essa pesquisa.

Tabela 1 – Quantidade de artigos por revistas científicas/periódico(s) conforme Qualis Capes sobre o tema, Brasil – 2009 até 2024.

Revista	**Quantidade de artigos**
Financiamento da Educação (FINEDUCA)	17
Educação em Foco (UEMG)	05
Retratos da Escola (CNTE)	03
Educação em Questão	02
Arquivos Analíticos de Políticas Educativas	02
Jornal de Políticas Educacionais	02

Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos	02
Revistas contendo um artigo científico publicizado sobre o tema	23
Total de artigos publicizados em revistas e periódicos conforme descritores	**56**

Fonte: Google Acadêmico (GA), elaborado pelo autor (2025).

O levantamento, exposto na Tabela 1, abrange estudos do período de 2009 até 2024, contendo 17 artigos científicos, publicados na Revista de Financiamento da Educação, pela Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação (FINEDUCA).

Perfazendo 05 artigos na Revista Educação em Foco, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Educação e Formação Humana da Universidade do Estado de Minas Gerais (UEMG), 03 sendo na Revista Retratos da Escola é da Escola de Formação (Esforce) da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), 02 artigos pela Revista Educação em Questão que é um periódico do Centro de Educação e do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Por conseguinte, 02 artigos na Revista Arquivos Analíticos de Políticas Educativas sendo periódico multilíngue, de abrangência internacional, 02 artigos pelo Jornal de Políticas Educacionais da Linha de Políticas Educacionais do PPGE da UFPR, e 02 artigos na Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos, criada em 1944 pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), bem como os demais 23 artigos.

Sendo publicado 01 artigo em cada revista, a saber: Pesquiseduca; Educação e Sociedade; Práxis Educacional; Faed-Unemat; Plurais; Educação, Ciência e Cultura; Políticas Educativas; Teias UERJ; Brasileira de Política e Administração da Educação; Espacios; Educação, Linguagem e Literatura; Educação e Realidade Scielo; Cadernos de Pesquisas (Fundação Carlos Chagas), Horizontes Revista de Educação; Práxis Educativa; Educação e Políticas em Debate; Mosaico; Campo da História; Estudios Teóricos y Epistemológicos em Políticas Educativa; Educação, Ciência e Tecnologia – TEAR, Professare, Ibero Americana de Humanidades, Ciências e Educação e Cadernos de Educação UFPel.

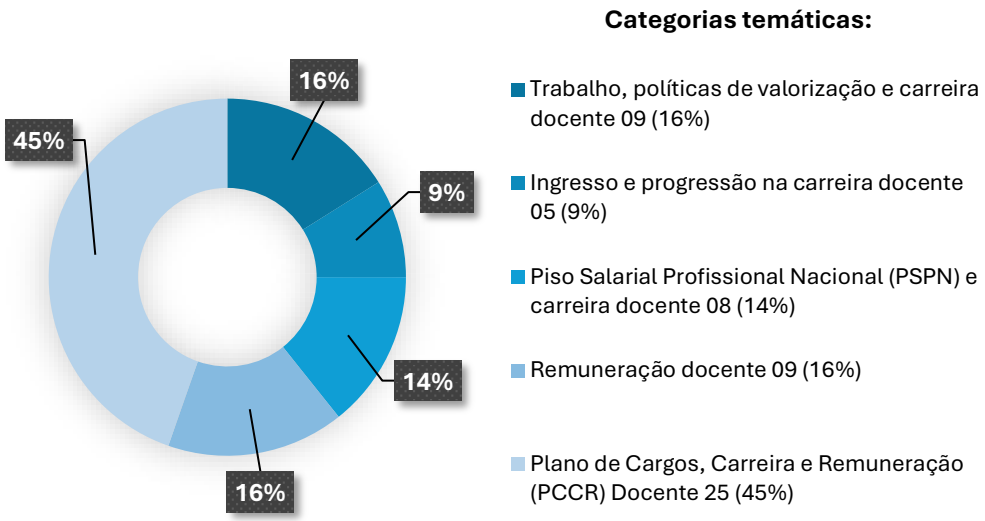
Analogamente, nesse sentido, através da revisão, foi possível inferir elementos e categorizar partes do todo. Além disso, essa categorização promove uma apreensão e aproximação detalhada do objeto investigado, após a extração dos dados qualiquantitativos e, pela investigação de forma sintetizada, foi possível estruturar e confeccionar.

A seguir, temos a composição de cinco quadros com o panorama nacional com ênfase no âmbito municipal para delinear compreensões acerca da carreira, vencimento e remuneração docente, numa configuração sob critérios, nuances, empecilhos ou avanços determinados nos

documentos e estudos, subdivididos em categorias que permitem, discussões cruciais, bem como elucidam, sobremaneira, as hipóteses e os pressupostos, sob perspectivas do tema investigado minuciosamente.

Dessa forma, tem-se, em sequência, os artigos científicos selecionados, contendo respectivas categorias elencadas, sendo: 1) Trabalho, políticas de valorização e carreira docente; 2) Ingresso e progressão na carreira docente; 3) Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e carreira docente; 4) Remuneração docente; e, 5) Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente. Conforme o Gráfico 4 a seguir:

Gráfico 4 – Quantitativo e Percentual (%) de artigos científicos por categorias de 2009 a 2024.



Fonte: Google Acadêmico (GA), elaborado pelo autor conforme revisão sistemática, 2025.

É possível depreender que, considerando o período em volta de 15 anos com produções entre 2009 a 2024, temos uma quantidade de investigações aferidas que acendem à luz sobre ampliar os estudos acerca das categorias e elementos analisados, visto que, é salutar o processo de aperfeiçoamento acerca de temas caros e pertinentes, como os vieses monetários, ou seja, piso, progressão, plano de carreira e remuneração docente.

2.2 Trabalho, políticas de valorização e carreira docente.

Como pontapé inicial, sobre o panorama nacional, teremos uma imersão que, será a partir de quadros adaptados, elaborados, pelos estudos identificados e publicizados. Numa

configuração através de sínteses, mediadas por contribuições teóricas frente as categorias temáticas.

O Quadro 1, a seguir, têm-se os aspectos relacionados à categoria nomeada como trabalho docente e as políticas de valorização na carreira do magistério. Permeia-se a construção acerca da profissão docente, contendo, de forma específica, 09 (nove) artigos científicos com discussões iminentes, que colaboram, sobremaneira, para iniciar os estudos que vislumbram desvendar as categorias e o tema investigado. Sendo propositiva a leitura atenta, dos cinco quadros, sendo este o primeiro.

Quadro 1 – Trabalho, Políticas de Valorização e Carreira Docente.

Título	Autor(es)		Periódicos	Discussão Principal	Ano
Políticas Públicas Educacionais e Valorização Docente	FARIAS, Adriana de Jesus Diniz.		Pesquiseduca	Analisa os marcos históricos, legislativos e políticos que contribuíram positivamente para a valorização do professor da escola básica pública.	2013
Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação?	DUARTE, Adriana Duarte; MELO, Savana Diniz Gomes.		Revista Educação em Questão	Discute alguns dados de pesquisa sobre o Trabalho Docente na Educação Básica no Brasil (2010), com destaque para a remuneração, valorização e carreira docente.	2013
Requisitos Essenciais para a Atratividade e a Permanência na Carreira Docente	MASSON, Gisele.		Educação & Sociedade –	Aborda a valorização de professores no Brasil, em sua complexidade e abrangência (considerando as condições de trabalho, o salário e a carreira, a formação inicial e continuada), e um conjunto de requisitos que podem ser considerados como parâmetros para a análise de planos de carreira.	2017
Trabalho Docente em documentos do Banco Mundial: Salário e Carreira	MACHADO, Jarbas de Paula.		Revista de Educação, Linguagem e Literatura	Descreve e analisa proposições do Banco Mundial (BM) que envolvem o trabalho docente na educação básica, sobretudo, nos aspectos relacionados a salário e carreira.	2018
Aspectos da Valorização Docente em narrativas de professoras dos anos iniciais do Ensino Fundamental	GOMES, Valdete Aparecida Fernandes Moutinho; NUNES, Célia Maria Fernandes; PÁDUA, Karla Cunha.		Revista Práxis Educacional (on-line)	Investiga a valorização docente, a partir de narrativas de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental da rede municipal de Mariana, Minas Gerais, em diálogo com referenciais teóricos sobre a temática. O conceito de valorização docente é polissêmico, envolve aspectos objetivos (formação, remuneração, condições de trabalho e carreira) e subjetivos (reconhecimento social e a realização profissional) e que ambos encontram-se imbricados na vida do/a professor/a.	2019

Valorização Docente no Município de Dourado – MS: entre o normatizado e o implementado	NASCIMENTO, Taynara Tavares do; MILITÃO, Andréia Nunes.		Horizontes - Revista de Educação	Analisa como se configura a valorização docente no município de Dourados/MS. O Plano Municipal de Educação (2015/2025), detendo-se as metas 15, 16, 17, 18 e 19 do documento, procurando desnudar aspectos da formação docente, carreira, remuneração e condições de trabalho.	2019
Quanto vale o trabalho do(a) professor(a)? Carreira e remuneração (1932-1964)	FLÔRES, Taís; GIL, Natália.		Revista Educação em Questão	Análise histórica acerca da carreira e da remuneração de professores no município de São Sebastião do Caí/RS, entre os anos de 1932 e 1964.	2022
Jornada de Trabalho Docente e os desafios da valorização profissional	RIBEIRO, Josete Maria Cangussu.		Revista Faed – UNEMAT	Aborda aspectos como: carreira, piso salarial profissional nacional e a relevância dos planos nacional, estadual e municipal de educação para garantia destes direitos.	2022
Plano Nacional de Educação 2014-2024: Plano de Carreira e os desafios frente à política de meritocracia	VALENTE, Marluce Silva; MILITÃO, Silvio César Nunes.		Revista Retratos da Escola	Apresenta uma reflexão crítica sobre os planos de carreira como elemento fundamental no PNE 2014-2024, em contraposição à meritocracia como parâmetro de suposta valorização docente nas arenas políticas governamentais.	2023

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da revisão sistemática pelo Google Acadêmico (2025).

Nessas circunstâncias, os estudos relacionam elementos históricos que fomentam uma conjectura das políticas públicas educacionais de valorização, mediada pelo necessário debate e representação qualificada, ou seja, por representantes da categoria envolvidos no processo histórico, marcado por lutas com avanços e retrocessos, ecoando vozes de quem realmente conhece os anseios e desafios da profissão e carreira docente.

No que tange à educação, a abordagem desenvolvida por Farias (2013) delineia-se, pela historicidade e inferência da constituição da profissão docente, enquanto percurso histórico, "há que se evidenciar que os 'jesuítas-professores' não recebiam salário" e, viviam em grandes terras doadas pela Coroa Portuguesa.

De acordo com Farias (2013, p. 339), os jesuítas, que após 200 anos, foram expulsos do Brasil, marco que permitiu debilitar a educação pública brasileira, deixaram 200 escolas de primeiras letras e foram responsáveis pela formação dos poucos 'professores' da época, há que se destacar que "o ensino na Colônia era composto, em sua grande maioria, por professores despreparados para tal função, além de serem mal pagos ou ficarem longos períodos sem receber seus salários".

Para a compreensão das profundas transformações, reformas e legislações processadas no campo da educação, diante da ampla historicidade, torna-se salutar, aplicar um recorte objetivo, assim, nessa perspectiva, Duarte e Melo (2013, p. 205) relacionam que, "a remuneração dos professores passa a compor o conceito de valorização docente, nos documentos oficiais, desde a Constituição Federal de 1988".

Nessas circunstâncias históricas, é pertinente destacar, conforme Masson (2017) os elementos da atratividade e permanência na carreira docente, visto que "as lutas dos docentes por melhores condições de trabalho, remuneração e manutenção de direitos são legítimas" (Masson, 2017, p. 851).

Nesse ínterim, emerge de forma estruturada, os organismos internacionais, que entrelaçam-se pelos interesses acerca do fundo público da educação, isto é, a visibilidade dos recursos públicos com foco no processo de descentralização, que concentram um arcabouço econômico e, despertam interesses escusos enquanto princípio enviesado para os investimentos na educação. Nessa conjuntura, o Banco Mundial aponta medidas para os governos, com foco evidente em países subdesenvolvidos (em desenvolvimento), e considera o professor um dos insumos importantes no processo educativo.

Há, de acordo com Machado (2018, p. 6), uma interferência do Banco Mundial que propõe, entre outros marcos e estratégias,

> A escala de importância dos insumos para melhorar o rendimento, baseado em estudos sobre correlação da aprendizagem em países de baixa e média renda, é apresentada pelo Banco Mundial (1996, p. 90) por meio de um gráfico que indica: 1º) biblioteca; 2º) tempo de instrução; 3º) deveres; 4º) livros didáticos; 5º) conhecimento dos professores; 6º) experiência dos professores; 7º) laboratórios; 8º) remuneração dos professores; 9º) tamanho da classe.

Seria neste marco, portanto, o encontro de uma evidência, relevante e histórica, visto que a remuneração dos professores é apontada, sob forma hierarquizada, apenas no 8º (oitavo) item, aplicando nuances de uma perspectiva muito secundarizada. Assim, encontrar-se-á uma problematização sustentada via narrativas e documentos pelo Banco Mundial que (re)desenha a compreensão de governos e políticos, alocando a remuneração e valorização real, sempre pela sustentação e mediação em última instância, que infere, menor relevância aos fins monetários.

Todavia, observa-se uma radicalidade e interferência expressa, advinda dos interesses do Banco Mundial (BC), pela inserção de manuais recorrentes para a instrução, sob configurar e condicionar a elaboração dos planos de cargos e salários de estados e municípios. Nota-se, portanto, a interferência dos organismo multilaterais como Fundo Monetário Internacional

(FMI), Organização Mundial pelo Comércio (OMC), Organização das Nações Unidas (ONU), Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e, Organização dos Estados Ibero-americanos (OEI) pela vigilância e disputa ao campo da valorização monetária, fundos e recursos destinados aos professores e a educação.

Dito isso, instaura-se e fomenta uma profunda ruptura acerca dos aspectos de valorização remuneratória, vencimento-base, no zelo pela aplicação e revisão dos planos de carreira do magistério, pela ampliação política e social sobre a defesa da profissão docente, numa perspectiva que estabeleça o consenso para uma valorização real, que seja expressa no contracheque dos professores brasileiros.

Delineando uma deterioração da profissão docente, sendo evidenciada, pelas construções e lógicas presentes que propõem discussões improdutivas, sobre ações exequíveis, essas que, dependem da ação de fazer no campo político e jurídico. Sobretudo, alocando os direitos remuneratórios, sempre nas últimas instâncias possíveis, sob apontamentos que desenvolvem uma insatisfação docente, configurando uma reflexão sobre abandonar a profissão docente, conforme destaca Masson (2017, p. 853) ao refletir que,

> O estudo de Lemos (2009) também indica que as principais razões para o abandono são: a desvalorização profissional, a indisciplina e a violência dos alunos, os salários baixos, o ambiente negativo de trabalho, a progressão continuada, as famílias desinteressadas, as condições de trabalho, dentre outras.

Não podemos esquecer, sendo pertinente salientar que, a Constituição Federal de 1988, representa um avanço histórico, de maneira salutar, em seu artigo 206 ao estabelecer, entre outros princípios:

> V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
> VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos da lei federal (Brasil, 1988).

De acordo com Farias (2013, p. 344) ocorreu um aumento exponencial do número de matrículas de discentes e docentes, após a constituição federal, sendo que “em 1991, foram registradas 32.973.954 matrículas e 1.555.345 funções docentes.” Assume-se, assim, uma deficiência financeira dos Estados. Nesse ínterim, a forma de financiamento é uma constante articulada, para posterior configuração, concernente ao contexto, por idas e vindas de uma árdua luta histórica.

Nota-se que o processo de lutas é uma necessidade eminente, para acentuar avanços significativos no campo da educação, após exatos 8 (oito) anos da Constituição Federal no Brasil, as discussões fomentam orientações, que promoveram consensos diante da historicidade, acerca da organização dos sistemas de ensino, em parte, enquanto política nacional de educação para a profissão docente. Logo, temos a regulamentação do texto constitucional, sob nº 9.394/1996 sendo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nos artigos 8º, § 1º, e 67, com destaque:

> Art. 8. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, os respectivos sistemas de ensino. § 1º Caberá à União a coordenação da política nacional de educação, articulando os diferentes níveis e sistemas e exercendo função normativa, redistributiva e supletiva em relação às demais instâncias educacionais.
> 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 (Brasil, 1996, grifos nossos).

Nestes termos, fundamenta-se avanços importantes, que revelam conquistas diante dos contextos deturpados de árduas lutas ao longo da historicidade, em relatos, debates e documentos, que se fazem relevantes. Assim, a LDB de 1996 representa um avanço histórico. Todavia, vislumbra-se atualmente a necessidade de um contínuo aperfeiçoamento, doravante da globalização e financiamento, numa percepção necessária, contendo a finalidade de elencar e, desenvolver aspectos ainda pertinentes da valorização docente.

Povoando uma eminência necessidade sob instituir as reais responsabilidades dos governantes com definição claras de punições exemplares, pela reiterada insistência, aos descumprimentos sobre as legislações, piso, carreira, diretrizes, planos, acordos políticos e até o crime de protelar decisões com sentenças favoráveis aos docentes, em escalas jurídicas, coletivas e individuais, pela obrigação de fazer e cumprir, mesmo esgotada a possibilidade de recorrer, enquanto configuração eficiente e eficaz, para a aplicação dos direitos aos professores da educação básica, que envolve a fazenda pública municipal via precatórios protelados.

> A valorização docente não constitui um conceito restrito e simplista, pelo contrário, assume uma complexidade e possui elementos indispensáveis para a real valorização, é constituída por elementos fundamentais como formação (tanto inicial, quanto

> continuada), remuneração digna (condizente com as demandas exigidas pela profissão), condições de trabalho (infraestrutura e material didático-pedagógico) e perspectiva de plano de carreira, regulamentado em legislação específica, para que o profissional possa estar amparado legalmente (Aranda; Perboni, 2023, p. 204-205).

Respectivamente, depreender o conceito de valorização do magistério, requer estudos minuciosos, pela sua complexidade, dividida em eixos, categorias e dimensões, percebidas como objetivas e subjetivas, reverberando demandas básicas indissociáveis aos fins monetários e laborais, para uma valorização docente. Nesse sentido,

> As primeiras envolvem o regime de trabalho; piso salarial profissional; carreira docente; concurso público de provas e títulos; formação inicial e continuada; tempo remunerado para estudos, planejamento e avaliação, assegurado no contrato de trabalho, e condições de trabalho. Por sua vez, as condições subjetivas compreendem o reconhecimento social da profissão e a realização profissional (Gomes; Nunes; Pádua, 2019, p. 436).

Pelas reflexões acentuadas de Flôres e Gil "A desvalorização da docência é permanente: há mais de um século, existem disparidades de remuneração, condições de trabalho e tipos de formação docente" (2022, p. 20). Esse apontamento é resultado de uma análise histórica da carreira e remuneração de professores no município de São Sebastião do Caí/RS, sobre quanto vale o trabalho do(a) professor(a)? Carreira e remuneração (1932-1964) e, permeia uma notoriedade acerca da defesa constante sobre concurso público para docentes, ou seja, as possibilidades na carreira estão interligadas diretamente. Conforme o regimento estabelecido para o trabalho, sendo naquele contexto e época: professora concursada, contratada, subvencionada ou terceirizada com direitos trabalhistas multifacetados.

Nessa tessitura, constitui-se uma entrelaçada relação política e econômica, na qual é possível inferir um elemento, sendo à permanência na profissão docente, que até mesmo na condicionalidade do regime estatutário, transcorrem iminentes fatores no contexto profissional, que podem promover o quadro de desistência, mesmo sob uma ótica de possível resistência.

Conforme Masson (2017, p. 854) "no entanto, a questão da remuneração tem um peso relevante, assim como a identificação com a profissão e a sua valorização social", todavia, observa-se a existência de uma radicalidade e interferência expressa, pelos interesses do Banco Mundial, com a inserção de recorrentes manuais para instrução, que orientava a elaboração dos planos de cargo e salários de estados e municípios.

De acordo com Machado, "os documentos elaborados pelo Banco Mundial, independente do período, guardam a mesma lógica de pensamento: a educação é tomada como

área mercadológica e o ensino como produto" (2018, p. 14). Podendo inferir e estabelecer o interesse na educação como uma mercadoria.

Há que se mencionar, também, a importância do trabalho docente, uma vez que não deve ficar à mercê das provocações e interesses do Banco Mundial, conforme Tardif e Lessard (2005, p. 141), "ensinar é trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos, para seres humanos", bem como o destaque sobre trabalho docente "em meio aos desafios da profissão, o trabalho em equipe e a socialização entre os pares também se destacou como um fator que promove o vínculo com a escola e a comunidade e, ao mesmo tempo, auxilia os docentes em sua prática diária" (Gomes; Nunes; Pádua, 2019, p. 442).

Todavia, esse trabalho docente deve estar vinculado a conjectura das políticas públicas educacionais de valorização e carreira em termos legais, como defendem Duarte e Melo ao apontar, que o "Brasil registra mais de 30% de professores sem planos de carreira, embora a LDB estabeleça essa necessidade há mais de 15 anos" (Duarte; Melo, 2013, p. 208).

Pode-se apreender a necessidade de financiamento específico, para o investimento da educação sobre seus insumos e profissionais envolvidos. O repasse exequível aos direitos remuneratórios dos professores, numa configuração pela efetivação e desenvolvimento da carreira no magistério, conforme Duarte e Melo sobre "a Emenda Constitucional nº 14/1996, que criou o Fundef e a EC nº 53/2006, que criou o Fundeb e o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para o magistério público" (2013, p. 208). Sendo emendas importantes, além disso, a literatura demonstra outro viés relacionado à valorização do magistério, institui-se o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) do Magistério, por meio da Lei Federal nº 11.738/2008.

Observar-se-á, mediante elucidação que o artigo 40 da Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, sobre regulamentar o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, que estabelecia a obrigatoriedade de Estados, Distrito Federal e Municípios de implantarem Planos de Carreira e Remuneração para os profissionais da educação básica, garantindo a valorização desses profissionais como um dos objetivos do Fundeb, atualmente, o (Novo) Fundeb, vigora pela Lei Federal nº 14.113, de 2020, sob respectivas alterações.

Destarte, nessas circunstâncias históricas, uma demarcação que fomenta nuances acerca dos aspectos de valorização docente, partindo do Ministério da Educação que emitiu, junto ao Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica – CNE/CEB, a resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, substituindo a resolução CNE/CEB nº 3, de 1997, essa que não consolidou avanços significativos em termos de valorização.

Outrossim, os atos normativos permitem definir diretrizes nacionais, fixando valorização monetária e, diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Sobretudo, em conformidade com as legislações federais e seus respectivos artigos, a saber: Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008 com seu artigo 6º, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal de 1988, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e o artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Promovendo a configuração para elaboração ou adequação dos planos de carreira e remuneração de todos os sistemas de ensino dos entes federativos: União, Distrito Federal, Estados e Municípios.

Há que se destacar avanços nos artigos 3º e 4º da resolução CNE/CEB nº 2 de 2009, conforme consoantes aos princípios da referida resolução, que caracterizam a valorização docente na carreira:

> Art. 3º *Os critérios para a remuneração* dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional, e no artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) *destinada ao pagamento dos profissionais do magistério*, bem como no artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.
> Parágrafo único. *As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal* e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.
> Art. 4º As esferas da administração pública que oferecem alguma etapa da Educação Básica, em quaisquer de suas modalidades, devem instituir planos de carreira para todos seus profissionais do magistério, e, eventualmente, aos demais profissionais da educação, conforme disposto no § 2º do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes princípios:
> [...] II - *acesso à carreira por concurso público de provas e títulos* e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;
> III - *remuneração condigna para todos* e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008;
> IV - *reconhecimento da importância da carreira dos profissionais do magistério público* e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;
> V - *progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação*, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional.
> (Brasil, 2009, p. 41-42, grifos nossos).

Ademais, a criação de uma nova lei, que estabelece o consenso após muitas tensões de alguns governadores, que se opuseram à criação de um piso salarial, frente ao processo de historicidade e importância da profissão docente, cria um novo cenário, com desafios e pressupostos necessários para sua efetividade, enquanto marco da política de valorização docente, ainda que insuficiente. Aprova-se a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que

estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) do magistério público, com destaques:

> Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, *para a formação em nível médio*, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.
> § 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios *não poderão fixar o vencimento inicial* das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, *no máximo*, 40 (quarenta) horas semanais.
> § 3º *Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão*, *no mínimo, proporcionais* ao valor mencionado no caput deste artigo.
> § 4º Na composição da jornada de trabalho, *observar-se-á o limite máximo* de *2/3 (dois terços) da carga horária* para o desempenho das *atividades de interação com os educandos*. [...]
> Art. 4º A União *deverá complementar*, na forma e no limite do disposto no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e em regulamento, a integralização de que trata o art. 3º desta Lei, nos casos em que o ente federativo, a partir da consideração dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, não tenha disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado.
> § 1º O ente federativo deverá justificar sua necessidade e incapacidade, enviando ao Ministério da Educação *solicitação fundamentada, acompanhada de planilha de custos comprovando a necessidade da complementação* de que trata o caput deste artigo.
> Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica *será atualizado, anualmente, no mês de janeiro*, a partir do ano de 2009.
> Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão *elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009*, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal. (Brasil, 2008, grifos nossos).

No tocante a valorização docente, em 2008, surge como avanço histórico, que revigora a nível nacional os elementos acerca do debate sobre carreira e remuneração docente, a lei do piso, durante o governo de Luiz Inácio Lula da Silva com seu respectivo ministro da educação, o professor Dr. Fernando Haddad, intelectual aprovado desde 1997, na Universidade de São Paulo (USP), sendo uma instituição pública renomada.

Para delinear, sobre jornada de trabalho, citada na lei do piso e também descumprida, os estudos de Ribeiro (2022) apontam que a jornada de trabalho docente, possuí uma dimensão coletiva e, "isso requer novas estruturas de carreira e remuneração, com tempos suficientes para o próprio processamento intelectual, em consonância com uma abordagem educativa pautada por princípios da práxis, ou seja, da teoria e prática" (Ribeiro, 2022, p. 26).

Conforme análises, os "dados da CNTE de maio de 2013 mostram que a grande maioria dos estados não cumpre, na íntegra, a Lei do Piso e se utilizam de artifícios para sua não implantação, ou implantação parcial," (Duarte; Melo, 2013, p. 2011). Isso se reverbera, também

nos municípios brasileiros, visto que, muitas políticas estaduais são propostas aos municípios, inclusive articulações que vislumbram: retrocessos e descumprimento dos direitos determinados por legislações federais.

Dito isso, as narrativas criadas por governadores, são replicadas por prefeitos, vislumbram, em geral, desidratar os direitos docentes numa configuração de ataque, com fulcro neoliberal explícito para: descumprir, protelar e/ou fomentar incongruências, diante da aplicação dos recursos públicos, destinados via Fundeb, para a valorização da carreira do magistério público.

É importante destacar que muitos governadores e prefeitos são temporários no cenário político, de acordo com o período histórico, enquanto os servidores efetivos necessitam de uma carreira estável. No entanto, a garantia de vencimento inicial, remuneração e carreira viável para os servidores públicos é uma necessidade constante, que requer leis e políticas públicas de valorização.

Isso se deve ao fato de que os servidores concursados são atemporais em relação à sua posição laboral, ou seja, permanecem e não deveriam ser prejudicados pelos interesses de governantes temporários, frequentemente, possuem baixa escolaridade. Esses governantes costumam fazer promessas via demagogias vazias, sem fundamentos, e se afastam do compromisso social, histórico, econômico, político e científico que o campo da educação exige para o desenvolvimento da nação.

Ao introduzir o fator de improdutividade proveniente dos governantes, são estabelecidos contextos que visam desnutrir e contornar quaisquer discussões sobre a qualidade da educação e a valorização dos professores. Temos “outro problema é que muitos gestores municipais estão rebaixando as exigências de formação nos concursos públicos, a fim de pagarem somente o piso aos professores, já que esses teriam apenas o nível médio” (Masson, 2017, p. 857).

Isso sugere, como hipótese, um crescente interesse em fundos públicos da educação, especialmente o viés utilizado sob narrativa de economicidade. Esse elemento, com narrativas e argumentos economicistas, se torna essencial para desviar recursos públicos da educação, com diferentes propósitos, sendo uma tática ligada à corrupção e, consequentemente, o enquadramento sobre à improbidade administrativa?

Nesse sentido, essa pergunta revela aspectos sobre a presença de interesses ocultos por parte dos governantes em relação aos recursos públicos. O passado do campo político é frequentemente marcado por diversos atos de corrupção no Brasil, além de promoverem narrativas de economicidade para violar leis, mesmo quando esses governantes possuem recursos públicos suficientes, destinados para a educação e, “também é recorrente a reclamação

quanto ao cumprimento da legislação federal que os obriga a pagar o PSPN e a criar planos de carreira para os professores" (Machado, 2018, p. 19).

Se, por um lado, a particularidade está no abundante desejo pelo descumprimento das legislações, que favoreçam políticas de valorização e carreira, por outro, temos uma construção concomitante, pela defesa dos direitos na profissão docente, e essa tessitura ecoa na sociedade civil, organizações sindicais e movimentos grevistas ao tempo de interstício, que permeia avanços e também retrocessos na constituição da historicidade, diante dos dissensos até a formação de consensos, numa relação complexa entre (des)encontros, aos movimentos e às forças do trabalho docente-intelectual.

> O tema da valorização docente sempre foi polêmico e os movimentos travados em torno de sua real efetivação nem sempre conseguiram respostas consistentes por parte dos responsáveis pela gestão das políticas públicas. Embora exista um debate sobre os elementos que compõem a valorização do trabalho docente, a questão salarial é consenso como um dos pontos a serem destacados no processo (Aranda & Perboni, 2023, p. 209).

Nesse sentido, é necessário entender que os governantes coexistem de forma temporária em suas estruturas micro e macro. Em geral, o estado neoliberal fomenta o discurso do mérito individual, promovendo um ambiente de competição por melhores resultados no trabalho e eficiência econômica. Isso reforça a individualidade e, consequentemente, enfraquece os princípios de coletividade. "A ideia de meritocracia tem se mostrado presente em todas as ações governamentais como forma de expressar uma vontade política neoliberal, unilateral, de interesses próprios e/ou partidários, sem discussões de base" (Valente; Militão, 2023, p. 604).

Entender a historicidade por meio de legislações, resoluções, diretrizes e planos se torna um aspecto fundamental para sustentar a defesa das políticas públicas educacionais que valorizam a carreira e a remuneração dos professores na educação básica. Em especial, para aqueles que atuam na primeira etapa do ensino, ou seja, nas redes municipais de educação. É essencial situar discussões e análises rigorosas que se concentram nas configurações e nos elementos estruturantes.

O estabelecimento de diretrizes e metas para a educação traz nuances e representa um marco na história educacional. Como exemplo temos a criação do primeiro Plano Nacional de Educação (PNE) em 1962, liderado por Anísio Teixeira, um defensor da educação como um direito, não um privilégio, embora não tenha sido sancionado como lei na época. Todavia, é inegável que esse processo de elaboração teve um impacto nas políticas educacionais brasileiras.

Portanto, encontrar-se-á por esse ângulo, no percurso, muitas tensões durante o processo histórico, norteado por debates, dissensos e consensos, até a promulgação do Plano Nacional de Educação - PNE (2014-2024), pela Lei Federal nº 13.005/2014.

Para melhor elucidar, é mister apreender os entraves nas metas 17 e 18 no Plano Nacional de Educação - PNE (2014-2024) de acordo com a Lei Federal nº 13.005/2014, bem como nos termos do inciso VII do art. 206 da Constituição Federal de 1988 e, artigo 61 da LDB pela Lei Federal nº 9.394/96. É notável os expressivos aportes dos artigos que trazem à tona essa importância de analisar as legislações colacionadas e pertinentes ao campo da educação e da valorização docente, sobretudo, com ênfase nos reflexos financeiros e monetários a partir das diretrizes e planos com falhas tanto na operacionalização quanto no processo de fiscalização dos sistemas e da realidade *in loco* perante os recursos destinados a partir do financiamento para um adequado investimento que vise aperfeiçoar a aplicação fidedigna do erário público.

Assim, faz-se percebido na trajetória do PNE, enquanto legislação, contendo diretrizes importantes, estruturadas como metas. Sobretudo, permeia também um contexto histórico que abrange um desinteresse sistematizado por representantes dos governos, nas três esferas, que passam e não se propõem de fato, em assumir um compromisso eminente para com a educação, nas exigências de ser compreendida como projeto e política de estado, que requer um processo de corresponsabilidade direta e, sobretudo, permanente para a efetividade das condições de aplicabilidade ao desenvolvimento das metas e objetivos, aos moldes e princípios da isonomia, publicização, avaliação contínua, eficiência, eficácia e efetividade das propostas, voltadas ao PNE (2024-2034) sem esquivar-se do que determina o PNE (2014-2024).

Advoga-se, respectivamente na perspectiva de colocar como prioridade a educação pública, essa que precisa ser laica, gratuita e de qualidade para todos e todas, proporcionando efetivos debates acalorados sobre o novo PNE (2024-2034) que visa assegurar no conjunto de 252 estratégias, o estabelecimento de 18 objetivos e 58 metas.

Nesse ínterim, a partir das leituras de pesquisas e relatórios, percebe-se de forma explícita, pelas inferências, acerca de uma constância sobre os interesses dos fundos públicos da educação, isto é, o erário-dinheiro público que vêm à tona, elucidando formas de mecanismos e estratégias, diante do interesse por parte de algumas organizações e/ou autores assíduos, no processo acerca do currículo, da avaliação e também sobre o trabalho docente.

Pelo controle numa perspectiva do estado neoliberal, aos interesses escusos dos reformadores empresariais nas atividades meios e fins, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), bem como a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO) e a Organização dos Estados Ibero-americanos

para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI). "A padronização e o controle atingem todas as categorias do processo didático. Além destes impactos na categoria da avaliação, existem impactos sequenciais nas outras categorias" (Freitas, 2014, p. 1099).

No entanto, é necessário mobilizar-se constantemente em relação ao PNE (2014-2024), que apresenta quatro metas importantes voltadas para a formação e valorização dos professores: as metas 15, 16, 17 e 18. Numa perspectiva de avanços ao reconhecimento da necessidade de resgatar a importância do trabalho docente no Brasil, uma vez que se constitui fator fundamental e de caráter urgente, para a melhoria e garantia da educação, numa edificação de avanços para uma qualidade pedagógica factual e materializada, distante dos fins demagógicos.

> Meta 17: Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE;
> Meta 18: Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal PNE (2014-2024).

O PNE (2014-2024) vem sendo deixado de lado, em último plano, por longos anos, diante das ações do governo federal, com representantes políticos temporários, isto é, que não permanecem no poder nem assumem durante a estadia de representação o compromisso aquém de idealista, mas factual para materializar-se, enquanto corresponsável pelo aperfeiçoamento, manutenção, avaliação e efetiva prática do plano com objetivos, metas e estratégias.

Todavia, norteia-se o regime necessário da colaboração direta e indireta com as esferas estaduais e municipais, vislumbrando consolidar e ampliar uma garantia do direito à educação e, ao mesmo tempo, valorizar e reconhecer a importância do desenvolvimento educacional para a nação brasileira, na perspectiva de avanços em pesquisa, ciência, tecnologia, bem como formação técnica ou propedêutica e, integral ou integrada, efetivando uma estrutura de condições e elementos dignos, na carreira docente com paulatina e insistência melhoria salarial.

Aplicando um ciclo contínuo de aperfeiçoamento e análises para o evidente combate à corrupção, sobre a vigilância dos impostos públicos que agrupam orçamentos e financiamentos da educação pública mediante recursos públicos destinados para materializar-se sem assentar os desvios de finalidade enquanto problemática pouco debatida para sanções céleres e eficazes.

Conforme apontam Valente e Militão (2023), é interessante anunciar em voz alta e chamar atenção para a problematização dos governos neoliberais, esses que efetivam a meritocracia e, desarticulam possibilidades ao aplicar compreensões/interpretações

equivocadas, para propositalmente, vincular descrédito e/ou desestabilização das legislações que consolidam a valorização e carreira docente. Aplicando discursos que,

> Apregoa-se a valorização dos/das professores/as, em relação a seus desempenhos, aproveitamento, metas, rendimento institucional; trata-se de uma valorização salarial convertida em gratificações/abonos, sem a defesa dos direitos de um plano de carreira digno a um/uma professor/a, bem como a desconsideração do PSPN como instrumento legal e determinante de valorização da carreira docente (Valente; Militão, 2023, p. 619).

Há de acordo com Masson (2017), uma condição evidente em defesa da profissão docente, que entrelaçam perspectivas acerca da atratividade, permanência e materialidade, sendo uma atitude inteligente, sobre manter vigilância total ao rechaçar discursos neoliberais e meritocráticos com profundas disparidades e contradições, assim,

> Reafirmamos, portanto, a importância da remuneração e da ascensão na carreira profissional, a partir da formação, desde o ingresso; da passagem de um nível para outro da carreira sem exigência de um tempo prolongado; da remuneração, ao final da carreira, significativamente maior do que o vencimento inicial; da consideração das condições de vida local na definição da remuneração, a fim de que o rendimento do professor seja compatível com o custo de vida; da perspectiva de se chegar ao final da carreira para o coletivo dos professores e não apenas para uma minoria (Masson, 2017, p. 861).

Sobretudo, em linhas gerais, a partir das análises é possível compreender a existência de diversas incongruências, que provocam abordagens pertinentes para mitigar o tema investigado, numa perspectiva de apreender a existência do estado neoliberal nessa conjuntura, bem como a necessidade de superar rupturas políticas-administrativas e discricionárias, para inferir vieses e materializar políticas públicas de valorização docente.

Contudo, numa configuração fomentada pela perspicácia da participação, coletiva dos envolvidos, diretamente, no processo educacional, isto é, sem fins demagógicos. Promovendo a finalidade sob intensificar avanços significativos na carreira docente, aplicando condições de infraestrutura física, insumos e recursos pedagógicos, bem como salariais e remuneratórias, seja no efetivo exercício ou na aposentadoria (inativo), diante de toda a importância contundente do trabalho docente, revela-se uma intrínseca dívida histórica do Brasil com seus professores.

Tendo delineado esse quadro mais amplo de trabalho, valorização e carreira docente, passa a ser fundamental examinar de modo mais específico como tais princípios se materializam nos mecanismos de acesso e desenvolvimento profissional. É nesse horizonte que se insere a próxima seção, dedicada ao ingresso e à progressão na carreira do magistério.

2.3 Ingresso e progressão na carreira docente.

Na perspectiva de aprofundar a análise da carreira do magistério. O Quadro 2 reúne estudos que tratam das formas de ingresso e dos critérios de progressão na carreira docente, a partir de 5 (cinco) artigos científicos. Essas investigações, situadas em diferentes contextos municipais, evidenciam elementos que incidem diretamente sobre as possibilidades de desenvolvimento profissional, revelando padrões que tendem a se repetir em escala nacional, num movimento que se aproxima de um "comportamento de manada" na maneira como se (des)configura as regras de entrada e ascensão carreira docente.

Quadro 2 – Ingresso e Progressão na Carreira Docente no Brasil.

Título	Autor(es)	Periódicos	Discussão Principal	Ano
Análise da condição de ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba	ABREU, Diana Cristina de.	Educação em Foco	Analisa a carreira docente estabelecida nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba. Na análise, priorizaram-se condição de ingresso, recrutamento dos professores e as formas de progressões salariais praticadas com base na formação dos docentes.	2010
Do estatuto ao plano de carreira: a progressiva desvalorização do magistério público	GURGEL, Rogério Fernandes; JUNIOR, Luiz de Sousa.	Fineduca	Evidencia a composição remuneratória (vencimento com adicionais) de professores vinculados às redes públicas estaduais e de suas respectivas capitais, dos estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba.	2014
Condições do Trabalho Docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo	ARELARO, Lisete Regina Gomes; JACOMINI, Márcia Aparecida; SOUZA, Nilson Alves de; SANTOS, Kátia Aparecida.	Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos	Analisa as formas de ingresso, a composição da jornada de trabalho, a progressão na carreira e a composição da remuneração, com base na Lei nº 14.660/2007, que trata do plano de carreira dos profissionais do ensino da rede municipal de São Paulo. Em face da Constituição Federal de 1988, Emenda Constitucional nº 14 de 1996, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 e, mais recentemente, Resolução do CNE/CEB nº 2/2009, Parecer CNE/CEB nº 9/2009 e Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso).	2014
Valorização docente e carreira do magistério no município de Guarulhos	JACOMINI, Márcia Aparecida; PENNA, Marieta Gouvêa de Oliveira; BELLO, Isabel Melero.	Cadernos de Educação	Investiga aspectos da carreira do magistério do município de Guarulhos – SP a partir de legislações nacional e municipal que regulamentam os Planos de Carreira Docente.	2018

Trabalho e Carreira Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro	ALENCAR, Felipe Willian Ferreira de.	Fineduca	Analisa os critérios de ingresso, a jornada de trabalho, as formas de movimentação na carreira e a composição da remuneração bem como compara os dois planos de carreira vigente à época da greve e o que foi aprovado no decurso da mobilização.	2019

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da revisão sistemática pelo Google Acadêmico (2025).

Como se pode observar, dois elementos salutares estão vinculados na carreira docente, sendo o ingresso no magistério e as formas de progressões no desenvolvimento da carreira. Nessa conjuntura, o quadro 2, detém informações que permitem apropriações pertinentes, ao aplicar a extração e interpretação das informações, que dedicar-se-á a descrever características, nuances e condições, partindo das seleções conforme os contextos, visando elucidar os principais pontos que configuram os elementos investigados.

Por conseguinte, a Lei nº 4.024/1961, aprovada durante a presidência de João Goulart, sendo a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB). Todavia, os avanços incontestes, são propiciados e se reverberam a partir da Lei Federal nº 9.394/1996 (LDB), também nomeada na época como Lei Darcy Ribeiro, aprovada por Fernando Henrique Cardoso, sendo o relator Darcy Ribeiro.

Nessa circunstância histórica, para o atendimento das leis e diretrizes, no quesito de ingresso-admissão, deve-se pautar como parâmetro e intermédio de contratação via concurso público de provas e títulos, obviamente evitando formas precárias de contratação, produzindo uma intensificação da precarização sobre a contratação para o trabalho docente.

De acordo com Abreu ao realizar análises, sobre a condição de ingresso e evolução na carreira docente, aponta que “no caso da rede municipal de ensino de Curitiba, o concurso público é a única forma de ingresso desde 2001. Entretanto, é permitida a dobra de jornada em Regime Integral de Trabalho” (Abreu, 2010, p. 71).

Para esclarecer, o termo “dobra” é uma relação formal de vínculo, sendo prática corriqueira a nível nacional, em redes públicas de educação, com docentes efetivos, na aumento da carga horária , conforme a necessidade excepcional de interesse público da administração. Todavia, não é garantido os mesmos direitos de reconhecimento, valorização e remuneração na carreira, ao exercício do turno subsequente, isto é, o período de dobra passa a vigorar-se na condição de um vínculo demasiadamente precarizado.

Em geral, caracterizada e intensificada por períodos: matutino, vespertino e noturno, assim, como forma de ilustrar: uma professora concursada com carga horária de 30 horas, ao

vincular-se em contrato-condição de dobra, passa a realizar na prática 60 horas, permeando sobrecarga de trabalho.

Deve-se compreender, na apresentação explícita sobre,

> O ingresso na carreira do magistério por meio de concurso público está previsto na CF/88 e na LDB/96 e faz parte das reivindicações dos sindicatos de professores. A defesa do concurso público contrapõe-se às práticas de indicação (clientelismo/apadrinhamento) por políticos que buscam compor sua base de apoio, utilizando-se do emprego no serviço público (Arelaro *et al*. 2014, p. 200).

Essa assertividade em defesa do concurso público é inconteste, bem como permeia um esclarecimento necessário sobre a inserção do oportunismo demagógico. Logo, politiqueiros utilizam a ideia de empregabilidade no serviço público, para condicionar e obviamente materializar bases de apoio, devendo ser repudiada e vedada essa prática enraizada e retrógada, prevalecendo o fortalecimento, a inserção e tenacidade da realização de concursos públicos para o ingresso na profissão docente.

Materializar as leis é uma condição salutar, para garantir o direito à educação, ou seja, a concretude da legislação municipal ao atendimento de leis federais e diretrizes nacionais, em um dos maiores municípios brasileiros, a saber: Rio de Janeiro, conforme aponta Alencar que "segundo a Lei Municipal nº 2391/1995, o ingresso na carreira docente ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, para compor o quadro permanente, de provimento efetivo e o quadro suplementar, em vacância" (Alencar, 2019, p. 8). Situação semelhante na realidade de São Paulo visto que,

> Na rede municipal de São Paulo, a maioria dos professores é concursada. De acordo com dados obtidos na Secretaria Municipal de Educação, em 2010, dos 56.872 profissionais do magistério da rede municipal de ensino de São Paulo, 50.676 (89,1%) eram efetivos. Desde 1992, quando o Estatuto do Magistério estabeleceu que os concursos públicos deveriam ser realizados a cada dois anos ou quando o percentual de cargos vagos atingisse 5% do total de cargos da respectiva área (São Paulo, 1992, § 1º, art. 7º), a administração pública municipal tem realizado concursos regularmente (Arelaro *et al*., 2014, p. 200).

Ao inferir esses dois grandes municípios brasileiros, que iniciaram, aplicando já no ano de 1992 e respectivamente em 1995 a consolidação e, perspectiva de concurso público, desvenda-se, uma importância iminente sobre ter legislação federal, constituição, diretrizes e planos. Fomentando aplicação de concurso público isonômico, para o ingresso adequado na profissão docente. Sobretudo, pelo enfrentamento de rupturas, narrativas e vieses demagógicos

enquanto dificuldade para efetivar professores via concurso público, uma vez que destina-se recursos federais, para a manutenção e o desenvolvimento da carreira docente.

> Da mesma forma, as diretrizes nacionais preveem o concurso como condição de ingresso e também reforçam o que é determinado no artigo 85 da lei 9394/1996, o qual dispõe que qualquer cidadão habilitado com titulação própria poderá exigir a abertura de concurso público de provas e títulos para cargo de docente de instituição pública de ensino que estiver sendo ocupado por professor não concursado por mais de seis anos (Abreu, 2010, p. 71).

Tratara-se, então, de rejeitar quaisquer (in)justificativas para dissimular, frente a necessidade de consolidar e aplicar, nos princípios condizentes das legislações: a isonomia e total transparência em concurso público, inclusive com toda a seriedade necessária, visto que em tese os melhores profissionais serão selecionados, arguindo de forma significativa a qualidade do contexto educacional pertencente.

Portanto, nestes termos e, para evitar configurações com traços, fatos e o desenvolvimento histórico de corrupções em certames, isto é, nos concursos públicos, a banca escolhida precisa ser acompanhada de forma minuciosa. Porquanto, pelos envolvidos no processo, bem como o inserir um acompanhamento sistemático que não seja tênue, fundamentando-se com provas e, representação formal nos meios de comunicação, se houver fraude, em instituições administrativas e judiciárias, zelando pela primazia aos fins de isonomia, transparência e segurança no certame acerca de todo processo.

Alguns editais infringem obrigações constitucionais, inclusive, na carga-horária de trabalho, discricionariedade da função, política de cotas, exigência de formação conforme o cargo e vencimento-base inicial, descumprindo o piso determinado sob lei federal, evidenciando irregularidades e incongruências em certames municipais analisados, para contratação de pedagogas/professores, durante e após etapas.

Nesse ínterim, é interessante salientar o regime jurídico único, ato que se replica, enquanto sistema, nas demais regiões do Brasil, uma vez que acerca do magistério no município de Guarulhos em São Paulo, a saber, pelos apontamentos temos,

> O quadro do Magistério Municipal é regido pelo regime jurídico previsto na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e composto por emprego e funções. Consideram-se empregos, cujo preenchimento de vaga se dá por meio de concurso público de provas e títulos: Professor de Educação Básica I, Professor de Educação Especial, Pedagogo, Diretor de Escola, Supervisor Escolar, Psicólogo Escolar, Agente de Desenvolvimento Infantil e Professor de Educação Infantil (Jacomini; Penna; Bello, 2018, p. 91).

Entretanto, é pertinente elucidar que o Regime Jurídico Único (RJU) foi estabelecido pela Lei nº 8.112/1990, para garantir a estabilidade, isonomia de direitos e deveres, bem como compreender que servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público, tendo um conjunto de atribuições e responsabilidades. Sobretudo, detém forma estruturada, que institui o regime estatutário, com vencimento-base, remuneração e plano de carreira, sob condição efetiva/concursado, podendo estar em cargo comissionado optando pelo vencimento.

Nessa perspectiva, conforme a legislação, este regime estabelece o ingresso também sob a égide jurídica que: a) investidura de cargo público ocorrerá com a posse; b) entre as formas de provimento de cargo público temos a nomeação, promoção, readaptação, aproveitamento, reintegração entre outros; c) a validade de concurso público será de até 2 (dois) anos, prorrogável uma única vez pelo mesmo período; d) a posse em cargo público dependerá de inspeção médica oficial, tendo julgado apto física e mentalmente para o exercício do cargo; e) o servidor em provimento efetivo adquirirá estabilidade ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício.

Todavia, a Lei nº 8.112/1990, teve sua obrigatoriedade suprimida, isto é, foi alterada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, inclusive com uma mudança validada em 2024 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), pelo julgamento da ADI 2135. Isso significa que, os entes federativos (União, Estados, DF e Municípios) ficam isentos da obrigatoriedade sobre ter um regime jurídico único, tendo a liberdade de instituir outros regimes jurídicos.

Permitindo assim, a criação de múltiplos regimes para contratação de servidores, como os modelos celetistas (CLT) entre outros, essa decisão insere o risco de acentuada precarização e deterioração, permeando uma fragmentação das carreira públicas em contexto de desigualdade, bem como preocupações sob a égide da estabilidade de servidores e, os incontestes impactos sobre os direitos trabalhistas, com fulcro em demandas jurídicas.

Por conseguinte, no que tange os elementos e as nuances acerca dos direitos trabalhistas, infere-se, na profissão e carreira docente, as movimentações, advindas pela estruturação da ação de progredir, isto é, aspectos do direito ao desenvolvimento gradual e individual. Utilizando como nomenclatura em geral, o termo progressão, pela concepção vertical e/ou horizontal, com entendimentos e interpretações variáveis ao comparar todo o território nacional.

Ao investigar o regime estatutário “nos planos de carreira de professores da rede municipal do Rio de Janeiro, em análise, há duas formas de movimentação na carreira: 1. progressão horizontal via titulação e; 2. progressão vertical pelo tempo de serviço” (Alencar, 2019, p. 11). Sendo possível denotar uma coexistência na forma de compreender e aplicar

progressões verticais e/ou horizontais, nas elaborações e consolidação dos estatutos e planos de carreira docente.

Há, de acordo com Alencar, uma diferenciação na composição da remuneração docente na rede municipal do Rio de Janeiro, contendo entre os elementos, a dinâmica de partir do vencimento-base.

> Um segundo elemento de composição da remuneração docente em ambos os planos de carreira é o adicional por tempo de serviço, triênios. Segundo o Estatuto dos funcionários públicos do município do Rio de Janeiro (RIO DE JANEIRO, 1979), ao completar 3 anos de serviço, ou seja, após a passagem do período probatório, o servidor tem a incorporação de 10% adicionais ao vencimento-base, e nos demais períodos o aumento, a cada 3 anos, é de 5%, até atingir o limite de 65% (Alencar, 2019, p. 16).

Sobretudo, nesse contexto-período, com surgimento de uma greve intensificada e, vivenciadas diante dos movimentos sociais em 2013 contra aumento de tarifas no transporte público como demanda nacional e local, eclode um relevante movimento grevista pelos professores cariocas, logo, em síntese, constata-se 10 (dez) elementos que podem compor a conjuntura da remuneração docente na rede municipal do Rio de Janeiro, compreendidos como: gratificações, adicionais, auxílios, triênio e/ou outras nomenclaturas empregadas.

> No PCCR aprovado em 2013, em caráter emergencial e num cenário de repressão contra os professores cariocas, a dimensão de movimentação na carreira apresenta percentuais menores do que aquele proposto pelos professores em greve, no que tange à progressão obtida pela titulação (licenciatura 12%, especialização 3%, mestrado 12%, doutorado 15% e pós-doutorado 21%) e pelo tempo de serviço (4% a cada 5 anos de trabalho) [...] A movimentação via titulação, neste PCCR, não é garantida como um direito, o que pode gerar frustrações, fazendo o docente permanecer numa mesma classe na tabela de vencimentos, restando-lhe "aguardar" a movimentação por tempo de serviço ou ser retido por outra rede de ensino que valorize sua formação, como no ensino superior público ou privado (Alencar, 2019, p. 18-19).

Se, por um lado, o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) no município do Rio de Janeiro é estruturado dessa forma, no que tange à progressão na carreira, de outro, vemos no município de Guarulhos em São Paulo que,

> Do ponto de vista da legislação nacional, pode-se dizer que o Plano de Carreira do Município de Guarulhos, nos aspectos aqui analisados, está em conformidade com os principais princípios que regem a construção dos planos de carreira, Entrementes, ainda há aspectos a serem melhorados e que são fundamentais à garantia de boas condições de trabalho, tais como: regulamentação dos critérios para progressão horizontal, amplitude da carreira vinculada ao tempo necessário à aposentadoria, percentual maior de aumento no vencimento na passagem de referências e graus (Jacomini; Penna; Bello, 2018, p. 100).

Em contrapartida, é possível contrastar também aspectos que polarizam questões da progressão-promoção vertical e horizontal, em uma das principais redes municipais de educação do Brasil, sendo o município de São Paulo, contendo 4 (quatro) sindicatos voltados aos profissionais do magistério municipal, a saber: Sindicato dos Profissionais em Educação no Ensino Municipal de São Paulo (Sinpeem), Sindicato dos Professores e Funcionários Municipais de São Paulo (Aprofem), Sindicato dos Trabalhadores nas Unidades de Educação Infantil da Rede Municipal de São Paulo (Sedin), Sindicato dos Especialistas de Educação do Ensino Público Municipal de São Paulo (Sinesp), as investigações contemplam o período de 2007 até 2013 e demonstram que,

> A progressão na carreira nos termos da Lei nº 14.660/2007 define o padrão de vencimento com base em um conjunto de referências e graus. As referências são posições na escala de padrões de vencimentos organizadas verticalmente. Para os docentes, a primeira referência é identificada com o número 11, seguindo, sucessivamente, até o número 21. Os graus, em número de cinco, são organizados horizontalmente e representados por letras de A a E. A diferença entre cada uma das referências e dos graus é de 6,5%, permitindo, assim, uma dispersão no vencimento de 141,5% [...] A promoção pode ocorrer por antiguidade e por merecimento. No caso da promoção por antiguidade, respeitar-se-á o interstício de três anos de efetivo exercício no grau. A promoção por merecimento requer dois anos de efetivo exercício no cargo e poderá ocorrer anualmente se o servidor tiver pontuação para tal. Do total dos funcionários de cada grau em cada classe, 16% podem ser promovidos por antiguidade. A promoção por merecimento é feita por meio de avaliação de desempenho pela chefia imediata e por autoavaliação (Arelaro *et al*., 2014, p. 203-204).

Ademais, é mister detalhar as nuances que vão retirando às vendas dos olhos, enquanto concepção de entendimentos e aplicabilidade diversificada, acerca de um dos elementos cruciais para a carreira docente, visto que sua inserção no reconhecimento de certificados e/ou diplomas para elevação do vencimento-base, que influencia sobremaneira de forma efetiva a remuneração final. Sendo, portanto, a progressão uma forma paulatina de evolução na carreira, pelo estabelecimento de critérios muitas vezes difusos e desordenados, numa perspectiva de privar ou criar empecilhos ao alcance do direito estabelecido na carreira docente.

> Uma breve introdução nesta sessão torna-se oportuna para esclarecer que a evolução na remuneração nos planos de carreira costumam ser de duas formas: promoção vertical e progressão horizontal. Elas não podem ser tomadas como sinônimas, pois promoção é a elevação vertical na carreira, procedimento em que geralmente são considerados os níveis de escolarização formal do trabalhador docente e são garantidos percentuais mais elevados de ganhos remuneratórios. Já a progressão caracteriza-se pela elevação horizontal na carreira; são considerados aspectos relativos à formação continuada e em serviço dos docentes – cursos de curta duração, aperfeiçoamentos, publicações científicas e didáticas, entre outras – nesta forma, todavia, os percentuais de elevação remuneratórios são menores (Abreu, 2010, p. 73).

Em outras palavras, é oportuno, ressaltar que o elemento progressão, não pode ser o único para garantir permanência e desenvolvimento na carreira docente, entre as dificuldades em atrair aspectos de garantia na qualidade do ensino, infere-se uma contradição que se replica em diversos municípios brasileiros, sendo a obrigatoriedade de cumprir estágio probatório, porém, uma determinante, vinculada em geral, a nível nacional, pelo período de três anos para ingressar e/ou requerer progressão na carreira, isto é, um docente com mestrado ou doutorado, precisa aguardar o prazo de três anos, para ter remuneração conforme a progressão que lhe é facultada, pelo diploma que detém.

Entretanto, é evidente uma intensificação, no processo de desvalorização e precarização docente, uma vez que pode ser um fator decisivo, sobre o desinteresse em lecionar e desenvolver o trabalho, na rede de educação que vincula essa prerrogativa, entendida como retrógada, promovendo um notório afastamento de docentes com qualificação ao nível stricto-sensu. No que tange perspectivas sobre o final da carreira docente e interstício: "A progressão da remuneração entre o mínimo e o máximo da escala estabelecida não deveria exceder um período de 10 a 15 anos" (OIT/UNESCO, 1996, p. 45). Cabendo, obviamente, o movimento contrário de acolhida com reconhecimento da titulação dos docentes. Assim, inserindo-os na rede de educação já com o respectivo nível e progressão, que lhe confere no plano de carreira.

Dito isso, é possível situar o contexto da promoção vertical na rede municipal de educação em Curitiba no Paraná, conforme detalha em porcentagens (Abreu, 2010, p. 78).

> Em síntese, considerando o vencimento de cada servidor, prevalece uma diferenciação de 15% entre os níveis de formação acadêmica. Dessa forma, o profissional com uma especialização receberá 15% a mais que o graduado; o mestre, 30%, e os doutores receberão 45% a mais que o graduado [...] As redes definem em lei que a progressão deverá ocorrer dentro do mesmo nível da carreira, ou seja, os professores avançam em classes na tabela de vencimentos da rede estadual de ensino do Paraná e em referências na tabela salarial na rede municipal de ensino em Curitiba.

Essa concepção de elevar paulatinamente as porcentagens para a promoção vertical, permite engajar docentes para ampliar a formação em nível stricto sensu. Visto que esse processo, quando efetivado de forma célere, pelo docente ao apresentar o título e cumprir os requisitos determinados no plano de carreira, estimula e incentiva de certa forma o reconhecimento pela formação continuada na profissão docente.

Os pressupostos acerca da progressão na carreira, muitas vezes, não são sequer aplicados, o que permite inferir um profundo descontentamento na profissão docente. Por outro lado, os recursos vinculados para a garantia da carreira não se efetivam na ponta, visto que, não

chega ao itinerário correspondente, ou seja, no holerite-contracheque, do professorado brasileiro.

Sendo um aspecto predominante em diversos municípios brasileiros, o que se apresenta, enquanto hipótese, um notável traço com fio condutor de corrupção, pelo mau uso dos fundos públicos da educação, em especial no descumprimento da carreira do magistério, considerando que os recursos são legalmente destinados e, obviamente devidamente depositados, nas contas, pelo Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ) das prefeituras com suas respectivas "fazendas públicas" municipais.

> Os *adicionais previstos* nos estatutos e *planos de carreira* demoraram a se concretizar. Em 2009, os trabalhos da comissão instituída pela Secretaria da Educação para encaminhar os *processos das promoções verticais* foram precedidos de uma higienização. Uma equipe trabalhou com máscaras para retirar a *poeira acumulada de anos*, e assim possibilitar o manuseio dos mesmos (Gurgel; Junior, 2014, p. 5, grifos nossos).

Esse fato, sinalizado por Gurgel e Junior (2014) no ano de 2009 em Natal no Rio Grande do Norte, ilustra e elucida o ato de dilapidar e prevaricar pela intensificação da deterioração e desvalorização da carreira docente. Tendo em vista o fato de acumular poeira por longos anos, sobre requerimentos abertos, para promoções verticais. Isso permite retirar as vendas dos olhos de professores(as) numa configuração de alerta máximo, aos desmandos, descasos e notórios excessos, frente às formas sutis que fomentam retrocessos contra a profissão docente. Embora, norteia-se uma necessidade de avançar um pacto federativo e aperfeiçoamento das legislações, para materializar responsabilidades e punições aos poderes executivos: municipais e estaduais.

Sobretudo, com sanções exemplares aos prefeitos e secretários, ou seja, os agentes públicos e políticos que persistem no descumprimento com veemência sobre não materializar os direitos dos/das professores(as). Em síntese os governantes possuem a prerrogativa com privilégio de fazer cumprir os direitos, mas também de negá-los excessivamente, permanecendo impunes, diante de exemplos coletivos no meio político e também social.

A intercorrência frente a uma diversidade de municípios brasileiros, no que tange as limitações para a movimentação na carreira docente, contudo,

> O estabelecimento de princípios e diretrizes gerais para carreira e remuneração no plano federativo é, sem dúvida, o desafio que terão pela frente as entidades representativas de professores, os próprios professores, o poder público e também a comunidade acadêmica. Isso porque a melhoria das condições da carreira docente poderá, além de contribuir para a valorização do magistério, ser um importante instrumento na efetivação do direito mais amplo da educação (Abreu, 2010, p. 80).

Além disso, persistem lacunas que vão ao encontro da necessidade sobre o desenvolvimento de mais pesquisas. Sobretudo, com foco nos planos de carreira do magistério, para sintetizar dados-evidências do contexto real. Em síntese (Jacomini; Penna; Bello, 2018, p. 101) estabelecem que,

> Por fim, indica-se a necessidade do desenvolvimento de mais estudos que analisem os planos de carreira de municípios a fim de se construir dados gerais que possam dizer em que medida a legislação que regulamenta a questão está sendo cumprida, ou seja, se as condições de trabalho dos professores brasileiros têm, de fato, melhorado.

Em síntese, a definição dos critérios sobre progressões na carreira, sejam verticais e/ou horizontais, são raramente, estabelecidas em coletividade, isto é, tendo como parâmetro a participação coletiva de forma uníssona. Os docentes sendo envolvidos e respeitados na construção do consenso, estabelecendo uma seriedade, bem como diretrizes e prazos ao fiel cumprimento em caráter de definir, também, sanções aos representantes do poder executivo, para efetivar e materializar o direito na carreira do magistério público.

Por conseguinte, o envolvimento precisa estar previsto, planejado, escrito, reavaliado e publicado, acrescentando essa perspectiva, sendo o instrumento da sanção uma necessidade emergente aos gestores públicos, secretários e agentes políticos dos poderes executivos, por descumprirem o direito da progressão vertical e/ou horizontal, quando preenchido os requisitos e critérios. Devendo ser célere a concessão e materialização do direito, visto que, trata-se de uma forma constitucional de reconhecer e valorizar o diploma em todo o território nacional.

Por isso, deve ser analisada a validade, pelas exigências do MEC e aceito na forma da lei. Aplicar a negação da materialização do direito líquido, condiciona em acusar gravemente um docente de falsidade documental. A solução está na veracidade do certificado/diploma que detém valor constitucional. Porquanto, não cabe qualquer intenção de protelar mediante empecilhos. Sobretudo, efetivar o direito e valorizar pelos esforços via estudos aferidos sobre certificados e diplomas, uma vez comprovado o nível, a formação docente e sua qualificação.

Não deve-se negligenciar que a compreensão sob forma de progressões verticais, podem ser elencadas, pela passagem de um nível para outro na carreira e, via apresentação em tese dos certificados e/ou diplomas ao longo da carreira. Deve conter nome do curso realizado, carga horária explícita, instituição realizada e credenciamento de validade, frequência total ou por disciplinas e rendimento total, em geral, no verso do certificado-diploma. Podendo ser de atualização simples, a definir no/na formato-forma: presencial, virtual, cito a Educação à

Distância (EaD) ou híbrido. Sendo válido também para pós-graduação aos níveis: lato sensu e stricto sensu para mestrado, no nível de doutorado o cenário é mais restrito.

Na progressão horizontal, em tese, baseia-se no avanço docente linear por referências alfabéticas ou numéricas a partir do nível A. Contudo, muitas matrizes salariais limitam essa evolução a tetos precoces, como as referências/classes F ou J. Sob interstícios bienais, uma carreira que se encerra na classe J restringe o crescimento a apenas 20 anos de serviço. Outras apresentam referência na letra A, com avanços consecutivos até a letra T.

Uma estagnação precoce estrutura o processo de desvalorização monetária, pois interrompe o fluxo de evolução funcional e desampara o docente e seus reflexos financeiros até a sua aposentadoria. Para ilustrar, a cada dois anos uma letra, a letra J representa apenas vinte anos de trabalho laboral, não contempla período total da aposentadoria, seja automático ou por meio de cursos acima de 40 horas com anuênios, biênios ou triênios, para o aumento percentual.

Diante do exposto, cada letra representa o mínimo 2 (dois) anos em efetivo exercício da função, podendo variar, conforme os critérios, estabelecidos no plano de carreira docente de cada rede municipal, contendo avanços em uns e retrocessos em outros. Apresentando o mesmo sentido sobre interstício, ou seja, intervalo para promoções horizontais e funcionais.

Vislumbra-se estabelecer o vínculo de permanência na carreira docente, em geral, sobre essas passagens de uma referência para outra, que são definidas na (re)estruturação dos planos de carreira pela administração pública, muitas vezes, numa condução unilateral, não materializando a participação docente de forma uníssona. Estabelecendo forma automática ou por requerimento administrativo individual via efetiva comprovação de participação em cursos rápidos, seminários, palestras, produção acadêmica ou pedagógica, podendo ser acrescido entre 1% por ano, 2% para cada dois anos e, os triênios com 3% na busca da permanência na carreira.

Ao fim e ao cabo, o que se aplica nas redes municipais de João Pessoa, do Rio de Janeiro, de São Paulo, de Guarulhos, em Natal no Rio Grande do Norte, bem como em Curitiba no Paraná, muitas vezes é replicado em diversos municípios brasileiros. Contendo, em geral, poucas alterações e algumas nuances que geram condicionalidades de valorização e também de retrocessos sobre empecilhos tanto para progressão-promoção vertical quanto no entendimento da horizontal, uma vez que “a matriz da remuneração docente é formada pelos valores do vencimento e dos adicionais que compõem a remuneração” (Gurgel; Junior, 2014, p. 17).

Contudo, consolidar o direito sobre progressões na carreira do magistério público, numa atmosfera exequível é antes de tudo, aplicar e reconhecer o direito que a educação representa, tanto pelos estudos via diplomas e certificados adquiridos como assegurar, pela permanência e

antiguidade dos bons professores nas redes municipais de educação. Mantendo a atratividade sobre critérios exequíveis de forma isonômica e justa, contemplando os docentes protagonistas.

2.4 Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e Carreira Docente no Brasil.

O Quadro 3 é um importante dispositivo que organiza os elementos prévios, conforme 08 (oito) artigos selecionados. Dessa forma, emergem nuances a partir da análise e interpretação crítica sobre as investigações publicizadas, no encontro de elementos que se inter-relacionam. Através de perspectivas pelas formas e condições de materialidade do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). Em virtude das legislações e suas garantias, estabelecidas como parâmetro, além disso, permeia uma minuciosa análise sob concepção e aplicabilidade, numa forma linear: integral ou parcial, condicionando determinações benéficas sobre os vencimentos-base.

Em síntese, será norteado os entraves para a efetiva materialização do piso, isso permitirá compreender a realidade, no que tange os vencimentos-base aos professores, em início de carreira. Como resultado dos estudos científicos realizados e publicizados, sendo frutos de investigações pertinentes, para a carreira do magistério que trazem análises nobres que enriquecem a compreensão do panorama a nível nacional.

Quadro 3 – Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e Carreira Docente no Brasil.

Título	Autor(es)	Periódicos	Discussão Principal	Ano
Remuneração inicial dos professores das redes municipais do Paraná no contexto municipal	SUBIRÁ, Juliana Aparecida Alves.	Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos	Investiga o panorama da remuneração inicial dos professores do magistério público no Paraná, no contexto socioeconômico dos municípios selecionados, constatando-se discrepâncias na remuneração inicial praticada entre diversos municípios que possuem as maiores remunerações iniciais.	2013
A valorização docente, PSPN e PCCR Um estudo no município de Dourados-MS	ARANDA, Flávia Paula Nogueira; LIMA, Simone Estigarribia de; SCAFF, Elisangela Alves da Silva.	Revista Retratos da Escola - CNTE	Analisa a política de valorização dos profissionais no contexto atual, enfocando o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e A Lei do Piso Salarial Profissional, em pesquisa qualitativa no município de Dourados - Mato Grosso do Sul.	2016
O vencimento dos profissionais do magistério em duas décadas (1996-2015): limites e alcances da valorização	GOUVEIA, Andréa Barbosa; SONOBE, Aline Kazuko; CAMARGO, Bruna Caroline; ABREU, Diana Cristina; FREIRE, Luiza; GROCHOSKA,Marcia Andreia; GODOY, Marina de.	Fineduca	Analisa a trajetória do vencimento dos professores na rede estadual de ensino do estado do Paraná e na rede municipal de Curitiba/PR, no período de 1996 a 2015. Trajetória de vinte anos que comporta pelo menos cinco mudanças nos governos municipais e estaduais e a implementação da lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).	2016

Jornada de Trabalho Docente e o cumprimento da Lei do Piso nas Capitais	JACOMINI, Márcia Aparecida; GIL, Juca; CASTRO, Edimária Carvalho de.	Revista Brasileira de Política e Administração da Educação	Analisar a duração e a composição das jornadas de trabalho do professor da Educação Básica das capitais. Objetivo foi saber se a Lei nº 11.738/2008 estava sendo cumprida, em 2016, no aspecto relativo à composição da jornada de trabalho e sobre 1/3 da carga horária destinado às atividades de apoio à docência sem estar em regência.	2018
Carreira e Vencimento Base dos Professores da Rede Pública Paulistana	JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do; THOMAZINI, Leandro.	Educação e Realidade – Scielo	Analisa a dinâmica do vencimento base dos professores da rede municipal paulistana no período de 1996 a 2016, em relação ao Salário Mínimo, ao Salário Mínimo Necessário do DIEESE (SMN) e ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).	2018
A (in)efetividade da Lei n.º 11.738/2008 à luz das decisões do Supremo Tribunal Federal	ROCHA, Ana Cláudia Dos Santos.	Jornal de Políticas Educacionais	Avalia a atuação do Supremo Tribunal Federal (STF) no que se refere à efetividade das políticas públicas de valorização dos docentes da educação básica posterior à Lei n.º 11.738/2008. Análise de conteúdo na perspectiva teórica neoinstitucionalista e investiga os efeitos da judicialização.	2020
Valorização do Magistério da Educação Básica: análise sobre aplicação do Piso Salarial Nacional na Remuneração dos Professores	RODRIGUES, Sandra Regina de Morais Cunha; SALES, Luis Carlos.	Revista de Educação, Ciência e Tecnologia – Tear	Analisa a aplicação da política de valorização salarial de docentes da Educação Básica brasileira após a Lei 11.738/2008. Amostra delimitada constitui-se de professores de 5º Ano do Ensino Fundamental, de escolas das redes públicas municipais e estaduais do território brasileiro Prova Brasil/INEP.	2023
O Piso Salarial Nacional: configuração e atratividade da carreira docente da Educação Básica do Município de Paula Freitas – PR	LUCYK, Viviana Patricia Kozlowski; DALAROSA, Adair Angelo.	Revista Professare	Analisa o PSPN e sua relação com as proposições no Plano de Carreira do magistério da rede pública municipal de Paula Freitas-PR quanto à presença de elementos da valorização docente e estímulo para melhor remuneração, atratividade e incentivo à permanência na carreira.	2023

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da revisão sistemática pelo Google Acadêmico (2025).

Nessa conjectura, os estudos do quadro 3, possibilitam uma leitura fluída via sistematização qualitativa, a partir da revisão sistemática, executada. Aplica-se uma análise minuciosa. Delineando os pressupostos do tema pesquisado que, vislumbra, portanto, uma qualidade acadêmica intrínseca.

Convém destacar, de acordo com Subirá (2013, p. 440) que, “no magistério público, os profissionais da educação recebem o vencimento mais as vantagens pecuniárias, o que é denominado por remuneração”. Essa ideia de terminologia sobre ‘Lei do Piso ou Piso do Magistério’ vem sendo configurada como salário base inicial, determinando o valor mínimo constitucional para a profissão docente no magistério dos sistemas públicos da educação, na esfera municipal e estadual.

Todavia, persiste a importante tarefa de apreender a historicidade em seus recortes, sem reduzir sua totalidade, mas para direcionar ciclos de compreensões basilares acerca dos contextos-fatos históricos no Brasil.

> As políticas de valorização de professores geralmente são colocadas em segundo plano, denotando que, historicamente, no Brasil, transitam entre duas possibilidades: 1) ausência ou desvio de parâmetros de políticas de Estado; 2) programas e projetos educacionais, com registro do partido político que os implantam, conhecidas como políticas de governo que, em decorrência da mudança de partido, tende a sofrer descontinuidade de ações. O não reconhecimento profissional dos professores resulta desse não acolhimento da educação como uma política de Estado (Rodrigues; Sales, 2023, p. 2).

Ademais, persiste um notável desinteresse sobre tornar exequível às políticas de Estado. Sendo pertinente compreender que, a inércia do Estado está condicionada de forma temporal sobre os interesses dos governantes, das ideologias para alcançar resultados. Podendo intensificar o desprestígio social da profissão docente. Além disso, a sociedade civil acompanha toda ótica reverberada ao prestígio profissional, pela mesma régua do Estado, quando esse acende à luz inserindo de maneira propositiva e prática, para fomentar o prestígio docente, aplicando leis e ações que, materializam uma carreira docente de protuberância digna.

Dessa maneira, possibilita gerar impactos na sociedade civil, sobre a relevância da profissão docente. Embora, o contrário, permite emergir um grave desinteresse, quando o próprio governo consolida políticas de retrocessos, contra uma categoria profissional, infere-se na sociedade que essa profissão não interessa ao governo, embora, seja crucial para o desenvolvimento da sociedade civil em termos sociais, culturais, políticos, econômicos e científicos.

Uma coexistência, se instaura nessa dualidade, criada pelo Estado que visa controlar os professores para desenvolver a nação e, os professores precisam que o Estado exerça o seu papel e forneça condições suficientes, para realizar o trabalho laboral, entre elas: plano de carreira exequível, vencimento-base e remuneração digna que, efetive respeito aos docentes.

Como resultado, avanços significativos ficam propícios para acontecer na ciência, tecnologia, cultura, política, esporte, lazer, emprego e renda, isto é, edificam-se outros campos e aspectos cruciais, para o progresso de uma nação a partir da educação, sendo inconteste a necessidade de reconhecer, atestar e criar mecanismos, instrumentos, políticas públicas duradouras e métodos eficientes, para materializar a valorização docente, enquanto também, dívida histórica da nação com o professorado brasileiro.

Dessa forma, é pertinente a defesa de políticas públicas de valorização, que sejam duradouras, para a educação. Assim, afastam-se concepções equivocadas de políticas temporárias de governos passageiros, uma vez que são descontinuadas com facilidade.

Visto que, possuem fragilidades, para sustentar suas ações, visando a continuidade e o pleno funcionamento. “O debate sobre a questão dos vencimentos nos planos de carreira do magistério está intimamente ligado a diversas condicionantes de ordem política (leis, planos de carreira), econômica (fundos e o PSPN) e social (valorização)” (Gouveia *et al.*, 2016, p. 3).

> Nessa perspectiva, a *Lei do Piso* traz expressiva contribuição à categoria ao fixar um *valor mínimo nacional como vencimento inicial* das carreiras do magistério público da educação básica, para a *jornada máxima* de 40 (quarenta) horas semanais, *considerando a formação de nível médio*, na modalidade Normal, e *um terço da carga horária* para as atividades docentes *que não se inscrevem na interação direta com o educando*, a exemplo do horário pedagógico destinado ao planejamento de atividades docentes (Rodrigues; Sales, 2023, p. 3, grifos nossos).

Trata-se, então, de rejeitar qualquer tese que vislumbre desviar o cumprimento constitucional. Os destaques elencam em síntese que: a) O piso é valor mínimo nacional compreendido como vencimento-base inicial, por isso, a existência da legislação, servindo justamente para que prefeitos e governadores, não realizem, aplicações desproporcionais sobre os reajustes anuais, em suma, valores inferiores ao mínimo constituído, além disso, não devem interpor reajustes por vontade própria, aplicando percentuais abaixo do mínimo estabelecido, oficializado e publicado a nível nacional pelo Governo Federal e Ministério da Educação que realiza cálculo oficial para reajustes a partir de todo 1º de Janeiro, motivo mister para existir a legislação.

Já no ponto b) Entende-se que o piso não é um teto constitucional, bem como a formação considerada é de nível médio (refere-se ao antigo magistério) para uma jornada de no máximo 40 horas. No entanto, os docentes que possuem nível superior, podem ser sinteticamente alocados, como viés de “compensação pela formação de nível superior”, quando exigida, sendo em geral licenciatura plena, para uma jornada de 30 horas, preservando o valor do piso definido, sobretudo, como vencimento-base inicial de forma linear, visto que o piso não é teto.

E por fim, elenca-se, o ponto c) Pela legislação federal do piso, o direito ao tempo, para o planejamento das aulas e outras atividades docentes inerentes, construindo inclusive, a garantia de qualidade, visto que se consolida, pela aplicação de 1/3 (um terço) da carga horária que circunscreve-se, numa necessária materialização, quando propõem que o docente não esteja em interação direta (lecionando em sala de aula ou fora dela) com os discentes-alunos. “A

legislação nacional não define o local onde deve ser cumprida a parte da jornada de trabalho sem interação com estudantes" (Jacomini; Gil; Castro, 2018, p. 450).

Para mediar elucidação, em alguns municípios brasileiros, o valor do piso detém aplicação coerente, podendo apresentar o contrário, uma vez que existem contextos que promovem um profundo processo de desvalorização da atividade laboral, a saber; prefeituras que pagam valores extremamente baixos, para profissionais qualificados para a docência, promovendo distorções sobre regiões que pagam o piso, outrossim, "é possível que o piso seja generoso para os municípios mais pobres, que pagam salários miseráveis" (Lucyk; Dalarosa, 2023, p. 6).

Todavia, entre os contextos de luta para a consolidação do PSPN, "a década de 1990 foi marcada pela reforma do Estado empreendida durante a administração de Fernando Henrique Cardoso, que buscou colocar em prática as recomendações dos organismos internacionais" (Lucyk; Dalarosa, 2023, p. 5).

No processo histórico da educação, tem-se disputas políticas e econômicas, pelas recomendações dos organismos internacionais via desencadeamento de estratégias, para endurecer as negociações reverberando empecilhos aos direitos da classe trabalhadora, ou seja, desqualifica-se os sindicatos em busca de diálogo e avanços pelos direitos. Entretanto, o tempo histórico, possibilita também a construção de consensos, uma vez que os governantes possuem tempo limitado e são transitórios, numa condição de governança temporária.

Peço vênia, para inferir um breve retorno do percurso histórico, sobre o primeiro decreto e/ou carta de lei, durante o período do Império no Brasil com proposta de definir a remuneração docente naquele contexto. Sendo realizada a conversão dos valores da época, a seguir, pelo professor Rubens Barbosa de Camargo, da Faculdade de Educação de São Paulo (FEUSP), e a professora Marcia Aparecida Jacomini, da Unifesp, sendo a primeira vez que ocorreu uma proposta de remuneração docente como piso de acordo com Subirá,

> A primeira vez em que ocorreu foi com o Decreto-Lei Imperial. O Decreto-Lei Imperial estabelecia, no ano de 1827, a faixa salarial para a remuneração docente de 200$000 (duzentos mil réis) a 500$000 anuais, que, em termos de valores reais, no mês de julho de 2010, representaria a faixa salarial de R$ 18.592,35 a R$ 46.480,87 ao ano, ou R$ 1.407,10 a R$ 3.575,45 ao mês (Subirá, 2013, p. 441).

Entretanto, levou-se uma volta de 183 anos de história, para iniciar, de forma intrínseca e morosa a perspectiva de piso como remuneração para o professorado brasileiro, desvendando aspectos que submetem a explanação sob uma dívida nacional histórica. Devendo pautar-se

como prioridade nas políticas públicas de valorização, que sejam duradouras e incontestes, para a sua materialização, e que não se estruturem agendas neoliberais anacrônicas-antiquadas.

Não se pode esquecer, que os aspectos da lei do piso, abordam elementos para também garantir a manutenção da qualidade na educação, os sistemas públicos de educação e seus respectivos governantes, carecem de efetiva capacidade de interpretação para aplicar de forma veemente o que está definido na força da lei, evitando inclusive processos por meio da judicialização, uma vez já estabelecida leis, planos e diretrizes. Assim,

> Consideramos que a Lei do Piso, no que se refere ao estabelecimento da composição da jornada, significou um avanço em relação à situação anterior, em que não havia qualquer parâmetro em âmbito nacional para induzir os entes federados a garantirem um percentual da jornada para as atividades de apoio à docência. Entretanto, os dados desta pesquisa denunciam que a Lei não está sendo cumprida na maioria das capitais, comprometendo, dessa forma, o potencial da legislação de propiciar melhores condições de trabalho ao professor e melhores condições de ensino aos estudantes (Jacomini; Gil; Castro, 2018, p. 452).

Dessa forma, temos um agravo que se vincula aos aspectos atenuantes sobre prefeitos, visto que, em geral, os poderes executivos municipais em suas gestões descumprem copiosamente as legislações, diretrizes e planos quando parte para uma obrigação a fazer. Assim, instaura-se um processo de corresponsabilidade com discursos vazios por lógicas e narrativas contundentes, para protelar e isentar toda essa carga de responsabilidade real, praticando desvios de finalidade sobre os recursos públicos destinados para a materialização dos direitos no magistério público.

Porquanto, os direitos tornam-se inexequíveis quando os trabalhadores, são pertencentes ao quadro de servidores concursados em cargo público, voltados para a educação de forma enfática. Como resultado, os contextos históricos permitem elucidar um ciclo vicioso de isenção e impunidade jurídica constitucional, administrativa e criminal, que fomentam a inaptidão e improdutividade de chefes, supervisores, secretários, prefeitos e representantes do poder executivo ao tratar servidores públicos temporários e/ou efetivo com pleno e contínuo descaso. Sendo esses prejudicados por diversos fatores, inclusive, sob sua natureza alimentícia (salário e sobrevivência).

> Entretanto, existe uma fragilidade a ser evidenciada a respeito da Lei nº 11.738/2008, visto que não se estipula nenhuma penalidade aos governos estaduais e municipais que não cumprirem referido piso. Assim, não há qualquer garantia de que esta lei será efetivamente colocada em prática (Lucyk; Dalarosa, 2023, p. 7).

A falta de sanção, inclusive exemplar, revela uma profunda inércia, sob compromisso real dos setores voltados ao campo: a) político; b) social; c) jurídico; d) econômico; e, e) administrativo. Em síntese, temos raízes profundas fomentadas para condicionar e propagar uma permanência ao que está posto. A política no Brasil é marcada por instabilidade e processos de disputas, bem como a percepção inerente de corrupções sistemáticas, ou seja, esquemas de corrupção que problematizam e impossibilitam diversos aspectos para o desenvolvimento do país, desviando os fundos públicos da educação.

> O papel do Judiciário, portanto, na efetividade da política pública de valorização docente é fazer com que o Estado cumpra os preceitos constitucionais e infraconstitucionais acerca do tema, embora haja críticas ao instituto, as suas vantagens e a sua importância para assegurar o equilíbrio dos três poderes, tornando-o essencial à garantia dos direitos sociais que se almeja com a política de valorização do educador (Rocha, 2020, p. 6).

Nessa perspectiva, torna-se interessante para fins de materialidade avançar em legislações específicas sobre o processo de criminalização de gestores públicos, a saber: prefeitos, secretários e governadores, sendo uma condição decisiva para a obrigação de fazer.

Configurando equidade e respeito no para a valorização docente ao executar o plano de carreira e piso. Aplicam uma persistência sobre narrativas e artifícios pífios, evidenciados nos discursos proferidos, tratando com desprezo o que determina a Constituição Federal de 1988, bem como as leis, os planos de carreira, metas e diretrizes, numa intenção contínua para desviar recursos públicos da educação.

Portanto, colocando o poder executivo ao tratamento norteado pelos fins e interesses privados, isto é, passam a tratar servidores públicos, em cargos públicos, com estabilidade advinda de concurso público, como meros serviçais. Aplicando via simples projeto, a desfiguração de todo um período histórico de conquistas, efetivando plena destruição da carreira docente, fomentando desgastes que vão na contramão do princípio da razoabilidade, isonomia, transparência, seguridade, cordialidade, produtividade e eficiência.

Sobretudo, ocorrem influências na capacidade de administrar a coisa pública e, o erário público via fundos públicos econômicos que detém discricionariedades para aplicação adequada. Contudo, “embora o STF tenha declarado a constitucionalidade da Lei do PSPN e determinado seu cumprimento obrigatório, gestores públicos ainda a desrespeitam, gerando inúmeras ações judiciais para sua efetivação” (Rocha, 2020, p. 8).

Destarte, o encontro de lacuna na responsabilidade de executar legislações, já definidas, penduram o ato de colocar vendas nos olhos e, visando empurrar para debaixo do tapete as

obrigações constitucionais. Por outro lado, a falta de discussões possuí uma intenção nefasta, sobre (re)avaliar os planos de carreira e carga-horária, criando atmosfera de empecilhos, enquanto problemática perceptível e, assintomática, como a composição da jornada de trabalho, conforme os apontamentos realizados por Jacomini; Gil; Castro, (2018, p. 451-452).

> Entrementes, o que encontramos ao analisar os planos de carreira das capitais foi o descumprimento, na maioria dos planos, dessa proporção na composição da jornada. Ou seja, a despeito dos avanços que a Lei do Piso trouxe em relação à composição da jornada, nas leis municipais ela não está sendo cumprida na maioria daqueles entes federados que estariam em melhores condições para fazê-lo (as capitais), se comparados aos demais municípios do país (que são, no geral, mais pobres economicamente).

Por conseguinte, além do desafio sobre a forma estabelecida para a aplicar e garantir 1/3 (um terço) que compõe a carga horária, computada, ocorre também, barreiras diretas aos fins monetários e econômicos.

O valor remuneratório é totalmente comprometido, tendo em vista que o vencimento salário-base é um elemento fundamental e, propulsor na carreira do magistério que promove paulatinamente, o alcance de uma remuneração adequada, quando se aplica: os mecanismos de reajustes lineares, instrumentos escalonados numa perspectiva condigna e exequível aos direitos propostos nas leis, planos de carreira e diretrizes que efetivam oficialmente a mediação fidedigna do plano de carreira docente produzido e aprovado.

> O valor desse piso deveria ser atualizado anualmente, no mês de janeiro, a partir de 2009, tendo por base de cálculo o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno, referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano (Brasil. Lei n° 11.738, 2008). Esse mecanismo de reajuste do PSPN remete-se ao Fundeb (Subirá, 2013, p. 442).

Para ilustrar e, demonstrar os avanços no período de 2009 até 2024 no Brasil acerca dos reajustes definidos, conforme PSPN, a inserção da tabela 2 abaixo detêm as porcentagens definidas e, os respectivos reajustes com valores na moeda em reais, para cada ano.

Denota-se também, o recorrente aspecto tímido mas gradual de evolução, conforme valor real e exigências, para a ocupação do cargo, isto é, o piso inicial estabelecido e determinado para quem possuí o nível médio na modalidade normal, em geral, compreendido como antigo magistério. Devendo ser o vencimento-base inicial de professores do magistério público na educação básica.

Tabela 2 – Reajustes do (PSPN) Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério (Lei Federal nº 11.738/2008) 40 h – Nível Médio modalidade normal – 2009 a 2026.

Ano	Piso salarial – valor nominal	% reajuste PSPN	Nº da Portaria – MEC
2009	R$ 950,00	N/A	N/A
2010	R$ 1.024,67	7,86 %	1.637/2010
2011	R$ 1.187,14	15,85 %	1.545/2011
2012	R$ 1.451,00	22,22 %	1.554/2012
2013	R$ 1.567,00	7,97 %	1.424/2013
2014	R$ 1.697,39	8,32 %	17/2014
2015	R$ 1.917,78	13,01 %	1.341/2015
2016	R$ 2.135,64	11,36 %	1.503/2016
2017	R$ 2.298,80	7,64 %	12/2017
2018	R$ 2.455,35	6,81 %	16/2018
2019	R$ 2.557,74	4,17 %	20/2019
2020	R$ 2.886,24	12,84 %	1.545/2020
2021	R$ 2.886,24	0,00 %	N/A
2022	R$ 3.845,63	33,24 %	67/2022
2023	R$ 4.420,55	14,95 %	17/2023
2024	R$ 4.580,57	3,62 %	61/2024
2025	R$ 4.867,77	6,27%	77/2025
2026	R$ 5.130,63	5,4%	82/2026

Fonte: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Adaptado pelo autor (2026).

A tabela 02 sinaliza um esforço para manter os reajustes percentuais acima da inflação, observa-se nitidamente que, os professores da educação básica, estão, em geral, na base da pirâmide salarial do serviço público sobre elevado grau de escolaridade exigido desses profissionais. Mesmo estando enraizado, o discurso e a concepção lógica da importância inegável do professorado brasileiro, que formam todas as demais profissões, isso não é refletido aos fins monetários, no vencimento-base, na remuneração e tão pouco na carreira do magistério. Essa valorização monetária pode representar consubstancialmente marcos expressivos, para recuperar a respeitabilidade, diante de uma sociedade capitalista.

> O estudo das decisões proferidas pelo STF acerca das políticas públicas de valorização dos docentes da educação básica possibilitou a reflexão sobre o papel do controle judicial para a sua efetividade. Além disso, todas as demandas tiveram como cerne da discussão aspectos meramente econômicos e financeiros, sem a preocupação real com a qualidade do ensino, o trabalho digno e a valorização do professor. [...] Ademais, da análise dos processos, evidencia-se que nas ações individuais é significativa a quantidade de recursos que sequer são examinados em seu mérito, pelo erro formal (procedimental), impossibilitando a investigação do mérito (direito material), corroborando com o que Bourdieu (2000) denominou de luta simbólica entre os profissionais que atuam no processo, pois o desvio formal demonstra inequivocamente como a competência técnica impacta na aplicação da lei (Rocha, 2020, p. 16-17).

Contudo, o percurso jurídico pela via da judicialização com abertura de processos, tem sido um instrumento relevante aos docentes estatutários. Emergindo expectativa para legitimar e validar o que está definido legalmente, todavia, não é executado ou materializado.

Dessa forma, os estudos sobre os direitos no plano de carreira são salutares e fundamentais, vislumbrando os fins monetários, tendo em vista que, a alegação do executivo, em geral, pauta-se sobre limites na dotação orçamentária e responsabilidade fiscal, para isentar, elidir ou suprimir os compromissos da valorização docente, pela condução histórica da omissão.

No entanto, o poder judiciário apresenta limitações ao estabelecimento da materialização, sob o que está determinado constitucionalmente, tanto para carga horária de trabalho e, também na execução das sentenças e prazos, muitas vezes descumpridas de forma inequívoca por secretários, prefeitos, gestores e governadores, ou seja, o poder executivo, tendo em vista que sentenças judiciais, não significa afronta ou interferência ao princípio da separação dos poderes, mas uma necessária efetivação de direito subjetivo ou líquido aos docentes.

> Consideramos que a Lei do Piso, no que se refere ao estabelecimento da composição da jornada, significou um avanço em relação à situação anterior, em que não havia qualquer parâmetro em âmbito nacional para induzir os entes federados a garantirem um percentual da jornada para as atividades de apoio à docência (Jacomini; Gil; Castro, 2018, p. 452).

Não se deve enfraquecer eixos fundantes da profissão docente, para não torná-la condizente com a mera ideia de temporalidade e emprego/cargo subalterno. Sobretudo, tendo em vista sua nobre relevância e importância, principalmente em países desenvolvidos, vislumbrados como de 1º mundo.

Em países desenvolvidos, colocam a carreira docente como prioridade real em processos de materialização aos contextos pertencentes, isto é, aplicam políticas públicas de valorização na carreira e aperfeiçoam suas projeções de respeitabilidade política, cultural e social. Estabilizando planos de carreira que promovam a profissão docente por diversos elementos em patamares aceitáveis, bem como pela necessária coexistência nos vieses políticos, econômicos, sociais e culturais, visando prevalecer e edificar o desenvolvimento humano, para uma sociedade civil organizada e intelectualizada.

> O Plano de Carreira Docente como cargo efetivo traz segurança para o profissional, porém, na diversidade do contexto brasileiro, percebemos ainda muita desigualdade em relação ao cumprimento dos dispositivos legais, como a ausência de planos ou planos aprovados, mas não executados (Aranda; Lima; Scaff, 2016, p. 264).

No Brasil, percorre o descumprimento paulatino dos dispositivos legais e/ou planos de carreira, mesmo após serem votados, aprovados, mas, não materializados, ou seja, executados, perfazendo um notório e histórico processo que fomenta a deterioração e, fragmenta pontos cruciais para o desenvolvimento e avanço da profissão docente.

Sendo um dos caminhos além do processo de judicialização, os atos sindicais e movimentos grevistas conscientes, cabe ressaltar que o poder judiciário, ainda que pouco eficiente e elitizado, precisa ser efetivamente exaurido, numa concepção de fazer justiça e, persistir pela execução de sentença, quando protelada pelos poderes executivos e/ou legislativos, aplicando o princípio da busca sobre o direito líquido e (in)certo.

Por fim, os desmandos ao desrespeito do PSPN e direitos na carreira sendo negligenciados, acende à luz para uma busca do poder judiciário e pelo uso estratégico do instrumento sindical que deve ser replanejado sob ações coletivas pela soma das forças individuais. É salutar a formação sindical, política e técnica, seguida pela qualificação do debate público para uma incidência sob austeridade em espaços decisórios e de controle social.

Como ilustra o município de Dourados-MS ao contextualizar lutas locais como marcos históricos, desde a redução da jornada de trabalho de 40 horas semanais, para 20 horas semanais, sem prejuízo e/ou redução do piso salarial profissional até o envolvimento por concursos públicos e reformulação do plano de carreira docente.

> Assim, percebe-se a importância do movimento grevista em busca da garantia por seus direitos. Embora tenha resultado em avanços relevantes, infelizmente, ainda percebemos que a educação pública municipal não é tratada como prioridade em termos de implementação de políticas públicas que venham, de fato, contribuir para a melhoria da qualidade do ensino no município, incluindo a valorização docente (Aranda; Lima; Scaff, 2016, p. 270).

Ademais, as terminologias e os conceitos empregados sobre a carreira do magistério, promovem interesses escusos, muitas vezes pensados por grupos isolados e cooptados, bem como representantes do poder executivo e legislativo que passam e deixam marcas prejudiciais, desestruturando toda à luta histórica, sobre os avanços e conquistas em prol do desenvolvimento da profissão docente. Esse contexto destoa da finalidade de uma nação forte, soberana e que precisa colocar a educação como uma de suas prioridades máximas e urgentes, sendo extinta essa concepção diante do estado neoliberal e capitalista.

Além disso, os padrões e parâmetros visam estabelecer uma profunda desidratação ao campo intelectual, promovendo aspectos para fomentar uma sociedade analfabeta e (in)funcional, obviamente, para garantir os avanços ideológicos e extremistas, embora,

possuam objetivos e finalidades de tomar posse dos fundos públicos, em detrimento da privatização, terceirização e fomento dos empresários, via projetos neoliberais de ataque aos servidores públicos, aplicando entre outras, a ideia de bônus por resultados e meritocracia.

Não se pode esmorecer, devendo colocar em ênfase que a precarização e deterioração dos serviços públicos, em especial da educação, se perfaz de forma sempre articulada-intencional e forçada, para justificar os fins da privatização e claro os desvios arquitetados dos recursos públicos.

Enquanto hipótese, pelo notório aumento dos cruzamentos sob atos contínuos de corrupções. Em suma, o erário-dinheiro público, passa a ser administrado por Organizações Sociais (OS) e/ou empresas terceirizadas, mediadas com uma participação de forma direta/indireta pelos representantes indicados por governantes, isentando os prefeitos, secretários e demais governantes que representam o poder executivo de suas obrigações legais e constitucionais, frente suas corresponsabilidades para com a sociedade civil, a constituição federal, os planos de carreira, as diretrizes e demais legislações existentes.

> Nos planos de carreiras de estados e municípios brasileiros são encontradas diferentes palavras para se referir à movimentação dos professores na carreira. Na rede municipal de São Paulo, segundo o Estatuto do Magistério, Lei nº 14.660/2007 (São Paulo, 2007), os termos utilizados são promoção e evolução funcional. A movimentação horizontal, denominada promoção, significa mudança de grau, e a movimentação vertical, evolução funcional, mudança de referência (Jacomini; Nascimento; Thomazini, 2018, p. 1459).

Nessa perspectiva, durante o processo de (re)elaboração dos planos de carreira do magistério, além da participação coletiva sindical para conduzir, é salutar ouvir e ter estudiosos da área conectados na defesa da profissão docente e/ou que colaborem, reverberam e interpretem as legislações de forma coerente com à firmeza exigida pela natureza da carreira.

Outra participação essencial, vinda do trabalho de base, está na consciência docente, pela soma da coletividade e união. Para validar os estudos adquiridos, frente a apresentação da titulação, por meio de certificados e/ou diplomas, para tornar célere e exequível aspectos de titularidade ou progressão.

Deve ser condicionada a verificação por comissão entre: executivo e sindicato oficial, para garantir aos docentes de forma inequívoca o respeito ao padrão, nível, cargo, função correspondente ao adequado vencimento e nível, definido pela tabela salarial docente em vigor diante de uma carreira condizente, como ilustra o contexto da rede municipal de Curitiba.

> Os vencimentos foram considerados, ano a ano, para cada titulação exigida nos planos de carreira. Na tabela de vencimentos da rede municipal de ensino de Curitiba encontramos cinco níveis de titulação: a) Magistério na modalidade normal em nível médio; b) Graduação-licenciatura; c) Especialização lato sensu; d) Mestrado; e) Doutorado. Cabe observar que o ingresso dos profissionais a partir de 2001 se dá exclusivamente no nível de titulação licenciatura, o que implica que o nível de titulação magistério, na modalidade normal, está em extinção (Gouveia *et al*., 2016, p. 5-6).

Nota-se a extinção da modalidade normal, referente ao ensino médio. Entretanto, existem governantes que buscam pelo princípio do discurso e narrativa da economicidade, via contratação e até mesmo realizam concursos públicos, cobrando o magistério e/ou modalidade normal com ensino médio, para realizar atividades inerentes a profissão docente em Centro Municipal de Educação Infantil (CMEI), aos cargos com nomenclaturas diversas, entre elas destacam-se: auxiliar de atividades educativas, agentes educativos, monitor, agente de apoio, auxiliar de higienização, profissional de apoio com ensino médio/magistério, conforme editais de concursos esmiuçados, que, fomentam o cuidar, educar e brincar.

Nesse ínterim, norteiam-se pontos eloquentes, a finalidade de precarização da profissão docente, isto é, insere uma forma de burlar legislações para não contratar profissionais docentes qualificados ou explorar mão de obra na educação. Tendo em vista, a concepção equivocada sobre os profissionais com ensino médio, mesmo que muitas vezes desempenham atividades e atribuições docentes, não podem, legalmente, realizar atividades fins, efetivando um imbróglio.

Diante do exposto, em síntese, recebem um salário pífio, bem como a inexistência de plano e carreira digna, já desde o ingresso, pendurando uma inexistente perspectiva ao longo dos anos, assim, "evidentemente, o que se constata é que a ausência de fiscalização da regulação das leis favorece precedentes aos municípios, tanto no tempo quanto na forma, em relação ao atendimento às leis supranacionais" (Subirá, 2013, p. 466).

De acordo com o fundamento evidenciado, fomenta-se a inserção de problemáticas que, consubstanciam sólida fragilidade. Uma inoperância aplicada por gestores e, improdutividade de fiscalização para a execução das leis, reverberam uma atmosfera e vontade particularizada dos governantes, que promovem ataques e desvios com brandos retrocessos na carreira docente.

> Verifica-se a ausência de políticas constantes de reposição inflacionária sobre a remuneração inicial dos professores, refletindo na corrosão da remuneração e seus impactos sobre as tabelas salariais e sobre os planos de carreira. Como afirma Arelaro (2007) acerca do valor da remuneração dos professores, bastava cumprirem o que já estava disposto na Constituição de 1988 quanto ao salário do trabalhador: um salário que dê condições para vestuário, alimentação, habitação e educação (Subirá, 2013, p. 467).

No Brasil, o salário mínimo em fevereiro de 2026, deveria estar em R$ 7.164,94, para atender, obviamente, às necessidades básicas das/dos trabalhadoras/es e suas famílias, conforme aponta o Dieese. Pelo reajuste do piso para o magistério em 2026, nível médio com magistério, para 40 horas, deve-se receber no vencimento salário-base inicial R$ 5.130,63.

Entretanto, apenas 68,5% dos municípios pagam o piso do magistério (Censo Escolar 2023). Como agravante, nenhuma unidade federativa tem todos os seus municípios em pleno cumprimento da Lei do Piso do Magistério. O estado do Ceará lidera de forma positiva com 98,1% dos municípios em conformidade, seguido por Piauí (93,8%) e Mato Grosso do Sul (91,3%), em contrapartida, Rio de Janeiro (50%), Minas Gerais (46,6%), Espírito Santo (37%) e Roraima (33,3%) têm os piores índices no ano de 2023, Goiás ocupa 13º posição (67,7%) de acordo com anuário da Educação Básica de 2025 que, consolida os dados do Censo Escolar 2023 via fontes oficiais.

Em 2024, ao menos 700 prefeituras do país não efetivaram o pagamento sobre o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, conforme a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Nessa seara, a inexistência do reajuste anual do piso, traria um atmosfera fértil, para intensificar o processo de deterioração na carreira do magistério, visto que, mesmo com lei constitucional de 2008, perfazendo em 2026, 18 anos de vigência, os poderes executivos detém ineficiência para tornar exequível o direito de piso e carreira docente.

Contudo, a questão está exatamente nas 4.870 prefeituras que, cumpriram o piso do magistério, isso revela que 700 prefeituras não efetivaram o cumprimento, sinalizando necessidade de instrumentalizar punições exemplares, para prefeitos e gestores municipais que, não repassam os recursos públicos como se deve.

Os poderes executivos de estados e municípios, reverberam um fomento sistêmico via resistência, sobre o cumprimento da lei do piso via reajustes anuais, mesmo, sendo com base no crescimento do valor anual mínimo por aluno do Fundeb. Isso traz à tona, desafios constantes para ser integralmente cumprido por prefeituras e governos estaduais, que, sinalizam o desejo por mais recursos públicos federais, mas, não abrem às contas públicas para fiscalização.

Quando governadores, prefeitos e secretários negam o cumprimento da legislação, a sociedade civil percebe uma facilidade sobre descumprir copiosamente leis, fomentando a ilegalidade constitucional a partir da cultura que se aplica como exemplo na sociedade.

Ademais, vislumbram arranjos e mecanismos para protelar os direitos na carreira do magistério, sob artifícios que fogem até dos princípios éticos, promovendo ataques e inculcando também o fomento da sociedade civil contra intelectuais, numa imputação de crimes e fatos históricos com narrativas de que reclamam sempre por salários.

Embora, não citam o crime de apropriação indébita ou enriquecimento ilícito do Poder Executivo, que é quando o poder público deixa de repassar valores retidos de terceiros ou que não lhe pertencem por direito, utilizando recursos de docentes, muitas vezes para custear outras despesas da máquina pública ou para fins ilícitos. Logo, aplicam discursos com inverdades pelo uso da internet, via redes sociais em vídeos que hora ou outra, viralizam, disseminando o ódio contra professores, sob argumento de que trabalham muito pouco.

Infere-se, portanto, mais um fato com prática ilegal, como esse recorte no município de Paula Freitas no Paraná, que pode se repetir, enquanto hipótese, em diversos municípios brasileiros, usurpando o direito constitucional do piso docente.

> Apesar de a Lei do PSPN ter sido aprovada no ano de 2008, e estar prevista sua garantia no PC/2014, o município passou a cumpri-la somente a partir de dezembro 2017. Até então, o reajuste salarial dos profissionais do magistério de Paula Freitas acompanhava a reposição das perdas inflacionárias dos servidores municipais (Lucyk; Dalarosa, 2023, p. 18).

Esses fragmentos são sempre sutis, isto é, a intencionalidade real empregada pela concretude não é revelada. Assim, atacam a profissão docente com o intuito de colocar discursos demagógicos e absolutamente errôneos. Contendo a finalidade de não atender a materialização dos direitos inerentes, constitucionais ou em vigor conforme os contextos.

Entretanto, há que se mobilizar acerca das condições e definições, envolvidas na carga horária docente, devendo ser um fator preponderante para a garantia da aposentadoria, bem como perpassa pela qualidade do trabalho pedagógico e desenvolvimento educacional. Além disso, muitos docentes são condicionados, pela busca de 60 horas, ou seja, deslocamento entre escolas e até mesmo municípios distantes e/ou próximos, bem como em processo de dobra, vislumbrando obviamente uma melhoria no trato da remuneração docente. Em suma, na busca por um salário líquido que seja adequado para as necessidades tanto profissional como pessoal.

Visto que, são submetidos a extensa carga horária, que se vincula, na soma dos trajetos de ir e vir, entre instituições, para exercer a profissão docente e, estabelecer condições de sobrevivência em prol das responsabilidades financeiras inerentes e natureza alimentícia.

> Apesar da grande quantidade de jornadas, na maior parte dos planos de carreira das capitais (10) estão previstas duas jornadas (Manaus, Macapá, Salvador, Vitória, Campo Grande, João Pessoa, Teresina, Natal, Florianópolis e Palmas). Em sete planos está prevista uma única jornada (Rio Branco, Fortaleza, Belo Horizonte, Cuiabá, Curitiba, Boa Vista e Porto Alegre). Já em cinco municípios estão previstas três jornadas (Maceió, Goiânia, São Luís, Aracajú e São Paulo), enquanto em outros três planos constam quatro jornadas (Recife, Rio de Janeiro e Porto Velho) e em um só plano figuram cinco jornadas (Belém). No que tange à frequência em que cada carga horária de jornada de trabalho figurada nos planos de carreira evidenciamos que as 40

> horas semanais são as mais comuns, constando em 18 municípios (69%). A segunda com mais menções é a de 20 horas semanais, aparecendo em 16 municípios (61%). Em 8 municípios consta a jornada de 25 horas semanais (31%) e em 5 cidades figura a jornada de 30 horas semanais (19%). As jornadas de 24 horas semanais e de 22h30 são mencionadas, cada qual, em 2 municípios. As demais possibilidades de jornadas ocorrem em apenas um município cada (Jacomini; Gil; Castro, 2018, p. 447).

Entre os anseios da profissão docente, evidenciam-se os caminhos para realizar a garantia de uma carreira, que se inicia pelo ingresso, consequentemente e preferencialmente advindo de concurso público com provas e títulos. Assim, é salutar, no ato da posse o devido enquadramento e reconhecimento imediato ao respectivo nível, inclusive com o pagamento do piso salarial profissional, conforme os certificados e diplomas apresentados, tomando posse no padrão e/ou nível caracterizado, para validar os estudos adquiridos pela formação docente.

> É patente, portanto, que não basta remunerar bem apenas quem está em início da carreira: é justo e desejável valorizar financeiramente, de forma unilateral, o esforço daqueles que investiram em sua formação profissional, prestigiando a experiência daqueles que contam maior tempo de serviço. Constatou-se, em diversas pesquisas consultadas, que, financeiramente, vários municípios brasileiros se revelam praticamente equiparados, em termos salariais, tanto os professores em início de carreira, quanto aqueles que se encontram finalizando a caminhada profissional docente (Rodrigues; Sales, 2023, p. 9).

Pelos arranjos, isto é, contextos e narrativas que visam deturpar, criar empecilhos e protelar a materialização ao direito sobre o reajuste do piso, cabe enfatizar e realizar sempre um profundo movimento de repulsa, sem hesitar, sobre atos inescrupulosos de renegociar o que já foi determinado constitucionalmente, bem como a falta de decoro e indecência em parcelar reajuste obrigatório, afinal, os salários dos poderes: executivo, legislativo e judiciário, não são parcelados e, tão pouco negligenciados os reajustes, esses três poderes, realizam sempre uma aprovação concernente para os seus reajustes de forma célere, sólida e benéfica.

> Em 2014, o poder público municipal e o sindicato negociaram reajuste de 15,38% a ser concedido em duas parcelas, 5,54% em 2015 e 9,33% em 2016. Em 2015, foi concedido reajuste de 10,00%, sendo 5,00% em 2017 e 4,76% em 2018. Em 2016, o reajuste foi de 7,57%, a ser pago em duas parcelas, 3,78% em novembro de 2017 e 3,65% em novembro de 2018 (Sinpeem, 2016). Ou seja, a política de abono complementar para atingir o valor do piso estabelecido para o magistério da rede municipal se mantém pelo menos até 2018, de acordo com as negociações realizadas entre o poder público e o Sindicato dos Professores em Educação no Ensino Municipal de São Paulo (Sinpeem) (Jacomini; Nascimento; Thomazini, 2018, p. 1446).

Essa configuração de parcelas, possuí traços notórios ilegalidade e irresponsabilidade constitucional. Vejamos, se o professor precisa cumprir suas obrigações constitucionais, porquanto, é relevante apontar uma atitude criminosa sobre o ato de usurpar, protelar e até

mesmo negociar porcentagem aquém da definida como reajuste do piso, bem como configura-se de modo inconteste ato de improbidade administrativa, tendo em vista, o pressuposto do agente público em realizar prejuízo ao erário público.

Outrossim, se não aplicam os recursos destinados e repassados pelo governo federal para a garantia do piso, o dinheiro (erário) público passa a ser obviamente utilizado para outras finalidades, como premissa geral, a violação dos princípios como: honestidade, imparcialidade, isonomia, moralidade, probidade e transparência na administração pública, uma vez que deve-se abrir às contas públicas, via auditoria, para comprovar a falta de recursos do piso pela incapacidade orçamentária.

Em 2025, cerca de 3,8 mil municípios brasileiros receberam algum tipo de complementação da União, sem a necessidade de solicitar. Inclusive, a legislação garante complementação de recursos da União, para o pagamento do piso, via auditoria de contas. Logo, o município precisa cumprir os critérios, entre eles; provar que mesmo destinado os recursos do Fundeb e os impostos obrigatórios (25%), não possui disponibilidade financeira.

Não por acaso, tem-se tornado um parâmetro sobre estabelecer o parcelamento e renegociar o reajuste já definido nacionalmente e amparado legalmente. No entanto, essa narrativa é promovida para converter a finalidade de bonificação e metas, via artifícios para burlar: leis, diretrizes e planos de carreira, instrumentos necessários para a defesa do magistério.

> Verifica-se, portanto, que a distinção remuneratória que os professores do município de São Paulo tinham em relação ao PSPN vem diminuindo, visto que as gestões municipais não adotaram no período os percentuais de reajustes anuais concedidos pelo governo federal ao Piso Nacional [...] Dessa forma, embora o vencimento base do professor não esteja vinculado a critérios de desempenho dos estudantes, o poder público introduziu uma forma de complementar a remuneração por meio de bonificação, ainda que esta constitua pequena parte da remuneração anual do professor (Jacomini; Nascimento; Thomazini, 2018, p. 1468).

Dessa forma, persiste uma necessidade contínua e processual, embora, faz-se necessário o aprofundamento acerca das discussões, permitindo ecossistemas com estudos, palestras, cursos, métodos e técnicas pelos sindicatos e/ou advindas de demandas profissionais coletivas, por meio de associações e movimentos em defesa da carreira do magistério.

Como premissa é salutar fomentar a união coletiva docente pelo viés de “forças, mentes e corações”, enquanto necessidade, coerência e capacidade de organizar ações úteis em prol da defesa e materialização dos direitos na carreira do magistério. Podendo utilizar os instrumentos: midiáticos, sindicais, políticos, culturais e jurídicos de forma responsável e embasada.

> Isso requer que seja reportada mais uma vez a importância da carreira profissional dentro do magistério, posto que os professores portadores de curso superior e cursos de pós-graduação devem apresentar vencimentos superiores ao piso salarial, pois o valor do PSPN refere-se ao vencimento mínimo percebido pelo professor que possui formação de nível médio em início de sua carreira (Rodrigues; Sales, 2023, p. 11).

Contudo, os arranjos técnicos e narrativas com discursos pífios, para desidratar os direitos na carreira docente, são oriundos de gestões autoritárias, retrógradas e/ou com a finalidade de protelar os direitos constitucionais, visando desviar os recursos públicos e seus fins. Mesmo com a existência de leis, planos de carreira e diretrizes, sobre promover a aplicação adequada dos reajustes do piso.

Essas atitudes fomentam, sobremaneira, a construção de obstáculos que geram empecilhos e são sustentados pelos tentáculos do neoliberalismo através do capitalismo, com viés de precarizar, retroceder e inviabilizar o controle da finalidade dos recursos públicos.

Diante do exposto, o objetivo final está explícito, configurando o ato de agravar e não utilizar os recursos públicos da educação para atender as necessidades e finalidades como infraestrutura, piso e carreira do magistério, ou seja, aplicar os recursos na base.

Portanto, garantir a aplicação constitucional, os direitos líquidos e, o piso do magistério é uma condição essencial, isso permite depreender que torna-se salutar ampliar as discussões qualificadas, os mecanismos e instrumentos para elevar a eficiência da fiscalização contábil, administrativa e jurídica, com ênfase numa materialização concreta e exequível, para o combate à corrupção sistemática, sustentada por nuances e engrenagens.

2.5 Remuneração docente.

No Quadro 4 tem-se a apresentação de 09 (nove) artigos, selecionados na revisão sistemática, que servirão de base para as análises subsequentes e promovem, sobremaneira, o enriquecimento do panorama acadêmico nacional com eixos que são replicados por alterações sutis de forma unilateral.

A partir dos estudos é possível esmiuçar os elementos, as nomenclaturas, requisitos, documentos e parâmetros com às respectivas prioridades, nem sempre justificadas, mas condicionadas, bem como identificar, comparar e aprofundar as relações sobre o financiamento, remuneração docente e a aplicação dos fundos públicos da educação, permitindo a construção de uma leitura crítica e análise contextualizada da temática.

Quadro 4 – Remuneração Docente no Brasil conforme os artigos selecionados.

Título	Autor(es)	Periódicos	Discussão Principal	Ano
Financiamento da educação e remuneração docente na educação básica: uma abordagem a partir de planos de carreira, vencimentos e composição remuneratória em 2010	JACOMINI, Márcia Aparecida; MINHOTO, Maria Angélica P; CAMARGO, Rubens Barbosa de.	Fineduca	Estuda a estrutura da remuneração e da carreira, em diferentes Estados e municípios brasileiros, com o propósito de revelar o impacto das políticas de valorização docente.	2012
Vencimento salarial de professores na esfera Municipal em tempos de Fundos Contábeis	FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; FERNANDES, Solange Jarcem.	Fineduca	Analisa o vencimento salarial dos professores da rede municipal de ensino do município de Campo Grande durante a vigência do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e do Fundeb.	2014
Remuneração Docente na Educação Básica da Cidade de São Paulo	JACOMINI, Márcia Aparecida; NETO, José Quibao; IMBÓ, Katia Aparecida dos Santos.	Fineduca	Investiga a remuneração dos professores da rede municipal de ensino de São Paulo, analisa-se com base nos dados da folha de pagamento dos anos de 2008 a 2013. O objetivo foi discutir a valorização docente sob o prisma da remuneração.	2019
Potencial de investimento e remuneração docente: um estudo longitudinal a partir da arrecadação per capita dos municípios brasileiros (2008–2016)	SILVA, Marcus Quintanilha da.	Revista Educação e Políticas em Debate	Analisa o movimento de remuneração docente das redes municipais de ensino no Brasil a partir do potencial financeiro de 3822 casos, delimitando como período de análise os anos de 2008, 2010, 2012, 2014 e 2016.	2020
Riscos e entraves para o plano de carreira do magistério municipal de São Paulo no contexto da Emenda Constitucional nº 95/2016	SANTOS, Vanessa Santana dos; SILVA, Thiago Moreira Melo e.	Fineduca	Apresenta e problematiza a repercussão da EC 95 sobre as políticas e ações de valorização dos profissionais do magistério, contextualizando o debate na rede municipal de ensino de São Paulo.	2020
A Desvalorização da Remuneração Docente na Disputa pelo Fundo Público Municipal: o caso de Curitiba-PR	SILVA, Marcus Quintanilha da.	Fineduca	Analisa as ações de desvalorização dos servidores públicos municipais de Curitiba – PR no período entre o final do exercício financeiro de 2016 e abril de 2018, particularizando o caso da remuneração docente.	2020
Remuneração Docente de Professores Públicos Municipais: a ideologia partidária como categoria de análise (2008-2016)	SILVA, Marcus Quintanilha da.	Fineduca	Analisa o panorama da remuneração docente de professores públicos municipais durante duas administrações, 2009-2012 e 2013-2016, como categoria de análise o posicionamento ideológico dos partidos políticos dos prefeitos no que tange à valorização da remuneração docente de 1328 municípios que tiveram continuidade ideológica de gestão.	2021
A Remuneração Docente no Siope: Limites e Potencialidades do Banco Dados Analíticos	CRUZ, Rosana Evangelista da; SILVA, Magna Jovita Gomes de; SOUSA, Maria Osmarina Moura Bezerra de.	Arquivos Analíticos de Políticas Educativas	Analisa limites e as potencialidades do Banco Dados Analíticos do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope), para as pesquisas sobre remuneração docente, tem-se o apoio no software IBM SPSS Statistics. Sobre os municípios do Piauí, no ano de 2019.	2021

Redefinição do Estado e os desafios da política de Carreira Docente na Amazônia: uma análise preliminar da carreira e remuneração dos professores da rede municipal de ensino de Itaituba, no contexto do Fundef, Fundeb e PSPN	SOUSA, Antonia Sueli; OLIVO, Gerson Dias.	Revista Campo da História	Analisa a carreira e remuneração dos professores da rede municipal de ensino de Itaituba-Pará, contexto do FUNDEF, FUNDEB e PSPN, elenca-se reflexões sobre Carreira e Remuneração docente no Brasil e na Amazônia com base nos estudos e publicações extraídos dos sites de referência acadêmica como a CAPES, Scielo, Anpae e Anped.	2022

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da revisão sistemática pelo Google Acadêmico (2025).

Pelos estudos realizados, nota-se de forma explícita, uma necessidade imprescindível, sobre edificar e fomentar às defesas e garantias para o financiamento da educação via recursos e fundos públicos, destinados à educação pública, numa perspectiva de totalidade, enquanto relações intrínsecas de múltiplas determinações.

> No que se refere à remuneração docente, é importante destacar que se define em cada esfera administrativa de acordo com as políticas educacionais vigentes. Ou seja, a remuneração está imbricada, entre outros fatores: à vontade política de governantes; à força política organizada (ou não) dos trabalhadores da Educação; às dimensões, características e responsabilidades do atendimento educacional local; à capacidade de arrecadação e de execução orçamentária e financeira local; bem como à destinação de recursos orçamentários que constituem todo o rol de despesas com a Educação (Jacomini; Minhoto; Camargo, 2012, p. 3).

Advoga-se, com clareza ofuscante, pela imprescindível união coletiva de forma uníssona, pela concordância total e sem discrepâncias da organização dos profissionais da educação e seus segmentos, para fomentar o pertencimento de categoria e classe em defesa dos direitos, pautas e avanços salutares e edificantes na carreira do magistério. Dessa forma, desidrata-se os interesses sobre à vontade e interesse subjetivo de governantes com finalidades prejudiciais aos trabalhadores da educação, sistematizando uma resistência intelectualizada.

Estruturando um poder representativo e, coletivo, através dos instrumentos possíveis, para ecoar vozes, pautas e consolidar repercussões diante das demandas. Sobretudo, possibilitando configurações e uso de instrumentos diversos pela via de arranjos sólidos em defesa dos direitos basilares fundantes, mas, também necessários, para a carreira do magistério.

> A remuneração dos profissionais do magistério público do Brasil tem como fonte principal os recursos resultantes da vinculação constitucional de impostos à educação (os mínimos de 18% da União e 25% dos estados, Distrito Federal e municípios). No Fundeb, fundo de âmbito estadual, instituído pela Emenda Constitucional nº 53/2006, que vigorou até 2020, composto por 20% dos principais impostos e transferências, o percentual mínimo de 60% dos recursos estavam subvinculados à remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício nas redes públicas de ensino. No “Fundeb permanente”, instituído por meio da Emenda Constitucional

> n° 108/2020, e regulamentado pela Lei nº 14.113/2020, esse percentual mínimo foi elevado para 70%, agora abrangendo todos os profissionais da educação básica, não somente os do magistério. Esses percentuais são insuficientes para assegurar a efetiva valorização visto que, em muitas redes de ensino, esse gasto com profissionais do magistério atinge percentuais bem superiores, acima de 80% do montante dos recursos (Jacomini et al., 2020, Almeida, 2020) (Cruz; Silva; Sousa, 2021, p. 4).

A concepção de investimento nos profissionais do magistério, deve ser pautada pelo viés de garantir recursos humanos suficientes com formação, experiência, capacidade técnica e pedagógica, bem como disponibilizar recursos pedagógicos para apontar métodos eficazes. E assim, desarticular discursos demagógicos e/ou quaisquer fragmentos propostos que acentuam aspectos de desvalorização ou menosprezo pela carreira do magistério, quando prevê como gasto e não investimento, os vetores relacionados ao direito de uma remuneração condigna. "O percurso histórico da legislação sobre carreira e salários dos professores no Brasil, nota-se que houve alguns avanços e muitos retrocessos. Porém, o percurso está incluso" (Sousa; Olivo, 2022, p. 386). Até mesmo diante da necessidade social, científica, cultural, política e econômica como inconteste, sobre o trabalho realizado pela profissão docente na sociedade civil.

> Uma formação incipiente e breve de professores, aliada à expansão desordenada, formas de contratação precárias e a política de arrocho salarial, dentre outros fatores, ainda mantém suas marcas na precarização das condições de trabalho docente, e, particularmente, na remuneração do professor (Silva, 2020b, p. 7).

Entretanto, garantir o financiamento da educação é uma questão essencial que precisa ser apropriada pelos profissionais da educação, para caminhar em torno dos princípios voltados para uma superação que emerge como necessidade. Emergindo a educação como pauta nacional prioritária, sendo uma vertente permanentemente necessária, numa concepção é premissa pessoal, mas, também, fundante pela coletividade.

> Destacam-se como fonte importante no quantitativo financeiro do fundo público municipal o Fundo de Participação dos Municípios (FPM) e os repasses estaduais do Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores (IPVA) e o Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS) (Silva, 2020a, p. 232).

Nessa tessitura, "para o caso do financiamento da educação, três questões são importantes: a vinculação de receitas, a política de fundos e as considerações sobre gastos em manutenção e desenvolvimento do ensino" (Silva, 2020a, p. 233). Sobre a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) o uso dos recursos, englobam entre outros insumos, o aperfeiçoamento do pessoal docente pela formação continuada.

Todavia, por vezes é aplicada de forma prejudicial por gestores e secretários, no sentido de elevar gastos em contratos firmados com instituições privadas para oferta, desenvolvimento, avaliação ou manutenção do ensino. Isso permite, promover o desvio generoso das finalidades dos fundos e receitas da educação, destinados para a valorização e carreira do magistério.

Para elucidar esse contexto deturpado, tem-se os devidos fins econômicos do interesse público em toda parceria privada e vice-versa. Assim, como as ofertas de cursos de pós-graduação em nível de especialização (lato sensu), efetivado, na época, pela secretaria municipal de educação de Campo Grande no estado do Mato Grosso do Sul.

> A propósito, entre os anos de 2005 a 2010, a Secretaria Municipal de Educação ofertou 13 cursos de pós-graduação, nos quais participaram 1.785 profissionais da educação. Observou-se que, apenas um curso foi realizado em instituição pública –, a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) – que, em 2008, ofereceu curso de Educação Especial para 40 docentes. Os demais cursos foram ofertados em instituições privadas de ensino superior [...] Pontua-se que os recursos em valores correntes investidos pela Secretaria Municipal de Educação nestes cursos, foram da ordem de R$ 227.508,00 em 2005, R$ 545.865,00 em 2006, R$ 576.166,00 em 2007, R$ 1.280.000,00 em 2008, R$ 787.686,00 em 2009 e R$ 835.732,00 em 2010 (CAMPO GRANDE, 2011b). Cabe considerar que estes cursos foram custeados a expensas dos fundos contábeis na rubrica que compõe os 60% no mínimo, para o salário docente. A questão que se coloca aqui é aquela que indica que o professor estaria pagando por sua formação, à medida que este valor é subtraído de seu salário. Um retorno à teoria do Capital Humano, quando o sujeito é o responsável por sua formação e está se reveste em investimento individual (Fernandes, M.; Fernandes, S., 2014, p. 10-11).

Dessa forma, orienta-se como pressuposto, a evidente necessidade de transparência no princípio da administração pública, bem como inserir uma participação coletiva pelo viés qualificado e experiente, quando houver, dos profissionais da educação, em especial, docentes no que tange aos fundos contábeis e suas formas e métodos de utilização. Trata-se, portanto, de propiciar um ecossistema voltado a apropriação dos conceitos e elementos sobre o financiamento, para contrastar-comparar o uso do erário (dinheiro) público e fundos destinados ao investimento direto em educação e, assim, tornar exequível os direitos na carreira docente.

Encontrar-se-á uma questão mister, sendo o trabalho dos intelectuais orgânicos e da base, identificar as contradições explícitas, sutis e implícitas no arcabouço contábil, retirando vendas para enxergar como se deve aplicar os recursos e fundos públicos na/da educação.

Por conseguinte, preparar, qualificar e executar ações coletivas que visem detalhar às tendências (ultra)neoliberais que, apresentam contradições emergentes e, precisam ser esmiuçadas, para superá-las, ou seja, colocar “contra a parede” atenuando quaisquer traços de corrupções e falhas identificadas. Para fomentar e reverberar perspectivas sólidas e qualificadas, pelo viés da formação inicial e continuada, principalmente quando lacunas são

percebidas pela concepção e posicionamento individual, advindos de déficits da formação inicial. Outrossim, “a ordenação de prioridades se encaixa em um contexto que aqui se denomina de disputa política pelo fundo público” (Silva, 2021, p. 4).

Para desvelar essa premissa, é salutar defender a formulação de novas políticas públicas e leis, para viabilizar, tornar exequível e materializar o que está aprovado em lei, diretrizes e planos de carreira enquanto coexistência nas esferas municipais, mas, que utilizam discursos e narrativas como empecilhos para deturpar.

É imprescindível definir punições exemplares com total seriedade e celeridade sobre agentes políticos e/ou gestores públicos, sejam estes sujeitos do poder executivo, legislativo ou judiciário quando identificados e comprovados os envolvimentos em desvios de finalidades dos recursos e fundos públicos da educação, destinados para a nação brasileira enquanto relação intrínseca, causando prejuízos incomensuráveis mediante deterioração dos direitos na carreira do magistério que, reverbera em toda a qualidade do processo de ensino e aprendizagem.

E isso, retoma ao processo de emergir ação-reflexão-ação vinculada em apreender conceitos, elementos e nuances, sobretudo, apropriar-se do arcabouço fiscal e aspectos do financiamento, apropriando-se das condições materiais que estão postas, permitindo desenvolver novos dissensos e consensos, pelo viés: a) político; b) administrativo; c) econômico; d) científico; e) cultural; e, f) jurídico. Para empregar discussões intelectualizadas e sistematizadas com a finalidade de avançar na materialidade dos direitos inerentes da profissão docente, devendo mover-se a categoria docente, para conquistar e superar contextos precarizados, que abarcam interesses escusos na disputa dos fundos públicos da educação.

> A manutenção do atual padrão de gasto público com a educação se revela como causa de o *Brasil estar entre os países* onde os *profissionais do magistério detêm a menor remuneração*, cumprem as *maiores jornadas de trabalho em sala de aula* e têm as *condições de trabalho extremamente precárias*, conforme Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE, 2020). Segundo a OCDE, a média salarial do magistério brasileiro no nível básico, considerando os *salários estatutários anuais* dos professores em instituições públicas, em dólar equivalente, convertidos usando a paridade do poder de compra (Purchasing Power Parity - PPP), *foi de US$ 13.631, no ano de 2019, contra US$ 31.996 dos países da OCDE* para o ensino primário (OECD, 2021) (Cruz; Silva; Sousa, 2021, p. 4, grifos nossos).

Assume-se, assim, circunstâncias que são evidenciadas ao longo do processo histórico da constituição da profissão docente no Brasil, isso requer uma atividade árdua, tendo em vista, uma sobrevivência, pelo alicerce da perspectiva condigna à luz da carreira do magistério.

Por isso, ser professor no Brasil, além de um grande desafio, torna-se um ato incontestável de resistência nobre e profunda coragem em prol do desenvolvimento humano,

sobre todas as suas potencialidades e habilidades, inclusive pela formação cidadã e sua plena e necessária consciência política de deveres, mas, também pelos direitos enquanto processo de equidade e isonomia, numa projeção integrada, para uma sociedade e nação emancipada.

> A ideia de política educacional, desse modo, materializada por meio de ações políticas do ente federado, engloba a valorização do professor, por esta ser um desdobramento das políticas públicas educativas, que, no caso da remuneração docente, implica na necessidade de disputar o fundo público e, consequentemente, sua alocação. Havendo disputa, há política. Mesmo que a política de remuneração do magistério público municipal não seja executada no âmbito federal, ela não é isolada de uma política nacional, particularmente por esta competência ser concorrente, mas com primazia da legislação nacional sobre a local (Silva, 2021, p. 5).

Todavia, a responsabilidade através de um pacto federativo, é entendida como uma necessidade, visto que, o tema educação, precisa estar articulado entre governos, não podendo estabelecer isenção ao governo federal na vinculação das garantias constitucionais, inclusive, do direito à educação. Supõem, dessa maneira, a constituição de um pacto federativo, elencando de forma detalhada as responsabilidades e também punições aos chefes do executivo e legislativo, inerentes de um trabalho primoroso, salutar e urgente, para a garantia de uma dimensão condigna na remuneração de professores e professoras brasileiros(as).

> Até o momento, o modelo de redistribuição de recursos para a educação básica através da política de fundos exigiu muitos esforços orçamentários dos estados e municípios, enquanto, para a união, coube apenas o papel de complementação de recursos para os fundos de estados que não atingiram o valor aluno-ano regulamentado por lei (BRASIL, 2006). Assim, para se atingir o objetivo da Meta 17, a união precisa assumir um papel mais ativo de ampliação dos aportes de recursos no financiamento da educação básica para assegurar, dentre outras políticas públicas educacionais, maior orçamento nos fundos, com a finalidade de garantir aumento salarial aos professores (Jacomini; Neto; Imbó, 2019, p. 3).

Observar-se-á, mediante essa notória exposição, uma deterioração das obrigações constitucionais. Logo, a União mantém-se ao estabelecimento e quadro, muitas vezes recorrente de profunda inércia, quando a pauta da educação básica é vinculada pelos deveres a fazer acerca do tripé da: valorização efetiva, plano de carreira condigno e remuneração docente substancial ao contrastar demais carreiras de servidores federais que, exigem o mesmo grau de qualificação.

Na política de austeridade fiscal, a premissa é retirar o direito social e educacional do povo para manter o privilégio econômico do mercado financeiro. Diante do exposto, sem uma profunda alteração acerca dos rumos da economia brasileira, fica evidente que às metas e objetivos estratégicos vinculados em cada Plano Nacional de Educação (PNE), já aprovado ou reelaborado, não será plenamente exequível ou materializado, sem antes nortear uma drástica

mudança na economia enquanto perspectiva unissonante socialmente referenciada, ou seja, unânime sobre pautar a educação como investimento e, não pela visão economicista, reducionista e limitada como gasto. Trata-se de consolidar um pacto social para a nação brasileira, vinculando o financiamento educacional de forma adequada, para garantir uma educação básica de qualidade no Brasil.

Nesse ínterim, o estado de bem estar social precisa ser defendido, via estratégias e arranjos para uma materialização que, possa fomentar à fuga de um Estado servil aos interesses puramente capitalistas e (ultra)neoliberais, visto que, os fins ideológicos e econômicos se encontram no arcabouço fiscal, desarticulando avanços salutares e prioritários na educação. Ao fim e ao cabo, a elaboração do PNE detém um processo coletivo e envolve diversos atores, para garantir o processo democrático social e institucional, como: poder executivo sendo o Ministério da Educação (MEC), a Conferência Nacional de Educação (Conae) que reúne delegados, observadores e representantes da sociedade civil pela busca do consenso, os Estados, Distrito Federal e Municípios também sinalizam a construção das metas e, posteriormente realizam adequações locais para executar o PNE, o Conselho Nacional de Educação (CNE) emite orientações técnicas e pareceres. Logo, o arcabouço fiscal desidrata e limita todo PNE.

> Contudo, a Emenda Constitucional (EC) nº 95 instituiu um Novo Regime Fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União para os próximos 20 anos. A proposta tem como definição o teto para os gastos primários (antes do pagamento dos juros da dívida pública). Com isso, a nova EC impedirá que os gastos públicos com educação, saúde e assistência social fiquem acima do teto estabelecido pela lei. Tal mecanismo desconsidera qualquer política pública de crescimento das despesas, mesmo nos casos de expansão ou manutenção dos serviços públicos, implementação de novas tecnologias ou aumento de remuneração, dando fim ao conceito de bem-estar social previsto na Constituição Federal de 1988 (MARIANO, 2017). Nesse diapasão, vê-se a Meta 17 cada vez mais distante de ser concretizada (Jacomini; Neto; Imbó, 2019, p. 3).

Nessa conjuntura, essa Emenda Constitucional (EC-95/2016) promove um estado de sítio, diante da restrição de direitos e garantias fundamentais, colocando respectivamente, áreas cruciais como saúde e educação em pleno retrocesso, pela suspensão que estabelece o teto de gastos públicos federais, "o que implicará em um retrocesso, sobretudo nos planos de carreira e direitos, que mal foram consolidados dentro de um quadro de ações que visam a valorização da carreira do magistério" (Santos; Silva, 2020, p. 17). Ela foi substituída pelo novo arcabouço fiscal (Lei Complementar nº 200/2023) que alterou regras para o controle das contas públicas.

Possibilita, dessa maneira, notórios prejuízos ao artigo 198 da CF/1988 que, estabelece as diretrizes do Sistema Único de Saúde (SUS) e a valorização dos profissionais, bem como o artigo 212 da Constituição Federal (CF) de 1988 com abrangência ao padrão de investimento

pelo percentual mínimo da receita de impostos da União e, os demais entes federativos (Estados, Distrito Federal e Municípios) sobre aplicações na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), isto é, o desenvolvimento da educação pública, "portanto, a aprovação da EC 95 representa a iminência de um expressivo desmonte nas políticas de financiamento da educação e de valorização do magistério colocadas em curso nos últimos anos" (Santos; Silva, 2020, p. 14). Pautando-se, apenas, meras atualizações inflacionárias do mínimo constitucional.

Há que se mencionar também, o funcionamento dos programas voltados para o desenvolvimento da educação. Logo, além da estrutura básica, temos fonte adicional que é redistribuída por meio de cotas aos estados e municípios brasileiros.

> Para além da estrutura básica, a educação brasileira conta com a contribuição social do Salário Educação. Trata-se de uma fonte adicional de financiamento a ser redistribuída em suas cotas estaduais e municipais pela proporcionalidade de número de alunos da educação básica. Pela dinâmica de repasses da contribuição, 10% são repassados ao financiamento de programas do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação – FNDE e, do restante, 2 terços são repassados aos estados e municípios proporcionalmente à arrecadação de cada estado e 1 terço em quota federal (Silva, 2020a, p. 234).

Os formatos dos programas para o desenvolvimento da educação são essenciais, como: PNAE (Programa Nacional de Alimentação Escolar) criado em 1955 que, transfere recursos para alimentação de alunos da educação básica, os recursos financeiros federais são repassados de forma automática, sendo 30% do valor dos recursos federais para priorizar a agricultura familiar, em até 8 parcelas anuais, entre os meses de fevereiro até 30 de setembro de cada exercício a partir de 2025, a resolução CD/FNDE nº 01, de 18 de fevereiro de 2026, que alterou a Resolução CD/FNDE nº 06/2020, dessa forma os valores per capita sofreram reajuste e passaram a vigorar nessa conjuntura: a) R$ 0,57 para os estudantes matriculados no ensino fundamental, no ensino médio e na Educação de Jovens e Adultos - EJA; b) R$ 0,82 para estudantes matriculados na pré-escola, exceto os matriculados em escolas localizadas em áreas indígenas, remanescentes de quilombos e demais povos e comunidades tradicionais; c) R$ 0,98 para os estudantes matriculados em escolas de educação básica localizadas em áreas indígenas, remanescentes de quilombos e demais povos e comunidades tradicionais; d) R$ 1,57 para escolas de tempo integral com permanência mínima de sete horas na escola ou em atividades escolares; e, e) R$ 1,57 para os estudantes em creches, inclusive em áreas indígenas, remanescentes de quilombos e demais povos e comunidades tradicionais; IV - para os estudantes contemplados no Programa de Fomento às Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral, haverá complementação financeira de forma a totalizar o valor per capita de R$ 2,93;

V - para os estudantes que frequentam, no contraturno, o Atendimento Educacional Especializado (AEE), o valor per capita será de R$ 0,78.

Entre outros programas, alguns permaneceram, o PNLD (Programa Nacional do Livro e do Material Didático) consolidou-se em 1985 visando distribuir livros e materiais didáticos de forma sistemática e gratuita, já em 1995 o PDDE (Programa Dinheiro Direto na Escola) executa o repasse de recursos financeiros em caráter suplementar, diretamente às escolas para pequenas reformas, compra de materiais e melhorias. Também foi criado em 2004 o PNATE (Programa Nacional de Apoio ao Transporte Escolar) que financia o transporte de alunos da educação básica que residem em áreas rurais.

Em paralelo, vem à tona uma lacuna encontrada nessa pesquisa que, desvenda um grave déficit, sendo a inexistência de um programa eficiente para o monitoramento contínuo com ênfase em acompanhar: a implementação, a efetividade, a materialização e execução dos planos de carreira do magistério nos municípios brasileiros, administrados pelos gestores do executivo.

Portanto, atualmente, tem-se ainda uma fiscalização tímida e muito superficial frente à legalidade exequível dos direitos nos planos de carreira, bem como no cumprimento do piso salarial e seus reajustes que recaem nos tribunais de contas dos municípios, para auditar as leis e folhas de pagamento. Contendo diversas limitações, para inferir uma produtividade a contento do êxito vinculado pela isonomia, prestação de contas e inconteste transparência pública via publicização. Nessa direção, a partir do monitoramento, é salutar construir mecanismos e instrumentos para punições aos prefeitos/governadores (poderes executivos) quando for comprovado desvios de finalidades, nos recursos do Fundeb e FNDE, estruturando o combate necessário à corrupção, mitigando os desvios dos recursos/fundos públicos da educação básica.

Dessarte, perpetua-se no Brasil, um processo histórico, contínuo e retrógrado sobre o descumprimento dos direitos do professorado brasileiro, na carreira do magistério público nos municípios. Em virtude, também, de não ter consolidado um programa oficial para o monitoramento, transparência, publicização e modernização fidedigna acerca dos dados sobre os municípios brasileiros. Gestores públicos descumprem suas (co)responsabilidades, sobre materializar e tornar exequível os elementos e direitos da carreira docente aos fins monetários.

Tendo em vista, que devem ser norteados pelo cumprimento da lei magna, cita-se a CF/1988 e seus respectivos desdobramentos enquanto: leis federais, planos e diretrizes nacionais da educação. Em defesa de uma carreira do magistério condigna, sendo refletida a partir do vencimento-base e da remuneração docente, proveniente de vantagens pecuniárias até o salário líquido final, após aplicação dos descontos monetários obrigatórios.

> Destaca-se que nos diferentes planos de carreira analisados foram encontrados termos distintos para indicar tanto a movimentação horizontal como a vertical na carreira. Termos como promoção, progressão e evolução funcional podem ter significados diferentes quando se comparam as legislações das redes. Além disso, os valores e os percentuais que distinguem os vencimentos entre "níveis", "classes" ou "referências" é também bastante variável (Jacomini; Minhoto; Camargo, 2012, p. 11).

Ademais, na criação dos planos de carreira do magistério, destaca-se o uso de termos e nomenclaturas e aplicação de percentuais variáveis, conforme o entendimento defendido sobre cada contexto e particularidade, no período da elaboração ou reestruturação sobre os estatutos do magistério e/ou plano de carreira docente dos 5.570 municípios brasileiros, quantidade de municípios, conforme os dados em 2025 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Em suma, emerge a existência de um espectro ampliado sobre as distintas formas de vantagens pecuniárias e benefícios, enquanto campo de disputa pelos fundos e recursos públicos da educação, para incrementar a remuneração diante da (des)valorização docente. "Desse modo, a política de carreira e remuneração docente no Brasil passa por este campo de intensa disputa e contradições, que tendem a agravar cada vez mais a realidade da escola pública e a profissão docente no país" (Sousa; Olivo, 2022, p. 386).

Advoga-se, nessa conjuntura, pelo princípio da: equidade, isonomia, paridade e integralidade. Conclui-se, portanto, que é salutar considerar as legislações federais sob estruturas e propostas na carreira docente que emergem a construção da remuneração, em defesa de sua consistência de forma condigna, pela condição de materializar o que é posto.

Para Silva (2021, p. 4) "dentro de um cenário de influência política em que as decisões são políticas e negociadas, a priorização do Poder Público por melhores remunerações dos profissionais do magistério municipal é um processo decisório de natureza política, pois há disputa".

> A remuneração de professores como concepção de política de valorização é caracterizada por um movimento enviesado por lutas da classe trabalhadora e posicionamentos sociais, em que o resultado pode ser materializado em demarcações legais ao longo da história, um desdobramento da política educacional na forma da lei (Silva; Braz, 2020, p. 235-236).

Portanto, essa análise, propiciam vieses sobre a luta de classe, enquanto mola propulsora e histórica, nos países em desenvolvimento, sendo os sindicatos, um forte instrumento de representação, o dilema está em não servir ao opressor (patrão) e sim os oprimidos (trabalhadores). Assim, torna-se uma condição infrutífera para a classe trabalhadora, quaisquer atos de peleguismo, quando o sindicato foge da sua natureza de garantir os direitos da categoria

que representa. Podendo como alternância, também estruturar-se associações de professores pelo viés da representatividade coletiva como forma de uma união: planejada, (re)avaliada e transparente, ou seja, predominando uma organização pela defesa dos direitos coletivos.

Para ilustrar vantagens pecuniárias e/ou benefícios, permanentes e transitórios, aborda-se 12 (doze) municípios brasileiros, no período de 1996 até 2010, utilizando nomenclaturas que, se replicam nos planos de carreira e direitos trabalhistas, sendo: gratificação natalina ou 13º salário, anuênio, biênio, triênio, quinquênio, 6ª parte, abono fundef e também fundeb, abono permanência, abono por anos de serviço, adicional de periculosidade, adicional de atividade penosa, adicional de insalubridade, adicional noturno, ajuda de custo e diárias, auxílio funeral, auxílio reclusão, auxílio refeição, auxílio/vale alimentação, auxílio/vale transporte, auxílio creche, auxílio doença, auxílio especial, bolsa de estudos, adicional de difícil acesso, difícil provimento zona rural, gratificação por elaboração ou execução de trabalho técnico científico, gratificação para atendimento de alunos excepcionais/especiais, gratificação especial para alfabetização, gratificação de serviço extraordinário, gratificação por trabalho educacional, adicional de regência em classe, gratificação de incentivo à docência, gratificação por dedicação exclusiva, adicional por regime de tempo integral, gratificação de salário família, salário maternidade, adicional por vantagem temporária incorporada. "É importante lembrar que cada uma dessas vantagens tem suas determinações estabelecidas em um ato legal próprio para seu recebimento" (Jacomini; Minhoto; Camargo, 2012, p. 18).

Por conseguinte, o uso desses direitos, apontados como benefícios e vantagens pecuniárias, são instrumentos utilizados, para incrementar a remuneração docente, nivelada por baixo aos profissionais do magistério público quando comparado aos demais servidores públicos com mesmo nível de formação. Dessa forma, não existe uma preocupação com o vencimento-base, embora seja um elemento essencial para uma aposentadoria digna.

No entanto, diante desse contexto, amplia-se o viés demagógico ao utilizar essas vantagens pecuniárias a toque de caixa, pôr narrativas do arcabouço fiscal e decisão política, mesmo estando definido os direitos no plano de carreira do magistério, sendo muitas vezes descumpridos no contracheque dos professores. Esquivam também de consolidar a incorporação efetiva das vantagens pecuniárias a longo prazo, que, desqualifica e prejudica de forma consubstancial e incomensurável pelos fins monetários na hora de aposentar-se.

> Outro aspecto na busca pela profissionalização é a superação da profissão docente de um viés sacerdotal e de recompensa simbólica para a reivindicação de uma recompensa financeira (OLIVEIRA, 2010; VICENTINI; LUGLI, 2009). Tratou-se, sobretudo, da tensão profissionalização x proletarização, em que, em detrimento ao primeiro termo, durante a década de 1950, a proletarização, "[...] sinônimo do

> processo de empobrecimento" (VICENTINI; LUGLI, 2009, p. 187), com maior vulto no decênio seguinte, passou a ser ampliada com o crescimento da demanda educacional e a quantidade de docentes, resultando em um movimento de precarização do trabalho docente, em particular nos tipos de contrato, remuneração, formação inicial e visão social da docência (Silva, 2020b, p. 6).

Diante disso, percebe-se também pelo processo histórico, pressupostos para sustentar paulatinamente os campos ideológicos via instrumentalização, advindos das posições dos partidos políticos frente às contínuas disputas na educação, configurando o papel desenvolvido pela corrente ideológica da esquerda, centro e direita.

> A categorização parte da proposição de Gouveia (2008), que, na análise a partir da revisão de literatura de estudos da atuação dos partidos políticos no âmbito das disputas por projetos educacionais, considerou duas contraposições: esquerda democrática e direita gerencial. Na esquerda democrática, a ideia de educação é ancorada à transformação social, em que a política educacional é um direito de todos. No caso da valorização da remuneração docente, enfatizou-se a perspectiva dos Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), que valorizassem qualificação e envolvimento com o projeto da escola, assegurando direitos em um quadro de profissionais estatutários e a ênfase na ampliação dos recursos como um investimento social. Na direita gerencial, a educação é articulada com a adaptação do sujeito à sociedade existente, propondo um fazer pedagógico que valorize o mérito individual. No caso da valorização da remuneração docente, centra-se na disponibilidade orçamentária, análise de desempenho, austeridade fiscal e terceirização de contratação de profissionais da educação e serviços (Silva, 2021, p. 7).

Os avanços de propostas e ideias no campo político, em defesa de políticas públicas para a materialização da valorização e remuneração docente, possuem inter-relações, estabelecidas em torno das políticas sociais e econômicas, com efeito na redistribuição do poder de compra e bem estar social. Logo, os posicionamentos ideológicos que visam atender essas tendências, são imprescindíveis, promovendo, eficiência e eficácia aos conceitos-chaves como: valorização docente, garantia de formação-qualificação, concurso público, vencimento-base, remuneração e aposentadoria digna, enquanto parâmetros de posicionamento em defesa da profissão docente.

> Ademais, o histórico de profissionalização docente e luta por valorização, em um contexto nacional onde as políticas do Governo Federal, como a Emenda Constitucional n. 95 (BRASIL, 2016) e a própria LRF legitimam ações de austeridade no plano municipal pesando no financiamento da educação, evidencia tempos difíceis e de tensionamento do Estado para que efeitos negativos nas conquistas da classe sejam reduzidos por posicionamentos políticos que não ordenam a remuneração docente como prioridade de investimento (Silva, 2020b p. 13).

Em virtude disso, observa-se que "nessa abordagem, podemos dizer que o Estado não é algo "neutro" nem "abstrato", se efetiva de acordo com as relações sociais, e da construção

histórica cultural, e dependendo dessas relações possui o poder de alterar (ou não) a realidade social" (Sousa; Olivo, 2022, p. 394).

Sobretudo, ampliar estudos e pesquisas na educação acerca do financiamento, planos de carreira, vencimento-base, aposentadoria e remuneração docente pela lógica monetária é um ato colossal. Embora, seja uma dimensão temática complexa que necessita de profundo esmero intelectual. Conforme a existência de lacunas, sobre a responsabilização do Estado que acentua uma emergência contemporânea, diante do estado capitalista. Vislumbrando, acima de tudo, superar a estruturação de utopias, edificando o constructo da materialização, para o bem-estar social via desenvolvimento sólido e integrado da sociedade civil, diante dos movimentos que fomentam as múltiplas determinações, intrínsecas para emancipar conjunturas.

> Os estudos apontam que não basta apenas reformular os planos de carreira, mas sobretudo, executá-los no sentido de garantir a ascensão do professor na carreira com formação continuada, condições adequadas de trabalho e salários dignos de forma que promova atratividade na carreira e reconhecimento social qualidade de vida. No cenário atual, nossas marchas, greves ou paralisações em todo o país em torno da carreira e profissão docente são no sentido de garantir os direitos já conquistamos nos últimos trinta anos de história brasileira, e não para ampliar direitos [...] Assim, não basta apenas termos leis que regulamentem a carreira do magistério no país, mas sobretudo, investigarmos a relação do Estado com os trabalhadores da Educação na execução destas leis e de que forma isso avança na qualidade do ensino, das condições de trabalho, na gestão democrática e especialmente na vida daqueles que atuam diretamente com os estudantes em sala de aula (Sousa; Olivo, 2022, p. 395).

Em que pese à urgência de defender a educação, é essencial aplicar o mínimo de 10% do Produto Interno Bruto (PIB) e, em consonância ampliar os mecanismos, instrumentos e conselhos democráticos e qualificados, bem como condicionar a qualidade e o aperfeiçoamento, no processo de fiscalização dos recursos e fundos públicos da educação. Contudo, executando o contínuo aperfeiçoamento da isonomia, transparência e também a responsabilização quando a aplicação do erário público, tiver conduta ilícita via desvios de finalidades comprovada.

Essa lógica, propõem fomentar o papel intrínseco das instituições de fiscalização, internas e externas, para manter uma vigilância e bloqueio necessário dos fundos e recursos públicos da educação, a partir do monitoramento e avaliação fidedigna no uso dos recursos. Potencializar os mecanismos de bloqueio das verbas, os sistemas e instrumentos via comunicação célere quando prontamente constatar-se desvios de finalidades ou corrupções.

Dessa forma, é salutar, ampliar o investimento para fortalecer os sistemas de denúncias fundamentadas e respectivas ações posteriores, via instituições como: Controladoria-Geral da União (CGU) que aplica auditoria durante as investigações, Polícia Federal (PF) deflagra operações quando envolve recursos federais para investigar esquemas de corrupções e desvios,

Tribunais de Contas dos Municípios (TCM) podem auditar, multar e inquerir ressarcimento ao prefeito, bem como, gerar inelegibilidade do gestor com medidas sancionatórias corretivas de cunho administrativo, Ministério Público Federal (MPF) e Ministério Público Estadual (MPE) como responsáveis, por oferecer uma denúncia criminal à justiça. Outrossim, além dos órgãos de fiscalização federal, o Conselho de Acompanhamento e Controle Social (CACS-Fundeb), a Câmara de Vereadores e o Poder Judiciário devem ser sinalizados. Nota-se que para atingir êxito é primoroso uma atuação conjunta dos órgãos de fiscalização.

Todavia, vem à tona, os próprios sistemas de controle, declaração e repasses dos fundos públicos da educação que precisam de atenção contínua e aperfeiçoamento, como a instrumentalização eficiente para bloqueios imediatos, sobre repasses aos municípios brasileiros, com gestores, secretários e poder executivo em práticas ilícitas constatadas.

> O Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope) foi instituído pela Portaria Ministerial do MEC nº 06/2006, que permite, de forma eletrônica, a declaração, transmissão, armazenamento e extração dos dados educacionais (Brasil, 2006b). Esse Sistema requer, de forma obrigatória, a inserção e a atualização permanente de dados por parte da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, havendo penalidades às unidades federadas que se negarem a disponibilizar as informações requeridas, as quais devem assegurar a exatidão e a fidedignidade dos dados (BRASIL, 2008b), elemento importante a ser problematizado. Estudos sobre o Siope têm ponderado problemas no sistema que inviabilizam a efetiva transparência e controle social (Cruz; Silva; Sousa, 2021, p. 6).

O fortalecimento de sistemas como o Siope, que fomenta transparência pública é indispensável, o controle dos recursos públicos passa pela instância da transparência e publicização, advinda pelo preenchimento fidedigno sobre os dados repassados em sua essência. Para exemplificar, sob investigação do piso de professores, pelo sistema Siope, de acordo com Cruz, Silva e Sousa (2021, p. 17) "a análise dos dados de remuneração dos docentes da educação básica do Piauí no Siope, considerando os limites apresentados no banco de dados, informou o descumprimento da Lei em 1/3 dos 12.717 docentes de 163 redes municipais piauienses".

Nesse ínterim, evidencia-se uma necessidade de ampliar e materializar o processo de responsabilização com sanções exemplares, sobre os gestores públicos que cometem desvios de finalidades via atos ilícitos, diante do capitalismo. Torna-se salutar investir na modernização e sanções, para que os agentes públicos, gestores e secretárias/os cumpram com suas obrigações constitucionais, já que envolve diretamente os cidadãos brasileiros para o acesso e permanência na educação básica, tanto por profissionais (remuneração) como discentes (condições).

Todavia, enquanto premissa, se condiciona a necessidade de reconfigurar pôr determinação federal, para garantir uma participação técnica, qualificada e democrática, sobre a escolhas das pessoas, para compor o Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb (CACS-Fundeb), priorizando ter o maior número de servidores públicos concursados-estáveis da educação, visto que, atualmente o poder executivo detém influência nas indicações e isso revela uma contradição. Uma vez que o executivo deverá ser fiscalizado e monitorado.

Logo, esse tipo de conselho não deve depender de forma direta ou indireta do poder executivo e/ou legislativo, pelas influências de obstruções aos objetivos de transparência e publicização. Sobretudo, também, consolidar a criação de um canal eficiente com ouvidoria funcional, para viabilizar denúncias sobre desvios de finalidades dos recursos públicos, sendo administrado pelo campo jurídico-administrativo das instituições. Inclusive com a manutenção do apoio interno e externo, que não se propõem ao aspecto existente de ineficiência.

Ao fim e ao cabo, tais aspectos, advoga-se pela relevância acerca do ritmo e escolha dos membros de conselhos, numa condição sempre alternada, edificando uma representatividade sem vício, visando os fins da isonomia contra ações prejudiciais, para inibir práticas ilícitas.

Sendo alguns pontos que fomentam essa conjuntura. Assim, permitiria desenvolver concepções e configurações, voltadas ao desenvolvimento gradual dos investimentos, do financiamento e da materialização na ponta, sobre a remuneração efetiva aos professores, possibilitando esmiuçar as engrenagens na forma, no conteúdo, na participação, publicização e validade ao aperfeiçoamento transparente do uso sobre os recursos públicos da educação.

2.6 Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente

Na premissa que norteia os estudos sobre planos de carreira do magistério, é evidente encontrar sutilezas implícitas e nuances. Como resultado do ato de contrastar os Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de professores, sobre as redes públicas municipais de educação. O quadro 5 detém um quantitativo considerável de artigos científicos selecionados, sendo 25 (vinte e cinco), através de análises minuciosas com fulcro pelo parâmetro de comparar para desvendar divergências, contradições e discrepâncias empregadas que se permeiam nos documentos e dados.

Diante da conjuntura acerca da compreensão e interpretação fidedigna, para apreender suas nuances expostas nas leis municipais e planos de carreira do magistério, sob o panorama nacional, onde entre um e outro, é que, colaboram, sobremaneira para elucidar e, aproximar-se

da compreensão sobre as investigações e estudos deferidos para a compreensão acadêmica científica em torno do panorama nacional e suas regiões, a partir de um minucioso volume.

Dessarte, através do percurso teórico-metodológico aplicado, para desvendar os pressupostos diante das incongruências que vem à tona. Tem-se, a necessidade de diálogo construtivo como proposta que vise materializar o viés democrático, pelo princípio da eficiência, eficácia e efetividade na aplicação dos recursos e fundos públicos da educação.

Assim, mitigar quaisquer formas autoritárias da administração pública, pelo poder executivo na condição unilateral sobre finalidades dos recursos, enquanto conjunto de parâmetros em defesa da carreira via característica de zelar pela isonomia, transparência, eficiência, publicização, impessoalidade e probidade ao tratar do erário público e seus recursos, que, precisam ser aplicados sem desvios de finalidade na garantia da carreira do magistério.

Os impostos advindos de toda a conjectura e teia na sociedade, são estruturados via parâmetros com propriedades e destino, visando o atendimento das políticas públicas e seu aperfeiçoamento. Nos municípios os efeitos redistributivos são indispensáveis, na pasta da educação, além do Fundeb, os programas do FNDE e o Fundo Municipal de Educação, permitem uma coexistência de recursos para garantia dos direitos, (re)definidos no plano de carreira do magistério, quando não se aplicam desvios de finalidade sobre os recursos públicos.

Diante do exposto, trata-se de materializar os direitos (re)estabelecidos no plano de carreira do magistério, tendo em vista, toda a importância da profissão docente para o desenvolvimento da sociedade, emerge como necessidade de uma reparação histórica pelos contextos de desvalorização contínua, numa concepção de resgatar o prestígio da profissão docente pelos fins monetários enquanto processo salutar sob carreira condigna, a partir do vencimento-base digno para uma remuneração que permita o acesso, a qualidade e equidade.

Quadro 5 – Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) Docente no Brasil, artigos selecionados.

Título	Autor(es)	Periódicos	Discussão Principal	Ano
Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais	CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI, Márcia Aparecida.	Educação em Foco (UEMG) on-line	Verifica-se que orientações legais sobre carreira e salário do professor estão presentes na legislação nacional e em documentos internacionais há bastante tempo, denotando certa compreensão sobre a importância do professor no oferecimento de uma educação de qualidade.	2011
Plano de cargos, carreira e remuneração em Boa Vista (RR): análise da valorização do trabalho docente	MINHOTO, Maria Angélica Pedra.	Educação em Foco	Analisa o atual Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público da cidade de Boa Vista, município da capital do Estado de Roraima.	2012

Política de valorização do magistério público: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional	FRANÇA, Magna; ARAÚJO, Fádyla Késsia R. de; BARBOSA, Janaina Lopes; FERREIRA, Maria Aparecida dos S; SANTOS, Mônica Moreira dos; SILVA, Rosângela Maria de O.	Educação em Foco	Analisa os Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) da rede estadual do Rio Grande do Norte e da rede municipal de Natal, especificamente, sobre a remuneração salarial e o impacto do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN).	2012
Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil	GURGEL, Rogério Fernandes; JUNIOR, Luiz de Sousa.	Fineduca	Analisa Estatutos e Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) de professores da educação básica de redes públicas de ensino no Brasil. Pesquisa de abrangência nacional financiada pela CAPES/INEP/SECAD atingindo 12 estados e suas respectivas capitais, em diversas regiões do país.	2013
Valorização do magistério público: diferenciação dos planos de carreira das redes de ensino municipal da Florianópolis e estadual de Santa Catarina	BASSI, Marcos Edgar; DEBOVI, Andreia Kirsch.	Fineduca	Examina comparativamente os planos de carreira (PC) do magistério da educação básica da rede estadual de Santa Catarina e da rede municipal da Prefeitura Municipal de Florianópolis.	2014
Valorização do magistério e plano de carreira: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém	GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; CARVALHO, Fabrício Aarão Freire; PICANÇO, Bruno Cordovil.	Fineduca	Analisa comparativamente as carreiras docentes da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém, na perspectiva de dimensionar indícios da valorização docente.	2014
Remuneração e Carreira Docente nos Municípios Goianos após implantação do Fundeb	LEITE, Renato Ribeiro.	Revista Plurais	Verifica se a remuneração dos professores e a implantação de estatutos e planos de carreira de fato se tornaram efetivos aos professores de 11 redes municipais públicas do Estado de Goiás.	2015
Mapa dos Planos de Carreira Docente no Brasil	TREIN, Laura Dexheimer; GIL, Juca.	Fineduca	Analisa dados sobre os planos de carreira dos professores da Educação Básica pública dos estados brasileiros e suas respectivas capitais.	2015
Remuneração Docente: Desafios para o Monitoramento da Valorização dos Professores Brasileiros	ALVES, Thiago; CAMARGO, Rubens Barbosa de; JACOMINI,	Arquivos Analíticos de Políticas Educativas	Propõe estratégias metodológicas para a verificação do cumprimento da meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014/2024. O plano estabelece que os professores da rede pública de educação básica no Brasil devem ter rendimento	2016

no Contexto da Meta 17 do Plano Nacional de Educação	Márcia Aparecida.		médio equiparado aos dos demais profissionais com escolaridade equivalente até 2020.	
Contribuições do Plano de Ações Articuladas às políticas de valorização docente em municípios brasileiros	SCAFF, Elisangela Alves da Silva; SANTOS, Fabiana Rodrigues dos.	Jornal de Políticas Educacionais	Discute as contribuições do Plano de Ações Articuladas (PAR) para a efetivação de conquistas relativas à valorização docente. O lócus da pesquisa é constituído por cinco municípios do estado de Mato Grosso do Sul.	2016
Remuneração docente na educação básica: uma análise comparativa nos setores público e privado no município de Campo Grande (2006-2014)	DIAS, Bruna Mendes; BENINI, Elcio Gustavo.	Revista de Educação, Ciência e Cultura	Investiga sobre o movimento histórico da remuneração dos professores dos diversos níveis de ensino das redes pública e privada, no período de 2006 a 2014, no município de Campo Grande – MS.	2016
Carreira e remuneração docentes nas redes públicas de ensino do Estado do Rio Grande do Sul e do Município de Porto Alegre	TREIN, Laura Dexheimer; FARENZENA, Nalú.	Políticas Educativas - Pol Ed	Compara a carreira e remuneração de docentes na Rede Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul e na Rede Municipal de Ensino de Porto Alegre. O estudo contrasta-se as duas redes.	2017
Política de Valorização e Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Rio Branco: O PCCR em questão	CARVALHO, Mark Clark Assen de; VERÇOSA, Pelegrino Santos; MORAIS, Jean Mauro de A.	Revista Teias	Análise da composição da remuneração do magistério público da rede municipal de Rio Branco no Estado do Acre, desdobramentos nas Políticas Públicas voltadas para constituição do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR).	2018
Valorização docente: análise dos Planos de Carreira e do Vencimento inicial e final dos professores da microrregião de Prudentópolis-PR (Brasil)	GASPARELO, Rayane Regina Scheidt; GURA, Vanderléia; MARTINS, Elisangela Chlebovski.	Revista ESPACIOS	Discute a atratividade e permanência na carreira docente, a partir da análise dos planos de carreira, e das tabelas salariais atualizadas com o vencimento inicial e final dos docentes da microrregião de Prudentópolis-PR.	2018
Remuneração Média como indicador da Valorização Docente no Mercado de Trabalho	ALVES, Thiago; SONOBE, Aline Kazuko.	Cadernos de Pesquisa - Fundação Carlos Chagas	Analisa a remuneração média (RM) dos professores das redes públicas de educação básica e a razão entre a RM desses com a dos demais profissionais do mercado de trabalho com formação equivalente, calculada a partir dos microdados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais).	2018
Política de valorização docente e carreira de professores da Educação Básica no estado de São Paulo	THOMAZINI, Leandro; JACOMINI, Márcia Aparecida.	Práxis Educativa	Analisa os estatutos e planos de carreira do magistério da rede estadual de São Paulo e de quatro municípios paulistas: Águas de São Pedro, São Caetano do Sul, Barra do Turvo e Natividade da Serra.	2019
Composição da Remuneração Docente nos Planos de Carreira de Capitais Brasileiras:	JACOMINI, Márcia Aparecida; NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do;	Educação em Foco (UEMG) on-line	Analisa-se a movimentação na carreira e respectiva diferenciação no vencimento base e as vantagens pecuniárias permanentes e transitórias, que compõem a remuneração dos professores,	2020

vencimento base e vantagens pecuniárias	IMBÓ, Kátia Aparecida dos Santos.		estudada com base nos planos de carreira e demais legislações de 12 capitais brasileiras.	
Valorização docente na carreira dos professores dos municípios de General Carneiro - Guamiranga e Mallet – PR	KUSZNERIK, Cassiana; GUIMARÃES, Joseli Ap. Vieira; OLIVEIRA, Vanêssa de Cássia; GONÇALVES, Victa Ogg Jonson.	Revista Mosaico	Compreender se há ou não a valorização da carreira dos docentes nos municípios de General Carneiro, Guamiranga e Mallet – PR, abordando os aspectos de formação, último nível da tabela de vencimento e a variável do tempo que o professor leva para alcançar o último nível do plano de carreira.	2020
Planos de carreira e valorização docente	SANTOS, Isabela Macena dos; GOMES, Eva Pauliana da Silva; PRADO, Edna Cristina do.	Revista Retratos da Escola – CNTE	Analisa o panorama do Plano de Carreira e Remuneração – PCR nos 102 municípios alagoanos, tendo como categorias analíticas o PCR e a valorização docente, discute sobre os Planos de Carreira e Remuneração – PCR dos profissionais da educação e apresenta os resultados do mapeamento.	2022
A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos	LINHARES, Francisco Reginaldo; BOA, Mariana Fonte; SILVA, Thiago Moreira Melo e; SANTOS, Vanessa Santana dos.	Fineduca	Analisa o panorama do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR/2006) da rede estadual de ensino do Rio Grande do Norte frente ao PCCR/2010 da rede municipal de Pilões (RME/Pilões).	2022
Remuneração Docente: fatores explicativos para a variação da remuneração média entre as redes municipais de ensino básico	CRAVEIRO, Rogério Lopes.	Fineduca	Investiga e analisa a remuneração dos docentes com nível superior das escolas públicas da educação básica de 22 redes municipais do estado do Acre, em 2017, os fatores relacionados à desigualdade da remuneração docente entre os municípios com dados do SIOPE e Laboratório de Dados Educacionais (LDE) pelos micro dados do Censo Escolar/Inep.	2022
A constituição do homem empresarial nos planos de carreira dos profissionais do magistério: uma proposta de matriz analítica	SILVA, Marcus Quintanilha da.	Revista de Estudios Teóricos y Epistemológicos en Política Educativa	Propõe uma matriz que auxilie os pesquisadores a tomar os Planos de Carreira e Remuneração (PCR) dos profissionais do magistério para atratividade, a permanência e a segurança na profissão discutindo a lógica neoliberal sobre homens empresariais.	2023
Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano/SP	JACOMINI, Márcia Aparecida; SOUZA, Ingrid Costa Ribeiro.	Fineduca	Analisa o processo de elaboração do estatuto e plano de carreira do magistério de Suzano/SP e verifica em que medida as políticas públicas de valorização do magistério em âmbito nacional se fazem presentes nas políticas locais.	2024
O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Pública de Educação de Cametá/Pará e a Ótica	COSTA, Daihana Maria dos Santos.	Fineduca	Analisa o PCCR e a Carga Horária, Remuneração, Vencimento, Vantagens Pecuniárias do Magistério Público do município de Cametá/Pará.	2024

dos Docentes acerca do Referido Plano				
Valorização do Magistério nos Planos de Cargos e Carreira dos Professores dos Municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí	CASTRO, Silvania Uchôa de; SALES, Luís Carlos.	Ibero – Americana de Humanidades Ciências e Educação	Analisa aspectos da carreira e remuneração docentes, verificando em que perspectivas os planos de carreira avançaram e/ou retrocederam nos municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí.	2024

Fonte: Elaborado pelo autor a partir da revisão sistemática pelo Google Acadêmico (2025).

A princípio, entre as dimensões que configuram Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) docente, é relevante ressaltar, o ponto de vista de Camargo e Jacomini (2011, p. 130) ao dirimir que "concomitantemente, há uma expansão das tensões relativas às questões salariais, às condições de trabalho, às propostas pedagógicas, entre outras".

Dessa forma, Minhoto (2012, p. 190), chama a atenção para:

> O foco na remuneração e nas condições de trabalho dos professores justifica-se pelo papel de destaque desses profissionais na promoção da qualidade da educação e das instituições educacionais. [...] O trabalho docente, como uma especialidade profissional, e a luta por sua valorização podem ser inferidos tendo em vista o histórico de estabelecimento de estatutos e planos de carreira, estruturando a profissão, e das lutas de grupos organizados da sociedade civil que visam à melhoria dos salários e das condições de trabalho.

Nesse ínterim, é inconteste que todo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), são documentos imprescindíveis para consolidar a profissão docente, sendo uma premissa para fomentar, edificar, materializar e validar através das legislações essa conjuntura de perspectivas para o desenvolvimento de um ecossistema sobre a carreira do magistério e sua valorização monetária numa concepção digna.

Quando se discute a importância do trabalho docente em sua totalidade (atividades meios e fins), vem à tona os marcos históricos, conforme explícita Camargo e Jacomini (2011) através de recomendação da OIT/UNESCO, para o progresso da qualidade da educação que propõem: "O reconhecimento da necessidade de os profissionais da Educação terem planos de carreira está presente na "Recomendación relativa a la situación del personal docente", aprovada em 1966" (Camargo; Jacomini, 2011, p 134).

Assim, além de reverberar essa defesa da carreira do magistério, torna-se evidente, tomar partido para que nos momentos de (re)estruturar o conteúdo, a intencionalidade, condicionalidades e a forma do plano de carreira docente, não sejam, articulados sem uma

participação coletiva com profissionais especializados enquanto reais interessados, sendo imprescindível ter essa participação durante todo o processo. Desconfigurando aspectos demagógicos com fins politiqueiros, pelo viés de condicionar e propagar uma política desinteressada, enquanto discurso e práticas escusas com fins prejudiciais.

Esse envolvimento precisa ser efetivo, intrínseco e salutar, agregando professores concursados, como condição mister é indispensável, para a (re)estruturação, quando houver, sob o plano de carreira do magistério em vigor, não devendo ser, uma política pública de valorização unilateral. “Vale destacar que os sistemas públicos de ensino são, atualmente, um dos setores sociais que mais oferecem oportunidades de emprego formal para a população” (Minhoto, 2012, p. 190).

Há que se rememorar, também, a existência de um fundo de natureza contábil, essencial, circunscrito e destinado a garantir, de forma objetiva, o vencimento-base, a remuneração e o desenvolvimento da carreira do magistério, numa perspectiva de fins monetários.

> O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) se caracteriza como um Fundo de natureza contábil, sendo, pois, uma das maiores fontes de recursos para financiar a educação básica e a valorização de todos os profissionais da educação básica. Parte dos recursos arrecadados deve ser aplicada em planos de cargos e carreiras dos estados e municípios, em um quadro legal definitivo conforme determina o artigo nº. 206 da Constituição Federal de 1988 (França *et al*., 2012, p. 277).

Nessa conjuntura, alguns governantes inserem uma persistência sobre flexibilizar a profissão docente via contratos temporários, que inicia-se pela admissão, isto é, a administração pública, com seus dirigentes, aplicam a excepcionalidade, estabelecendo como regra, mediante processos seletivos simplificados, ao invés de realizar concursos públicos. Sendo uma prática comum que se propagou nas regiões do Brasil. Entretanto, conforme Gurgel e Junior (2013) “às despesas com contratos temporários não integram, no balanço anual, a rubrica de despesa com pessoal, geralmente é lançado como serviços de terceiros” (Gurgel; Junior, 2013, p. 5).

> Os dados revelam outra situação preocupante: dos 20 concursos realizados nos municípios alagoanos entre 2018 a 2020, a maioria (65% ou 13 editais) exigiu como nível mínimo para ingresso na carreira docente o ensino médio magistério. Cenários como esse deixam a carreira docente ainda menos atraente (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1026).

Isso supõem e reverbera, uma prática sobre explorar mão de obra profissional, pagando o mínimo possível, desestruturando a carreira do magistério: a curto, médio e longo prazo. Para quem adentra no serviço público, através de processo seletivo temporário a situação é ainda

mais precarizada. “Os contratos temporários, além de representar um gasto menor em folha de pagamento para gestores/as dos municípios, criam redes de apadrinhamento político para eleições municipais” (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1024).

> Pessoal docente e professores refere-se a toda pessoa encarregada da educação dos alunos. Condição docente refere-se tanto à posição social (competências e condições de trabalho) conferida segundo o grau de importância da função quanto à remuneração e demais benefícios, em comparação com outras profissões. [...] Em consonância com os princípios gerais, a Recomendação adverte sobre a importância da participação das organizações dos professores na formulação das políticas educacionais e a observância da não discriminação por razões de raça, cor, sexo, religião, opiniões políticas, origem nacional ou social e situação econômica na formação e contratação do pessoal docente. [...] O reconhecimento da importância do pessoal docente para a realização do direito à educação é explicitado, entre outras, na discussão sobre a escassez de professores (Camargo; Jacomini, 2011, p. 134-135).

Entretanto, reconhecer a importância do pessoal docente e suas funções é, antes de tudo, determinar, enquanto parâmetro, a defesa irrestrita por concurso público, como porta de entrada na profissão docente. Sobretudo, para o desenvolvimento da nação, ou seja, o trabalho docente está conectado numa relação intrínseca, fundante para quaisquer sociedades civis que almejam serem organizadas em seus diversos campos de atuação.

> Tomando essa perspectiva progressista como referência de análise e para cumprir os objetivos propostos, o grupo de Pesquisa do Observatório da Remuneração Docente tem investigado e apontado, em diferentes locais do Brasil, as características atuais, presentes nos planos de carreira, no que toca: 1) às condições de trabalho dos professores, tal como as diversas jornadas de trabalho, sua duração e composição, a definição da hora-atividade, as formas de licença e o estímulo à qualificação; 2) aos critérios de ingresso na profissão, como o grau de formação necessário, os concursos e as provas; 3) *à evolução funcional*, por tempo de serviço, *avaliação de desempenho*, atividades de formação continuada, titulação ou *provas de conhecimento*; 4) *à composição da remuneração do magistério público,* como seu *vencimento básico e os diversos adicionais e auxílios*, que *podem ser ou não incorporados à aposentadoria*; a análise da *dispersão da remuneração*, desde o ingresso até o topo da carreira; e seu impacto na atratividade para o ingresso na profissão docente (Minhoto, 2012, p. 192, grifos nossos).

Percebe-se, portanto, que entre os quatro pontos grifados, representam forte tendência de eletiva preocupação, no transcorrer e ao final da carreira, isto é, o tempo de serviço em alguns casos não se demonstra suficiente, para a evolução funcional, em progressões/promoções, pelo interstício prolongado definido no momento da (re)elaboração do plano de carreira docente.

Dito isso, a ideia de titulação já detêm provas de conhecimento, uma vez que se efetivou a aplicabilidade de formação continuada, apresentando certificados e/ou diplomas a nível lato e stricto sensu, a concepção de avaliação de desempenho, pressupõe especulações descabíveis com finalidade de protelar. Há, portanto, muitas realidades que descumprem pontos básicos e

elementares na carreira do magistério, como a aplicação do piso e seus respectivos reajustes, bem como o direito de 1/3 dentro da carga horária laboral para planejamento pedagógico.

Outrossim, o elemento de composição da remuneração do magistério público, em especial os adicionais e auxílios para incrementar os proventos percebidos, muitas vezes não são incorporados, enquanto possibilidade. Esse fato é muito prejudicial, pois articula um desmonte ao aplicar valor pífio no vencimento-base, sendo a concessão de adicionais, auxílios e gratificações, retirados na dispersão final para fins de aposentadoria. Ao fim e ao cabo, aplicando um desfiguração dos direitos, mitigando intrinsecamente os elementos do contracheque para esvaziar a materialização sobre uma valorização e aposentadoria digna.

> Portanto, faz-se pertinente frisar que por mais que a curto prazo as gratificações representem aumento salarial, em termos de carreira e visando a aposentadoria, o ideal seria um vencimento base condigno por si só, pois as gratificações são transitórias, ou seja, elas não se incorporam para efeitos de aposentadoria. Se o vencimento base for baixo, o professor ficará aposentado recebendo aquele valor (Costa, 2024, p. 17).

Ao final da carreira docente, manifestam-se elementos deletérios que corroboram a manutenção da estrutura estatal capitalista. Ao longo do percurso profissional, o Estado impõe entraves que culminam na supressão de direitos adquiridos no momento da aposentadoria. Esse processo evidencia-se na desregulamentação da validade de formações acadêmicas e na conversão de direitos líquidos e certos em prerrogativas incertas, as quais frequentemente deixam de ser incorporadas aos proventos, mesmo quando devidamente comprovadas.

Emprega-se, nesse ínterim, uma condição prejudicial por aposentar-se, via precedentes que podem ser políticos, ideológicos e econômicos, que desestruturam, sobremaneira, toda a luta histórica pelos direitos e trajetória docente. Isso evidencia, uma profunda dívida histórica da nação brasileira com seus professores, prevalecendo, o encontro de uma lacuna, como a garantia de paridade e integralidade, enquanto condições da aposentadoria docente. Assim, um aprofundamento sobre discussões, investigações e estudos sobre aposentadoria, faz-se necessário.

> Ressalte-se, também, que elementos do que podemos identificar como necessários ao estabelecimento de Planos de Carreira e Remuneração de professores estão expressos em legislações no Brasil desde o Império, seja em âmbito constitucional ou infraconstitucional (Camargo; Jacomini, 2011, p. 160).

Destarte, é essencial apreender que a "não incorporação dos direitos" em termos líquidos no contracheque, representam grandes prejuízos com perdas incomensuráveis. Por isso, a aplicação efetiva da retirada de direitos ao fulcro e no tempo da aposentadoria, apresenta-se

como um desmonte arquitetado intencionalmente, sobre a profissão docente e toda sua historicidade.

Quando em aspectos gerais, espera-se a materialização dos direitos monetários na integralidade e paridade, para uma aposentadoria condigna. Quando ao longo da carreira o vencimento-base, a remuneração e salário líquido, não rara vezes, foram indignos, aplicando, no fim da carreira o reflexo da crueldade, pelo deletério viés da desvalorização docente.

Nestes termos, muitas pesquisas evidenciam que,

> [...] os professores brasileiros ganham menos que outros profissionais do setor público, menos que outros colegas de países de renda *per capita* equivalente. Além disso, a estrutura da carreira não é estimulante e ocorre uma enorme discrepância salarial entre estados e redes de ensino (França *et al*., 2012, p. 293).

Dentro dessa perspectiva, existem também os aspectos que se relacionam quanto à influência da remuneração, do vencimento-base e salário líquido, frente a qualidade do ensino, nas mediações pedagógicas e transposições didáticas, planejadas e efetivadas.

> Todavia, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes, do ponto de vista remuneratório, acabam por não ser objeto de procura das novas gerações, e, especialmente, não se mostrarem atrativas para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimentos, ou com melhores chances em outras atividades. Nesse sentido, estudos confirmam a redução na procura por cursos de formação na área da educação no Brasil. Tal queda resultou na diminuição dos concluintes dos cursos de licenciatura em pedagogia: de 2005 a 2009, o total de alunos concluintes passou de 103 mil para 52 mil, o que, a princípio, evidencia o desinteresse dos jovens pela carreira docente, pela falta de perspectivas de crescimento profissional. [...] Outra questão levantada é que a lei do piso indica que a União obriga-se a complementar os recursos financeiros para o pagamento dos profissionais quando o ente federado não tiver condições de arcar com o custo. Contudo, há pouca demanda na procura pelos recursos por parte das prefeituras (Gurgel; Junior, 2013, p. 8).

Esses apontamentos sinalizam, para os governantes, uma necessidade de ampliar, materializar e aperfeiçoar políticas educacionais de valorização docente pela condição uníssona aos profissionais em efetivo e também futuro exercício da profissão docente. O desgaste massivo pela efetivação de reajustes do piso no salário base, acentua o contexto anacrônico.

Quando se discute o processo de deterioração, a partir da precarização intencional do trabalho docente e, constantes empecilhos aos direitos para docentes concursados, pela ênfase saturada de narrativas, aplicadas sempre pelo discurso esvaziado sem provas materiais, por parte de secretarias, gestores e governantes. Esses que acentuam e especializam-se no fiel cumprimento dos deveres docentes, aplicando como contrapartida sistematizada do engavetamento sobre o direito subjetivo compreendido como líquido e (in)certo.

Para intensificar os deveres, visando isentar das responsabilidades, os gestores, aplicam avaliações para culpabilizar docentes junto a sociedade civil, frente aos resultados negativos. “As redes de ensino vêm elaborando sistemas de avaliações em larga escala, capilarizando essa movimentação de avaliar o desempenho docente via estudantes” (Linhares, *et al*., 2022, p. 10).

Nota-se, todavia, que os municípios apresentam uma desorganização na gestão administrativa com sinalização intencional, sobre (des)cumprir os direitos de servidores públicos concursados. Essa configuração facilita os desvios de finalidade dos recursos e fundos públicos da educação, sinalizando, inclusive elementos de apropriação indébita pelo viés de protelar e inserir empecilhos, principalmente aos direitos monetários na carreira do magistério.

Como resultado, tem-se proporções que exacerbam os aspectos negativos na carreira em condições incomensuráveis. A profissão docente sofre ataques arquitetados para perpetuar a desvalorização monetária, logo, os gestores no geral coadunam com práticas nefastas que intensificam a desestruturação histórica da carreira do magistério.

Entre o conglomerado de atitudes equivocadas com tom prejudicial, os atos de “canetada” via decretos, bem como a elaboração e apresentação de leis locais com teor retrógrado, por vezes em condição de inconstitucionalidade, fomentando contradições e injustiças até no poder judiciário, que se abstém, pelo preâmbulo da inércia, morosidade e improdutividade via discurso de independência dos três poderes, mesmo com provas contundentes de direitos renegados administrativamente, validado pelo teor jurídico quando não condiciona o direito subjetivo, contudo, líquido, protelado pela morosidade e descumprido por envolver cifras de natureza alimentícia, isso quando não finda-se em precatórios jurássicos.

O professorado brasileiro, na condição de estatutário, fica à mercê do poder executivo em atos de improbidade, desvios de finalidade dos recursos e fundos públicos da educação, visto que, se protegem pelo elemento da fazenda pública pelo CNPJ com prazos judiciais, isenções e condições especiais de tratamento pelo poder judiciário, enquanto servidores públicos, em especial professores padecem via “justiça morosa e cega” que de forma indireta fomenta os direitos acumulados negados e toda retroatividade monetária temporal.

Na incumbência, minuciosa de retirar às vendas dos olhos, isto é, o ato de desvendar, entre uma e outra análise e, retornando aos preâmbulos do ano de 1997 no Brasil, “de acordo com o Parecer n. 2/97, estimava-se que o piso salarial nacional mensal do professor poderia estar entre R$ 400,00 e R$ 450,00” (Camargo; Jacomini, 2011, p. 155). Sendo possível inferir, a desestruturação da carreira, pelas nuances sob registros de discussões para um piso que já nasce precarizado, ao fim e ao cabo, numa perspectiva muito aquém-baixa, como pode ser

evidenciado “no Parecer n. 10/97, a proposta de piso salarial foi estimada num mínimo de R$ 240,00 e num máximo de R$ 360,00” (Camargo; Jacomini, 2011, p. 155).

Dessarte, a partir da definição do piso e de seus respectivos e necessários reajustes anuais, emergem condições para uma remuneração digna, quanto mais elevado se perfaz o vencimento-base, ou seja, o piso do magistério, melhor torna-se a remuneração e, consequentemente o “salário líquido” (via descontos já aplicados).

> Há grande variação da remuneração docente nas diversas administrações, podendo ocorrer ainda mais as desigualdades econômicas e sociais entre as regiões brasileiras. [...] Para a concretude da remuneração condigna tem que haver uma defesa, como projeto de sociedade, da escola e da valorização do docente e do ensino, respaldada por uma luta política entre governantes e sindicatos (França *et al*., 2012, p. 295).

Portanto, percebe-se, a incumbência de conquistar “mentes e corações” de pessoas (in)conscientes, ou seja, cidadãos detentores de direitos renegados, para consolidar e fomentar a construção de uma sociedade, que compreenda a inquestionável necessidade da escola, em busca da qualidade inerente, pelo viés da valorização docente e forças de trabalho.

A presente análise adota como parâmetro o princípio da comparação, pautando-se tanto pela exigência de formação contínua e experiência quanto pela relevância do trabalho realizado para a sociedade civil. Trata-se do trabalho docente e de suas nuances, elementos constitutivos que contribuem diretamente para a formação de todas as demais categorias profissionais.

Contendo uma importância inconteste, mediando “cidadãos” para tomar partido, numa parceria intrínseca ao lado de docentes, para uma luta política, frente aos governantes, pautando os direitos, desde condições laborais, infraestrutura até carreira condigna, enquanto ranking de profissão útil, nas condições das atividades meio e fim.

> Em termos da legislação recente (após a CF/88), as determinações sobre a necessidade de se estabelecer ou rever planos de carreira e remunerações para os docentes foram frequentes, porém, os diferentes interesses políticos, econômicos e sociais e a dinâmica das forças políticas em conflito nas diferentes esferas administrativas é que permitem aferir quando e onde eles foram e serão implantados de fato (Jacomini, 2011, p. 160).

Ademais, é oportuno salientar que “os vencimentos dos professores não é o único fator preponderante na valorização do magistério, mas é o que mais expressa a valorização perante a sociedade” (Leite, 2014, p. 23). Nesse sentido, diante do estado capitalista, é extremamente preponderante a defesa de um plano de carreira que seja condigno, aos fins monetários, não sendo leviana, a concepção de elevar o patamar de vez, ao fim e ao cabo.

Dessa forma, é pertinente refletir sobre colocar o vencimento-base docente, ao final da carreira, no mínimo igual à remuneração média de juízes, promotores e delegados, uma vez que existem docentes na educação básica que possuem nível equivalente de formação, obtido através dos estudos adquiridos ao longo da carreira, como mestrado e doutorado.

Nota-se uma contradição na sociedade civil, visto que, aplicam discursos sobre a importância de estudar para ser valorizado, quando uma das principais profissões que forma, desenvolve, media, ensina e prepara todas as demais, sendo essa a profissão docente, que, exige consequentemente leituras, estudos, aperfeiçoamentos e atualização contínuas e, não são nem de perto valorizados aos fins monetários do vencimento-base quando compara-se com juízes, promotores e delegados.

Haja vista que a sociedade contemporânea condiciona o prestígio e a respeitabilidade social à expressão financeira do salário profissional, o rendimento elevado atua como uma métrica de validação cultural que consolida o status do indivíduo. Quando vem à tona esses aspectos, advoga-se pela relevância da profissão docente, no processo de materialização efetiva, diante das diversas incongruências. "Verificou-se grande diferença quanto à remuneração e como é organizada a carreira docente. Mas, em geral, os vencimentos apresentam-se baixos quando comparados aos de outras profissões de mesmo nível" (Gurgel; Junior, 2013, p. 15).

> Mais um importante documento abordando a questão da melhoria da qualidade da educação no país, o Plano Nacional de Educação trouxe, dentre seus objetivos e metas, a questão da *remuneração condigna para os professores*, de modo que *se igualassem em termos salariais a outros profissionais com mesmo nível de escolaridade/formação* (BRASIL, 2001) (Costa, 2024, p. 3, grifo nosso).

Conforme Jacomini e Souza (2024) evidenciam, enquanto marco histórico que:

> A Constituição de 1934 (Brasil, 1934) foi a primeira a estabelecer concursos públicos em âmbito nacional para o ingresso no serviço público. De acordo com o artigo 158 daquela Carta, os concursos objetivavam a contratação de professores para atuar nas escolas (Jacomini; Souza, 2024, p. 2).

Norteia-se, a inconteste efetividade do concurso público para o ingresso na carreira do magistério público. Logo, a eminência no edital de abertura, de zelar pelas exigências mínimas estruturantes como: a) formação exigida; b) carga horária de trabalho e salário inicial em tabela/quadro; c) local de trabalho ou secretaria para lotação; d) quantitativo de vagas; e) cronograma completo; f) tipos de provas e, forma das etapas e títulos; g) conteúdos para a prova objetiva/discursiva; h) disponibilização de recursos na forma presencial ou à distância (on-line).

Todavia, é salutar a isonomia-idoneidade e experiência positiva da banca organizadora do certame.

> Embora a *estruturação das redes de ensino* e a instituição de grupos escolares tivessem acontecido desde as reformas educacionais do início do século XX, *esse sistema só contemplava as classes mais ricas*, mantendo as *camadas populares fora das escolas públicas do país*. Somente a partir da década de 1920, o país iniciou o processo de *expansão das redes de ensino* com o *objetivo de atingir as camadas populares*. Assim, *a construção da carreira docente no país aconteceu*, particularmente, após a *década de 1920* (Jacomini, Souza, 2024, p. 3, grifos nossos).

Outro ponto essencial, está na configuração da tabela do magistério público, conforme Bassi e Debovi (2014) "estrutura-se em uma tabela salarial, a partir de uma jornada de trabalho definida em horas, cujos valores estão dispostos em quadros ou referências crescentes e sucessivos, organizados em classes e níveis" (Bassi; Debovi, 2014, p. 5).

Sendo incontestável a sua importância para garantir os reajustes fidedignos, tanto para acompanhar historicamente a evolução da carreira docente no município ou estado, bem como permite de forma explícita, compreender o contexto em termos de valorização monetária, no que tange o início do vencimento-base, na profissão docente. "Mesmo sabendo que os vencimentos básicos dos professores estão ainda muito aquém de uma remuneração digna, é possível perceber uma melhora em seus salários" (Leite, 2014, p. 35).

Todavia, é imperativo somar esforços no sentido de esmiuçar o panorama nacional, percebendo que historicamente, transcorreram fortes influências de organismos internacionais no Brasil, como reitera, Jacomini e Souza (2024) ao rememorar sobre:

> A recomendação de 1966 da OIT/Unesco concentra-se em estabelecer parâmetros para a valorização docente, considerando a esfera profissional, a participação democrática, a formação de professores, a liberdade de cátedra, o princípio da docência como profissão essencial para a sociedade, a valorização salarial, a necessidade da existência de tempo para atividades pedagógicas e a relação entre governos e entidades sindicais. [...] Dada as diversas realidades, legislações e regulamentos dos países, a Unesco e OIT elaboraram a recomendação de 1966 com o objetivo de produzir orientações a fim de estabelecer parâmetros para a construção de carreiras docentes. [...] A Lei nº 5.692/71 (Brasil, 1971), aprovada durante o período da ditadura militar, fomentou propostas para regulamentar a carreira docente no país. Naquele momento, estados e municípios elaboraram planos de carreira para o magistério (Jacomini; Souza, 2024, p. 4-5).

Nesse sentido, a dimensão educacional no país é, por conseguinte, muitas vezes estruturada a partir dos interesses via parâmetros, definidos pelos organismos internacionais. A recomendação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) fundada em 28 de junho de 1919 como parte do tratado de versalhes (acordo de paz assinado que encerrou oficialmente a

1ª Guerra Mundial ao final de 1918) e, a Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura (UNESCO) fundada em 16 de novembro de 1945, enquanto agência estruturada pela Organização das Nações Unidas (ONU) fundada em 24 de outubro de 1945 não possuem, características de políticas desinteressadas. Vislumbram-se, nesse contexto, os fundos e recursos públicos da educação.

No entanto, torna-se salutar garantir um ecossistema sobre estatuto do magistério e plano de carreira, "com a LDB n. 9.394/96, o termo "estatuto" foi substituído por "plano de cargos e carreira", mas alguns sistemas de ensino brasileiro ainda utilizam o termo "estatuto docente", pois foram elaborados antes da LDB de 1996" (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1016).

Sendo inequívoca, pelas inferências, que os estatutos aplicam ênfase aos deveres, enquanto o plano de carreira contém perspectivas detalhadas aos direitos específicos, para se materializar, visando projeções e perspectivas de avanços reais, pela efetiva valorização monetária. O uso de nomenclaturas, inclusive, servem, para a inserção da intencionalidade de protelar e racionalizar a negativa aos direitos, como usar referências via: promoções-progressões que sejam verticais e/ou horizontais, apenas a partir da existência de vagas para os "cargos e níveis". O que pendura a concepção de necessidade, sobre a lei municipal específica, isso propõem uma intencionalidade para descumprir direito na carreira. Logo, outro tipo de discurso vazio, muito utilizado é a falta de dotação orçamentária, devendo ser refutado.

> Tendo em vista a diversidade de planos de carreira que essas diferenciações geram atualmente no Brasil em mais de 5.500 redes municipais e estaduais é de se entender os obstáculos para uma efetiva valorização do magistério ou a reversão da insuficiente qualidade do ensino público. [...] A diferenciação e a diversidade dos planos de carreira põe em questão a possibilidade da realização destes princípios, a despeito das contínuas legislações e políticas públicas que vêm sendo implementadas e adotadas (Bassi; Debovi, 2014, p. 7).

Assim, como forma de ilustração, imagine uma professora que mesmo possuindo diploma de mestrado e/ou doutorado, faz abertura de requerimento e apresenta formalmente o diploma e comprova sua validade, para avançar na carreira. Em síntese, não poderá receber e ter promoção-progressão concedida, pela narrativa acerca da inexistência de cargo ou nível (obrigação de fazer da administração pública), ato que não depende da servidora, "invalidando o diploma" pela violência simbólica institucional para protelar via ato ilegal, se o direito não é efetivado, o desvio de finalidade é consumado, sob pena de locupletar-se indevidamente às custas do direito monetário da professora prejudicada, que configura apropriação indébita.

Isso postulado, entre outros termos, fere de forma constitucional e administrativa a validade do diploma, pois deixa de ser aceito e válido, para suas condições de gozo, povoando

o caráter de não concessão imediata ou prazo razoável, imputando retroatividade, empregando direitos de juros e correções monetárias ao direito de progredir e avançar na carreira, pela imposição administrativa sutil, aplicando contradição ao direito subjetivo e líquido que se torna incerto, quando deveria ser inconteste e certo, veja a rede pública municipal de Florianópolis que colabora com essa ilustração:

> Na rede municipal, a progressão vertical recebe o nome de promoção por aperfeiçoamento, pela qual o profissional do magistério acende automaticamente somente na mesma categoria funcional, ao comprovar um número mínimo de horas de aperfeiçoamento ou atualização sempre realizados após a última promoção, critério que sugere o estímulo à contínua formação. Na rede municipal, o progresso funcional pode ainda ser obtido pelo acesso, que corresponde a mudança de categoria funcional mediante a comprovação de habilitação hábil e legal, *tendo de existir vaga* e por meio da realização de processo seletivo interno de provas (Bassi; Debovi, 2014, p. 6, grifo nosso).

Nessas circunstâncias, alguns municípios brasileiros adotam essa concepção prejudicial. Por isso, invalidam os diplomas e certificados com fins de promoção ou progressão na carreira, essa sutileza causa inclusive um embaraço com profunda deturpação, tanto aos docentes quanto aos sindicatos e poder judiciário, na iminência de exaurir, pela forma e conteúdo a garantia sobre efetivar o que é óbvio, a validade e materialização da promoção-progressão na carreira, já que os certificados e diplomas possuem valor constitucional, uma vez que não se altera o cargo, apenas o avanço da classe-nível onde continua sendo docente.

Por fim, reconhecendo apenas os estudos adquiridos e, consequentemente aplicando o devido acréscimo via justa porcentagem, como incremento no vencimento-base, numa lógica que deveria ser simples, instauram a protelação. “Isso contribui para compreender como políticas públicas instituídas em âmbito nacional chegam ao município e com qual dinâmica são implementadas” (Jacomini; Souza, 2024, p. 7).

Para Minhoto (2012) “a dispersão pode ser definida como a distância entre a menor e a maior remuneração de uma determinada categoria profissional” (Minhoto, 2012, p. 205). Sendo pertinente, utilizar de forma adequada a questão da dispersão salarial, sobretudo, para estruturar perspectivas de permanência na carreira, uma vez que as exonerações de docentes, a pedido, revelam um quadro de descontentamento.

> Com isso, nota-se que a dispersão salarial, na *rede municipal de Boa Vista*, pode ser classificada como elevada, um fator de *estímulo à permanência* do quadro do magistério municipal, na medida em que, ao progredirem por tempo ou titulação, os docentes acrescentarão à sua remuneração *valores significativos em relação ao vencimento base inicial.* [...] Vale ressaltar que antes de 2007, o vencimento base dos professores era acrescido de R$ 500,00, a título de abono Fundef. Em 2007, os

> docentes negociaram com a SEMEC aumentos sucessivos do abono: para R$ 800,00, em 2007; R$ 900,00, em 2008; e R$ 1.000,00, em 2009. *Na elaboração do plano, um dos itens da luta salarial dos professores foi a incorporação do abono Fundeb ao vencimento base*, acrescendo a ele os R$ 1.000,00 de abono, visto representar um ganho importante em função de o anuênio incidir sobre esse vencimento (Minhoto, 2012, p. 207, grifos nossos).

Reitera-se como fato, sinalizado anteriormente, de outra forma, no que tange o incremento do vencimento-base, sendo explícita a premissa de quanto maior essa base, melhor a remuneração final. Diante do exposto é crucial, consolidar formas e estratégias, como busca contínua de incorporação, para validar um aumento real e significativo na carreira do magistério, para fins inclusive de uma aposentadoria adequada e condigna. "Vale ressaltar que muitos PCCR, criados sob a marca do gerencialismo, passaram a pagar o ATS como gratificação, o que se torna um problema quando o(a) professor(a) se aposenta, pois, sendo gratificação, mantém-se apenas enquanto se permanece na ativa" (Linhares, *et al*., 2022, p. 10).

O Adicional por Tempo de Serviço (ATS) ou quinquênio na rede municipal de educação do município de Pilões, no estado do Rio Grande do Norte, vem à tona sobre forma aplicada.

> Na RME/Pilões, o adicional por tempo de serviço é contado como gratificação de 5% a cada quinquênio, calculado sobre o vencimento-base, conforme art. 18 § 1º (PILÕES, 2010). No entanto, o ATS da RME/Pilões, diferentemente da rede estadual, é pago como gratificação, o que repercute na remuneração docente de forma negativa com a aposentadoria, tendo em vista que tais gratificações não são incorporáveis (Linhares, *et al*., 2022, p. 11-12).

Há, portanto, realidades com evidências, confirmando disparidades que precisam ser desarticuladas, enquanto pressupostos, já na construção dos PCCR, mas, não é. Dessa forma, justifica-se salientar a importância da participação coletiva e o envolvimento dos profissionais do magistério. Sobretudo, docentes que estejam preferencialmente, munidos de pesquisas científicas com qualidade teórica-metodológica, sobre elementos, instrumentos e aspectos essenciais para a carreira do magistério, como a conquista, na rede municipal de Boa Vista no estado de Roraima, que deveria ser óbvia também nas demais redes de ensino.

> Outra *conquista* ressaltada, em relação ao plano de 2003, refere-se ao *fim da imposição de um quantitativo de vagas para que a evolução funcional fosse efetivada.* Atualmente, basta ao professor apresentar seu título e cumprir com os requisitos da avaliação de desempenho para obter sua promoção (Minhoto, 2012, p. 213, grifo nosso).

Encontrar-se-á diante dos pressupostos, outro elemento condizente, sendo o acesso para receber informações fidedignas públicas de órgãos dos três poderes (União, Estados, DF e

Municípios), configurando a transparência a regra e o sigilo a exceção, em especial, a disponibilidade dos planos de carreira do magistério à população e servidores.

Visto que, transcorre uma resistência no êxito pela transparência, no intuito de mascarar e, evidentemente deixar a espreita, esconder ou ocultar, os problemas em volta dá não efetivação, sobre a valorização docente "nas capitais, esta relação se dá de uma forma um pouco diferente: o maior número de planos de carreira foi encontrado nos sites das Câmaras Municipais, seguidos das Secretarias de Educação e, por fim, pelos Sindicatos de Professores" (Trein; Gil, 2015, p. 4).

Quando se pauta o acesso e transparência da tabela salarial do piso aos profissionais do magistério, o contexto se torna muito complexo, desvendando uma profunda e histórica recusa de acesso à informação célere. De acordo com Trein e Gil (2015, p. 10) "o resultado geral, portanto, é bastante preocupante, demonstrando enorme dificuldade de acesso à informação".

Mesmo sendo essencial, principalmente em municípios de regiões metropolitanas, tem-se a existência da Lei de Acesso à Informação (LAI) sob nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, promulgada, para garantir o acesso, divulgação e publicização das informações, independente de solicitação, visto que, a tabela salarial do magistério é de interesse público, sendo também, uma forma explícita e notória de demonstrar dados, sobre como os governantes e secretarias, tratam a valorização monetária e o respeito para com professores(as) no município e/ou estado.

> Entre as capitais, 20 regulamentaram sua carreira docente a partir de uma lei dispondo sobre o plano de carreira, 2 optaram por uma lei dispondo sobre o estatuto do magistério, 2 valem-se de uma lei dispondo sobre o estatuto e o plano de carreira e, por fim, uma única capital estrutura sua carreira docente a partir de uma lei orgânica (Trein; Gil, 2015, p. 8).

Em virtude disso, observa-se a existência difusa sobre os municípios brasileiros, tratando o plano de carreira na mesma estrutura de estatuto do magistério. Embora, uma parte considerável, conduz uma notória morosidade, para (re)elaborar de fato, o seu primeiro plano de carreira como no município de Rio Branco, capital do Estado do Acre, com plano de carreira criado apenas em 2017. "Portanto, a Lei nº 35/2017 pode ser considerada o primeiro PCCR dos profissionais da educação de Rio Branco" (Carvalho; Verçosa; Morais, 2018, p. 363).

No estudo realizado, a existência de um processo coletivo, para (re)estruturar planos de carreira do magistério, frente às demandas contemporâneas ou correções, se apresentam como inequívocas, uma vez que muitos planos de carreira foram (re)elaborados, sem a participação coletiva necessária e, visando atender estritamente numa forma demasiada, os interesses da

administração pública de forma unilateral, que o produz, sendo essencial que qualquer atualização, seja democrática e coletiva sobre o Plano de Carreira e Remuneração (PCR).

> Essa atualização garante que o PCR não fique ultrapassado e que acompanhe as mudanças ocorridas na política educacional. A revisão do plano deve ser um momento coletivo entre dirigentes municipais e profissionais da educação. Outro fator que interfere na boa efetivação do PCR é sua disponibilização online, pois com maior acesso a esse plano para eventuais consultas e dúvidas, profissionais poderão cobrar seus direitos com mais facilidade e embasamento legal. Qualquer documento público deve ser divulgado online para consulta de interessados/as, de acordo com o princípio da publicidade (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1020).

Outrossim, deve ser pautado e considerado, os interesses docentes, edificando avanços para não fomentar retrocessos, tendo em vista que, as nomenclaturas de (re)adequações e "reformas dos planos de carreira", vislumbram, por parte da administração pública, busca intensificar uma conjectura retrógrada pela deterioração de forma unilateral, que deve e precisa ser fundamentada e rejeitada com veemência. "Os resultados (tanto futuros quanto encontrados até agora), entretanto, permitem estabelecer um panorama das formas de progressão e remuneração docente nas redes públicas de educação do País" (Trein; Gil, 2015, p. 10).

Esses apontamentos investigam, neste trabalho, a conjuntura da lógica do estado capitalista, sistematizado pelos tentáculos do neoliberalismo, esse que adentra nas administrações públicas, por vários princípios, entre eles, a lógica do individualismo, da meritocracia e competição, que obviamente, fragiliza não apenas o indivíduo, mas atinge toda a coletividade de trabalhadores, isto é, o fomento da desunião dos profissionais.

> Nesse sentido, um PCR de natureza neoliberal não pauta sua perspectiva de valorização docente nas qualidades estatutárias, ou melhor, em critérios que visem a atratividade, a permanência e a progressão dos profissionais do magistério público pelo acesso a concurso público de provas e títulos para vínculo estatutário, consideração da experiência, formação inicial, continuada e condições de trabalho da trajetória profissional, mas em valores mensuráveis de seu trabalho a partir de critérios de mérito, desempenho e incentivo à competitividade, tornando as relações de trabalho mais inseguras e, consequentemente, compreendendo que a concorrência é o motor para a melhoria da qualidade do trabalho docente e, por conseguinte, do merecimento à progressão (Silva, 2023, p. 9).

Contudo, nesse ínterim, é oportuno demonstrar, a intencionalidade voraz do neoliberalismo, promovendo fenômenos e, contradições que vão na contramão, inclusive das legislações brasileiras, promulgadas com lacunas, mas, com tendências e parâmetros de inter-relações direcionando, ainda que timidamente, um estado de bem-estar social, que precisa ser defendido, edificado, fomentado e consolidado, para não ser desfigurado, tanto na essência quanto nas estruturas de manutenção.

Diante do exposto, humanizar-se a força coletiva trabalhadora e uni-vos, afinal, “um plano de carreira bem-elaborado e executado garante melhorias ao longo da carreira dos/as profissionais da educação e, consequentemente, isso interfere no avanço da qualidade do ensino” (Santo; Gomes; Prado, 2022, p. 1013).

Ademais, sobre conceituar, plano de carreira, podemos destacar também como:

> Forma de organização de certos cargos providos por concurso público, quando dispostos em posições escalonadas – se contrapondo a cargo isolado –, em que a passagem de uma posição para outra se pauta em critérios estabelecidos em legislação e implica, necessariamente, aumento na remuneração que, considerando as peculiaridades de cada trajetória docente, pode ser acrescido pela assunção de diferentes responsabilidades (Prado, 2019, p. 7).

Noutro sentido, se faz incipiente, a definição sobre carga horária de trabalho, a partir da tabela salarial e do Plano de Carreira e Remuneração (PCR) ao determinar, na forma administrativa e/ou legal, pela designação que se repete em diversos municípios brasileiros, quando prevalece o que está disposto, também na rede municipal de educação de Cametá no estado Pará, abordando que “dentro do PCCR de Cametá, as jornadas de trabalho dos professores em função docente podem variar entre 30 a 40 horas semanais” (Costa, 2024, p. 9). Tem-se, assim, a definição do vencimento, sendo um parâmetro importante, a partir da carga horária de trabalho, promovida mediante lotação na unidade/instituição educacional.

> Em face disso, o conceito de vencimento dado pela lei é o de retribuição pecuniária com valor fixo, pago ao profissional pelo exercício das funções próprias do seu cargo, sendo o vencimento sempre correspondente à natureza e à complexidade das funções do cargo, bem como, correspondente ao nível e à classe em que esteja (Costa, 2024, p. 9).

A definição da carga horária do trabalho docente, se perfaz inúmeras vezes de maneira unilateral, o tempo para planejamento pedagógico semanal em geral é desconsiderado, nem sempre permitem a possibilidade de escolha do turno pelo docente via aceite, para as atribuições laborais, cabendo destacar a necessidade de ouvir os anseios e também a disponibilidade dos profissionais, para mediar um ecossistema saudável de zelo e respeito profissional.

Realizar-se-á uma dimensão, significativa, a partir da carga horária docente, aplicando influência ao desenvolvimento da profissão e, também, na condição e forma de aposentadoria enquanto característica, submetida da remuneração final docente. Devendo fomentar pesquisas, que visam a qualidade da educação, enquanto aspecto fundante, indissociável e intrínseco da carreira, do salário base e remuneração, das condições do trabalho docente e aposentadoria.

> A remuneração de professores da educação básica no Brasil e em diversos países do mundo é tema recorrente em pesquisas sobre qualidade da educação, carreira e atratividade docente, especialmente no que se refere aos valores remuneratórios, isso porque a questão salarial tem sido um dos principais fatores que influencia negativamente a opção dos jovens pelo magistério (Jacomini; Nascimento; Imbó, 2020, p. 66).

Porquanto, a movimentação da categoria, para progredir, enquanto um dos mecanismos, permeia-se pelo viés de reunião objetiva entre profissionais do magistério e representantes da administração pública e seus departamentos, com sindicato, comissão e/ou representantes do poder legislativo, bem como mediação técnica, quando necessária, pelas instituições externas como Ministério Público (MP) e Tribunal de Contas dos Municípios (TCM), pela efetivação de consenso e prazos ao definir minuta de acordo, assinada, de forma coletiva. Em síntese, os docentes precisam avaliar e defender a própria carreira, isso permitirá consolidar perspectivas.

Sobretudo, o êxito na habilidade de fomentar a união docente é salutar. No âmbito municipal a capacidade dos próprios professores, sobre conseguir comparar características da carreira, esmiuçar notórios prejuízos e, construir pautas de reivindicações estratégicas ao que está postulado, muitas vezes sistematizado por incongruências e incógnitas, que promovem uma inércia sobre a carreira docente, isso requer: organização da classe, reuniões e ações.

O município de Suzano em São Paulo, reflete o que ocorre em diversos municípios do território brasileiro, no que tange a representatividade sindical no magistério, “embora o sindicalismo docente seja um elemento fundamental na luta por condições dignas na carreira, no caso do município de Suzano os professores não puderam contar com uma participação efetiva da entidade sindical na luta por uma carreira docente atrativa” (Jacomini; Souza, 2024, p. 9).

Conduzindo uma autorrepresentação, partindo dos aspectos individuais para o coletivo, quando professores, não se sentem representados pelo movimento sindical e/ou associação, que não raras as vezes, sinalizam estar ao lado dos opressores e, não em defesa irrestrita e consolidada dos oprimidos. Nesse contexto, os docentes, sinalizam uma consciência de classe e buscam negociar diretamente, essa consciência precisa de apoio, para ecoar e ser fortalecida.

Assim, as aproximações entre os intelectuais é uma premissa indispensável, para a defesa da carreira do magistério estabelecida, direcionada para “todos os docentes” pertencentes à realidade inserida. Todavia, “entende-se que a ausência do sindicato nessas negociações prejudica os(as) servidores(as), que acabam cedendo às pressões e exigências da administração municipal” (Linhares *et al*., 2022, p. 14). Tendo em vista que, entre as características observáveis e acentuadas, constatadas em diferentes planos de carreira do magistério, criados

e, em vigor, no território nacional, denota-se, não rara vezes, uma elaboração do plano de carreira, pela força unilateral do poder executivo local.

Nessa lógica, a administração pública municipal estrutura vontades e imposições, em geral, pela incapacidade ou desinteresse sob estabelecer um ecossistema democrático e eficiente, bem como não trata-se de ouvir professores e dispensá-los, ao contrário, estabelecer como parâmetro, uma perspectiva de (re)construir coletivamente, o plano de carreira e/ou sua (re)formulação de forma adequada. Priorizando os princípios constitucionais, com isonomia e, também participações qualificadas, preferencialmente, docentes eleitos, pela própria categoria, uma atividade fácil de se estabelecer nas instituições educacionais, que devem ser democráticas na escolha dos representantes.

> Nesse sentido, a efetividade dessas carreiras pode ser afetada diante das políticas que emergem no cenário atual, intervindo em direitos já adquiridos e na qualidade de vida dos(as) professores(as), com a ampliação de contratos de trabalho em detrimento de concursos públicos, jornadas extensas sem o tempo devido para atividades extraclasse, com consequente agravamento da precarização do trabalho docente, estagnação de remuneração e redução da movimentação na carreira. Seguir vigilante e se organizando politicamente demonstra-se um imperativo necessário ao magistério mais do que nunca (Linhares *et al*., 2022, p. 16).

Nessa perspectiva, temos também, a questão das gratificações e adicionais que torna-se uma questão problematizadora, nos estatutos e planos de carreira do magistério. Em virtude de, não serem incorporadas, em geral, promovendo uma demanda latente, no que tange incorporar, para consolidar uma carreira digna. Além disso, estabelecer em curto prazo, uma incorporação que seja materializada de forma célere para fins de carreira e aposentadoria condigna.

Já no vencimento-base inicial, deve ser pautado uma máxima de fazer os recursos chegarem na ponta, na base, isto é, no contracheque dos professores, exaurindo percepções de penduricalhos que não incorporam no salário, visto que, podem ser retirados à luz do dia. “As gratificações geralmente não são incorporadas ao vencimento salário-base para efeito de aposentadoria ou afastamento do servidor por motivos de saúde, portanto, uma valorização vinculada a gratificações tende a diminuir a remuneração final da categoria, quando o profissional se aposenta” (Jacomini; Souza, 2024, p. 15). No entanto, tem-se uma disputa explícita sobre a condução, forma, conteúdo e materialização dos PCCR.

> O ideário neoliberal e a reforma administrativa gerencial refletem na efetivação dos PCCR, os quais são subsidiados por disputas no interior do Estado pela categoria de trabalhadores(as) da educação na luta por melhores condições e relações de trabalho e por aqueles que defendem a lógica mercadológica. Assim, os PCCR, apesar dos avanços e progressos em relação à valorização da carreira do magistério, foram elaborados nessa conjuntura de racionalidade econômica e flexibilização do trabalho

> dentro de princípios gerenciais e acabaram apresentando constituintes consoantes com esses pressupostos (Linhares *et al*., 2022, p. 4).

Nessa conjuntura, a garantia de um vencimento-base que seja reajustado adequadamente, anualmente sem prerrogativas sob defasagem é salutar. Diante do exposto, constata-se que a agenda neoliberal atua no sentido de desestruturar as carreiras dos servidores concursados. Essa precarização materializa-se tanto na negação de infraestrutura básica quanto na protelação de direitos históricos do magistério, refletindo uma lógica estritamente mercadológica orientada pela privatização e terceirização do sistema educacional.

Silva (2023) reitera, enquanto perspectiva fundante, na carreira do magistério, "sobre os vencimentos iniciais, além de compor a maior parte da remuneração, ele tende a representar de que forma o poder público reconhece a valorização do servidor, tanto no ponto de partida como de chegada na carreira" (Silva, 2023, p. 12-13). O PNE, acende à luz sob essa disputa da carreira e valorização docente, que depende também do projeto de Estado que vai priorizar ou deteriorar a educação, sobre colocar ou não como prioridade nacional.

> Uma das legislações mais recentes em relação à valorização docente é o Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024. Na meta 17 do PNE, foi proposta a equiparação do rendimento médio dos/as profissionais do magistério ao dos/as demais profissionais com escolaridade equivalente, até o ano 2020. Apesar da equiparação do salário, *a meta de igualar-se o rendimento médio até 2020 não foi alcançada*. Com relação ao cumprimento do piso salarial profissional, segundo relatório do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2020), 70,4% das unidades federativas (19 delas de um total de 27) cumprem o piso salarial nacional profissional, *enquanto nos municípios brasileiros, 74,2% (4.133) cumprem esse piso*. Esses *dados demonstram que ainda há unidades federativas e municípios que não cumprem a lei do piso* (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1015, grifos nossos).

Desse modo, observa-se uma intencionalidade; frágil e morosa no campo político, conforme a condição ideológica de gestores e governantes, para desenvolver práticas que coadunam-se com uma carreira docente digna na inserção da materialização, essa condição nociva que estrutura o vencimento salário-base muito aquém das expectativas ao mérito, prestígio e importância que a profissão docente possuí sobre: mediar, transformar e humanizar.

> A categoria docente, por meio de seus sindicatos, têm reivindicado que o vencimento ou salário base seja o item da composição remuneratória com maior valor, isso porque, de acordo com a CF/88, trata-se de um valor que não pode ser rebaixado. As vantagens pecuniárias, sejam as permanentes ou as transitórias, podem ter seu pagamento modificado ou suspenso a depender da política salarial e de carreira docente dos governos (Jacomini; Nascimento; Imbó, 2020, p. 67).

É pertinente sinalizar que em diversas redes municipais de educação, transcorre uma disputa interna entre docentes, fruto do neoliberalismo com o emprego da precarização, fomentando um ambiente insalubre de “competição”, isso favorece o opressor, tendo em vista que, consegue destoar articulações sobre condições estratégicas e união docente, sendo prejudicial para os comportamentos adequados em defesa da própria carreira docente.

Já que, cria uma oscilação aos fins monetários no vencimento e/ou remuneração, evidencia-se uma assimetria financeira interinstitucional na carreira: mesmo compartilhando a mesma titulação, o docente em efetiva regência de classe percebe vencimentos substancialmente inferiores àqueles atribuídos a cargos de gestão. Essa configuração faz com que as funções de direção, superintendência e supervisão concentrem uma remuneração superior, desvalorizando o trabalho pedagógico direto em sala de aula.

Como resultado, eleva-se toda a sua remuneração e salário líquido, para outro patamar, algumas vezes possuindo uma titulação/formação inferior ao professor regente, vindo à tona uma plena contradição, inclusive sobre isonomia, equidade e prestígio, que fomenta um ambiente de comparação inequívoca, sinalizando um tensionamento entre o cargo de direção superior e professor regente, não sendo uma regra em todos os contextos e regiões.

> Se, por um lado, os docentes veem positivamente o recebimento de gratificações como algo que aumenta a remuneração percebida, por outro lado, a inserção ou superdimensionamento das gratificações é uma forma de “mascarar” a precarização dos vencimentos/remunerações dos docentes no Brasil, que são, em média, expressivamente inferiores à de demais profissionais com o mesmo nível de escolaridade (Alves; Pinto, 2011). Para Abreu (2013), as gratificações são “penduricalhos” que visam, tão somente, compensar minimamente a baixa remuneração dos profissionais do magistério, exemplo disto são políticas de incorporação de abonos e gratificações ao vencimento básico como forma de se garantir o pagamento do PSPN (Pinto, 2011; Abreu, 2013; Alves, 2017 *apud* Costa, 2024, p. 17).

Tenta-se, dessa maneira, o ato de fomentar nuances em torno da estruturação da carreira do magistério, refletindo enquanto parâmetro a concepção de estabelecer níveis conforme formação via diplomas probatórios. Considerando que a formação continuada está associada na carreira e, o percurso formativo, se torna uma perspectiva que desenvolve o campo educacional e suas inter-relações, a disparidade entre os cargos e funções sobre os fins monetários com mesmo nível de formação comprovada, fomenta um ecossistema frágil sobre isonomia formal.

Em síntese, esse panorama faz-se presente, seja nos âmbitos da didática, da mediação pedagógica e da transposição didática, da avaliação, do currículo, da gestão escolar, do atendimento educacional especializado e da educação inclusiva, além da formação pedagógica,

do trabalho docente, do plano de carreira e da remuneração. Tais elementos estão, sobretudo, vinculados e materializados pela valorização da profissão docente.

> A garantia de mecanismos que englobam a valorização da profissão é uma reivindicação histórica dos movimentos de professores/as, desde os anos 1930, com o *Manifesto dos Pioneiros da Escola Nova* e a repercussão do tema no debate educacional. A partir da Lei n. 5.692/71, que fixou as Diretrizes e Bases para o ensino de 1° e 2º graus, os estados começaram a elaborar os planos de carreira, então denominados "estatutos". Havia a determinação de que cada sistema de ensino tivesse um estatuto para a carreira docente (Santos; Gomes; Prado, 2022, p. 1016).

Além da disputa interna por cargos, emprega-se o elemento da carga horária, que promove luz a questão, visto que consequentemente, "a carga horária é um dos fatores importantes que influenciam na remuneração, conforme observado em tópico anterior" (Costa, 2024, p. 15). Essa disputa, consolida, circunstâncias de jornadas com cargas horárias elevadas. Logo, numa carga de 30 horas, submete-se elevar 60 horas para atender suas necessidades.

Noutro sentido, diante do ensejo, coaduna-se edificar a compreensão adequada que se perfaz, no efetivo exercício do magistério público, pelas nuances ao aplicar dupla jornada. Assim, a medição difere entre municípios, visando condicionar uma lógica privada vinculada em horas-relógio. Todavia, detém o contexto e necessidade de garantir 33,33% da carga horária para o planejamento pedagógico, decisão que foi tomada no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 936.790, de 2020 pelo Supremo Tribunal Federal (STF).

Contudo, validou-se a constitucionalidade da reserva de 1/3 (um terço) da carga horária docente, destinada, para o planejamento pedagógico semanal, isto é, o tempo computado dentro da carga horária estabelecida, para planejar aulas (plano de aula), refletir sobre mediação pedagógica e transposição didática, corrigir, avaliar, informar-se e/ou realizar atividades pedagógicas inerentes, sem estar em regência na sala de aula em contato com discentes. Dessa forma, a remuneração docente é fixada por horas-aula. Em virtude do ato de lecionar que é uma atividade que exige tempo e reflexão, para estruturar o planejamento pedagógico.

> Em relação ao cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho para atividades extraclasse, o Superior Tribunal Federal (STF), em 20 de maio de 2020, analisando o tema 958, decidiu que "é constitucional a norma geral federal que reserva fração mínima de um terço da carga horária dos professores da educação básica para dedicação às atividades extraclasse" (BRASIL, 2020b). Essa questão não tinha sido definida na ADI n.º 4167, assim, a partir do reconhecimento supracitado, todos os entes federativos deveriam assegurar, no mínimo, 33,33% da jornada de trabalho para as atividades extraclasse dos(as) docentes (Linhares *et al*., 2022, p. 8).

Entretanto, é oportuno salientar também, o processo de deterioração, enquanto violência simbólica, por gestores que ao exercer, intencionalmente de forma indiscriminada e sutil, o fomento de ações coordenadas com fins prejudiciais. Como a contratação docente e/ou de profissionais com atividades correlatas meios e fins, via de regra, pelo ingresso e salário precarizado. Assim, a administração pública visa explorar a mão de obra no serviço público, cobrando responsabilidades e, atenuando as exigências sobre os direitos na carreira docente.

> Há, já referenciada na literatura, situações em que sistemas/redes de ensino rebaixam a exigência de formação inicial para diminuir os vencimentos dos profissionais que ingressam na carreira (Masson, 2017), uma forte inclinação à desvalorização da classe trabalhadora e do serviço público (Silva, 2023, p. 13).

Essa postura fomenta cenários precarizados que, por ora, mostram-se vantajosos e palatáveis para a administração e a fazenda pública. O Estado reduz custos operacionais ao admitir profissionais com ensino médio completo, enquanto lhes atribui funções e responsabilidades inerentes ao nível superior. Paralelamente, intensificam-se as exigências por resultados desses contratados que, premidos pela necessidade de subsistência e pelo caráter alimentar do salário, submetem-se a condições laborais e remunerações aviltantes.

Destarte, a implementação da carreira do magistério, permite, apreender que "o professor é uma peça chave", sendo inconteste sua importância, considerando as expectativas depositadas da sociedade civil e do campo político, em torno dos anseios por melhorias dos índices que não deve condicionar numa forma superficial ou manipulada por farsas para aumentar o capital político aos fins demagógicos.

Torna-se, portanto, salutar propiciar ecossistemas mediados por estratégias organizadas pela própria categoria, com o objetivo de materializar os direitos e avanços na carreira do magistério. Esse movimento atua, concomitantemente, para desconfigurar e desidratar os entraves burocráticos e administrativos institucionais.

O movimento precisa estar articulado, formado, unido e intelectualizado em prol de sinalizar paulatinamente a obrigação de fazer do poder executivo no tocante aos direitos assegurados pelas leis, diretrizes e planos de carreira do magistério. Essa articulação é indispensável para neutralizar quaisquer manobras que visem postergar, engavetar, protelar e prejudicar o professorado.

Cada município no Brasil possuí características de direitos diversos consolidados, essa condição inerente visa a garantia e promoção da qualidade no processo de ensino e aprendizagem, sobre o tipo de política salarial praticada pelo gestor. Logo, requer consciência

de classe, organização coletiva em defesa da carreira e ações contundentes, bem como denúncias para instituições externas de controle, visando sanções administrativas e contábeis.

> Cada ente federado organiza-a de acordo com parâmetros locais e a correlação de forças entre os sindicatos e os governos, embora o que está previsto na legislação nacional também seja considerado. Por isso, encontram-se carreiras em que a promoção implica em aumentos significativos no vencimento base em algumas cidades, como é o caso de Campo Grande, Cuiabá, São Paulo e Porto Alegre, e outras em que este aumento no vencimento não é tão significativo, como é o caso de João Pessoa, Curitiba e Florianópolis. A luta por uma remuneração docente que, em termos salariais, coloque o professor no mesmo patamar salarial dos demais profissionais com formação equivalente encontra-se num momento crucial (Jacomini; Nascimento; Imbó, 2020, p. 81).

Nesse ínterim, é possível inferir que as redes públicas de educação aplicam distinções contextuais por meio de formas e métodos específicos. Exemplo disso é a concepção dos períodos de interstício necessários para a movimentação na carreira — seja por níveis, classes ou cargos —, mecanismos utilizados para identificar o docente e sua formação no quadro funcional na condição de servidores públicos da educação. Como aponta Jacomini; Nascimento; Imbó (2020, p. 72) ao expor que:

> Em Belo Horizonte a movimentação vertical envolve tempo de serviço e avaliação de desempenho, é composta por 24 níveis, tem interstício de 3 anos e um percentual de 5% entre os níveis. No município de Campo Grande esse tipo de movimentação é denominado horizontal, compreende oito classes (A-H), com percentual de 4% da Classe A para a B e 10% nas demais. Além das classes há progressão entre os níveis que compõem cada classe. [...] A evolução funcional em Cuiabá respeita o interstício de cinco anos, desde que o docente seja aprovado na avaliação de desempenho. O percentual referente à passagem de uma classe à outra é variável, sendo 10% (A-B), 20% (B-C), 30% (C-D), 40% (D-E), 50% (E-F) e 60% (F-G). Em Belém não há progressão na carreira que modifique o vencimento base, uma vez que este é fixo e acrescido de gratificações por tempo de serviço e por titulação, como já visto. A gratificação por tempo de serviço é paga a cada dois anos e por merecimento a cada quatro anos. Em Natal a movimentação por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho é vertical e compreende a 15 classes (A-P), o percentual entre as classes é de 5%. A movimentação na carreira por tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho em Boa Vista é horizontal e compreende 15 níveis para cada classe (as classes representam a progressão por formação acadêmica). Tal como em Natal, a diferença entre os níveis é de 5%.

É salutar aplicar o exercício da reflexão, para inferir nuances acerca das intencionalidades e definições, sobre a movimentação proposta aos docentes, nos planos de carreira do magistério. Considerando que as propriedades são distintas, porque movimentam um cenário político temporal, isto é, pensar a partir da escrita se o processo de decisão conduz parâmetros assertivos, bem como se foi realizado pelo cunho participativo ou unilateral. Muitas

vezes, o campo político se estrutura com representantes demagógicos que, realizam apenas o que lhes convém, pelo contexto e recorte histórico-temporal vivenciado.

No entanto, muitas decisões essenciais são configuradas de forma unilateral e não democráticas, essa condição atinge diretamente milhares de profissionais, sinaliza também uma grande fragilidade, revestida de facilidade em alterar e, determinar os rumos da carreira do magistério. Em suma, podendo desconfigurar grande parte das conquistas históricas, uma vez que tem-se, pelas exposições, diferentes proposições que agregam, mas, também adicionam condicionalidades destrutivas em forma de empecilhos nas entre linhas.

> Em Florianópolis a movimentação horizontal, por tempo de serviço, corresponde a nove classes (A-I) com diferença no vencimento base de 3% entre as classes. A movimentação vertical representa a progressão por formação continuada e aperfeiçoamento, escalonada em 10 referências (1-10) com 2% de diferença entre elas. É a única capital onde não está prevista no plano de carreira a progressão por avaliação de desempenho. [..] A progressão em Teresina ocorre por classe e níveis. Quando o professor percorre todos os níveis de uma classe, passa automaticamente para a classe seguinte. A diferença percentual no vencimento base entre os níveis é de 5%. No plano de carreira de Porto Alegre não está especificado qual é o percentual de diferença no vencimento base entre as cinco referências (A-F) que compõem a progressão horizontal, apenas que não será inferior a 10%. Em João Pessoa essa movimentação é horizontal, compreende oito referências (I-VIII) e possui uma diferença de 3% entre elas. Nota-se o uso de terminologias distintas para se referir à movimentação horizontal e vertical nos planos, mas em quase todos, com exceção do plano de Florianópolis, a movimentação envolve tempo de serviço, formação continuada e avaliação de desempenho. Na maior parte dos planos a diferença entre os níveis, as classes e as referências é de 5% ou mais. (Jacomini; Nascimento; Imbó, 2020, p. 72-73).

O que se percebe, em síntese, através dos artigos científicos analisados no Quadro 5 (cinco), entre um e outro, são propriedades e elementos que podem apresentar significativos prejuízos na carreira do magistério, como o interstício que estabelece, em alguns casos, um tempo demasiado de espera para uma nova progressão funcional na carreira docente.

Dessa maneira, tendo como recompensa, o cumprimento via porcentagem pífia, sem contar que poderá transcorrer aprovação de aposentadoria docente, impossibilitando o topo e fim da progressão e/ou movimentação gradual, conforme diversos planos de carreira docente entre os 5.570 municípios, sob regiões diferentes do Brasil, com pesquisas ainda insuficientes pela amplitude da investigação do objeto inserido no contexto do estado capitalista.

> A pesquisa em política educacional pautada nessas premissas exige da análise documental uma leitura além do que está escrito na lei, mas uma interpretação política sobre o projeto de educação e outros dados de contexto que auxiliem a compreender o documento em movimento, especialmente os aspectos históricos, econômicos, político-educacionais e dados contextuais, tais como a reconstituição histórica dos vencimentos, a composição da remuneração e de que forma as condições de trabalho

> e de formação continuada se dão no cotidiano (...) Como toda proposta analítica, permanece em construção e reflexão, mas que, diante da conjuntura, é, hoje, permeada por preocupações em torno do potencial de destruição que o neoliberalismo e sua intencionalidade de definhamento das qualidades estatutárias podem causar à classe trabalhadora (Silva, 2023, p. 16).

Nessa conjuntura, tem-se aspectos enraizados do neoliberalismo, sendo estabelecido, por vieses que apresentam diversos propósitos, para dilacerar e definhar os direitos dos trabalhadores. Sobretudo, os profissionais da educação, em especial de professores concursados, aplicando, ordenamentos de uma proposta nefasta, que visa consolidar forças, para efetivar, uma propagação paulatina acerca da retirada de direitos e dos recursos para o atendimento dos empresários e organizações privadas com forte interesse no erário público.

Para Jacomini e Penna (2016), discutir o tratamento da formação continuada é um elemento fundamental, enquanto condicionalidades tanto pela oferta quanto na garantia de realização dos cursos. Assim, discutem-se os PCCR para contemplar a licença remunerada.

> Em relação à formação continuada do professor, verificou-se que a quase totalidade dos planos de carreira analisados contemplam licença com ou sem remuneração para atividades de formação continuada. Contudo, há uma série de condicionantes para a liberação do professor para a realização de curso de pós-graduação *stricto sensu*, por exemplo. Esses condicionantes têm servido, muitas vezes, para as secretarias de educação negarem os pedidos, recaindo sobre o professor a difícil tarefa de continuar os estudos sem afastamento das atividades profissionais (Jacomini; Penna, 2016, p. 195).

Contudo, fica cada vez mais explícita, a necessidade inconteste da participação coletiva docente, devendo ser, salutar nessa participação, a garantia de professores concursados, qualificados e compromissados com a defesa da carreira docente, tanto pela elaboração, quanto na (re)configuração acerca da reformulação/reestruturação do PCCR.

Sobre a decisão desses condicionantes e suas nuances, numa perspectiva de inibir, todas as possibilidades de utilizar esses condicionantes como justificativa de empecilho, suprimindo, os elementos que vislumbram sustentar, uma não concessão da licença remunerada, para cursar pós-graduação ao nível stricto sensu, nos programas de mestrado e doutorado, atendendo, o que prevê o artigo 67 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei Federal nº 9.394/96, sendo o direito ao aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com o licenciamento periódico remunerado para esse fim.

> Todavia, com a agenda de austeridade que vem se consolidando no País desde 2016 existe a possibilidade, cada vez maior, de que os direitos conquistados por meio de lutas históricas do magistério sejam suprimidos. Com isso, as propostas de congelamento das remunerações ou medidas de restrições dos custos gastos com

> educação podem refletir no avanço da carreira com possibilidades de entraves nos critérios para a movimentação, tal como a extinção da contagem do tempo de trabalho, fator sinalizado por documentos dos organismos internacionais. Outrossim, a flexibilização nas relações de trabalho, com a drástica redução do ingresso exclusivamente via concurso público, e a ampliação dos contratos de trabalho geram uma instabilidade que pode submeter os(as) docentes à maior intensificação e precarização do trabalho (Linhares *et al*., 2022, p. 14).

A consciência de classe, sobretudo, da categoria docente, não está postulada como proposta que vise desvencilhar da consciência profissional, mas, condiciona-se como elemento salutar fundante, numa busca para garantir aos docentes: aspectos favoráveis ao exercício laboral docente, elementos empregados para uma carreira atrativa na busca pela permanência: parâmetros isonômicos e democráticos, condições de infraestrutura física, insumos e recursos pedagógicos condizentes, materialização e direitos consolidados na carreira docente.

Executar o reconhecimento monetário, bem como incentivar o avanço dos estudos. Como resultados: certificados e diplomas adquiridos pelos docentes que causam influência direta na qualidade da atividade docente de forma propositiva no processo de ensino e aprendizagem, numa perspectiva que estabeleça fomentar o prestígio e a valorização docente nos PCCR. Aplicando materialização dos direitos de forma célere e irrestrita, considerando legislações federais, diretrizes e planos nacionais, para garantir os avanços pertinentes no âmbito municipal, pelas decisões na/da administração pública que reverberam na sociedade e categoria.

Contudo, os diferentes artigos científicos, estabelecem a partir da literatura, o tratamento teórico pelo viés da problematização, contendo recortes, que auxiliam a compreensão da parte sobre o todo. Porquanto, contribuem de forma significativa e, permite, desarticular os interesses escusos, alçados por embaraços arquitetados, sobre os recursos públicos da educação.

É pertinente, rememorar, conforme leituras o discernimento sob um aspecto demagógico, utilizado por politiqueiros, aqueles que não fazem política e, tampouco, almejam contribuir com a edificação e emancipação intelectual dos filhos da classe trabalhadora, defendendo um *status quo*, povoando uma narrativa interlocutória, propondo comparar o salário de professor com de trabalhadores.

Em linhas gerais, trabalhadores que recebem um salário mínimo por mês, promovendo intencionalmente um factoide, sobre professores já serem valorizados. “Assim, se tomarmos como referência o salário mínimo nacional, os professores da educação básica se encontram em situação mais favorável que os trabalhadores que ganham um salário mínimo” (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 4).

Essa conjuntura, permite, aplicar e fomentar um discurso de ódio aos professores, no ensejo de colocar a sociedade civil, em geral, ainda formada, por altos índices de analfabetismo (in)funcional, com sérias dificuldades para: ler, escrever, calcular, organizar o pensamento, compreender frases, textos curtos e parágrafos, bem como interpretar informações, imagens, folhetos, contextos, discursos e fatos.

Dessa forma, aproveitando dessa fragilidade do desenvolvimento formativo, aplicam discursos demagógicos e de ódio, numa busca por isentar-se das responsabilidades atinentes à educação, deixando lacunas e prejuízos no processo de valorização dos professores, advinda das cobranças acerca dos direitos na carreira, vencimento-base e remuneração docente que seja articulada, em outras palavras, configurada e materializada de forma decente.

> O Plano Nacional de Educação aprovado (PNE/Lei nº 10.172/2001), ao apresentar um diagnóstico acerca da situação docente no Brasil, reconheceu o baixo prestígio e atratividade da profissão, os baixos salários e as péssimas condições de trabalho nas escolas como problemas sérios a serem enfrentados por uma política global do magistério (Gutierres; Carvalho; Picanço, 2014, p. 6).

Portanto, outro elemento que merece destaque na produção desse estudo, contendo um caráter majoritariamente analítico, que se norteia o conteúdo exposto, nos planos de carreira docente é a intencionalidade articulada, promovida e registrada, na forma da lei. “A data limite estabelecida para que os entes federados elaborem ou adequem seus planos de carreira e remuneração do magistério foi o dia 31 de dezembro de 2009” (Scaff; Santos, 2016, p. 52).

> A política de Fundos implantada no Brasil, em meados da década de 90, foi fundamental para a temática valorização do magistério, principalmente no que concerne à remuneração, pois determina a aplicação de um percentual de recursos a serem utilizados na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício na rede pública de ensino (Castro; Sales, 2024, p. 3110).

Em diversos contextos, faz-se necessária a mediação e influência das instituições externas, para inferir um controle mínimo e rigor ao que deve ser estabelecido, enquanto limite de razoabilidade. Persiste uma necessidade de participação ativa e contínua, atualmente, sobre o processo de fiscalização, transparência pública, controle e responsabilização da administração-fazenda pública, uma vez que o poder executivo e legislativo, deixam a desejar sobre as incumbências e atribuições dirimidas enquanto poderes distintos e constituintes.

Situação que se finda, a nível nacional, em diversos municípios, pela insistência da negativa, sobre realizar concurso público como no município de Dourados no estado de Mato

Grosso do Sul, computando em 2015, volta de 848 contratados, povoando 9 (nove) anos sem aplicação de certame público.

> Ainda assim, o último concurso público ocorrido no município foi no ano de 2006, motivo pelo qual foi instaurado inquérito civil pela Promotoria Pública de Dourados, resultando em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre a Prefeitura e o Ministério Público Estadual, pelo qual o município fica obrigado a realizar abertura de concurso público no ano de 2015, com nomeação até o final do ano de 2016 (Scaff; Santos, 2016, p. 56).

Logo, atuações do Ministério Público local, estadual e/ou federal são atinentes, para equacionar e mitigar quadros de ingerências, sobre os recursos públicos da educação. Em geral, desviados para outras finalidades, por isso praticam uma insistência sob recusa de concursos públicos, o certame permite acender à luz contra corrupções na administração pública.

Outrossim, no que tange a garantia de carreira e, qualidade no serviço público, é salutar admitir via concurso público profissionais qualificados, devendo, o certame, ser concernente a exigência de nível, carga horária laboral adequada, exigência de diploma conforme vaga e, garantia de vencimento-base e plano de carreira condigno. “Nesse sentido, embora se tenha uma legislação nacional em relação à carreira docente, vivemos num regime federativo, o que implica na autonomia dos estados e municípios e uma pluralidade de carreiras” (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 7).

Dessa forma, o que se desvenda por meio de uma análise minuciosa é o desvio de finalidade na gestão pública. Na prática, observa-se o distanciamento de legislações federais de impacto nacional, tais como a obrigatoriedade de realizar concurso público e garantir o piso salarial profissional, enquanto direitos que acabam sendo protelados com facilidade por gestores respaldados pela impunidade.

Embora o contexto, pela mera vontade imposta do poder executivo local, nesse percurso vai se instalando um campo repleto de conflitos e tensões, dificultando de forma demasiada, a implementação de políticas federais, fomentando notórios prejuízos locais. “Percebemos assim, que as políticas para a carreira docente são caracterizadas por movimentos contraditórios, em relação à garantia e à conquista de direitos que possibilitem uma carreira digna com vistas à qualidade de vida da classe trabalhadora” (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 7).

Tem-se, nessa conjuntura, pelo processo histórico, déficits nas técnicas, condições e procedimentos, que vislumbrem edificar: a) responsabilização; b) criminalização; e c) sanções. Sobretudo, torna-se exemplar estabelecer, no âmbito municipal, diretrizes rígidas voltadas aos chefes dos poderes Executivo e Legislativo. Diante de ilícitos gravemente caracterizados, como

a apropriação indébita de recursos públicos, faz-se imperativo o imediato afastamento cautelar do Prefeito e de seus secretários, cumulado com sanções civis e administrativas por crimes de responsabilidade e improbidade. Essa reconfiguração visa aperfeiçoar o princípio da isonomia por meio de ações que se fazem urgentes, incluindo a cassação de parlamentares do Poder Legislativo quando coniventes por prevaricação ou inércia.

> A remuneração dos professores é um tema recorrente em pesquisas relacionadas ao trabalho docente. No Brasil, estes estudos podem ser agrupados em diferentes linhas temáticas. Uma delas é a condição de trabalho e emprego docente. Nessa vertente, a remuneração é abordada como um direito do trabalhador e um dos aspectos fundamentais (juntamente com a formação profissional inicial/continuada, tipo de vínculo empregatício, duração da jornada de trabalho e plano de carreira) para a profissionalização da atividade docente e inserção/manutenção do professor no mercado de trabalho em condições adequadas (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 5).

Entre os desafios que se registram, pela condução de avanços, visando induzir a efetivação legal, para que seja promovida nos municípios, temos uma pesquisa conduzida sobre as contribuições do Plano de Ações Articuladas (PAR) sendo uma política criada, para consolidar e cobrar materialização sob conquistas relativas à valorização docente.

> Os dados levantados nesta pesquisa apontam que o PAR tem desempenhado importante papel na indução dos entes federativos locais em relação à regulamentação das normativas atinentes à valorização docente, principalmente no que se refere à elaboração de planos de carreira e cumprimento com os preceitos da "Lei do Piso", no entanto, o estabelecimento do compromisso por parte dos municípios nem sempre se reverte em ações efetivas voltadas ao seu cumprimento, de forma que a articulação dos movimentos sociais tem se revelado crucial para a garantia dessas conquistas (Scaff; Santos, 2016, p. 58).

De acordo com Craveiro "Ao invés de criar um sistema nacional de ensino, a LDB prevê a existência dos sistemas federal, estadual e municipal de ensino, os quais têm responsabilidades próprias ou compartilhadas entre si, por conseguinte, devendo-se organizar um regime de colaboração" (Craveiro, 2022, p. 3). Entretanto, mais uma evidência emerge e, reverbera a necessidade de acesso à carreira via concurso público, à luz, sobre contrastar, infere o recorte dos municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí.

> Ao tratar da forma de ingresso na carreira do magistério público, constatou-se que, nos *dois municípios analisados*, a forma de *acesso à carreira docente do magistério público é via concurso público de provas ou de provas e títulos.* Corroborando o que determinam *a CF/88, a LDB/96 e a Resolução CNE/CEB nº 02, de 2009*, quanto *à exigência de concurso público como forma de acesso à carreira do magistério* nos planos analisados, todos estão em consonância com os dispositivos legais citados acima. No entanto observa-se, nos planos de carreiras, que *é comum a contratação de*

> *professores por tempo determinado, os quais não têm as mesmas garantias e direitos* dos professores que ingressaram via concurso público (Castro; Sales; 2024, p. 3111, grifos nossos).

Por conseguinte, adentrar na carreira do magistério via concurso público é uma condição isonômica, apesar das tensões para o cumprimento dos direitos estabelecidos, as condições de contratação por tempo determinado, são amplamente intensificadas de forma prejudicial e, não coadunam com perspectivas e proposituras condignas.

Diante do exposto, temos a educação que além de ser um campo de disputas, se faz também, ao mesmo tempo e modo, um campo de possibilidades. Pressupõem, também, o avanço, ainda que devagar, embora, seja salutar de todas as proposituras e mediações via organização dos trabalhadores, praticando atos grevistas e, movimento paredista ou até mesmo de protesto e mobilização pontual, em defesa dos direitos.

> A primeira lei geral de educação do País, aprovada em 15 de outubro de 1827, em um de seus artigos, definiu o valor dos vencimentos dos professores. Contudo, conforme afirma Pinto (2009), foram necessários 181 anos para que se criasse, no Brasil, um piso salarial para os profissionais do magistério, com a aprovação da Lei nº 11.738, de 2008 (Dias; Benini, 2016, p. 96-97).

Advoga-se dessa forma, que pelo ato de contrastar, é possível o encontro de nuances e elementos contraditórios sobre analogia de paridade e equivalência aplicada nos contextos, a comparação dos vencimentos do professorado brasileiro é um exemplo explícito. “Dentro dessa perspectiva de valorização docente, a Lei do Piso Salarial tem um viés de equidade, mas nem sempre é cumprida” (Kusznerik *et al*., 2020 p. 91). Ao comparar tabelas salariais e planos de carreiras propostos, percebe-se vários arranjos e dissonâncias para acrescentar os meios de protelar, invalidar, descumprir e desrespeitar os direitos na carreira do magistério, que fomenta o arrefecimento da construção social, política e cultural local, através de posicionamentos demagógicos e práticas prejudiciais para a educação e professores ao instaurar controvérsias.

Segundo Craveiro (2022, p. 4), “O art. 212 da Constituição estabelece que a União deve aplicar anualmente, no mínimo, 18% da receita resultante de impostos oriundos de transferências na manutenção e desenvolvimento do ensino; e os estados, o Distrito Federal e os municípios nunca menos de 25% (Brasil, 1988)”.

Nestes termos, pode-se dizer que o Brasil precisa avançar muito, como na destinação do PIB em 10% e redirecionar o mínimo de 25% para 30%, visto valores ainda irrisórios, que revelam profundas desigualdades aos cidadãos no acesso ao ensino de qualidade e, em contrapartida, temos nesse espectro os filhos dos trabalhadores, disparidade com a formação e

desenvolvimento abarcado por déficits, diante das tensões e disputas pelos recursos não aplicados devidamente, prejudicando-os, visto que, a educação de uma nação precisa ser prioridade mister, porque a educação promove emancipações e desenvolvimentos salutares.

Por outro lado, depreende-se também o que estudos revelam, como a questão da sobrecarga do trabalho docente, advinda da carga horária semanal e, média salarial mensal aos docentes, já que possuem formação de nível superior, como também, muitas vezes, pós-graduação a nível de especialização (lato sensu) e mestrado/doutorado (stricto sensu), sendo aplicado, um salário irrelevante quando se contrasta aos demais profissionais do mesmo nível. A finalidade de comparar salários, remunerações e planos de carreira, permite apreender nuances e desvendar atinentes intencionalidades, bem como desvios de finalidade dos recursos.

> No entanto, há evidência de subestimação da jornada de trabalho dos professores brasileiros, pois, de acordo com a Nota Técnica 141 do Dieese (2014), no Brasil, o *número de docentes, com jornada semanal na faixa de 36 a 40 horas era 31,9% em 2006, 38,7% em 2011 e 41,3% em 2013, o que indica uma tendência de aumento recente* [...] Segundo Limarino (2005), cuja análise foi feita por hora de trabalho, *os professores brasileiros ganham mal até mesmo em comparação com algumas ocupações que exigem a formação em ensino médio*. Na mesma direção concluíram Alves & Pinto (2011) em estudo que mostrou que *os professores da educação básica percebem remuneração média inferior também em relação a outras ocupações de nível técnico*, tais como: corretores (de imóveis e seguro), caixa de bancos, técnicos em contabilidade, técnicos de segurança do trabalho, etc. [...] Os profissionais de Medicina estão no topo do ranking com salário mensal médio de R$ 8.459,45, por jornada semanal de 41,94 horas e os profissionais da Religião na base com R$ 2.175,79, para jornada semanal de 39,43 horas. O salário médio mensal dos professores era de R$ 2.420,73, para uma jornada semanal média de 36,36 horas (Neri, 2013). Estudo publicado pelo IPEA com base nos registros da RAIS de 2012, conclui que "os *ocupantes de postos de trabalho típicos de atividades pedagógicas aferiram remuneração horária média 20% inferior aos de postos ocupados por profissionais de outras carreiras típicas de nível superior*" (Nascimento, Silva, & Silva, 2014, p. 46) (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 6, grifos nossos).

Entretanto, há que se mobilizar e utilizar o instrumento sindical, bem como associações, quando a inércia do sindicato é aferida de forma contínua e prejudicial, mediante um sindicato patronal no sistema público, já que acaba cedendo aos desmandos da fazenda pública, isto é, os interesses unilaterais do poder executivo, deteriorando de forma acentuada e planejada, os direitos e garantias sobre os vencimentos-base, infraestrutura, remuneração e ascensão na carreira docente numa concepção digna.

> Conforme já se definiu anteriormente, o **vencimento** é entendido na Lei Federal nº 8.112/1990 como a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo público com valor padrão fixado em Lei. Este valor acrescido das vantagens pessoais de caráter permanente, gratificações, adicionais, bonificações, corresponde à **remuneração** total auferida pelo servidor (Gutierres; Carvalho; Picanço, 2014, p. 14, grifo do autor).

Nesse ínterim, poder-se-á constatar nessa dimensão a compreensão na composição do salário, permitindo retirar vendas sobre os elementos, códigos, níveis, classes, padrões, grau, referência, ou seja, decodificar como e o que acontece no holerite/contracheque docente.

Como resultado, possibilitará inferir o que lhe está sendo cumprido e, também usurpado, enquanto direito estabelecido, que muitas vezes não são efetivados, conforme a relação da formação, benefícios definidos pelos critérios, plano de carreira do magistério e, leis no que tange o seu (des)cumprimento. Ao fim e ao cabo, é salutar perceber nuances e apreender a leitura integrada da própria remuneração, vencimento-base e salário líquido.

De acordo com Dias e Benini (2016, p. 102) "A qualidade do ensino e a remuneração adequada aos professores da educação básica são uns dos principais desafios da educação brasileira ao longo de sua história". Não devemos aceitar o discurso através de percurso terciário, sobre a carreira e a remuneração docente, como vem sendo alastrado e tratado ao longo da história no Brasil, por isso, deve emergir-se como pauta prioritária.

Observar-se-á, mediante a exposição, uma comparação entre o que está disposto na lei e o processo subentendido na condução das redes de educação que tangenciam compreensões contraditórias quando a aplicabilidade segue percurso distinto.

> Constatou-se que a legislação de Uruçuí avançou, em relação ao plano anterior, no sentido de atender a determinação legal no que se refere ao cumprimento da carga horária de atividade extraclasse [...] Conforme o exposto, o plano de carreira em vigor, no município de Cabeceiras do Piauí, não cumpre o disposto na Lei do Piso, quanto à definição da carga horária de interação com aluno e atividade extraclasse. Embora o plano tenha sido reformulado após a implantação da Lei do Piso, não atende a determinação legal no que tange ao cumprimento da composição da jornada de trabalho (Castro; Sales, 2024, p. 3114).

Essa capacidade de contrastar e analisar nuances é o que podemos entender como uma compreensão analítica à luz do apreender, constitutiva e intrínseca para a percepção de contradições, o que permite desvelar o que de fato está posto. Ao comparar condicionalidades para promoção/progressão funcional, na carreira docente da rede estadual do Rio Grande do Sul e, municipal de Porto Alegre, infere-se um descumprimento, mediado pelo atraso, bem como oriundo de discursos vazios sobre (in)disponibilidades orçamentárias, no entanto, não apresentam justificativas concretas, apenas discursos sem provas. Assim, fomentam profissionais desprestigiados na carreira docente.

> A linha de promoção dos membros do magistério estadual é constituída por seis diferentes classes, sendo essas designadas por letras, de A até F. A progressão

> funcional dos membros do magistério municipal, por sua vez, é realizada a partir de seis diferentes referências, também designadas pelas letras A a F. Os critérios para a promoção/progressão funcional, usados de forma alternada, são a antiguidade e o merecimento. Atualmente, as duas redes vivenciam um atraso neste processo, estando seus professores nas mesmas classes/referências há alguns anos (Trein; Farenzena, 2017, p. 79).

Depreende-se, por conseguinte, que as barreiras institucionais impedem a consolidação de uma estrutura de carreira condigna para o magistério, reverberando no descrédito da profissão docente. Essa dinâmica decorre de interesses particularistas de coalizões temporárias no âmbito dos Poderes Executivo e Legislativo. No caso do Executivo, a inoperância e a prevaricação administrativa são alimentadas por um ambiente de impunidade e pela debilidade crônica dos sistemas de controle e fiscalização do erário no Brasil.

Já o segundo, poder legislativo, por não cumprir o papel de fiscalização condizente, a contento, pela inércia através do silêncio ensurdecedor, possibilitando atos de improbidade administrativa e corrupção do poder executivo e/ou reverberando, vontades individuais, sob demandas e direitos dos profissionais da educação, infere-se, portanto, uma notória falta de "responsabilização acentuada e detalhada". Sobretudo, para materializar formas de criminalização exemplar aos poderes executivo e legislativo, sobre responsabilidades descumpridas constantemente, reverberando profundos retrocessos e prejuízos laborais.

Dessa forma, "percebemos assim, que as políticas para a carreira docente são caracterizadas por movimentos contraditórios, em relação à garantia e à conquista de direitos que possibilitem uma carreira digna com vistas à qualidade de vida da classe trabalhadora" (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 7).

> O Censo Escolar (Educacenso) é o mais abrangente levantamento de dados estatístico-educacionais do Brasil. Por se tratar de um processo sistemático e informatizado de coleta de dados realizado anualmente e respondido por todas as escolas do país (públicas e privadas; rurais e urbanas), é a fonte de dados mais abrangente para análise das características do contexto de trabalho dos professores brasileiros. Todavia, apesar de coletar centenas de informações em quatro níveis (escola, matrícula, turma e docente), *não coleta dados sobre a jornada de trabalho, o tempo de carreira e os valores dos rendimentos dos professores* (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 12, grifo nosso).

Pelos aspectos do Censo Escolar, advoga-se pela relevância de fortalecer e tornar cada vez mais transparente, o uso sobre fundos e recursos públicos da educação, para mediar enquanto processo de facilitação, o acesso, preferencialmente, fidedigno aos recursos para a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) e o fortalecimento desse controle social, que necessitam de investimento e aperfeiçoamento, para sistematizar e configurar uma fonte de

dados analíticos, que seja cada vez mais potencializada, segura e fidedigna, entre elas: Laboratório de Dados Educacionais (LDE) e o Sistema de informações sobre orçamentos públicos em educação (Siope). De acordo com Craveiro (2022, p. 5-6):

> [...] o Siope é uma ferramenta eletrônica instituída para coleta, processamento, disseminação e acesso público às informações referentes aos orçamentos de educação da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios, sem prejuízo das atribuições próprias dos Poderes Legislativos e dos Tribunais de Contas. Destina-se não só a gestores como também à sociedade, na medida em que permite o acesso a qualquer cidadão, sem necessidade de senha, das informações declaradas pelos entes federados (estados, Distrito Federal e municípios) sobre o quanto investem em educação no Brasil, fortalecendo, assim, os mecanismos de controle social da aplicação de recursos em manutenção e desenvolvimento do ensino.

Tais mecanismos oferecem subsídios para confrontar e contrastar, com maior precisão, os dados elencados. Contudo, para assegurar a fidedignidade da análise, faz-se indispensável expandir as abordagens metodológicas, haja vista que o tratamento dos dados exige a triangulação de múltiplas fontes.

A fiscalização rigorosa do orçamento público é premissa basilar para o combate à corrupção no uso dos recursos advindos dos impostos dos cidadãos. Torna-se salutar, portanto, a modernização dos sistemas de controle e das formas de sanções quando comprovado o prejuízo ao erário público. Por outro lado, ao transpor essa análise para o escopo do funcionalismo público e, especificamente, para o trabalho docente, verifica-se que este possui duas condições indissociáveis: os períodos de regência e de não regência.

> Não fosse a especificidade da profissão, cuja jornada de trabalho se estende para além das aulas, não faria sentido o magistério reivindicar uma composição que contemple ambos os tempos de trabalho: regência e não regência. Destaca-se que a reivindicação histórica da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) é de uma jornada cuja metade (50%) seja para as atividades de apoio à docência, pois entende-se que, para cada hora de trabalho com aluno, é necessária uma contrapartida de igual tempo para que o professor realize um conjunto de atividades inerentes ao trabalho educativo: planejar e preparar aula, corrigir trabalhos e provas, atender aos pais, trabalhar coletivamente para o desenvolvimento do projeto pedagógico da escola e realizar atividades de formação com vistas à articulação dos conhecimentos disciplinares ao projeto educativo, entre outras. Com o PSPN, chegou-se à proposta de 2/3 para regência e 1/3 para as atividades de suporte. Dessa forma, qualquer comparação que deseja ser justa, precisa considerar esta especificidade da profissão (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 8).

Portanto, revela-se contraditória e ambígua a tentativa de comparar o magistério com as demais carreiras profissionais sem mensurar o trabalho extraclasse. Essa disponibilidade oculta engloba as dimensões temporais da pré e da pós-regência, fundamentais para a execução da atividade docente.

> Nas escolas municipais de Belém, uma parte da hora-atividade é cumprida nas escolas como Hora Pedagógica (HP), ocasião em que os professores se reúnem para planejamento e troca de experiências. Outra parte é utilizada para correção e planejamento de trabalhos dos alunos (Gutierres; Carvalho; Picanço, 2014, p. 14).

Em suma, é pertinente depreender que o tempo da atividade docente requer atitudes indissociáveis, como a disponibilidade para o planejamento de aulas, a elaboração e correção de avaliações, o desenvolvimento de projetos, bem como a seleção ou criação de materiais pedagógicos específicos e adaptados. Trata-se de elementos que consomem uma carga horária significativa dentro do exercício laboral da profissão docente.

> Ademais, a criação da Lei nº 11.738/08, que instituiu o PSPN, é considerada um avanço para as políticas de valorização do magistério público, uma vez que tem contribuído para tornar a carreira do magistério mais atrativa do ponto de vista salarial e das condições de trabalho, ao determinar um horário reservado, dentro da carga horária, para as atividades extraclasse (Castro; Sales, 2024, p. 3121).

Por outro lado, é possível perceber manobras para protelar a obrigação de fazer, como pode ser observado, a situação em destaque, englobando questão sobre avaliação de desempenho, enquanto condicionante, definida e vinculada no plano de carreira, para êxito na progressão funcional, com terminologias distintas, conforme contexto, no entanto como progressão vertical e, sob entes federativos aplicam-se como progressão horizontal. "A porcentagem de aumento dos vencimentos defendida pela CNTE é menor para outras titulações: para a passagem do nível Superior para a Especialização, 15%, de Superior para Mestrado, 25%, e de Superior para Doutorado, 35%" (Thomazini; Jacomini; 2019, p. 129).

> No geral, a progressão funcional é fortemente vinculada à avaliação de desempenho. No entanto, apesar de os planos apresentarem esse pré-requisito, nem sempre a avaliação é realizada. *Como é o sistema que faz a avaliação, o município economiza mais se não fizer, pois, assim, os professores levam mais tempo para progredir de um nível para outro.* Na ausência da avaliação de desempenho, o tempo de serviço passa a ser o parâmetro para a mudança de nível (Castro; Sales, p. 3119, 2024, grifo nosso).

Há, dessa forma, uma intencionalidade explícita, já que deixa claro, aplicação de uma tática, para desenvolver o caráter e a condição de protelação e deterioração, sobre o direito subjetivo ao professor, diante de um plano de carreira, numa condição de concursado, que na prática não se materializa o direito na carreira.

> Como não há mecanismo de fiscalização da criação ou revisão dos PCCR, pode-se dizer que a elaboração ou não de um bom plano de carreira que valorize a permanência

> e seja atrativo ao ingresso de bons professores fica à mercê de iniciativas dos gestores locais, das reivindicações as entidades de classe, quando há, e do previsto na Legislação Federal (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 132).

Além disso, trata-se de uma conjuntura prejudicial que impõe a necessidade de superar as manobras de protelação. Sob essa ótica, o debate deve avançar para além da esfera administrativa, abarcando a responsabilização e, inclusive, a criminalização dos atos que violam os direitos assegurados à categoria. Contudo, torna-se imperativo implementar, de forma célere, discussões e avanços normativos que viabilizem a elaboração de métodos eficazes. Tal movimento deve pautar-se na premissa de que os docentes possam garantir a materialização do que está postulado no plano de carreira do magistério.

Apontam Castro e Sales que "diante deste contexto, é fundamental a organização e a luta dos profissionais do magistério da educação básica dos municípios piauienses para garantia da valorização de sua carreira e de sua remuneração" (Castro; Sales, 2024, p. 3123). Advoga-se, todavia, pela organização consistente para o uso de instrumentos em municípios ardilosos.

Nesse ínterim, é oportuno sinalizar a pluralidade de interpretações, bem como rememorar a legislação federal, para que não pondere, de forma equivocada, uma determinante simples, porém configurada para inserir caráter prejudicial numa esfera municipal, que desfigura a validade constitucional, isto é, a legislação federal. "Isso nos remete à ideia de comparar remunerações e benefícios, que podem ter influência direta na tomada de decisão na hora de definir uma profissão" (Dias; Benini, 2016, p. 113).

Estaríamos assim, diante de um grave risco e possibilidade de prefeitos e governadores aplicarem qualquer piso salarial ao docente e, claro, numa condição e perspectiva extremamente desfavorável, pelo histórico da desvalorização docente no Brasil.

Embora, existam avanços sobre o consenso no Poder Judiciário quanto à adequação dos reajustes do piso e de seus respectivos percentuais anuais, mesmo diante de algumas insistências de governantes, que visam protelar o cumprimento constitucional – acarretando a busca pela retroatividade desse direito subjetivo líquido –, a efetiva consolidação da valorização docente ainda encontra severos entraves práticos.

Outro ponto fundamental para comparar, trata-se das terminologias presentes em muitos planos de carreira docente, sendo o adicional e a gratificação, enquanto espécie de benefícios. Conforme pressupõem Gutierres, Carvalho e Picanço ao dirimir que:

> Por conseguinte, o adicional está relacionado ao tempo e à função e tem caráter permanente, podendo inclusive incorporar-se aos vencimentos. As gratificações se relacionam com o serviço que está sendo executado ou com a condição dos servidores

> em um determinado momento e por isso tem caráter contingencial ou transitório (Gutierres; Carvalho, Picanço, 2014, p. 14).

É salutar, dessa forma, enquanto perspectiva de escolha, se houver, a defesa de adicionais, visto que, pode e claro precisa ser regulamentado para inclusive inserir a condição de incorporação ao vencimento-base, como forma de compensação e manutenção pela função e tempo de serviço, isto é, estabelecendo uma forma de permanência na carreira docente inserida.

> Na rede municipal de Belém o vencimento básico representa 55,56% e as gratificações 44,44% da remuneração total dos professores com formação de nível médio independente da jornada de trabalho. Tais percentuais praticamente se invertem quando se trata dos docentes com formação superior na mesma rede, para os quais o peso das gratificações passa a ser maior, e corresponde a mais da metade da remuneração independentemente da jornada (Gutierres; Carvalho, Picanço, 2014, p. 16).

Tem-se, uma preponderância ofertada na perspectiva de gratificações, uma vez que pressupõem favorecimento aos docentes, todavia, de forma temporária, não vinculante, isto é, não condicionada ao aspecto crucial e edificante da incorporação no vencimento-base, perfazendo falsa ideia de valorização docente aos que estejam em exercício ativo da profissão.

Nessas circunstâncias, temos um fator histórico no Brasil, a questão de gênero na profissão docente. Assim, diante do exposto, a figura da mulher como provedora do sustento familiar, através da profissão docente, vista de forma "fragilizada" pela sociedade machista, mesmo diante de sua força inabalável sob a responsabilidade, muitas vezes condicionada, para quitar com obrigações como o sustento de si mesma, dos filhos e/ou filhas e demais integrantes da família constituída. "De acordo com o Anuário Brasileiro da Educação Básica de 2014, o Brasil possui 2,1 milhões de docentes na Educação Básica, sendo que quase 1,7 milhão são mulheres" (Dias; Benini, 2016, p. 105).

> A qualidade da educação pública não está atrelada apenas à melhoria dos índices, pois eles revelam uma realidade inconsistente. As avaliações externas aplicadas para a obtenção dos índices resultam de políticas educacionais impostas. A valorização docente faz parte de políticas educacionais que visam à qualidade da educação (Kusznerik *et al*., 2020, p. 89).

Por isso, para estabelecer um garantia de qualidade na educação, tem-se, a indissociabilidade da valorização docente, isto é, um vencimento-base que proporcione uma forma condigna de valorização, diante das exigências da profissão docente, que conduz à luz para todas as profissões que contribuem com a sociedade civil.

> Na prática, torna-se difícil para um professor da Educação Básica, com as inúmeras demandas de sua profissão, ter uma compreensão plena sobre todos os aspectos de sua própria carreira na rede de ensino. Por outro lado, compreende-se também o grande risco de perda de direitos conquistados que a elaboração de novos planos de carreira envolveria na atual conjuntura política que se vive no país (Trein; Farenzena, 2017, p. 88).

Entre as deturpações na profissão docente, reverberam-se aspectos provenientes das avaliações, consolidando uma importância significativa e maior sobre elas do que a própria carreira do magistério. Ao fim e ao cabo, desvela-se a dedicação docente nesse contexto de forma contínua. Logo, o que se percebe é uma grande responsabilidade assumida acerca das funções laborais e, notório déficit de reflexão-ação-reflexão sobre a defesa da própria carreira.

> A Prova Brasil foi implantada paulatinamente a partir de 2005 e, desde então, tem sido realizada bianualmente. Atualmente, é um dos pilares do Sistema Avaliação da Educação Básica (SAEB). Além da aplicação do teste padronizado de larga escala de caráter censitário para avaliar os conhecimentos em português e matemática dos alunos de 5º e 9º ano do Ensino Fundamental, a Prova Brasil também coleta dados da origem socioeconômica dos alunos, do contexto escolar e do perfil dos docentes (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 12).

Conforme Gasparelo, Gura e Martins "Os Planos de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipais estabelecem princípios e normas da valorização docente, portanto, são documentos fundamentais das redes públicas municipais de ensino" (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 6).

Nesse sentido, é importante fomentar discussões, visando perspectivas de avanços para uma reestruturação, aplicando a retirada e suprimindo o que configura-se como prejudicial, porque, muitos planos de carreira docente foram produzidos sem debates e, de forma unilateral, favorecendo obviamente apenas os interesses e as intencionalidades do poder executivo.

> No âmbito da pesquisa em políticas educacionais, a remuneração docente é um tema abordado em diferentes eixos temáticos. [...] Um deles é composto pelos estudos relacionados à trajetória histórica da profissionalização da categoria e das pautas de reivindicações sindicais no Brasil. [...] Em outro eixo de investigação, há estudos que analisam a remuneração como elemento central para a valorização social do professor e para a atratividade da profissão. [...] No ranking da remuneração elaborado por Neri (2013), os médicos têm RM 3,5 vezes maior do que a RM de professores (Alves; Sonobe, 2018, p. 451-452).

Então, o que se percebe, através da Remuneração Média (RM) de professores, entre atratividade e prestígio da profissão docente, um distanciamento advindo de intencionalidades históricas, colocando sindicatos de professores como responsáveis pelo insucesso contínuo dos

direitos retirados, mesmo, esses sindicatos tendo contribuído com diversas formas de sinalizações prejudiciais e reivindicações no Brasil, quando pensamos, no sindicatos dos médicos, o pronto atendimento é inequívoco, ou seja, o prestígio reverbera como instância de superioridade, garantindo condições e reajustes na carreira.

Constata-se que mesmo havendo, no Brasil, um arcabouço legal que orientam projeções e pressupõe garantias constitucionais, pelos entes federados, muitos governantes, gestores e secretarias de municípios, aplicam de forma contínua, vendas aos olhos dos profissionais da educação, deixando sempre como última instância os direitos, mesmo sendo demandas importantíssimas que estão relacionadas e aprovadas no plano de carreira, já que existe para ser funcional, colacionadas sob progressões/promoções e titularidades, sendo protelado o simples reconhecimento dos estudos adquiridos via certificados e diplomas aos fins monetários.

> Portanto, a análise da variável do tempo que cada professor levará do início até o fim da tabela salarial poderá ter muitos empecilhos para avançar ao próximo nível ou classe, seja na horizontal ou vertical. Um exemplo consiste no plano de carreira de Guamiranga, que estabelece que, para a progressão desses profissionais, se faz necessária uma avaliação anual de desempenho e capacitação profissional. [...] É de extrema importância ressaltarmos que o pedagogo é o profissional habilitado para a atuação na Educação Infantil, nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental e na Gestão Educacional. [...] Ao final do estudo observamos, pelos três aspectos abordados, formação, vencimento e variável do tempo, que os municípios de General Carneiro, Guamiranga e Mallet não valorizam a carreira docente (Kusznerik et al., 2020, p. 92-93).

Percebe, contudo, uma necessidade contemporânea, sob fazer cumprir promoção funcional, progressão e/ou titularidade, conforme terminologia com fins aproximados, para aplicar porcentagem, que seja efetiva, de forma célere pelo fulcro na dignidade, visto que, sempre foi exigida qualificação docente, quando estes alcançam, são covardemente humilhados, ferindo a constituição federal, ao aplicar empecilhos (casos que ultrapassam 108 meses), por falha intencional administrativa de caráter prejudicial, bem como colocando leis municipais com vícios de erros notórios acima de quaisquer outras legislações. Finda-se, assim, no contexto local e temporal uma profunda deterioração nefasta da profissão e carreira docente.

O ato de protelar, condiciona a negação sobre reconhecer e aplicar os direitos, mesmo sob documento com validade constitucional. Desvela-se uma contradição, articulada por gestores via interesses escusos, na abertura do requerimento é anexado a documentação probatória como diploma/certificado para progressão funcional na carreira docente.

O descompasso está em aceitar com celeridade o diploma de nível superior, como a graduação em licenciatura para tomar posse na carreira, após aprovação em concurso público. Todavia, insere recusa e empecilhos diante de novos diplomas e certificados apresentados ao

nível de pós-graduação, para materializar ascensão na progressão funcional com aumento percentual e monetário no vencimento-base, preenchidos os requisitos legais, tal fato sinaliza prevaricação (art. 319 do Código Penal Brasileiro), pois nega-se o direito ao retardar prerrogativas legais, visto que, pode de forma intencional perdurar por anos os prejuízos financeiros, incorre em improbidade administrativa ao descumprir o princípio da legalidade e impessoalidade por cercear direito líquido, estabelecido no plano de carreira do magistério.

De acordo com Thomazini e Jacomini é essencial depreender o contexto da carreira.

> O cenário atual, sobre o qual se pretende analisar a carreira docente, é produto de um processo histórico em que a universalização do acesso à escola, sem os investimentos necessários a tal empreitada, coadunou com as políticas que levaram à desvalorização do professor (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 118).

É imperativo esclarecer, uma soma de esforços na perspectiva de pautar, edificar e aperfeiçoar os sistemas e instrumentos para monitorar a valorização docente em sincronia, nas redes públicas municipais de educação do Brasil. Em síntese, podemos depreender também que "a vantagem de utilizar dados do Siope é que estes são fornecidos pelas secretarias de educação, que alimentam o sistema com dados da folha de pagamento" (Craveiro, 2022, p. 9).

> A criação de um modelo que explique a variação da remuneração docente pode servir de instrumento para o monitoramento da valorização dos profissionais do magistério, dessa forma buscando-se uma equidade no financiamento da educação nos estados e municípios brasileiros (Craveiro, 2022, p. 13).

Advoga-se, que, "no entanto, o piso não pode ser confundido com o vencimento, uma vez que este pode estar acima daquele, especialmente para os profissionais que possuem formação superior ao nível médio, exigido pela Lei n.º 11.738/2008 (Brasil, 2008)" (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 9). Conforme apontado já no ano de 2013, uma parcela significativa do professorado brasileiro, passa a buscar formação e qualificação. "O Censo Escolar de 2013 mostra que 83,5% dos 1,722 milhão de docentes da rede pública de educação básica têm formação em nível superior. Entre os demais, 16,6% têm formação em nível médio e 0,2% em nível fundamental" (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 14).

É pertinente reiterar a diferença, elencada anteriormente, sobre o piso, vencimento inicial e, também a compreensão do vencimento final ou salário líquido. "No que se refere ao vencimento final, esse corresponde ao último nível ou referência previsto na tabela salarial sem vantagens pecuniárias, gratificações e outros adicionais" (Gasparelo; Gura; Martins, 2018, p. 10). Contudo, é pertinente e também salutar pontuar "no que se refere à formação, sabe-se que

o plano de carreira dos professores é estruturado também com base no nível de formação" (Alves; Sonobe, 2018, p. 462).

Entretanto, os aspectos sob a formatação das exigências sobre a atividade laboral e suas condicionalidades, requer discussões para findar a construção de um consenso para a configuração acerca da jornada de trabalho e suas propriedades. Logo, considerar o nível de formação inicial e continuada do docente, para inferir o valor adequado da hora-aula, numa concepção digna que valorize os estudos adquiridos e nível. De acordo com Jacomini, Alves e Carmargo (2016) "A remuneração por hora, caso haja subestimação na jornada pode supervalorizar a remuneração" (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 23).

É salutar apreender a metodologia sob aplicação da forma que, conduz o vencimento-base inicial e remuneração docente, tendo em vista, romper com quaisquer formas retrógradas de aplicar o cômputo da jornada de trabalho equivocado com fins de prejudicar docentes com nível elevado de formação, ao estagnar o vencimento inicial, como forma de imprimir a economicidade e, inserir prejuízos monetários até a perda desses profissionais.

> Diante destas evidências, acredita-se que é metodologicamente pertinente calcular separadamente o rendimento médio para professores com formação de nível médio e nível superior e para que haja correta comparação com as outras ocupações e, assim, evitar distorções nos resultados. Outro aspecto fundamental constante na fórmula é a jornada. Um tratamento comum dado à variável remuneração em estudos que visam comparar salários é o cálculo da remuneração por hora para que seja possível padronizar a duração da jornada semanal de trabalho. Acreditamos que esse procedimento aplicado aos dados dos docentes pode gerar graves distorções nos resultados, uma vez que o cômputo e a remuneração da jornada total de trabalho dos professores no Brasil é um desafio histórico e tratado de diferentes maneiras nas redes. A docência é uma atividade em que, pela sua natureza, parte da jornada do professor é realizada fora da sala de aula (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 15).

Para calcular o rendimento médio sobre salário de professores, pela análise de variância ao rendimento padronizado, o rendimento bruto é dividido pela carga horária, na aplicação da estratificação agrupando antes: a) nível/titulação e, b) tempo de serviço. Conforme o valor monetário da tabela vigente do plano de carreira do magistério, encontrando a mediana, pelo planejamento eficaz, que necessita, inclusive, considerar terminologias e jornada de trabalho, ou seja, carga horária, para se apropriar das propriedades que formatam a remuneração e o vencimento líquido (valor após deduzir imposto e contribuições) de docentes, no ensejo de reduzir possibilidades de distorções nos momentos de análises e resultados.

> Deste modo, para o correto cálculo dos efeitos financeiros da meta 17, faz-se necessário que cada rede, primeiramente, estime a expansão de seu quadro docente, pois qualquer estimativa do impacto da equiparação considerando somente o número

> do quadro atual será subestimada. Ademais, deve-se considerar que a implantação de planos de carreira (meta 18) e a melhoria do nível de formação dos professores (metas 15 e 16) também gerarão consequências para as folhas de pagamento (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 28).

Contudo, uma análise aprofundada, acende à luz, sobre os interesses dos organismos multilaterais e, seus respectivos "intelectuais coletivos" que edificam e fomentam recomendações enquanto disputa das políticas públicas educacionais e seus fundos/recursos.

> No tocante à carreira docente, objeto desta investigação, o conjunto de documentos apresenta uma formulação com vistas a convencer os interlocutores de que a suposta ineficiência do setor educativo público está relacionada às carreiras docentes mal formuladas, ao fato de valorizarem aspectos ineficazes, como tempo de serviço, formação acadêmica, estabilidade no serviço público. *Os documentos entendem que tais aspectos atrapalham a mudança das políticas educacionais com enfoque em modelos meritocráticos, que gerariam eficácia aos sistemas educativos, desde que a avaliação de desempenho pudesse promover bonificações e sanções aos docentes.* Excetua-se desse contexto a primeira recomendação da OIT/Unesco de 1966, relativa à situação do pessoal docente. Apesar de ter sido proferida há mais de 50 anos, mostra-se progressista frente às recomendações mais recentes dos organismos internacionais (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 121, grifo nosso).

Advoga-se, com uma clareza ofuscante as intencionalidades, provenientes dos organismos internacionais e suas nuances, em sua ramificação via tentáculos que incorporam-se nos organismos multilaterais, sendo indissociáveis, isto é, intrinsecamente ligadas de modo que uma não existe sem a outra.

Portanto, direcionando o fomento de modelos meritocráticos via: avaliação de desempenho, bonificação, mas também sanções de natureza muito prejudicial, sobretudo, configurando as intenções em desfigurar, mitigar até findar, as propriedades e direitos voltados à estabilidade no serviço público.

Uma busca sobre a responsabilização de professores por resultados, enquanto resquício de intenções ocultas. "Acrescenta-se a isso a falta de objetividade quanto aos critérios de avaliação dos docentes. Normalmente, os critérios são bastante subjetivos e frágeis" (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 131). Diante do exposto é salutar utilizar um dos quatro pilares da educação, sendo o aprender a conhecer, já que, emerge o hábito de ler nas entrelinhas, para depreender o que está dito sob o que não está sendo colocado, posto e dito, porque a fonte, muitas vezes oculta nuances de forma sutil.

Debatendo tais incongruências, diante do exposto, pela concepção dos aspectos da remuneração docente, tem-se uma variabilidade, enquanto conjuntura, dependente de fatores elencados. O entendimento de Alves e Sonobe (2018) ao acenar sobre:

> A variabilidade entre as remunerações dos professores é alta (67%) e pode ser explicada por ser composta por remunerações de docentes com perfis muito diferentes quanto: à rede de ensino (federal, estadual e municipal); à formação (superior e pós-graduação); ao tipo de vínculo empregatício; à jornada de trabalho e tempo de serviço (Alves; Sonobe, 2018, p. 467).

O real interesse político e ideológico do(a) gestor(a) municipal, interfere e perpassa de forma inequívoca na valorização docente e defesa da carreira do magistério de forma célere e assertiva. Na literatura acadêmica as sinalizações e discussões sobre políticas educacionais emergem, também para atenuar o processo acerca dos aspectos tangenciais acerca da (des)valorização docente.

Esse interesse do executivo é desvelado ao analisar discursos, estratégias, tabela salarial, planos e ações efetivas após êxito sobre o pleito. Nessa conjuntura, o posicionamento de docentes pela mediação de análises minuciosas e coletivas, sobre respectivos candidatos para fins democráticos em defesa da carreira do magistério é essencial.

Ademais, o poder executivo precisa ser cobrado sobre encabeçar e, propor soluções para a educação, numa perspectiva sobre reestruturar o plano de carreira do magistério quando deficitário, evitando aplicar a concepção de "cópia e cola", que permeiam embaraços e empecilhos, torna-se salutar conceber proposições dignas. "Um plano de carreira pressupõe a existência de posições e regulamenta as condições para que ocorra o processo de movimentação entre níveis, implicando diferenças de vencimento" (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 123).

> É razoável pensar que um professor da rede estadual de Goiás (remuneração média R$ 2.486) que atua nos municípios do entorno de Brasília (Luziânia, Valparaíso, Águas Lindas etc.) está adequadamente remunerado percebendo somente 46,8% da remuneração dos professores que atuam em escolas do Distrito Federal (remuneração média R$ 5.317) que distam a 30 ou 50 km do seu contexto de trabalho? Os dados citados foram retirados de INEP (2015). Embora com magnitudes diferentes, esta situação é análoga em inúmeras redes municipais vizinhas espalhadas pelo Brasil. Isso é possível porque, além das diferenças de custos de vida em cada localidade, de acordo com o federalismo educacional brasileiro, *o nível de remuneração dos professores das redes estaduais e municipais é o resultado de inúmeros fatores, entre os quais a capacidade financeira do ente federativo, a demanda educacional e as correlações de forças em torno dos planos de carreira do magistério, das prioridades e da gestão das políticas educacionais historicamente construídas* em cada localidade (Jacomini; Alves; Camargo, 2016, p. 24, grifo nosso).

Nessa perspectiva, é imperativo apreender a existência de inúmeros fatores sob a perspectiva de acelerar, diante de um país desigual. Sobretudo, que não aplica a federalização da educação, visto que essa condição prevê transferir de forma direta, a responsabilidade definitiva e principal pelo financiamento, investimentos e maneira de usar os recursos, vislumbrando garantir um padrão nacional de qualidade.

Outrossim, percebe-se quatro aspectos para os avanços na valorização monetária de docentes: a) aplicação e transparência sem desvios de finalidades dos recursos públicos; b) defender uma tabela salarial condizente com piso e plano de carreira docente efetivado; c) correlações de forças e fiscalização atenta em defesa do plano de carreira; e, d) efetivação de denúncias para instituições externas conforme identificação de provas sobre indícios de prevaricação, improbidade administrativa, apropriação indébita ou desvios de finalidade sobre fundos e recursos públicos da educação.

Quando se mantém uma inércia continuada, o plano de carreira docente torna-se estagnado pelo tempo, tendo em vista que o processo de globalização exige ressignificações e participação ativa, preferencialmente coletiva. Embora, o silêncio intelectual fomenta possibilidades de retrocessos que ganham uma forma robusta ao ponto de naturalizar prejuízos e, até, neutralizar os direitos constitucionais subjetivos e líquidos, previstos no ordenamento federal.

> As estruturas das carreiras de Águas de São Pedro, Natividade da Serra e Barra do Turvo (como também da Rede Estadual de São Paulo) apresentam em comum uma tabela salarial de duas entradas (possibilitando a movimentação vertical e horizontal), dando-se uma das movimentações pela apresentação de títulos e a outra, pela avaliação de desempenho e/ou tempo de serviço. Nos três municípios, a movimentação que levaria em conta a avaliação de desempenho e/ou tempo de serviço não foi regulamentada, o que significa que, em termos reais, essas carreiras apresentam apenas a progressão pela apresentação de títulos (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 123).

Dessa maneira, conclui-se que as correlações de forças, estão postas no campo da educação e, das políticas educacionais, permeando disputas e intencionalidades. Assim, é evidente a necessidade de discussões, estratégias e ações contínuas. Portanto, fomentar uma consciência de classe, que possa reverberar: proposições e propriedades em torno da defesa sobre uma carreira digna.

Entretanto, neutralizando vaidades, numa compreensão ideológica para consciência de classe em defesa dos direitos coletivos enquanto aspecto da totalidade, tem-se, contudo, o que deixa de ser uma opção e, passa a ser condição contemporânea para (re)estabelecer perspectivas pelas reestruturações dos planos de carreira, de forma atenta, democrática e minuciosa, contra os desmandos e as intenções neoliberais sob notórios fins prejudiciais na carreira em disputa.

> Foi possível notar que a formação continuada como critério para movimentação na carreira está presente em todos os planos de carreira estudados, inclusive a entrega de títulos de especialização lato sensu, de Mestrado e Doutorado são requisitos para progressão e acréscimos remuneratórios. Entretanto, o acesso a esses cursos, sobretudo nos municípios pequenos, é baixo, e a dificuldade dos entes federados em

> estabelecer critérios objetivos de licença remunerada para estudos dificulta ainda mais para o professor a realização de estudos de Pós-Graduação (Thomazini; Jacomini, 2019, p. 130).

A formação continuada é um exemplo, que compõe o campo de disputa na educação, verifica-se um profundo desinteresse arquitetado por governantes temporários com visões retrógadas e prejudiciais, de forma intencional em possibilitar e incentivar a formação continuada de professores. Em geral, utilizam empecilhos com fulcro para dificuldades, mesmo contendo no artigo 67 da LDB, pelo inciso II, que norteia o estabelecimento do direito ao aperfeiçoamento profissional continuado, incluindo licenciamento periódico remunerado para essa finalidade, voltado para docentes da rede pública de ensino.

No entanto, o poder executivo e suas secretarias aplicam condicionalidades e critérios prejudiciais, ao fim e ao cabo, o mecanismo de fundar empecilhos com regras para dificultar o acesso ao direito subjetivo, no status de incerto, imputando um nocivo ataque ao direito do aperfeiçoamento profissional continuado. Sobretudo, aos níveis mais elevados de ensino, reverberando uma repercussão de desvalorização docente e descrédito intencional.

Nesses termos, ao fim e ao cabo, concluir-se-á este capítulo, sob a síntese de propriedades essenciais, que possibilitam depreender os elementos implícitos, isto é, o que paira sobre as entrelinhas. Contudo, tem-se a necessidade de investigar, para apreender como são tratadas as terminologias, presentes no contracheque de professores.

Percebe-se, contudo, que existem diferenças sob terminologias e/ou nomenclaturas, utilizadas, para aferir e condicionar importâncias monetárias aos docentes, por isso é salutar compreender as diferenças sobre: piso, vencimento salário-base, posição na carreira, remuneração bruta, descontos legais e vencimento líquido. Considerando tais aspectos, advoga-se pela relevância do vencimento-base, que precisa ser defendido pelo aumento e incorporação, para garantir perspectivas de uma carreira e aposentadoria digna.

Logo, é imperativo estudar e defender os planos de carreira; vencimento-base, remuneração bruta e vencimento líquido aos docentes, enquanto um dos campos de disputa na educação, bem como: formação continuada, currículo, financiamento da educação, entre outros.

Ademais, infere-se diversos empecilhos na carreira docente, apesar de ser apreendida como uma profissão essencial, porque forma todas as demais profissões, o país acumula nesse viés uma dívida histórica sobre valorização monetária ao professorado brasileiro.

Os estudos direcionam também, sobre uma defesa contundente dos adicionais para que sejam incorporados no vencimento salário-base, enquanto não se aplica uma valorização monetária condigna. Todavia, as gratificações e termos como bonificação, revelam

temporalidade parcial que retroalimenta distorção, no sentido de não serem aplicados na incorporação do vencimento salário-base de docentes: a curto, médio ou longo prazo.

Nesse ínterim, é oportuno demonstrar uma pluralidade, sobretudo, nas compreensões estabelecidas, nos diversos formatos e configurações dos planos de carreira do magistério existentes. Essa perspectiva plural, promove um interstício diversificado, hora determinando um período de tempo adequado e razoável, mas também, em outros momentos, aplicando uma espera penosa por ser prolongada, promovendo uma circunstância danosa, o que requer muito cuidado no uso dos interstícios, definidos em um plano de carreira docente.

Contudo, é pertinente apreender as acepções a partir de vantagens pecuniárias, na dimensão do vencimento base ao salário líquido. A partir das vantagens pecuniárias, adicionais e gratificações, numa concepção pela defesa da incorporação no vencimento-base, considerando que o estipêndio é a remuneração bruta pecuniária (em dinheiro). Conclui-se, portanto, que para efetivar esses elementos no contracheque, requer uma disputa por uma remuneração condigna.

3. PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOCENTE NOS MUNICÍPIOS DA REGIÃO METROPOLITANA DE GOIÂNIA

> *"O salário não é determinante da valorização do professor. Mas ele expressa, simboliza, manifesta como que um grau de valorização. E o sustenta materialmente" (Monlevade, 2000, p. 269).*

Denota-se, portanto, que o salário consubstancia a dignidade humana pois materializa as condições necessárias para a sobrevivência do trabalhador. Expressa-se que o magistério exige dedicação intelectual constante, assim, o acesso aos bens culturais precisa estar condicionado sob forma digna na profissão docente, uma vez que, valorizar monetariamente o professor através de salário e de carreira condigna significa materializar a prioridade política dada à educação, porque trata-se de garantir a subsistência humana, o acesso à alimentação, natureza alimentícia, moradia, saúde e transporte, bem como possibilita o investimento na formação continuada para o seu pleno desenvolvimento para não se assentar uma vulnerabilidade econômica.

> Em decorrência da modificação na composição social do magistério e de sua baixa remuneração, os professores públicos fizeram-se presentes, a partir do final da década de 70, ao lado dos demais trabalhadores, nas lutas sindicais contra o arrocho salarial e na intensificação do movimento pela redemocratização da sociedade, em todo o Brasil. Entretanto, as lutas e greves realizadas nos anos 80 não conseguiram reverter o processo de desvalorização profissional dos professores (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 17).

Em termos estritos, conforme Dutra Júnior, *et al*., é possível sinalizar que persiste uma condição histórica na composição social do professorado mediante irrisórias remunerações. Desse modo, o processo de luta reverbera ao longo da história e perfaz o acesso sobre novas perspectivas. Para se ter salário digno na carreira pública é necessário estruturar o investimento através dos fundos públicos contábeis, ou seja, garantir o financiamento da educação, porque é um parâmetro imprescindível mediante a sustentabilidade e responsabilidade econômica.

Nessa perspectiva, é possível destacar o que aponta Sena (2023, p. 33).

> O financiamento da educação não é somente instrumento da política educacional – pode ser entendido em si, também como uma política pública, inclusive com potencial de indução da adoção de outras políticas – por exemplo, de aperfeiçoamento do controle social, ou da busca de equilíbrio federativo, a partir de redistribuição de recursos vinculados à educação, como fazem o Fundeb e as leis referentes às cotas municipais do ICMS por meio de critério de melhoria de indicadores socioeducacionais, como determinou a EC nº 108/2020.

No transcurso, vale ressaltar que os avanços sobre o Fundeb, pelo êxito de uma conquista histórica sendo estruturado como instrumento fixo, isto é, um fundo perene enquanto mecanismo permanente e definitivo de financiamento da educação integrado à Constituição Federal (CF). Há, ainda, o desenho do aumento da complementação e participação da União de 10% para 23% enquanto teto para ser atingido em 2026. Entre os novos critérios de distribuição e ampliação da valorização do magistério, infere-se o aumento obrigatório de 60% para o mínimo de 70% enquanto percentual que precisa ser destinado de forma exclusiva ao pagamento dos profissionais da educação básica em efetivo exercício.

> A discussão sobre o financiamento da educação brasileira passa, portanto, pelos recursos públicos, constituídos de recursos oriundos da sociedade e colocados à disposição dos governos federal, estaduais, distrital e municipais para a implementação de políticas públicas (Amaral, 2012, p. 25).

Todavia, esse dilema da valorização monetária mediante salário condigno detém uma relação prejudicial que se idealiza a partir do aumento da jornada de trabalho no magistério público, enquanto adversidade posta.

> Premida pela demanda de novos alunos, ou espremida pelo baixo salário, a professora duplicou e até triplicou sua jornada de trabalho na escola. Se fosse professora particular nos dois turnos, certamente teria dobrado o salário. No caso das professoras de redes públicas, a tendência foi outra: mais turnos e horas de trabalho e o salário proporcionalmente menor. No caso de uma combinação de patrões diferentes – públicos federal, estadual e municipal e privados ou comunitários – , os ganhos e perdas salariais com a multiplicação de turnos podiam ser e realmente foram os mais diversos. O que importa é a tendência à sobrecarga do trabalho direto com a desvalorização salarial e a desqualificação da profissão (Monlevade, 2000, p. 70).

Entre as discussões contemporâneas, temos o encontro da subsistência do professorado que se submetem em duplicar e até triplicar sua jornada de trabalho, na soma de percursos e movimentos sobre ir e vir das instituições, locais e até municípios diferentes que atuam, muitas vezes com uma distância considerável que propicia, sobremaneira, o adoecimento profissional.

Outro ponto que demanda uma profunda reflexão e deve, urgentemente, integrar os debates da educação enquanto preocupação que exige intervenções enérgicas, está na

propagação do discurso de ódio acentuado na figura docente sob ambientes físicos e virtuais, tendo em vista, uma dificuldade em controlar a atividade docente e à busca de manter uma polarização política que se pendura através de rupturas do tecido social, dividindo famílias, amigos e ambientes de trabalho, atingindo o grau da intolerância e até da violência. sendo contextualizado pelo ideário político partidário através de ideologias contrárias à educação e, consequentemente aos seus protagonistas principais que persistem em ofertar o ensino pela mediação pedagógica no ato de lecionar, mesmo sob condições altamente desfavoráveis.

Em outras palavras, ao falar de vencimento-base enquanto fenômeno complexo que envolve também as condições de poder e de identidade social, pela sistemática perspicácia temos uma estrutura organizadora que atua e se molda como engrenagem. Nessa relação intrínseca, infere-se, a importância do plano de carreira ao se constituir como natureza que detém propriedades, perspectivas, critérios e elementos imprescindíveis para os professores.

Tendo em vista que, essa inter-relação sobre o plano de carreira docente e salário, detém uma forte e importante carga de representação. É imprescindível destacar que:

> O plano de carreira é instrumento de administração de recursos humanos voltado essencialmente para a profissionalização. Nessa condição, considera de forma especial algumas variáveis essenciais à sua finalidade, quais sejam, o desempenho do servidor no exercício de suas atribuições, os programas de desenvolvimento de recursos humanos, a estrutura de classes e o sistema de remuneração (Dutra Júnior, *et al.,* 2000, p. 204).

É imperativo esclarecer que desvalorizar o plano de carreira docente vai além de apenas reter a pecúnia – isto é, o dinheiro através dos direitos estabelecidos –, tratando-se de atacar diretamente a identidade histórica, a inserção social e o arcabouço intelectual adquirido para o aperfeiçoamento sob compromisso profissional perante o desenvolvimento de uma sociedade.

Outrossim, cabe destacar e rememorar os seis municípios da amostra definida: a) Aparecida de Goiânia, Bela Vista de Goiás, Goiânia, Guapó, Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás. No contexto do funcionalismo público o termo vencimento emerge mediante o regime estatutário. A saber, enquanto distinção técnica do direito administrativo, considera-se como fundamental, em termos estritos e conceitual: Vencimento "é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo público, com valor fixado [...]" (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 215).

Evidencia-se o princípio da irredutibilidade, enquanto garantia constitucional. Logo, a incidência sobre o vencimento-base que não se vincula sobre gratificações transitórias, ou seja, adicionais e gratificações podem ser retirados se cessar o fato que as motivou. Diante do exposto, é salutar a compreensão dessa configuração, tendo em vista que, a incorporação no

vencimento-base é imprescindível para o avanço significativo na remuneração líquida e/ou vencimento líquido. Então, os sistemas de Recursos Humanos (RH) utilizam modelos universais de contabilidade para facilitar a compreensão, o que acarreta a expressão salário líquido ou vencimento líquido a receber. Advoga-se, enquanto defesa de compreensão pela redação técnica e administrativa ao uso do termo que constrói blindagem jurídica sendo: vencimento-base.

Na próxima seção, vamos esmiuçar o encontro das singularidades e nuances mediante os dados que possibilitam a manifestação dos fenômenos pelo ato de contrastar, entendido como comparar. Em suma, serão aplicadas as análises cirúrgicas produzidas com esmero e precisão milimétrica, colocando em evidência as nuances entre as categorias e os elementos investigados com base no referencial teórico e nos dados coletados, tanto pelos documentos quanto nos diferentes acessos dos sistemas de transparência pública.

3.1 Singularidades do mínimo constitucional (25%) obrigatório, a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE) e o PSPN no contexto dos municípios da Região Metropolitana de Goiânia (RMG).

A repercussão do piso sobre toda a carreira do magistério é imprescindível, logo, estrutura uma garantia de vinculação automática para a valorização monetária por todos os níveis, não apenas para quem está entrando na profissão docente, isto é, no vencimento-base por meio do tempo de serviço que deve considerar as respectivas qualificações/formações alcançadas pelo professorado brasileiro mediante estudos tanto pelos certificados quanto nos diplomas adquiridos com peso e valor constitucional.

O respeito ao escalonamento e vinculação ao vencimento-base é salutar, nota-se aqui que se o piso for reajustado de forma isolada apenas aos professores iniciantes, transcorrerá uma desvalorização aos professores veteranos com pós-graduação. Evidência, portanto, que se o piso subir de forma isolada a partir dos respectivos reajustes, sem repercutir no restante da tabela contendo os demais níveis, faixas e classes, destrói-se todo o plano de carreira docente.

Em outras palavras, aplicar a repercussão na carreira reduz os riscos de achatamento, bem como prejuízos monetários incomensuráveis na carreira docente. Será tratada a questão do PSPN para o nível superior, considerando os demais níveis, classes ou padrões além do magistério com nível médio, tendo em vista o seu processo de extinção progressiva e, para não condicionar o debate do piso como um teto salarial, após análises do piso mínimo constitucional

enquanto investimento estabelecido em 25% a serem aplicados na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), sendo um dos pilares obrigatórios do financiamento da educação, voltaremos nesse debate.

Se o ato de comparar é salutar para conseguir enxergar – em terra de cego quem tem olho é rei –, e compreender nuances que antes não se percebia mediante consensos e dissensos, torna-se, portanto, imprescindível para destacar privilégios. Assim, o processo de investigação é uma necessidade posta para desestruturar quaisquer contradições prejudiciais ao compará-las.

> A sociedade brasileira, mesmo tendo evoluído de 1500 até hoje no interior de sucessivas fases do modo de produção capitalista – mercantil, agrário e industrial – não ficou imune a formações sociais escravistas e feudais, herdadas das relações impostas pelos portugueses ao processo de invasão e povoamento do território. Neste cenário evoluiu também o "fazer magisterial", assumindo formas que denunciam a hegemonia de cada uma das formações sociais. Assim, desde que se fundou em 1550 o Colégio dos Meninos de Jesus, podemos, tentativa e gradualmente, aproximar o papel do professor e do artesão, ao do operário, ao da máquina, e, mais recentemente, ao do mediador e pesquisador (Monlevade, 2000, p. 58).

No entanto, os municípios detêm condicionalidades mediante o processo de confecção dos estatutos e planos de carreira do magistério, pelas leituras realizadas percebe-se uma ênfase nas estruturas que viabilizam distorções ao apresentar o estabelecimento acentuado sob deveres nos planos de carreira docente e, consequentemente, isso se reverbera nas "entrelinhas", isto é, o que está velado nas condicionalidades e critérios estabelecidos sobre os direitos assegurados, garantidos, expressos, positivados e/ou adquiridos.

Entretanto, temos o estabelecimento através do Estatuto do Magistério com ênfase nos direitos, deveres, garantias e penalidades aos docentes constando os fundamentos da relação de trabalho laboral e profissional da educação, povoando elementos como regras de ingresso, estágio probatório, licenças, faltas, regime disciplinar e condições de aposentadoria, a saber sua forma robusta requer capacidade técnica e qualificada para produzir e considerar nuances e contextos previsíveis com a finalidade de apresentar soluções viáveis de forma isonômica.

O Plano de Carreira deve constar perspectivas salutares aos professores, isto é, prevalecer ênfase aos direitos como progressões, vantagens pecuniárias, tabela salarial atualizada anualmente, condições dos adicionais no exercício laboral, preferencialmente na garantia de incorporação no vencimento, definições objetivas e exequíveis com viés de publicização para uma ampla participação sobre as eleições democráticas de funções e cargos como: Direção, Coordenação Pedagógica, Secretária(o) Escolar, Conselho Escolar (CE), no Conselho Municipal de Educação (CME), no Conselho de Alimentação Escolar (CAE), no

Conselho Municipal de Previdência (CMP), bem como para o Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundeb (CACS-Fundeb) e Representantes Sindicais.

Em síntese, é salutar garantir proposituras e elementos contendo definições e formas de aumentar o vencimento salário-base e a remuneração docente pelo viés dos direitos na carreira, sobre a composição da jornada de trabalho e do vencimento, da política de permanência, da política de formação continuada e uma política assertiva de bem-estar para a saúde laboral.

Identifica-se, portanto, uma tendência doutrinária na gestão pública de municípios de médio e grande porte voltada ao desmembramento administrativo. Diante de tal conjuntura, propõe-se um modelo de aperfeiçoamento institucional fundamentado no tratamento das assimetrias existentes, apontando como instrumento de adequação o termo: Plano de Carreira, Vencimentos e Remuneração (PCVR) após desvelar e consubstanciar a importância do vencimento salário-base na carreira docente, em especial para alavancar uma valorização monetária que requer uma incorporação materializada no vencimento sob regime estatutário.

Esses apontamentos são, neste trabalho, entendidos como evidências, dessa forma, direciona-se uma ótica sob a questão dos 25% obrigatórios que referem-se aos recursos do próprio município, enquanto mínimo constitucional. De acordo com Sena (2023, p. 50):

> O Fundeb não substitui a vinculação à MDE – ao contrário, dela faz parte. O inciso I prevê que, uma vez captados pelo Fundeb 20 pontos percentuais, dos impostos que compõem a sua cesta – os 5% de impostos e transferências vinculados à educação, que ficam de fora, continuam vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino. O inciso II estabelece que, em relação aos impostos que não integram a cesta, continua a obrigação de aplicação do mínimo de 25%.

Trata-se de uma permanência da obrigação de aplicação dos recursos vinculados à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE). Através dessa rápida e inicial análise cabe destacar que o Fundeb não deve ser confundido com essa porcentagem; ele funciona como um fundo especial contábil. Conforme, Sena (2023, p. 50) “constitui um fundo especial o produto de receitas especificadas que por lei se vinculam à realização de determinados objetivos ou serviços, facultada a adoção de normas peculiares de aplicação”.

Dessa forma, chegamos ao panorama regional que detém 21 importantes municípios interligados a capital Goiânia, cada micro contexto educacional permite compreender os desdobramentos sobre às definições na carreira do magistério que está conectada diretamente com a tabela salarial do piso, ou seja, uma relação intrínseca. Todavia, colaciona também os reflexos do percentual de investimento mínimo obrigatório pela constituição federal, pelas determinações para aplicar o uso dos recursos públicos destinados para a educação.

Diante do exposto, temos na Tabela 3 os dados percentuais sobre os 21 municípios que compõem a Região Metropolitana de Goiânia (RMG). Sendo possível aproximar de forma prática dos municípios sob manter uma obrigatoriedade da aplicação do piso mínimo de 25% para investimento, manutenção e desenvolvimento do ensino. Tabela acende à luz para uma estimativa com fins assertivos acerca do quantitativo de profissionais da educação em regime de contrato temporário ou comissionado na realidade do mês de novembro do ano de 2024.

O Índice de Aplicação das Receitas na Educação mede o percentual do orçamento que os municípios destinam ao ensino público, conforme exigido pelo art. 212 da Constituição Federal (CF) para a União o limite mínimo fixado é de 18%, nunca menos. Contudo, a legislação determina de forma explícita para os Municípios, Distrito Federal e Estados seja de 25%, no mínimo, considerando que a receita resultante de impostos seja investida na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).

Tabela 3 – Valor Mínimo Percentual aplicado em Educação e quantitativo de profissionais sob regime de contratos/comissionados na referência novembro/dezembro (2024).

Ordem	**Município**	**TCM % 2024** 6º Bimestre	**Quantitativo de Contratos** Contratos/comissionados
1º	Abadia de Goiás	32,84 %	129
2º	Aragoiânia	29,38 %	55
3º	Aparecida de Goiânia	28,24 %	1.822
4º	Caldazinha	28,90 %	36
5º	Caturaí	27,44 %	18
6º	Bela Vista de Goiás	29,42 %	183
7º	Bonfinópolis	26,74 %	28
8º	Guapó	27,94 %	56
9º	Goianira	25,76 %	328
10º	Goiânia	24,58 %	7.569
11º	Goianápolis	29,10 %	92
12º	Hidrolândia	25,27 %	118
13º	Brazabrantes	29,13 %	18
14º	Inhumas	31,07 %	306
15º	Nerópolis	34,67 %	52
16º	Nova Veneza	25,10 %	202
17º	Santo Antônio de Goiás	24,83 %	67
18º	Senador Canedo	26,81 %	2.162
19º	Santa Bárbara de Goiás	25,12 %	42
20º	Terezópolis de Goiás	31,38 %	47
21º	Trindade	25,09 %	226

Fonte: Tribunal de Contas dos Municípios (TCM), elaborado e adaptado pelo autor (2025).

Esse índice reflete o comprometimento da administração pública com o setor público educacional e influencia diretamente na qualidade do ensino ofertado, impactando nos insumos, infraestrutura, materiais e recursos didáticos, formação continuada e na remuneração dos profissionais da educação professores, vale ressaltar que a manutenção de programas de transporte escolar entra no cálculo pelo art. 70, inciso VIII, da LDB. Para deixar expresso, sob

essa ótica das despesas na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE), de acordo com Amaral (2012, p. 22-23) temos essa relação evidenciada na LDB:

> I. remuneração e aperfeiçoamento do pessoal docente e demais profissionais da educação;
> II. aquisição, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino;
> III. uso e manutenção de bens e serviços vinculados ao ensino;
> IV. levantamentos estatísticos, estudos e pesquisas visando precipuamente ao aprimoramento da qualidade e à expansão do ensino;
> V. realização de atividades meio necessárias ao funcionamento dos sistemas de ensino;
> VI. concessão de bolsas de estudo a alunos de escolas públicas e privadas;
> VII. amortização e custeio de operações de crédito destinadas a atender ao disposto nos incisos deste artigo;
> VIII. aquisição de material didático-escolar e manutenção de programas de transporte escolar (Brasil/LDB, 1996).

Considerando tais aspectos, advoga-se pela relevância de aprofundar análises pela ordem e o desdobramentos estatísticos sobre cada um dos municípios da RMG, a partir desses dados sobre o quadriênio 2021 até 2024 mediante informações com fulcro na legalidade para mitigar inobservância. Em outros termos, vislumbra-se, por meio da fiscalização e acompanhamento do TCM, assegurar a correta aplicação dos recursos públicos da educação.

Município de Abadia de Goiás: Apresenta um comportamento de investimento, contendo oscilação no ano de 2023 a receita havia crescido de R$ 36,4 milhões para R$ 41,8 milhões, visto que as despesas sinalizaram estagnação, conforme: 2021 (36,15%); 2022 (31,82%); 2023 (28,83%) e 2024 (32,84%). Diante do exposto temos uma saúde financeira robusta e estável em investimentos na Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).

Município de Aragoiânia: Registra um grave descumprimento constitucional sob 2021, seguido por uma forte reação nos anos posteriores, conforme: 2021 (23,81%) flagrante; 2022 (26,15%); 2023 (31,65%) e 2024 (29,38%). Diante do exposto temos em 2021 o descumprimento do art. 212 da CF. Todavia, os impactos da pandemia da Covid-19, consolidou a anistia temporária sobre 2020 e 2021 pela Emenda Constitucional nº 119/2022 que determinou compensação até o ano de 2023, ato executado pelo município ao se afastar do risco de sanções.

Município de Aparecida de Goiânia: É de grande porte, saltando da escala de milhões para bilhão, a gestão operou próxima do limite durante a pandemia da Covid-19, isto é, nos anos de 2021 e 2022, após o período nota-se o cumprimento, todavia, com margens estreitas para o tamanho do município, uma expansão, conforme os dados: 2021 (25,48%); 2022 (26,17%); 2023 (29,82%) e 2024 (28,24%) a receita de impostos ultrapassou a barreira histórica do primeiro bilhão de reais, fechando em R$ 1,18 bilhão, o cenário consolidou expansão fiscal.

Município de Caldazinha: Operou dentro da normalidade e sinaliza investimento adequado, de acordo com: 2021 (27,84%); 2022 (30,36%); 2023 (37,56%) e 2024 (28,90%). Pelo exposto o maior índice foi sobre o ano de 2023 e o menor em 2021 compreendido como período da pandemia mediante Covid-19.

Município de Caturaí: Manteve-se acima do limite, assegurando a conformidade legal, conforme: 2021 (26,39%); 2022 (26,80%); 2023 (29,85%) e 2024 (27,44%). O biênio 2021-2022 do período da Covid-19 sinalizam o menor investimento e, posteriormente, segue para aumento e estabilidade.

Município de Bela Vista de Goiás: Apresenta um crescimento na receita saltando em 2021 de 82,1 milhões para 123,5 milhões em 2024, volta de 50,3%, conforme: 2021 (28,30%); 2022 (26,85%); 2023 (29,67%) e 2024 (29,42%). Assim, após queda em 2022 os índices sobem de forma significativa, estando em conformidade.

Município de Bonfinópolis: Aponta dois flagrantes ao descumprimento mínimo constitucional sob mínimo de 25%, em 2021 apresentou 3,06 pontos percentuais abaixo do limite e 2023 ficou com 0,80 pontos na inconformidade, podendo ser pelos impactos severos do período da pandemia através da covid-19, conforme: 2021 (21,94%); 2022 (31,71%); 2023 (24,20%) e 2024 (26,74%). Esse descumprimento reincidente pode ensejar a instauração de procedimentos internos para apuração por parte do Ministério Público do Estado de Goiás (PM-GO) com a finalidade de avaliar omissão administrativa e resultar em Termo de Ajustamento de Conduta (TAC).

Município de Guapó: Sinaliza flagrante sobre descumprimento no ano de 2021 sendo 2,12 pontos percentuais abaixo do mínimo constitucional no período da pandemia, sendo em 2021, conforme: 2021 (22,88%); 2022 (29,86%); 2023 (26,75%) e 2024 (27,94%). Segue com elevação que demonstra regularização e se mantém na estabilidade.

Município de Goianira: Contextualizou uma dinâmica inversa da habitual, apresenta três anos consecutivos com estagnação do investimento real, entretanto, em 2021 período da pandemia foi o ápice do investimento proporcional, conforme: 2021 (33,35%); 2022 (26,75%); 2023 (27,29%) e 2024 (25,76%). Tal redução drástica gera alerta de inconsistência.

Município de Goiânia (Capital do estado de Goiás): É considerado de grande porte, o período de conformidade estrita entre 2021 até 2023 com ápice que representa 0,92 pontos de margem acima do valor mínimo, já em 2024, a receita do município expandiu saltando de R$ 5,14 bilhões para R$ 5,72 bilhões de reais, contudo, apresenta um cenário de déficit em que deixou de aplicar volta de 24,1 milhões de reais para atingir o estrito limite constitucional, conforme: 2021 (25,50%); 2022 (25,82%); 2023 (25,92%) e 2024 (24,58%). Nesse caso, a não

aplicação dos mínimos constitucionais pode configurar ato de improbidade administrativa por violar os princípios da administração pública e descumprir normas legais.

O município de Goiânia fica sujeito ao bloqueio de transferências voluntárias da União e do Estado, além disso, sujeita-se a impossibilidade de contratar operações de crédito, isto é, empréstimos ou financiamentos conforme a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). O descumprimento rotineiro enseja a atuação da promotoria de justiça de defesa do patrimônio público e da educação para devida assinatura de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e até ajuizamento por meio de ações civis públicas para garantir o montante sub aplicado em exercícios subsequentes, em outros termos, o município ficou devendo para a pasta da educação, as regras de transição obriga o prefeito a aplicar compensação, o erário torna-se um dívida vinculada com fulcro exclusivo à pasta da educação. Se ocorreu ao final de um mandato o prefeito deixa uma herança jurídica desastrosa para a próxima gestão.

Município de Goianápolis: Apresenta no período da pandemia covid-19 dentro da margem mínima nos anos de 2021 e 2022, seguindo para uma recuperação que sinaliza um fortalecimento fiscal, conforme: 2021 (25,32%); 2022 (25,95%); 2023 (27,28%) e 2024 (29,10%). Esse contexto aponta uma intencionalidade administrativa em investir na manutenção e desenvolvimento do ensino.

Município de Hidrolândia: Evidencia uma linha de fundo em sinal de alerta crítico, reduzindo sua margem de folga a cada ano, conforme: 2021 (25,76%); 2022 (25,17%); 2023 (25,24%), 2024 (25,27%). Diante do exposto temos a indicação sobre uma tendência de queda ou estagnação, infere-se um percentual que reduz e oscila ao mínimo constitucional.

Município de Brazabrantes: Apresenta um flagrante notável sobre 2023 ao deixar de investir R$ 536.689,32 que deveriam ter sido obrigatoriamente vinculados à educação, conforme: 2021 (25%); 2022 (31,51%); 2023 (22,48%) e 2024 (29,13%). Esse dado coloca a administração municipal sob robusto escrutínio dos órgãos de controle como o Tribunal de Contas dos Municípios (TCM) e Ministério Público (MP) mediante a queda brusca em 2023 que indica falha no planejamento perante os recursos que ficaram retidos ou liquidados fora do prazo.

Município Inhumas: Demonstra uma anomalia sob provável passivo, isto é, déficit do ano anterior no período da pandemia covid-19, tendo em vista uma curva acentuada, assim, para sanar o passivo nota-se um esforço fiscal agressivo destinado as receitas para a educação, notavelmente esse volume sinaliza aporte em reformas ou quitação de direitos represados do magistério, conforme: 2021 (28,58%); 2022 (38,10%); 2023 (36,22%) e 2024 (31,07%). Há,

ainda, um sinal de alerta pois a receita subiu R$ 15 milhões, todavia, o gasto absoluto em 2024 caiu para R$ 43,3 milhões, pelo quadriênio analisado encontra-se sob legalidade.

Município de Nerópolis: Apresenta conforme as análises pelos dados extraídos do sistema de monitoramento do índice uma vigorosa reorientação e incremento em mais de R$ 15 milhões de reais entre 2022 e 2024 que denota o cumprimento forçado da recomposição constitucional, pelo exposto o cenário consubstancia a inclusão de despesas indevidas – tais como pensionistas, merenda escolar ou o cômputo de restos a pagar desprovidos de lastro financeiro real – que inflou artificialmente o cálculo da municipalidade, dito de outro modo, o município arrastou um déficit de aplicação decorrente do período pandêmico, conforme: 2021 (25,08%); 2022 (26,06%); 2023 (31,79%) e 2024 (34,67%). O controle coercitivo é efetivado através dos desdobramentos jurídicos na esfera municipal.

Município de Nova Veneza: Aponta pelos dados um diagnóstico perante anomalias fiscais e descumprimentos, desvela-se manobras fiscais evidentes por não amortizar déficits acumulados e/ou o cômputo de despesas ilegítimas, assim, a leniência administrativa é exposta no recuo drástico de investimentos em 2024 que serve de indício para a apuração de precarização da rede escolar, represamento de progressões na carreira do funcionalismo público ou descumprimento do PSPN.

Município de Santo Antônio de Goiás: O cenário demonstra um declínio linear e progressivo no investimento educacional, infere-se um período confortável, mas encerra o biênio analisado em situação de alerta para desconformidade, em outras palavras, se condiciona uma asfixia orçamentária programada, o ponto de inflexão inicia em 2023 e se finda em 2024, conforme os dados evidenciam: 2021 (27,26%); 2022 (27,46%); 2023 (25,70%) e 2024 (25,17%). Torna-se indispensável uma investigação sobre o município estar cumprindo o repasse integral do PSPN e concedendo progressões de carreira por direito aos professores e/ou se configura a retenção de recursos para inflar outras áreas da administração pública.

Município de Senador Canedo: Expressa um flagrante a partir do descumprimento constitucional no período da pandemia, reitera-se a questão de ressalva pela Emenda Constitucional (EC) nº 119/2022, posteriormente um alinhamento que propicia recuperação e evolução sobre leve oscilação, conforme: 2021 (24,75%); 2022 (26,26%); 2023 (27,20%) e 2024 (26,81%).

Município de Santa Bárbara de Goiás: Apresenta um flagrante no período da pandemia que assentou regras de transição e anistia política pela Emenda Constitucional (EC) nº 119/2022 e o montante foi compensado nos exercícios seguintes, conforme: 2021 (22,69%); 2022 (30,44%); 2023 (28,16%) e 2024 (25,12%). Reflete dessa forma, o esforço fiscal para absorver

o passivo do ano de 2021, embora a receita tenha atingido o patamar alto o índice despencou em 2024 que acende sinal de alerta para a gestão pública municipal, tendo em vista o dilema de aumento nas receitas (saltando de R$ 18 milhões para R$ 28 milhões) e queda acentuada que desacelerou em termos proporcionais o investimento real em educação.

Município de Terezópolis de Goiás: Contextualiza uma situação comum considerando o período da pandemia, aponta divergência sobre exigências na prestação de contas através de uma subaplicação real na base de dados, sanada, atingindo o ápice de 37,3% em 2023, conforme: 2021 (28,59%); 2022 (31,71%); 2023 (37,34%) e 2024 (31,38%). Notavelmente houve redução na despesa empenhada para R$ 9,03 milhões em 2024, mediante o aumento da receita, o município superou o teto mínimo constitucional em todo o período analisado.

Município de Trindade: Apresenta sob a ótica das análises, um subfinanciamento planejado, visto que, a gestão opera deliberadamente no limite extremo do mínimo constitucional, sinaliza uma inadequação ao fluxo de compensação pois o município carregava um passivo financeiro de MDE acumulado, conforme: 2021 (26,07%); 2022 (25,23%); 2023 (25,67%) e 2024 (25,09%). O paradoxo da elasticidade fiscal está na estruturação inversa, pelo exposto dá receita de 2021 em R$ 169,8 milhões de reais, contendo o índice de 26,07% enquanto 2024 com R$ 258,1 milhões sob índice de 25,09%. Nota-se uma curva de repasse para à educação que retrocedeu ao patamar mínimo, o crescimento econômico foi canalizado para custear outras áreas da máquina pública, sufocando o financiamento da rede de ensino.

Por conseguinte, os resultados demonstram uma profunda assimetria na organização do quadro de pessoal na condição de contrato temporário e/ou comissionado das redes municipais da Região Metropolitana de Goiânia (RMG). Dessa maneira, conclui-se que Goiânia (Capital) concentra o maior contingente absoluto de vínculos temporários e comissionados (7.569) que evidência uma realidade de precarização e deterioração, utiliza-se também o Fundo Municipal de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (FMMDE) na educação por meio dos cargos ocupados na modalidade de contrato temporário como: Agente de Apoio Educacional, Assistente Administrativo Educacional, Auxiliar de Atividades Educativas e Profissional de Educação II – Pedagogia. Ainda assim, a evidência sugere uma correlação a despeito do registro sobre o menor índice percentual de investimento em Educação no período analisado (24,58%).

Os municípios de Inhumas e Terezópolis de Goiás conseguem manter investimentos robustos na educação, conforme os dados, diante de uma dependência significativamente menor de contratos temporários e comissionados. A proporcionalidade entre servidores efetivos (concursados) e temporários/comissionados deve ser respeitada, tendo em vista que, os vínculos precários são por inúmeras vezes utilizados pelas gestões para flexibilizar a folha de pagamento

e fechar as contas no final de ano, essa condição possibilita camuflar as reais necessidades de concursos públicos e também sobre materializar os elementos e direitos nos planos de carreira de forma que viabilize uma valorização condigna aos servidores do quadro efetivo/estável.

Um número excessivamente alto de contratos temporários e comissionados, sistematiza e protela mediante subterfúgios a deterioração dos investimentos em educação, isso implica entre outros, numa alta rotatividade docente e administrativa, bem como caminha na contramão para consolidar planos de carreira sólidos e fixação dos profissionais mediante perspectivas no magistério.

Ao debater tais incongruências, tornam-se imprescindíveis os dados estruturados obtidos por meio das informações sistêmicas, extraídas sob rigoroso critério analítico e adaptadas pelo pesquisador a partir das bases do Tribunal de Contas dos Municípios (TCM) e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE), conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 – Valores em reais mediante Fundeb depositado nos cofres públicos, sobre os 21 municípios da Região Metropolitana de Goiânia e quantitativo de servidores efetivos na referência novembro/dezembro (2024).

Ordem	**Município**	**FUNDEB 2024** valores em reais	**Fundeb/FME/FMMDE** Quantidade de efetivos
1º	Abadia de Goiás	R$ 28.221.870,63	301
2º	Aragoiânia	R$ 10.032.625,99	86
3º	Aparecida de Goiânia	R$ 388.659.822,34	3.500
4º	Caldazinha	R$ 3.713.581,69	46
5º	Caturaí	R$ 3.682.267,01	38
6º	Bela Vista de Goiás	R$ 18.797.218,95	433
7º	Bonfinópolis	R$ 9.638.653,82	80
8º	Guapó	R$ 17.376.385,81	168
9º	Goianira	R$ 69.569.387,52	633
10º	Goiânia	R$ 896.065.810,94	7.289
11º	Goianápolis	R$ 11.220.123,24	155
12º	Hidrolândia	R$ 30.550.196,90	261
13º	Brazabrantes	R$ 3.019.596,40	49
14º	Inhumas	R$ 39.757.195,48	550
15º	Nerópolis	R$ 24.338.889,10	351
16º	Nova Veneza	R$ 7.889.720,58	33
17º	Santo Antônio de Goiás	R$ 6.884.658,82	75
18º	Senador Canedo	R$ 194.106.776,45	2.284
19º	Santa Bárbara de Goiás	R$ 5.402.040,32	78
20º	Terezópolis de Goiás	R$ 5.957.917,82	89
21º	Trindade	R$ 120.488.906,81	978

Fonte: TCM do estado de Goiás, Siope e Portais de Transparência, elaborado e adaptado pelo autor (2025).

Essa tabela, estruturada através de pesquisas minuciosas realizadas em sistemas públicos do TCM, Siope e Portais de Transparência, apresenta uma conjuntura pertinente sobre

o que os dados revelam. Evidência em 2024 o aporte aproximado dos 21 municípios que compõem a região metropolitana de R$ 1,9 bilhão de reais em moeda local. Nessas circunstâncias, evidência um mote de distorções como a proporção ao número de contratos temporários/comissionados, sinalizados pela tabela anterior, com os 51% de efetivos na rede municipal de Goiânia, contrariando a regra constitucional do concurso público determinada no art. 37, II da Constituição Federal (CF).

Sinaliza e desvenda-se um caso emblemático sobre Nova Veneza, contendo apenas 33 efetivos e 202 contratos temporários/comissionados, evidenciando 85,96% da rede mantida por contratos/comissionados temporários, consubstancia um alto índice de precarização e deterioração ao não optar pela realização de concurso público, mantendo esse viés de contratos precários, mesmo o município recebendo robustos recursos federais. Dessa forma, temos uma inversão da lógica, como indica Senador Canedo no empate de suas forças laborais: 2.284 efetivos e 2.162 contratos, configurando 48,6% de contratos que permeiam a precarização.

O município de Nerópolis, apresenta a menor taxa de precarização com relação aos contratos com apenas 12,90%, todavia, denota-se e vale rememorar uma possível inclusão de despesas indevidas na colacionado na análise da tabela anterior, que permite inflar de forma artificial os cálculos, bem como está conforme os dados dentro da normalidade.

É importante salientar que o município de Trindade se consolida ao apresentar uma rede e estabilidade majoritariamente concursada, contendo apenas 18,77% de contratos temporários e comissionados. Isso sinaliza uma responsabilidade social e funcional com à pasta da educação que pode ter reverberado no quadriênio da tabela anterior, portanto, um ponto fora da curva.

Dos 31.072 profissionais que movimentam a educação pública na RMG, nota-se que 43,64% não possuem estabilidade, por fim, quase metade do corpo docente e de apoio pedagógico encontram-se sujeitos à descontinuidade política e administrativa, esse fator interfere diretamente na estruturação de projetos pedagógicos a longo prazo nas instituições.

Há, portanto, nesse contexto deturpado, os aspectos da exceção se tornando regra, quando destoam frontalmente do que diz o caput do art. 37 da Constituição Federal (CF) de 1988 que demonstra: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de *legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência* e, também, ao seguinte: [...] II - *a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a*

> *natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração*; III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período; IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira; [...] VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical; VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; [...] IX - *a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público*; [...] XVI - é vedada a acumulação remunerada de cargos públicos, exceto, quando houver compatibilidade de horários, observado em qualquer caso o disposto no inciso XI: a) a de dois cargos de professor; b) a de um cargo de professor com outro de qualquer natureza (Brasil, 1988, art. 37, grifo nosso).

A instabilidade profissional por meio de contratos temporários na educação, repercute até sobre à livre associação sindical e ao direito de greve quando ecoa nas instituições que caso participe o contrato será rompido. Sobretudo, condiciona a precarização e a deterioração quando nessa modalidade de vínculo não contribuem para o regime próprio estatutário da previdência e, não possuem acesso aos direitos e garantias estabelecidos no plano/estatuto de carreira.

Observar-se-á, mediante a Tabela 4, o encontro de cinco municípios da região metropolitana. Juntos, eles concentram a esmagadora maioria da riqueza educacional da região com o maior volume de receitas transferidas por meio do Fundeb, sendo eles: 1) Goiânia; 2) Aparecida de Goiânia; 3) Senador Canedo; 4) Trindade; e, 5) Goianira. No entanto, esses municípios gerenciam seus recursos e os seus trabalhadores de formas profundamente distintas.

De acordo com Monlevade (2000, p. 255) "A política econômica é que amordaça as intenções e a própria letra da Lei". Nesses termos, concluir-se-á que a precarização do trabalho docente e o subfinanciamento das carreiras do magistério não decorrem de fato sobre uma escassez estrutural de receita das receitas vinculadas, mas notavelmente sobre os modelos de escolhas e direções da gestão fiscal e política adotada.

Ao fim e ao cabo, constata-se que essas discrepâncias se assentam por meio de decisões políticas. Isto significa dizer que a destinação final dos recursos é eminentemente política, logo, discricionária. De um lado, observa-se a manipulação dessas dotações como fôlego financeiro por parte dos gestores municipais que utilizam essa engrenagem; de outro, gerando o comprometimento da estruturação de carreira de servidores efetivos. Em geral, remaneja-se o montante para o adensamento das folhas de pagamento, visando ao cumprimento do percentual mínimo obrigatório de 25% para o financiamento, a manutenção e o desenvolvimento do ensino.

O Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) detém a característica de natureza contábil, que permeia a

dinâmica do mecanismo de financiamento, desse modo, requer celeridade, simplicidade e racionalidade administrativa.

> O fundo contábil foi concebido exatamente para, num primeiro momento, não se vincular a qualquer órgão, a qualquer fórmula que pudesse sugerir algum tipo de hierarquia entre os entes federativos, incompatível com o regime de colaboração, ou estrutura burocrática com procedimentos mais vagarosos, que comprometessem a automaticidade dos repasses. A natureza contábil do fundo permitiu que cada ente subnacional pudesse se planejar diante do novo cenário jurídico-institucional sem ameaça de que outro ente tivesse a possibilidade de reter ou bloquear recursos, garantidos segundo as matrículas e as respectivas ponderações (Sena, 2023, p. 49).

Diante do exposto, cabe destacar os impostos que compõem o Novo Fundeb enquanto marco na história do financiamento da educação básica pública no Brasil. Conforme à Lei nº 14.113/2020, em síntese adaptada, sobre a retenção obrigatória para a formação da cesta do Fundeb alíquotas aplicadas na fonte de: 20% do Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços (ICMS); 20% do Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA); 20% do Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCD/ITCMD); 20% do Imposto Territorial Rural (ITR); 20% do Fundo de Participação dos Municípios (FPM); 20% do Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI – Exp) e, Impostos que a União venha a instituir, conhecido como residuais.

No transcurso, pelo menos 5% de complementação para garantia da Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE). Nesse ínterim, o gestor aplica esse percentual por fora do Fundeb para que, somado aos 20% já retidos, complete a vinculação obrigatória e constitucional de 25% na educação. Outrossim, até 2% de adicional específico por meio do ICMS (Fundo de Combate à Pobreza) cobrada como adicional sobre o ICMS de produtos e serviços supérfluos, que também é integrada ao cálculo dessa robusta cesta do Fundeb.

> Pode-se afirmar que os estudos de Teixeira constituem a gênese do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef), instituído pela Emenda Constitucional Nº 14, de 12 de setembro de 1996, e regulamentado pela Lei Nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, e pelo Decreto 2.264, de 27 de junho de 1997 (Amaral, 2001). O *FUNDEF* teve vigência de 1997 a 2006 e foi substituído pelo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), instituído pela Emenda Constitucional Nº 53, de 2006 e regulamentada pela Lei Nº 11.494 de 2007 (Amaral, 2012, p. 127).

Nesse sentido, é importante reconhecer o legado fundamental de Anísio Teixeira para o financiamento da educação, promovendo uma defesa pioneira da vinculação de fundos aos impostos, medida que visava assegurar os recursos necessários à instrução pública. De acordo com Laval (2019, p. 165) “na realidade, em todas as áreas em que se desenvolveu uma lógica

de concorrência, houve um crescimento dos fenômenos segregadores, que hoje são um fator novo e específico de reprodução social".

Chegamos à questão do piso salarial enquanto repercussão sobre toda a carreira do magistério, anunciado no início desta seção. Trata-se de uma questão imprescindível para o magistério, pois essa configuração possuí influência na consolidação e/ou destruição dos planos de carreira do magistério no país, se o piso não é teto o efeito do escalonamento aos níveis, classes ou padrões conforme nomenclatura definida pelo município é essencial, bem como uma configuração que precisa ser naturalizada para estabilizar o presente e futuro da profissão docente no Brasil.

Desse modo, os dados a seguir na Tabela 5 consubstanciam variáveis operacionais, isto é, indicadores que permitirão analisar e medir um constructo maior acerca da atratividade da carreira do magistério na região metropolitana e, na próxima seção, o mapeamento empírico sobre os seis municípios selecionados da amostra.

Tabela 5. Dados consolidados do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) na Região Metropolitana de Goiânia (RMG), mediante as 21 redes municipais de educação, para o nível superior completo em licenciatura sobre cargas horárias de 30 h e 40 h (2024).

Ordem	**Município**	**Nível**	**PSPN Setembro 2024**	
	Rede Municipal	Superior	30 horas	40 horas
1º	Abadia de Goiás	P – II	R$ 3.204,27	R$ 4.271,93
2º	Aragoiânia	P – II	R$ 4.386,53	N/P
3º	Aparecida de Goiânia	PE – I	R$ 4.024,95	R$ 5.366,52
4º	Caldazinha	P – II	R$ 3.925,86	R$ 5.834,64
5º	Caturaí	P – II	R$ 4.524,87	R$ 6.525,43
6º	Bela Vista de Goiás	P – II	R$ 3.778,98	R$ 5.038,63
7º	Bonfinópolis	P – II	R$ 3.515,53	R$ 4.687,37
8º	Guapó	P – III	R$ 4.306,15	R$ 5.741,53
9º	Goianira	P – II	R$ 3.994,80	R$ 5.144,41
10º	Goiânia	P – II	R$ 3.716,62	R$ 4.955,49
11º	Goianápolis	P – III	R$ 4.417,49	R$ 5.890,00
12º	Hidrolândia	P – II	R$ 3.478,17	R$ 4.394,40
13º	Brazabrantes	P – 1	R$ 3.518,16	R$ 4.691,56
14º	Inhumas	PE – II	R$ 4.486,50	R$ 5.982,00
15º	Nerópolis	P – III	R$ 2.825,91	R$ 3.767,88
16º	Nova Veneza	P – II	R$ 3.334,22	R$ 4.445,65
17º	Santo Antônio de Goiás	P – III	R$ 3.895,77	R$ 5.194,37
18º	Senador Canedo	PE – 1	R$ 4.114,26	R$ 5.503,15
19º	Santa Bárbara de Goiás	P – III	R$ 3.535,12	R$ 4.713,19
20º	Terezópolis de Goiás	P – III	R$ 3.373,70	N/P
21º	Trindade	P – III	R$ 4.156,67	R$ 5.542,24

Fonte: Tabelas Salariais, Sindicatos Regionais, Siope e Portal da Transparência. Elaborado pelo autor (2025).
Nota: N/P significa que não prevê na Tabela Salarial docente do respectivo município.

A referência do mês de setembro do ano de 2024, foi determinada ao considerar a consolidação do reajuste aplicado. Algumas prefeituras estendem-se sobre aplicar ou não o

reajuste percentual no corrente ano, sobretudo, inclusive existem casos em que destoam sobre efetivar o pagamento da retroatividade desde 1º de janeiro do corrente ano.

Considerando que o reajuste fixado do piso em 2024 foi de R$ 4.580,57 para o nível médio de magistério para 40 horas. Para analisar o piso e a repercussão enquanto escalonamento na carreira docente, foi definida a escolha de nível superior completo em licenciatura, tendo em vista que, não existe legislação para o PSPN de nível superior completo, a legislação do piso foi criada numa realidade sobre o ano de 2008, ainda sem atualização até o momento que aponta o contínuo reflexo da falta de prioridade nacional, tendo repercussão aplicável a partir do ano de 2009, esse contexto sinaliza a necessidade de aperfeiçoar a legislação para que o PSPN tenha repercussão escalonada sobre todos os níveis, classes e padrões na carreira no magistério.

Há que se destacar um cenário de profunda heterogeneidade por meio de assimetria salarial, mediante o recorte para os profissionais que possuem o mesmo nível de formação superior completa. O município de Caturaí desponta com o maior salário-base R$ 6.525,43 para a jornada de 40 horas, seguido por Inhumas com R$ 5.982,00 reais.

Expressa-se também o menor valor registrado no município de Nerópolis em R$ 3.767,88. Outra característica marcante está na diferença entre o maior e menor piso que é de R$ 2.757,55 para essa jornada de trabalho na Região Metropolitana de Goiânia (RMG). A capital Goiânia não lidera o piso nacional de referência sobre 40 horas ao limitar-se a R$ 4.955,49. Os municípios de Aragoiânia e Terezópolis de Goiás sinalizam uma rigidez ao regime de trabalho, pois não está previsto na tabela salarial docente a jornada de 40 horas.

Pelas análises, nota-se que Abadia de Goiás (R$ 4.271,93), Hidrolândia (R$ 4.394,40) e Nerópolis (R$ 3.767,88) não aplicam uma proporcionalidade adequada, tampouco a repercussão mediante o escalonamento dos reajustes aos demais níveis, classes e padrões.

Dito de outro modo, apresentam um grave sinal de alerta que reverbera e acentua uma desvalorização monetária docente e/ou inconformidade ao considerar o nível superior em licenciatura, isto é, o diploma de nível superior recebe abaixo do determinado em 2024 estabelecido como R$ 4.580,57. Evidência um achatamento salarial para quem possuí o nível superior completo em licenciatura ao comparar com o nível médio em magistério.

Os dados demonstram severas divergências geradas perante a autonomia municipal, dentro de um mesmo território geográfico. No que tange à educação temos esse condicionamento prejudicial aos licenciados que expõe a ausência de uma política séria e comprometida com um vencimento salário-base condigno para a profissão docente, fragilizando a atratividade e também a permanência de professores nos municípios.

Debatendo tais incongruências, na capital Goiânia o valor sobre 30 horas R$ 3.716,62 equivale exatamente a 75% do valor sob 40 horas, conforme a tabela, já em Caldazinha evidencia uma quebra da proporcionalidade em 67,2% sendo para 30 horas R$ 3.925,86 enquanto 40 horas R$ 5.834,64. O município de Nerópolis além de pagar o pior vencimento salário-base da região para 30 horas sendo R$ 2.825,91 é possível inferir uma proporção inadequada para ambas as cargas horárias que sinalizam uma violação do PSPN.

Ao fim e ao cabo, considerando tais aspectos, advoga-se pela relevância dos municípios de Caturaí, Inhumas, Goianápolis e Aragoiânia que destacam-se positivamente nos vencimentos iniciais para 30 horas que superam o montante de R$ 4.300,00 – permitindo uma aproximação do valor exigido na lei do piso para o nível médio com magistério. Essa condição reverbera de forma propositiva e salutar na carreira ao considerar as vantagens pecuniárias e incorporações no vencimento-base enquanto condição indispensável de valorização.

3.2 Mapeamento dos Planos de Carreira, Piso e Remuneração docente sob os seis municípios da amostra mediante a Região Metropolitana de Goiânia (RMG).

O plano de carreira dos docentes, sob o regime estatutário, assegura prerrogativas como a estabilidade funcional e a aposentadoria por regime próprio. Destaca-se que os litígios envolvendo servidores estatutários competem à Justiça Comum (Federal ou Estadual), ao passo que as demandas de empregados celetistas (CLT) são da competência da Justiça do Trabalho.

Dito de outro modo, os direitos monetários iniciam-se através da configuração do vencimento salário-base. A saber, vamos investigar detalhadamente o que está presente nos estatutos e planos de carreira do magistério dos seis municípios da amostra no que tange a descrição dos termos: vencimento e remuneração, a partir do Quadro 6 a seguir.

Quadro 6 – Contraste da amostra sobre a descrição dos termos: vencimento e remuneração, conforme o plano de carreira ou estatuto docente.

Município	Termo	Vencimento	Remuneração
Aparecida de Goiânia	PCS	Art. 14 - Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao servidor do Magistério pelo efetivo exercício do cargo, correspondente ao grau e padrão da respectiva classe (Estatuto).	Art. 15 - Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens pecuniárias, atribuídas em lei, ao servidor do Magistério pelo efetivo exercício do cargo (Estatuto).
Bela Vista de Goiás	PCR	Art. 40. Vencimento é a retribuição paga ao funcionário pelo efetivo exercício de cargo público, correspondente ao padrão fixado em lei, não podendo, em caso algum, ser inferior ao salário mínimo.	Art. 40. [...] Enquanto que a remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente ou a ele incorporáveis, na forma prevista neste Estatuto ou em outras leis.

Goiânia (Capital)	PCV	Art. 13 - Vencimento é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor do Magistério, pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao padrão da respectiva classe.	Art. 15 - Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas nesta Lei.
Guapó	PCV	Art. 56. Vencimento é a retribuição paga ao professor pelo efetivo exercício do cargo, variando de acordo com o nível e a referência que tiverem sido alcançados (Estatuto).	Art. 57. Remuneração é o vencimento acrescido das vantagens de caráter permanente a ele legalmente incorporáveis (Estatuto).
Santo Antônio de Goiás	PCR	Art. 40. Vencimento é a retribuição pecuniária paga ao servidor do Magistério pelo efetivo exercício do cargo, variando linearmente de acordo com o padrão que tiver alcançado.	Art. 41. Remuneração é o vencimento acrescido de vantagens pecuniárias, atribuídas em lei, ao servidor do Magistério pelo efetivo exercício do cargo.
Santa Bárbara de Goiás	PCV	Art. 4. XI - Vencimento é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao nível e referência do respectivo cargo.	Art. 4. XII – Remuneração é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias previstas nesta Lei.

Fonte: Estatutos do Magistério, PCS, PCR e PCV dos municípios da amostra. (2026).
Nota: PCS: Plano de Cargos e Salários. PCR: Plano de Carreira e Remuneração. PCV: Plano de Carreira e Vencimentos. PCV: Plano de Cargos e Vencimentos.

É importante sinalizar que alguns estatutos e planos de carreira do magistério contendo informações pertinentes, fogem do escopo sobre o recorte temporal da pesquisa sendo entre 2009 até 2024. Todavia, isso não sinaliza como impedimento para análises, sendo uma situação prevista. Dessa maneira, o Gráfico 6 revela um alinhamento conceitual, embora, o art. 40 do município de Bela Vista de Goiás e Guapó evidenciam critério proeminentemente restritivo, conforme suas definições ao expor permanente e incorporáveis como forma de blindar adição sob verbas transitórias. Porquanto, Aparecida de Goiânia, Goiânia, Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás constroem uma redação enviesada pelo fator genérico.

Por conseguinte, o uso das nomenclaturas padrão, nível, referência e classe possuem convergências no contexto e, o município de Guapó é o único que indica o termo professor. A remuneração é definida de forma unânime através da soma do vencimento salário-base sendo acrescido das vantagens pecuniárias, essas que podem ser temporárias ou permanentes instituídas por lei. O município de Bela Vista de Goiás e Guapó dão ênfase às vantagens sob caráter permanente ou incorporáveis, sendo um sinal propositivo.

Ademais, os termos indicados na nota, configuram uma especificidade no entendimento da carreira do magistério, inclusive quando temos o encontro do Estatuto e do Plano de Carreira do Magistério em uma única legislação, como ocorre no município de Guapó pela Lei Complementar (LC) nº 041/19, de 27 de junho de 2019. Isso reverbera e facilita a consulta pública, bem como evita contradições normativas, estabelecendo uma espécie de harmonização e coerência jurídica, entretanto o conteúdo, critérios e formas de materialização precisam ser

objetivos e exequíveis sem interferência de interstício com fins prejudiciais por meio de empecilhos. Ao fim e ao cabo, o Plano de Carreira e suas tabelas demandam atualizações frequentes mediante revisões de reajuste do PSPN. Já o Estatuto, condiciona um tratamento enviesado sobre ênfase aos deveres e regime disciplinar, devendo ser perene.

Evidencia-se, portanto, um claro prejuízo aos servidores estatutários. Obrigados a tramitar demandas sobre os seus vencimentos negligenciados, progressões, licenças – ou seja, qualquer litígio funcional negado ou protelado ilegalmente –, eles enfrentam a histórica morosidade das varas da Fazenda Pública mediante um judiciário brasileiro com baixa produtividade historicamente instaurada e fomentada no Brasil.

Essa lentidão institucional adia a reparação de direitos por anos, traz prejuízos em processos sobre prescrição mesmo quando o processo fora iniciado com entendimentos dúbios em sentenças analisadas, contento o mesmo objeto e interstício hora favorável prevalecendo à justiça ao professor em busca do direito violado, bem como agraves de mesmo contexto com sentença desfavorável fomentando à injustiça, agravando o sentimento de exclusão e intensificando o desgaste e o mal-estar de professores que já se sentem financeiramente desvalorizados, menosprezados e desrespeitados perante os reflexos monetários no holerite com fulcro na natureza alimentícia.

> O estatuto corresponde ao conjunto de normas que regulam a relação funcional dos servidores com a administração pública, e dispõe, por exemplo, sobre investidura, exercício, direitos, vantagens, deveres e responsabilidades. O plano de carreira consiste no conjunto de normas que definem e regulam as condições e o processo de movimentação dos integrantes em uma determinada carreira, e estabelece a progressão funcional e a correspondente evolução da remuneração. Por sua vez, carreira constitui-se nº organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 36).

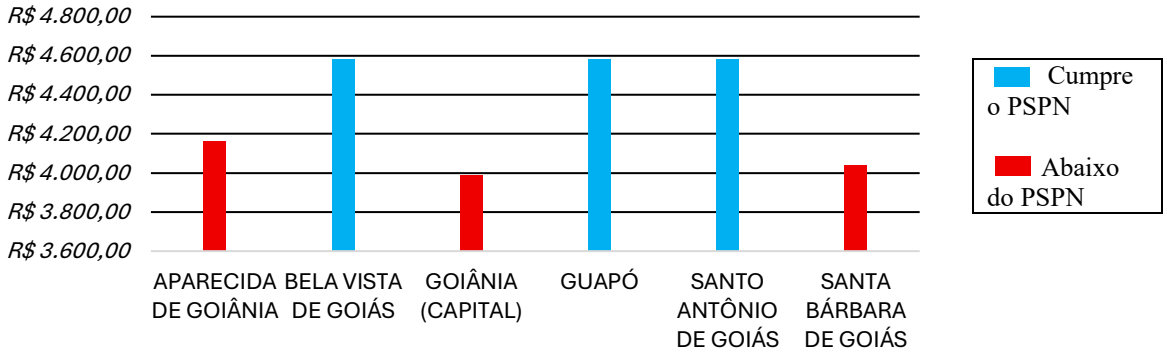
É fundamental destacar que persiste um embaraço quando pauta-se legislação relativa ao plano de carreira e a remuneração docente, uma dificuldade acentuada sobre aplicar ênfase aos conteúdos imprescindíveis e pertinentes. De acordo com Dutra Júnior, *et al*., (2000, p. 36) “em alguns projetos e anteprojetos de lei analisados, observou-se confusão entre o conteúdo de um plano de carreira e o de outras leis municipais como, por exemplo, o estatuto dos servidores públicos, a lei do sistema municipal de ensino e a lei da gestão da educação”.

Além disso, a literatura mostra, conforme Sena (2023, p. 61) que “a valorização engloba o tripé: carreira, formação (inicial e continuada) e remuneração. Ao analisar esse tripé, temos o encontro da necessidade acerca da atratividade que se torna cada vez mais explícita para a profissão docente. Desse modo, emerge uma convergência de acordo com Monlevade (2000,

p. 262) “neste caso, as variações, desde que acima de um Piso, seriam não só explicáveis como justificáveis”. Enquanto, Sena (2023, p 59) afirma e reitera que “assim, a valorização deve contemplar condições de trabalho e carreiras adequadas, além de remuneração condigna”. Esses pontos de semelhanças apontam a construção de perspectivas na carreira docente.

O vencimento salário-base constitui-se como um elemento imprescindível que estrutura a remuneração dentro do plano de carreira. Segundo Amaral (2012, p. 147) “a implantação do piso foi escalonada, sendo que a partir de 1º de janeiro de 2010 o seu valor deveria estar integralizado é elemento essencial dos planos de carreira”.

Gráfico 5 – Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) sobre 40 horas para formação de nível médio (magistério) com dados monetários advindos das Tabelas Salariais dos municípios da amostra (2024).



Fonte: Tabelas Salariais dos municípios, adaptado pelo autor (2026).

Nota-se a partir dos dados extraídos das tabelas salariais docente sobre os municípios da amostra, que os municípios de Goiânia e Aparecida de Goiânia – sendo centros urbanos com robustas e consideráveis receitas próprias –, estão no desenho como inadimplentes.

Esse cenário evidencia, sinaliza e reforça que o cumprimento constitucional é, prioritariamente, uma decisão tanto de vontade política quanto da gestão orçamentária, e não o reflexo de uma limitação, afastada a tese de escassez de recurso estrutural intransponível. Afinal, passada mais de uma década, se desvela o déficit monetário de R$ 593,85 verificado na capital, Goiânia, traduz-se, de forma explícita, em uma violação à integralização plena expressa desde 1º de janeiro de 2010, em flagrante desrespeito ao rigor da lei do PSPN.

Outra questão para se observar, paira na concepção estatística de assentar o piso como um teto, em geral, não se aplica um piso acima do valor definido, bem como o Poder Executivo condiciona proposta de parcelar o reajuste definido, aqui infere-se a proletarização do trabalho docente com rebaixamento salarial, quando o agente político condiciona um reajuste pífio ao critério de parcelamento e também protela para não aplica conforme dispõe a lei federal, todo

início de ano, estruturando como segundo prejuízo a questão da retroatividade, em geral descumprida, essa conjuntura permite fomentar o piso como um teto com luta pelo retroativo.

Os dados empíricos refutam a hipótese de escassez sobre recursos quando temos municípios de menor porte na condição populacional e econômica como Guapó e Santo Antônio de Goiás na vinculação e no cumprimento do piso estabelecido por lei federal. Por outro lado, encontrar-se-á os municípios de Aparecida de Goiânia, Goiânia e Santa Bárbara de Goiás operando na ilegalidade funcional e fiscal em relação à Lei Federal nº 11.738/2008 que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional. Torna-se um flagrante paradoxo termos a capital do Estado de Goiás (Goiânia) com o pior indicador da amostra, volta de 13% a menos sobre o exposto enquanto obrigação constitucional ao piso determinado por lei federal.

Contudo, uma análise aprofundada revela que quando um município paga abaixo do piso para o nível médio, ele condiciona um achatamento com prejuízos incomensuráveis sobre a carreira do magistério, propiciando o descumprimento dos direitos estabelecidos no plano de carreira como: progressões verticais e horizontais, tal como o ato de protelar investimentos imprescindíveis na manutenção e formação para o desenvolvimento do ensino que necessita de insumos condizentes e tessitura docente numa inter-relação acerca da valorização monetária.

> O prestígio social inclui a imagem perante as instituições e seus atores e o respeito à condição do docente e a seus direitos: se em algum momento de sua trajetória profissional este tiver seus direitos lesados, não observados – como ocorreu com professores do ensino fundamental no período do Fundef e que eventualmente são hoje inativos – seria tranquilizador ter a segurança de que o reparo seria feito (Sena, 2023, p. 61).

Esse prestígio social detém uma carga de responsabilidade ao tempo que perpassa o sentimento de utilidade e realização na profissão e seus desdobramentos. O gráfico 5 se mantém como achado empírico ao desvendar, a partir da amostra contendo dois municípios de grande, médio e pequeno porte, os meandros e subterfúgios aplicados que condicionam sinais de alerta sobre os desvios de finalidade perante a aplicação dos recursos públicos da educação.

Para a superação, poder-se-á constatar os prejuízos arrolados em Goiânia R$ 593,85 pelo déficit de 12,96% ao nível (P-I); Aparecida de Goiânia de forma aproximada com defasagem prejudicial de R$ 420,90 e percentual negativo em 9,18% pelo nível (PE-I Especial), por fim Santa Bárbara de Goiás com R$ 539,52 atribuindo o prejuízo pecuniário negativo de 11,77% para o nível (P-I Magistério).

Dessa forma, a superação passa pelas implicações jurídicas que devem ser acionadas de forma estratégica pela participação também da sociedade e categoria docente, vislumbrando

aplicação por meio das penalidades aos municípios inadimplentes. Logo, transcende a esfera da negociação sindical e ingressa ao campo da explícita ilicitude tanto administrativa quanto financeira, tendo em vista que, o PSPN possui eficácia vinculante de nível nacional, isto significa dizer que não resta margem de discricionaridade ao chefe do poder executivo.

Entre as consequências, expressa-se quatro eixos:

a) Improbidade Administrativa e Responsabilidade Fiscal, quando se discute o não pagamento do piso configura, em tese, uma violação aos princípios da legalidade, isonomia e da eficiência que regem a administração pública, demonstrando a necessidade de medida cautelar. Contudo, cabe representação direta para devidas averiguações acerca da finalidade dos recursos públicos da educação no Ministério Público Estadual (MPE) e também no Ministério Público Federal (MPF) sempre que tratar-se de recursos federais como o Fundeb, essa representação pode tornar-se uma demanda requisitada na esfera cível e criminal ao identificar fraudes financeiras e necessidade de medidas ostensivas como mandados de busca, quebras de sigilo ou prisões, para que a Polícia Federal (PF) instaure um inquérito ou procedimento investigatório com diligências mediante o uso das forças de operação e inteligência da polícia em operações especiais contra os desvios de verbas da educação em municípios brasileiros;

b) Rejeição de Contas Anuais pelos Tribunais de Contas, a manutenção de tabelas salariais com valores inferiores ao piso nacional serve de subsídio para que o Ministério Público de Contas (MPC) provoque o Tribunal de Contas dos Municípios (TCM) ou vice-versa. Conforme Monlevade (2000, p. 193) “os Tribunais de Contas e órgãos similares estabelecerão mecanismos para controlar e apurar a aplicação dos recursos educacionais nas três esferas (União/Estado/Município) de acordo com o legalmente definido como gastos em manutenção e desenvolvimento do ensino”. A representação de denúncia fundamentada com pedido de medida cautelar para evitar danos irreparáveis e proteger os direitos coletivos e subjetivos;

c) Bloqueio de Transferências Voluntárias, embora as verbas constitucionais obrigatórias como o Fundo de Participação dos Municípios (FPM) e a parcela regular do Fundeb gozem de proteção contra retenções arbitrárias, os entes federativos em desacordos com as diretrizes sofrem restrições na celebração de convênios, recebimento de emendas parlamentares e contratação de crédito como empréstimos nacionais e/ou internacional, perdendo a certidão de regularidade fiscal, asfixiando sua capacidade de investimentos. De acordo com Monlevade (2000, p. 193) “o repasse dos valores correspondentes aos recursos vinculados deverá ocorrer imediatamente e diretamente para estes Fundos, de dez em dez dias, como o FPE e o FPM”.;

d) Judicialização e Passivo Trabalhista Retroativo, tratam-se, nestes termos de ações civis públicas ou processos individuais sob condenação judicial que obriga o erário municipal

a realizar o pagamento das diferenças pecuniárias e remuneratórias a partir dos vencimentos-base sob forma e condição retroativa, obviamente com incidência de juros e correção monetária a partir de Precatórios ou Requisições de Pequeno Valor (RPV), em termos estritos, a saber, esse cenário efetiva um severo passivo trabalhista oculto e pode apontar um descumprimento crônico da carreira e das obrigações pecuniárias ao descumprir e protelar direitos de docentes.

Além disso, a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4167, já pacificou a constitucionalidade do piso nacional como vencimento básico inicial da carreira e, a norma que destina o percentual mínimo de 1/3 da carga horária dos professores para dedicação a atividades extraclasse, isto é, o planejamento pedagógico semanal computado dentro da carga horária, restando aos prefeitos o dever estrito de cumprimento, denota-se, portanto que o descumprimento ocasiona pena de responsabilização pessoal mediante o princípio da moralidade e da legalidade administrativa.

Subsequentemente, sob a perspectiva deste contexto, convém destacar e analisar a relação do PSPN com a condição de docentes que possuem o nível superior completo em licenciatura, tanto para a carga de 30 horas quanto para a de 40 horas, para comparar os vencimentos (salários-base) e suas contradições, uma vez que esse movimento permite desvelar nuances sobre condições pecuniárias e sua efetiva implementação na remuneração docente.

Tabela 6 – Apresenta o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) dos municípios da amostra, 2024.

Município	**Nível Superior Completo**	**PSPN – Novembro de 2024**	
	Licenciatura	30 horas	40 horas
Aparecida de Goiânia	PE-I	R$ 4.024,95	R$ 5.366,52
Bela Vista de Goiás	P-II	R$ 3.778,98	R$ 5.038,63
Goiânia (Capital)	P-II	R$ 3.716,62	R$ 4.955,49
Guapó	P-III	R$ 4.306,15	R$ 5.741,53
Santo Antônio de Goiás	P-III	R$ 3.895,77	R$ 5.194,37
Santa Bárbara de Goiás	P-III	R$ 3.535,12	R$ 4.713,19

Fonte: Tabelas Salariais contendo o PSPN dos municípios. Elaborado e adaptado pelo autor (2026).

A saber, na Tabela 6 temos a organização dos municípios (amostra), nível superior completo – o qual é caracterizado como Profissional da Educação (PE) ou P seguido de algoritmos I, II ou III para identificar a titulação –, e o enquadramento mediante a tabela salarial conforme os planos de carreira e estatutos do magistério dos respectivos municípios.

Há que se destacar os seguintes pontos para a compreensão, encontrar-se-á o maior vencimento sobre 40 horas no município de Guapó (P-III) sendo R$ 5.741,53 destacando-se

acima do piso nacional, por outro lado o menor vencimento para a mesma jornada de trabalho está em Santa Bárbara de Goiás (P-III) com R$ 4.713,19 enquanto o município de Goiânia (P-II) aponta um patamar intermediário R$ 4.955,49 na amostra para 40 horas com nível superior completo em licenciatura.

Destarte, na análise sobre carga horária de 30 horas o município de Guapó (P-III) se mantém na aplicação do maior vencimento salário-base diante dos municípios da amostra sendo R$ 4.306,15. Em contrapartida, Santa Bárbara de Goiás (P-III) detém o menor vencimento-base. Essa comparação expressa distorções e assimetrias mediante a carreira docente sobre o impacto inconteste a partir do vencimento-base em que uma professora com a mesma formação recebe valores inferiores pela assimetria regional, desenha-se um cenário de desigualdade regionalizada e explícita pelos municípios da amostra um tratamento desalinhado que reforça avanços e retrocessos conforme o teor e interesse político temporal sobre a gestão de recursos do agente/chefe do poder executivo e ótica para um investimento salutar na pasta da educação.

Observar-se-á, a partir da exposição uma contradição na proporcionalidade, sob essa ótica: se dividirmos o valor de 40 horas por 4 e multiplicarmos por 3 (para encontrar o valor equivalente exato de 30 horas), encontramos distorções sutis que demonstram falhas de cálculo na confecção das tabelas municipais. Saltam aos olhos o cumprimento do PSPN para 40 horas semanais, para rememorar fixado em R$ 4.580,57 para nível médio em magistério, entretanto, ao analisar a jornada de 30 horas que é exatamente R$ 3.435,43 (4.580,57 x 0,75) o município de Santa Bárbara de Goiás aplica um valor próximo ao piso básico para o nível médio, isso indica uma desvalorização acentuada e prejudicial sobre a titulação de licenciatura plena.

Outrossim, temos a contradição da nomenclatura e hierarquia de carreira, quando a tabela aponta PE-I em Aparecida de Goiânia, o docente com nível superior completo em licenciatura, já em Goiânia e Bela Vista de Goiás sinaliza como P-II sendo o mesmo diploma para o enquadramento profissional. Em Guapó, Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás o mesmo diploma demonstra o nível P-III. Portanto, não existe nenhuma padronização na federação ou no estado de Goiás sobre o que significa ser um professor de nível/classe/padrão I, II ou III e isso permite tratamento monetário desigual sobre o mesmo degrau na carreira docente, essa análise detalhada descortina um cenário de profundas assimetrias, colocando um peso monetário para o mesmo diploma conforme o histórico estruturado sobre valorização.

Ao considerar o piso docente com repercussão através do escalonamento sobre o nível superior completo em licenciatura para 40 horas, temos a diferença de apenas: R$ 785,95 em Aparecida de Goiânia, para o município de Bela Vista de Goiás R$ 458,06, já na capital Goiânia assenta-se R$ 374,92, em Guapó indica uma diferença maior que os demais R$ 1.160,96, o

município de Santo Antônio de Goiás estabelece R$ 613,8 e por fim o município de Santa Bárbara de Goiás no topo com a pior diferença sendo R$ 132,62. Isso sinaliza que numa espécie de ranking simples: 1º Santa Bárbara de Goiás; 2º Goiânia (Capital); 3º Bela Vista de Goiás; 4º Santo Antônio de Goiás; 5º Aparecida de Goiânia; e, 6º Guapó. Desse modo, Santa Bárbara de Goiás, Goiânia e Bela Vista de Goiás lideram no achatamento salarial ao aplicar uma desvalorização os professores com o nível superior completo em licenciatura do município.

Esses cálculos revelam uma intencionalidade na precarização e/ou descaso sobre o plano de carreira do magistério local. Tendo em vista que, denota-se o tratamento do PSPN como um teto quando comparada às tabelas, encontra-se uma nuance sendo o valor exato do PSPN para 40 horas ao nível de magistério no Gráfico 5 anterior que desvela-se a conjuntura de aplicar o piso como um teto no vencimento salário-base, uma vez que configuram uma desvalorização para docentes/professores com formação completa em nível superior, reverberando a deterioração aos demais níveis da tabela que possuam pós-graduação na carreira docente.

> Art. 26. Excluídos os recursos de que trata o inciso III do caput do art. 5º desta Lei, proporção não inferior a 70% (setenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos referidos no art. 1º desta Lei será destinada ao pagamento, em cada rede de ensino, da remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício. § 1º Para os fins do disposto no caput deste artigo, considera-se: I – remuneração: o total de pagamentos devidos aos profissionais da educação básica em decorrência do efetivo exercício em cargo, emprego ou função, integrantes da estrutura, quadro ou tabela de servidores do Estado, do Distrito Federal ou do Município, conforme o caso, inclusive os encargos sociais incidentes; II – profissionais da educação básica: docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico, e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica; III – efetivo exercício: a atuação efetiva no desempenho das atividades dos profissionais referidos no inciso II deste parágrafo associada à regular vinculação contratual, temporária ou estatutária com o ente governamental que o remunera, não descaracterizada por eventuais afastamentos temporários previstos em lei com ônus para o empregador que não impliquem rompimento da relação jurídica existente. § 2º Os recursos oriundos do Fundeb, para atingir o mínimo de 70% (setenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos destinados ao pagamento, em cada rede de ensino, da remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, poderão ser aplicados para reajuste salarial sob a forma de bonificação, abono, aumento de salário, atualização ou correção salarial (Brasil, 2020, art. 26).

Essa citação dispõe sobre a regulamentação do limite mínimo de 70% (setenta por cento) dos recursos para o pagamento do magistério, bem como apresenta alterações e inclusões dadas pela redação da lei nº 14.276, de 2021 sobre a lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020 que regulamenta o Fundeb, define também quem são os profissionais da educação básica.

No entanto, partir-se-á das condicionalidades sobre atingir o mínimo de 70% dos recursos anuais, o qual poderá ser aplicado sob a forma de remuneração, reajuste, atualização

e/ou valorização salarial, admitindo-se o pagamento de abono apenas em caráter excepcional para o cumprimento desse limite que não impede a implementação de 100% dos recursos.

Nesse sentido, há uma clara distinção entre aplicar uma valorização monetária permanente ou superficial. O abono e/ou bonificação possui caráter temporário, incidindo sobre uma a duas folhas mensais. Em contrapartida, o reajuste salarial estruturado em percentual – voltado à correção, adequação e atualização do vencimento salário-base –, constitui uma condição imprescindível e salutar para a remuneração dos profissionais da educação básica. Conforme Amaral (2012, p. 164) "além disso, é prevista a existência dos Conselhos de Acompanhamento e Controle Social (CACS) que são encarregados de fiscalizar a aplicação dos recursos". Esse entendimento corrobora a tese de Sena (2023, p. 209), ao elucidar que "os conselhos são de acompanhamento e controle social. Não substituem ou punem os gestores".

Todavia, a deterioração pecuniária por meio do achatamento do piso na carreira fomenta um desinteresse de professores. Logo, o quadro de aumento sobre pedidos de exoneração para migração entre municípios que efetivam uma operacionalização voltada tanto no acompanhamento e orientação funcional para materializar os benefícios na carreira docente.

De acordo com Sena (2023, p. 209-210) "Os conselhos são autônomos sem vinculação ou subordinação institucional ao Poder Executivo local. Um conselho de *controle social* é, por definição, autônomo – pressupõe independência entre controlador e controlado". Se os CACS são instâncias vinculadas pela representação e controlabilidade social, torna-se imprescindível garantir infraestrutura, tempo e insumos sobre condições adequadas para a execução das competências em sua plenitude para garantir uma fiscalização fidedigna, dito de outro modo, o controlador não deve sob nenhuma hipótese assediar, vigiar, punir, perseguir ou prejudicar os controlados que vão fiscalizar suas ações contábeis sobre as finalidades do Fundeb-FNDE.

3.3 Contraste das progressões verticais e horizontais na carreira docente nos municípios da amostra.

As progressões na carreira docente são elementos imprescindíveis, uma vez que estabelecem aumento real com a incorporação direta no vencimento salário-base. A progressão vertical, em geral, apresenta o maior percentual definido. Entretanto, há uma nuance que se encontra no interstício pela soma dos percentuais da progressão horizontal. Vale recordar que o interstício é o intervalo de tempo mínimo obrigatório que um professor deve cumprir em uma classe ou nível antes de adquirir o direito a uma nova progressão na carreira do magistério.

Todavia, a Administração Pública incorre em desvio funcional quando atrasa, protela ou deixa de praticar ato de ofício no tempo adequado. A ausência da concessão oportuna das progressões ocasionam incomensuráveis prejuízos financeiros ao servidor. Esse cenário desencadeia o "mal-estar docente", estado de exaustão física, emocional e psicológica agravado pelos baixos salários, direitos desrespeitados, infraestrutura precária e desvalorização social da profissão.

Desse modo, o descumprimento arbitrário ao direito da progressão funcional, no âmbito do direito administrativo e do controle da gestão pública, expressa-se perante o percurso violações aos princípios constitucionais do art. 37 da (CF):

a) verifica-se a ofensa ao princípio da legalidade quando o gestor ou agente público descumpre a lei local — neste contexto, o estatuto ou o plano de carreira docente —, que garante o direito automático uma vez preenchidos os requisitos e o interstício temporal;

b) percorre a quebra da impessoalidade e o desvio de finalidade quando a Administração Pública nega um direito específico a um docente por perseguição política, favorecimento ou critérios subjetivos;

c) configura-se uma grave ofensa à isonomia quando o município concede progressão para alguns servidores e a nega para outros que estão sob idêntica situação temporal, jurídica e administrativa; e,

d) constata-se a violação ao princípio da eficiência tanto pela ausência de resposta aos requerimentos e processos administrativos quanto pela emissão de pareceres sem fundamentação jurídica válida, o que afronta diretamente o dever de motivação dos atos administrativos.

Denota-se, portanto, um enriquecimento ilícito sem causa da administração pública, em outras palavras ao reter o docente em nível inferior, exigindo continuidade das atribuições docentes e a titulação do cargo sem a devida contraprestação financeira, pecuniária e monetária, o Estado apropria-se indevidamente da força de trabalho qualificada sem ônus contábil.

Em outros termos, o direito líquido e certo é gravemente violado quando o requerimento comprova que o professor cumpriu o interstício, apresentou diploma válido nacionalmente e participou do rito de avaliação de desempenho com parecer favorável, cumprindo critérios.

Esse avanço não pode ser impedido pela inércia estatal, restando à Administração Pública o ato vinculado de conceder o benefício, o qual se configura como a obrigação de fazer fundada pelo ato de ofício. Os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência existem na administração pública para serem cumpridos.

Tabela 7 – Dados sobre as progressões verticais na carreira do magistério ano 2024.

Município	**Classe/Nível** Formação	**Percentual**	**Vencimento – novembro de 2024** 30 horas	40 horas
Aparecida de Goiânia	PE-I – Magistério	29 %	RS 3.119,79	R$ 4.159,67
	PE-I – Licenciatura	–	R$ 4.024,95	R$ 5.366,52
	PE-II – Especialização	25 %	R$ 5.031,18	R$ 6.708,20
	PE-III – Mestrado	20 %	R$ 6.037,39	R$ 8.049,83
	PE-IV – Doutorado	25 %	R$ 7.546,72	R$ 10.062,25
Bela Vista de Goiás	P-I – Magistério	10 %	R$ 3.435,43	R$ 4.580,57
	P-II – Licenciatura	–	R$ 3.778,98	R$ 5.038,63
	P-III – Especialização	30 %	R$ 4.912,67	R$ 6.550,22
	P-IV – Mestrado	10 %	R$ 5.403,94	R$ 7.205,25
	P-V – Doutorado	10 %	R$ 5.944,34	R$ 7.925,78
Goiânia (Capital)	P-II – são níveis superior	– inexistente	– –	– –
Guapó	P-I – Magistério	12 %	R$ 3.432,84	R$ 4.580,57
	P-II – Lic. Curta	12 %	R$ 3.844,74	R$ 5.126,34
	P-III – Licenciatura	–	R$ 4.306,15	R$ 5.741,53
	P-IV – Especialização	12 %	R$ 4.822,88	R$ 6.430,52
	P-V – Mestrado	inexistente	–	–
	P-VI – Doutorado	inexistente	–	–
Santo Antônio de Goiás	P-I – Magistério	05 %	R$ 3.435,43	R$ 4.580,57
	P-II – Lic. Curta	08%	R$ 3.607,20	R$ 4.809,60
	P-III – Licenciatura	–	R$ 3.895,77	R$ 5.194,37
	P-IV – Especialização	08 %	R$ 4.207,44	R$ 5.609,92
	P-V – Mestrado	08 %	R$ 4.544,03	R$ 6.058,71
	P-VI – Doutorado	inexistente	–	–
Santa Bárbara de Goiás	P-I – Magistério	08 %	R$ 3.030,77	R$ 4.041,05
	P-II – Licenciatura curta	08 %	R$ 3.273,25	R$ 4.364,33
	P-III – Licenciatura	–	R$ 3.535,12	R$ 4.713,19
	P-IV – Especialização	08 %	R$ 3.817,92	R$ 5.090,55
	P-V – Mestrado	08 %	R$ 4.122,97	R$ 5.497,80
	P-VI – Doutorado	inexistente	–	–

Fonte: Planos de Carreira, Tabelas e Estatutos do Magistério dos Municípios da amostra. Elaborado e adaptado pelo autor mediante dados das pesquisas (2026).
Nota: Termo inexistente sinaliza déficit na forma estruturada sobre progressão vertical na Tabela Salarial/Carreira.
Nota: Goiânia aplica o percentual apenas sob titularidade, não consta progressão vertical para nível/classe.

Em primeiro lugar, a análise dos dados permite desvendar e apontar que ter um plano de carreira do magistério, embora seja essencial, não é sinônimo de valorização docente. No transcurso da Tabela 7 é possível observar que enquanto o município de Aparecida de Goiânia desenhou uma carreira vertical altamente atrativa, os municípios como Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás aplicou um estrangulamento sobre a evolução/promoção vertical com o menor percentual 08% (oito por cento) que resultam numa carreira pouco atrativa perante atuação docente nesses municípios.

Encontrar-se-á nesses municípios um achatamento salarial explícito, tendo em vista que, o nível de mestrado em Santa Bárbara de Goiás para 30 horas recebe R$ 4.122,97, isto é, a identificação de valor próximo que denota-se inferioridade ao vencimento de um docente que possuí apenas licenciatura em Aparecida de Goiânia R$ 4.024,95, diferença de R$ 98,02 reais.

Outrossim, a condição de inexistência para os níveis de Mestrado (P-V) e/ou Doutorado (P-VI) nesses municípios, demonstra um bloqueio real de progressão vertical. Desse modo, o professor conclui a pós-graduação *stricto sensu*, mas a administração pública municipal obstrui o direito à progressão funcional vertical, podendo alegar ausência de previsão orçamentária, falta de vagas na classe ou omissão sobre a regulamentação do estatuto e plano de carreira. Salienta-se que a progressão vertical incorpora no vencimento salário-base, sendo uma nuance salutar e propositiva, uma vez que a incorporação é essencial para uma carreira condigna.

Desvendados os pontos de contradições, a evolução na carreira no município de Guapó prevê direito sobre adicional de titularidade e identifica os níveis de forma aglomerada para nível de especialização, mestrado e doutorado. Entretanto, para a progressão vertical os níveis não são discriminados no plano de carreira e também na tabela salarial do quadro permanente.

Dessa forma, existe o direito sob forma ambígua ao citar os níveis de forma concentrada com definição de porcentagens, mas, não caracteriza a separação, bem como, não determina o percentual sobre tais níveis para promoção/progressão vertical, estabelece dessa maneira uma inexistência prejudicial mediante incógnita pelo mistério de valor sobre uma importância monetária não definida. Tal fato efetiva profundos prejuízos monetários aos professores enquanto perspectiva de carreira no município e reconhecimento aos diplomas de mestrado e/ou doutorado, isto é, uma desfiguração no plano de carreira do magistério.

Essas nuances, embora, sejam sutis, possuem intenções prejudiciais pecuniárias incomensuráveis, compromete a natureza alimentícia na profissão docente, estruturando um severo desestímulo à qualificação e aprimoramento profissional docente que reverbera de forma extremamente negativa, os pares observam o impacto da desvalorização do professor e já aplicam repulsa sobre investir tempo ou dedicar-se aos níveis de mestrado/doutorado.

Na capital Goiânia temos uma surpresa desagradável ao arcabouço intelectual, nessa perspectiva da valorização de certificados de pós-graduação ao nível de especialização *lato sensu* e diplomas de mestrado/doutorado em nível *stricto sensu*. Ocorre que o município de Goiânia preferiu investir no modelo de vantagens pecuniárias isoladas sendo o adicional de titularidade sem a estruturação da progressão vertical que incorpora no vencimento-base.

Progressão vertical pode acarretar uma nuance no bojo de sua estruturação por meio do interstício, sendo utilizado como elemento prejudicial que requer reestruturação do plano de carreira docente. Assim, ao identificar situações como determinar a obrigação de mesmo o docente em posse de diplomas ao nível de mestrado ou doutorado (*stricto sensu*) ser necessária a condição de tomar posse no cargo como licenciado (graduação), sem prevalecer o direito subjetivo de cunho direto ao enquadramento conforme o nível de estudo e diplomas que possuí.

Desvela-se, portanto, uma contradição plena que gera uma robusta economicidade temporal e intencional ao poder executivo, tendo em vista que, passam a constar com docentes mediante formação continuada e elevado aprimoramento profissional, aplicando um vencimento salário-base que não condiz com a sua formação mediante os estudos adquiridos.

O descumprimento da progressão vertical tempestiva, ou seja, aquela que deve ocorrer no prazo legal e no momento oportuno após o preenchimento dos requisitos e o protocolo do requerimento administrativo, acarreta prejuízo imediato à subsistência do docente, dada a natureza alimentar da remuneração e direitos tanto pecuniários quanto monetários.

Dessa forma, essa omissão intencional gera um impacto financeiro negativo, prejudicial e incomensurável até na futura aposentadoria. Isso ocorre porque a base de cálculo da contribuição previdenciária é registrada de forma deficitária e equivocada nas fichas financeiras ao longo dos anos, o que culmina na fixação de proventos permanentemente inferiores aos garantidos por lei, mesmo que o servidor atinja os requisitos para a aposentadoria integral.

Por conseguinte, ao ingressar na inatividade, o servidor passa a perceber proventos calculados sobre um patamar remuneratório defasado. Sob a mesma lógica, a contribuição previdenciária mensal, cuja alíquota orbita em torno de 14%, incide sobre uma base de cálculo artificialmente reduzida. Como o valor do benefício futuro vincula-se estritamente a esses parâmetros contributivos, se consolida um prejuízo financeiro fixo, duradouro e de difícil reversão jurídica.

Esse fato gera incongruências com fulcro ao prejuízo financeiro incomensurável tanto sobre o direito monetário quanto ao direito moral ao considerar a profissão docente é uma atividade de relevante interesse social intrínseca sobre o direito à educação e à aprendizagem, colocando sob condições vexatórias professores com diplomas de mestrado e/ou doutorado sob vencimento salário-base e remuneração ao nível de graduação/licenciatura, utilizando o interstício tal como discurso de estágio probatório para evolução através de progressão funcional condicionada.

Em alguns casos, podendo ocorrer sobre o pretexto de apenas após passar por todos os degraus correspondente aos níveis, para ter êxito ao direito subjetivo líquido que passa a ser (in)certo, por exemplo: ser especialista (pós graduação *lato sensu*) e aguardar o interstício de 2 até 3 anos para requerer administrativamente a possibilidade de ascensão pela progressão funcional e assim, consequentemente estabelecendo empecilhos para protelar, atrasar e desfigurar o direito.

Essas propriedades evidenciam singularidades com pontos de contradições tanto implícitas quanto explícitas pela incapacidade lógica da fundamentação e metodologia adotada,

obviamente benéfica para o poder executivo que vai explorar o trabalho intelectual e sua mão de obra altamente qualificada aplicando um vencimento salário-base e uma remuneração pífia que reverbera na valorização monetária, na natureza alimentícia, na possibilidade de vestir-se, locomover-se e adquirir níveis de cultura como livros, enciclopédias, equipamentos tecnológicos entre outras possibilidades de acesso à cultura e também ao bem-estar profissional, esses empecilhos estabilizam a aplicação de um prejuízo pecuniário incomensurável.

Nota-se, portanto, a necessidade do aperfeiçoamento mediante sistemas para aferir os controles sobre materialização e execução dos direitos na carreira, tanto pelo viés interno quanto externo. De acordo com Sena (2023, p. 195) "O Controle interno é realizado por órgãos e entidades da própria estrutura da Administração Pública e tem por objetivo assegurar a regularidade da realização da receita e da despesa".

A questão assenta-se no conflito de interesses sobre o monitoramento e a fiscalização aos princípios da eficiência, isonomia, probidade e transparência pública, tendo em vista os requerimentos e atos administrativos pela configuração e rito do direito administrativo para manter o princípio da legalidade e eficiência perante a garantia de materializar os direitos.

Isso evidência que pouco resolve ter uma Tabela Salarial, Estatuto do Magistério e/ou Plano de Carreira que expressa o direito e maior percentual ao analisar a progressão vertical, quando o ato de ofício é inerte sobre não materializar, condiciona apenas perspectivas e, não corrobora com o processo de valorização pecuniária e monetária docente na prática, visto que, as "letras mortas" precisam estar vivas e executadas numa configuração que edifique um ecossistema salutar, ou seja, operacionalizado com fulcro em não desviar as finalidades dos recursos e fundos públicos da educação, considerando que o ato de protelar redireciona toda a economicidade do período para outros fins, pois, trata-se do erário a partir de pecúnia sofrendo desvio dos holerites para possíveis interesses escusos quando não se faz aplicado na ponta.

> Nos Municípios, a principal ocupação dos conselhos em relação ao Fundeb está relacionada à aplicação dos valores creditados nas contas, em ações finalísticas de manutenção e desenvolvimento da educação básica, já que os municípios não atuam na arrecadação das receitas que entram na composição do Fundo (Sena, 2023, p. 206).

Os conselhos são instrumentos imprescindíveis, todavia, não pode estar condicionado em atender os interesses estritos do patrão, desse modo, o Poder Executivo. Portanto, o Ministério Público (MP) é uma instituição fundamental para a defesa dos interesses educacionais, bem como os interesses sociais sobre direitos coletivos e individuais indisponíveis que deve ser intensificado mediante representações. "Há, portanto, uma

intensificação da atuação do MP na defesa do direito à educação e na fiscalização do principal instrumento de financiamento da educação básica, o Fundeb" (Sena, 2023, p. 201).

Outrossim, é possível inferir enquanto teto comparativo, pela tabela apresentada sobre o ano de 2024, retirando o município de Goiânia por não compor amostra nesse quesito das progressões verticais.

Portanto, o maior vencimento salário-base para 30 horas concentra-se no município de Aparecida de Goiânia mediante o nível/título de doutorado (PE-IV) em R$ 7.546,72 enquanto Bela Vista de Goiás o nível de doutorado (P-V) concentra R$ 5.944,34, já em Santo Antônio de Goiás o último nível se dará pelo mestrado (P-V) perfazendo R$ 4.544,03, entretanto, Guapó finda sobre progressão vertical ao nível de especialização (P-IV) com R$ 4.822,88 e por último Santa Bárbara de Goiás aplicando no vencimento para o nível de mestrado (P-V) apenas R$ 4.122,97 que deixa explícito o menor valor da amostra.

Pela realidade sobre 40 horas as posições se mantém com diferença entre R$ 10.062,25 para o município de Aparecida de Goiânia com diploma de doutorado e Bela Vista de Goiás R$ 7.925,78 concentrando uma diferença mensal de R$ 2.136,47 reais possuindo a mesma titulação estando sobre critérios semelhantes de regionalização.

Todavia, concentra-se o nível de mestrado, por não existir adequação na tabela salarial para a progressão vertical sobre doutorado. Desse modo, o município de Santo Antônio de Goiás com R$ 6.058,71 enquanto Santa Bárbara de Goiás expõe R$ 5.497,80 verificando uma diferença prejudicial tanto mensal de R$ 560,91 reais como anual sendo 12 meses que concentra o montante prejudicial de R$ 6.730,92.

A contradição apresenta-se também sobre o município de Guapó que detém até o nível de especialização e cumpre para 40 horas o vencimento-base de R$ 6.430,52 reais que supera os municípios de Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás ao cobrar o título de mestrado e aplicar um vencimento salário-base pífio/insuficiente.

Conforme Dutra Júnior, *et al*., (2000, p. 25) "A maioria dos estatutos e planos de carreira do magistério não dispõe sobre o valor ou o percentual das gratificações, o que normalmente é tratado em legislação específica sobre vencimentos e vantagens, em geral com tabelas salariais em anexo".

É salutar realizar conferências de cálculos sobre o que está posto no estatuto, na tabela salarial e/ou plano de carreira docente, uma vez que, pode incorrer erro intencional no cálculo aplicado com fins prejudiciais, sendo imprescindível o acesso anual e contínuo sobre a tabela salarial docente com os respectivos vencimentos/reajustes, inclusive para retroatividade.

Diante da intensidade sobre desvalorização monetária na profissão docente, um aspecto importante está no ato de esperançar pela organização de estratégias sindicais ou coletivas, caso o sindicato não esteja atuando a contento, visando melhores condições de trabalho e vencimento salário-base, seguindo pela condição de qualificar-se, segundo Monlevade (2000, p. 64) "O segundo é o de qualificar-se em nível de pós-graduação, na esperança de uma progressão funcional para os quadros da educação superior, de volta a um novo tipo de professor assalariado conspícuo".

Em termos estritos, essa atitude é marcante, isso condiciona uma atenção de suma importância e excelência, dito de outro modo, o tempo vai passar e que seja se aperfeiçoando para que as inquietações sejam os objetos de estudos para as emancipações. É imprescindível termos a perspicácia sobre o discurso de déficit financeiro, sendo argumento recorrente utilizado por agentes políticos para ponderar e assentar uma possível falta de recursos públicos, visando justificar a protelação pecuniária.

De acordo com Mandel (1982, p. 293) "O déficit financeiro – em outras palavras, o uso de déficits orçamentários com a finalidade de criar uma "demandas monetária efetiva" adicional – foi a estratégia de longo prazo adotada pelo Estado". No contexto contemporâneo, se vincula esse aspecto subjacente ao uso recorrente de argumentos a partir da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

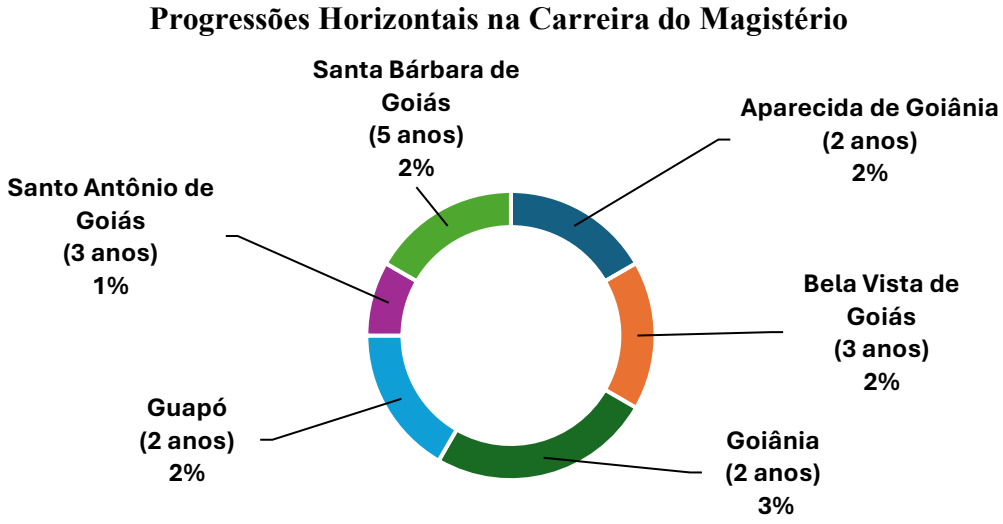
Ainda, segundo Mandel (1982, p. 293) "Por conseguinte, a inflação permanente é hoje a inflação permanente da moeda escritural, ou da forma de criação de dinheiro própria do capitalismo tardio para facilitar a reprodução ampliada a longo prazo (meios adicionais para a realização da mais-valia e para a acumulação de capital)".

Dito de outro modo, ocorre justamente comprimindo o vencimento salário-base real frente à inflação, de tal forma que o salário real permanece abaixo do valor da força de trabalho docente. A inflação de crédito a longo prazo, permite às firmas capitalistas individuais e aos monopólios elevar os preços das mercadorias onde neutralizam os aumentos de salários obtidos pelas lutas da classe.

Notavelmente, é essencial considerar os reajustes salariais com ênfase no vencimento-base, tendo em vista que o custo de vida eleva-se conforme o impacto inflacionário. A princípio, a partir das análises é possível inferir que a progressão horizontal condiciona uma perspectiva salutar perante a carreira docente, entretanto, essa variação propositiva pode ser condicionada sob forma negativa por meio de longo interstício que demonstra uma estrutura de estagnação, principalmente quando o percentual definido não condiz com o espaço de tempo e critério posto. Pelas tabelas salariais dos professores é possível identificar e mensurar aspectos e

nuances, sobre formas adequadas e também inadequadas que revelam as contradições para a inserção desse benefício na carreira.

Gráfico 6 – Dados sobre porcentagens e interstícios para as progressões horizontais nos municípios da amostra.



Fonte: Planos de Carreira, Tabelas Salariais e Estatutos do Magistério. Elaborado e adaptado pelo autor (2026).

Os percentuais são semelhantes e padronizados, logo, vemos um alinhamento pelo fio condutor da uniformidade conforme os municípios da amostra, alterado pelos critérios sob forma automática, cursos e o interstício que pode ser utilizado para estagnar a valorização docente. Diante do exposto (Aparecida de Goiânia, 2006a; Bela Vista de Goiás, 2004; Guapó, 2019; Santa Bárbara de Goiás, 2008a) são os municípios que mantêm 2% (dois por cento) para progressão horizontal que incorpora no vencimento salário-base. O Município de Santo Antônio de Goiás delimita 1% (um por cento) enquanto a capital Goiânia aplica 3% (três por cento).

Cada tabela salarial expõe o parâmetro inicial e final para avanços, os Municípios de Aparecida de Goiânia e Guapó possuem a mesma quantidade de letras na tabela sendo A até J (A–J). Entretanto, o município de Guapó (2019, art. 13) aponta letras apenas no Estatuto e Plano de Cargos e Vencimentos (PCV), conforme, §4º. “Cada nível do cargo de professor desdobrar-se-á em dez referências, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G, H, I, J”. No art. 15 sinaliza que será 2% (dois por cento) sobre o salário base, ter cumprido o probatório e estiver em pleno exercício das funções, bem como realizar cursos igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas e mínima de 40 (quarenta) horas. O art. 15 §2º estabelece após dois anos, sucessivamente.

Já em Aparecida de Goiânia expõe uma forma automática, pelo mesmo percentual 2% (dois por cento) a cada dois anos a partir da data de inclusão, isto é, posse, de acordo com a Lei nº 2.606/2006 pela antiguidade. A soma das letras em ambos os municípios, perfaz 20% (vinte por cento) ao final da tabela, embora, não contemple o exato tempo para aposentadoria docente, pois a letra J corresponde a 20 (vinte anos) de trabalho.

Outrossim, Bela Vista de Goiás (2004, art. 58) aponta no parágrafo único. "Progressão Horizontal é o avanço do servidor, dentro da classe, a cada três anos de efetivo exercício no cargo, concedida com base no resultado apurado da Avaliação de Desempenho". Esse município detém uma condição sutil, na tabela salarial a posse inicia pela base e depois avança para a primeira letra, enquanto os demais municípios é computado a partir da letra A na tabela.

Assim, consta a base, depois a letra A até O sendo uma configuração que aplica 2% (dois por cento). Enquanto Santo Antônio de Goiás é estabelecido 1% (um por cento) a cada 3 anos, mediante a apresentação de certificado de aperfeiçoamento de pelo menos 120 horas, acumula na contagem certificados a partir de 20 horas, constando na tabela salarial de 2024 consta a letra A até G (A-G), todavia, na lei nº 618/2018 em seu art. 18 consta apenas até a letra F, nota-se contradição diante da lei e tabela salarial, ambos oficiais, observa-se um PCR com resquícios de acentuada exigência para 1%.

Da mesma forma, no transcurso da carreira no município de Santa Bárbara de Goiás, quando aplica 2% (dois por cento) pelo interstício de tempo a cada 5 (cinco) anos, para o avanço de uma letra de forma automática, constando na tabela salarial letra A até F (A-F), esse prazo de cinco anos é prejudicial diante de um percentual irrisório ao considerar o interstício.

É primordial observar as entrelinhas e realizar a conferência contábil — isto é, fazer os cálculos —, para checar se o que está escrito e definido foi devidamente materializado no vencimento salário-base e/ou remuneração docente. De acordo com a lei nº 7.977/2000 que estabelece o PCR de Goiânia (2000, art. 7) §2º - "A diferença entre um padrão de vencimento e o imediatamente superior será constante e não inferior a 2% (dois por cento), na Classe I, e a 4% (quatro por cento), na Classe II e no cargo de Profissional da Educação - Licenciatura Curta".

Ao realizar conferência, evidencia-se uma contradição, efetivam 3% (três por cento) e não 4% ao apresentar curso sob duração mínima de 40 horas (quarenta horas), no período que anteceder a concessão da progressão horizontal, a cada dois anos, segundo a Gerência de Carreira e Acompanhamento Funcional da Secretaria Municipal de Educação (SME). Pela tabela salarial consta a maior extensão horizontal, iniciando na letra A até T (A-T).

Denota-se, portanto, que para reparar os equívocos e tornar um plano de carreira conspícuo na perspectiva e no sentido de servir como referência mediante os desdobramentos, é imprescindível o princípio da irredutibilidade salarial, seja pelo vencimento-base ou na remuneração docente. De acordo com Dutra Júnior *et al*., (2000, p. 160):

> A concepção inovadora de uma carreira voltada para o desenvolvimento profissional e a melhoria da qualidade do ensino, por meio da articulação entre formação continuada, avaliação de desempenho e progressão na carreira, implica a adoção de regras que, desde a implantação do novo plano, assegurem a concretização dessa concepção. Com essa finalidade, devem-se estabelecer medidas de implementação e gestão do novo plano que guardem coerência e adequação às condições legalmente definidas. É possível, por exemplo, adotar dinâmica específica na administração do plano de carreira, com a constituição, na própria lei que o instituiu, de comissão de gestão do plano de carreira e remuneração do magistério, para atuar junto ao órgão de administração educacional do município.

Desse modo, trata-se de uma sistematização para os fins de adequação, tendo em vista que, esse viés propicia um ecossistema saudável tanto para a administração pública quanto ao campo jurídico, já que, desconfigura aspectos para empregar uma insegurança jurídica na carreira docente.

Os cenários demonstram que estruturar e materializar a operacionalização da carreira docente, conforme os benefícios e adicionais incorporáveis ou temporários, bem como qualificar o acompanhamento de forma transparente e exequível é imprescindível.

Segundo, Mandel (1982, p. 195): “O novo discurso de modernização vê tudo pelo prisma da técnica. As dimensões políticas que implicam conflitos de interesses, de valores e de ideais são eliminadas”.

Conclui-se, portanto, que o maior desafio nos cenários que sinalizam a necessidade de (re)configurar os planos de carreira, está condicionado na influência que pode ser intensa, moderada ou leve pelas dimensões ideológicos com eixos que aplicam os conflitos de interesses, sendo o meio termo manter ênfase na técnica que estabeleça segurança jurídica e justiça ao considerar os percalços e desafios da profissão docente.

Contudo, torna-se evidente a necessidade de aplicar uma justa valorização monetária aos docentes. Esta deve ser estruturada no plano de carreira do magistério e materializada sem o uso de subterfúgios ou pretextos, garantindo o direito à aprendizagem e à educação que se busca no percurso quando o intuito se pauta na construção de uma nação soberana.

3.4 Assimetrias das vantagens pecuniárias na carreira docente: adicional de titularidade, regência, tempo de serviço, auxílio locomoção e licenças nos municípios da amostra.

Esta seção realiza uma abordagem direta tanto nas categorias quanto nos elementos, configurando um afunilamento sistematizado para apreender as assimetrias na carreira docente que influenciam o vencimento-base e a remuneração do magistério. Em termos estritos, identificam-se nuances ao analisar as propriedades da estrutura da carreira, observando como as vantagens temporárias ou permanentes se incorporam ao vencimento.

No entanto, é imperativo e salutar sinalizar que as vantagens pecuniárias podem ter um caráter permanente ou temporário, conforme o estabelecido pela legislação local, isto é, persiste uma condicionalidade de ofertar adicionais enquanto em efetivo exercício da função estiver, por outro lado, aplicam-se de modo geral a retirada desses adicionais que se revelam como vantagem pecuniária temporária, como em momentos de adoecimento causando afastamento das atividades laborais e, também, no momento em que torna-se inativo, isto é, altera modifica o vínculo para docente inativo/aposentado.

O PCR de Bela Vista de Goiás (2004, art. 7) elucida em seu "art. 7º - por titularidade, entende-se o aperfeiçoamento intelectual ligado à docência, mediante a comprovação de conclusão dos Cursos de Pós-Graduação "Lato Sensu" e "Stricto Sensu", de acordo com a respectiva legislação em vigor, vinculado à sua área específica". Já no município de Guapó (2019, art. 73) tanto no Estatuto quanto no PCV sinaliza em seu "art. 73. Será concedida ao professor efetivo uma gratificação de titularidade mediante a apresentação de certificado ou certificados de cursos de aprimoramento, aperfeiçoamento profissional ou pós-graduação na área educacional ou na sua área de formação, conforme o disposto nesta lei".

O município de Santa Bárbara de Goiás (2008a) estabelece no Estatuto do Magistério em seu "art. 73 – Será concedido um Adicional de Titularidade ao servidor do Magistério em razão do aprimoramento de sua qualificação que não obtenha mobilidade funcional em razão disto". Essa menção significa o entendimento de um adicional/bônus financeiro, entretanto, permanecerá no mesmo cargo ou nível, sem mobilidade funcional para justamente não elevar o salário-base aos fins de incorporação no vencimento.

Encontrar-se-á uma contradição, a professora pedagoga possuindo mestrado, fica condicionada ao nível P-III (ensino superior completo licenciada em pedagogia) ou P-IV (especialização com pós graduação lato sensu) quando optar pelo adicional de titularidade para o percentual da soma de 1.080 horas de cursos 30% adiciona-se 10% pelo diploma de mestrado, perfazendo o acréscimo em 40% que não se incorpora ao vencimento salário-base, dessa forma,

permanece no mesmo nível, quando o adequado é exatamente avançar ao nível e classe P-V que acrescenta, atualmente 8% na diferença de classe/nível ou padrão, para elucidar permanece os 30% já aferidos e acrescentará os 8% direto no vencimento-base, sendo permitido essa ação apenas por meio da progressão vertical, ou seja, a professora precisa optar, tendo em vista que, o reflexo no vencimento salário-base é garantir um avanço real no vencimento líquido e na futura aposentadoria ao que está posto, o que torna prejudicial optar pelo adicional de titularidade, a adequação assentar-se-ia em ter ambas as concessões para justamente valorizar a formação e o aprimoramento profissional. Essa condicionalidade e reflexo se aplica em demais legislações que expressam convergências nos municípios da amostra.

> Em geral, prevendo níveis de formação até à licenciatura plena, os planos valorizam certificados e títulos de pós-graduação por meio daquela gratificação, ou, incluindo nível de pós-graduação (especialização, mestrado e doutorado), consideram certificados de cursos de aperfeiçoamento e atualização, de acordo com sua carga horária, para a percepção da gratificação de titularidade. Em apenas um plano de carreira, observou-se sobreposição na valorização da titulação do magistério, pois mestrado e doutorado geram, ao mesmo tempo, mudança de classe c de nível, e percepção da gratificação de titularidade (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 23).

Uma análise aprofundada revela os resquícios históricos sendo perpetuados, uma vez que, já no ano 2000 no Brasil, sinalizava-se uma remuneração que variava drasticamente. De acordo com Monlevade (2000, p. 258) “o salário mínimo oficial continua a valer R$ 136,00, enquanto o Salário Mínimo Necessário do DIEESE se define em R$940,00. Portanto, como nas últimas décadas, o professor e a professora se veem obrigados a multiplicar sua jornada ou seu emprego para sobreviver”.

Essa conjuntura econômica regionalizada sobre estabelecer condicionamentos na carreira docente, permite impactar a valorização monetária final, isto é, o vencimento líquido que corresponde ao vencimento-base quando aplica-se a soma de gratificações, adicionais e vantagens em seguida subtrai os descontos obrigatórios/facultativos configurando o valor líquido efetivo que o docente recebe em sua conta bancária como salário.

Em síntese, o adicional de titularidade não incorpora no vencimento salário-base, logo, perfaz-se como vantagem pecuniária temporária e não permanente, sendo uma nuance prejudicial, compreendendo que a incorporação durante toda a carreira no vencimento-base é essencial para estruturar e consolidar uma carreira docente condigna.

No estudo realizado, a saber, constam em alguns planos de carreira do magistério, conforme os municípios da amostra na tabela abaixo; o entendimento sobre a gratificação e/ou adicional de difícil acesso. Na capital Goiânia o benefício está consolidado com seus

respectivos reajustes, sendo compreendido como auxílio locomoção, exposto inclusive na tabela salarial de vencimentos dos professores e executado de acordo com a carga horária, entretanto, mesmo definido na carreira docente.

O município de Santa Bárbara de Goiás não materializa o direito, isto é, consta na legislação municipal, todavia, é descumprido em sua integralidade, perfazendo uma farsa ideia de benefício na prática e, aplicam subterfúgios com narrativas retrógradas por meio de empecilhos quando são cobrados pela efetivação e materialização do direito na carreira docente.

Outrossim, o município de Aparecida de Goiânia, o direito é aplicado para um quadro de menos de 5% (cinco por cento) dos docentes na rede, a inexistência de um reajuste sobre o benefício é explícita no portal da transparência na opção folha de pagamento e holerite dos poucos docentes que recebe o auxílio difícil acesso, no valor fixo de 80,00 (oitenta reais), sem reajuste desde a aprovação da lei municipal em 2006.

Município de Guapó contém condicionalidades, que prescrevem os empecilhos para a implementação do direito da gratificação de difícil acesso compreendida como 4% (quatro por cento) sobre o vencimento-base do professor que reside em Guapó e deslocam para área rural com no mínimo 15 km da Unidade Escolar, dessa forma, nota-se critérios que criam empecilhos na efetivação do direito aos docentes, inclusive, os que se deslocam entre municípios e não recebem a gratificação de difícil acesso na carreira do magistério.

Infere-se uma antinomia legal, isto é, uma divergência na Lei Complementar (LC) nº 012/2004 do município de Bela Vista de Goiás, constatado no art. 66 que define 20% (vinte por cento) a gratificação, enquanto o art. 67 deixa explícito que o difícil acesso corresponderá a 30% (trinta por cento), ambos do vencimento-base da carreira docente.

Ao fim e ao cabo, no município de Santo Antônio de Goiás, não consta o benefício na legislação municipal sobre a gratificação de difícil acesso e/ou auxílio locomoção aos docentes.

Tabela 8 – Percentuais das vantagens pecuniárias sob interesse público mediante os Planos de Carreira Docente dos municípios da amostra (2024).

Município	**Adicional de Titularidade**	**Adicional Regência**	**Auxílio Locomoção / Adicional Gratificação de Difícil Acesso**	**Licença-Prêmio**
Aparecida de Goiânia	30 % – Especialização 40 % – Mestrado 50 % – Doutorado	10 % – E.F. 15 % – 2º ano do E.F. 20 % – 1º ano do E.F.	Sim, com valor fixo de R$ 80,00 desde 2006 para menos de 5% do quadro docente efetivo.	Sim, 03 meses a cada 10 anos.
Bela Vista de Goiás	30 % – Especialização 40 % – Mestrado 50 % – Doutorado	20 % – E.F.	Sim, contendo divergência sobre 20% até 30%.	Sim, 03 meses a cada 5 anos.
Goiânia (Capital)	30 % – Especialização 40 % – Mestrado 50 % – Doutorado	20 % – E.F. 30 % – Mandado Judicial	20 horas R$ 537,12 30 horas R$ 805,69 40 horas R$ 1.074,25 60 horas R$ 1.611,37	Sim, 03 meses a cada 5 anos.
Guapó	30 % – para 1.080 horas 10 % – Mestrado 20 % – Doutorado	08 % – E.F.	Sim, 4 % sobre o vencimento-base.	Sim, 06 meses a cada 10 anos.
Santo Antônio de Goiás	05 % – para 180 horas 20 % – para 720 horas 30 % – para 1.080 horas	9,72 % – E.F.	Não prevê o benefício.	Sim, 03 meses a cada 5 anos.
Santa Bárbara de Goiás	30 % – Especialização 40 % – Mestrado 50 % – Doutorado	05 % – E.F. 10 % – Alfabetização	Sim, 5 % sobre a referência apenas em zona rural ou isoladas.	Sim, 03 meses a cada 5 anos.

Fonte: Planos de Carreira, Tabelas e Estatutos do Magistério dos municípios através da amostra, estruturando os dados da pesquisa. Elaborado e adaptado pelo autor (2026).
Nota: Adicional de Titularidade não é cumulativo conforme os planos de carreira, a limitação final está em 50 % (cinquenta por cento) para o nível de Doutorado.

Desse modo, o que se percebe, através de minuciosas análises, em uma e outra, é que, essas vantagens pecuniárias criam uma ‘ilusão de ganho imediato para os professores’, conforme a Tabela 8 os adicionais são formas de atenuar e burlar com astúcia a expressa desvalorização monetária na profissão docente.

O adicional de regência no município de Goiânia é uma evidência sobre tal fato, aplicando um adicional de regência por lecionar em 30% apenas aos docentes que acionam o poder judiciário, os demais é aplicado 20%, sendo o reflexo exato sobre além de não incorporar no vencimento-base, torna-se preciso acionar o poder judiciário para garantir uma vantagem simples que deveria ser aplicada de forma administrativa.

Explicita-se uma contradição, tanto administrativa quanto jurídica, uma vez que, apenas a judicialização condicionará o direito subjetivo explícito da categoria, permeando incomensuráveis prejuízos aos docentes que não acionam o poder judiciário por falta de informação e, o judiciário que não aplica orientação para o ordenamento de regulação administrativa para os fins de evitar passivo judicial progressivo sobre as retroatividades pelo acumulo de processos judiciais.

O ápice da insegurança jurídica está na necessidade de intervenção do poder judiciário para assegurar a manutenção dos direitos estabelecidos, sobretudo, para cessar um processo com o contexto de criar subterfúgios e empecilhos para protelar e restringir os direitos intransponíveis na carreira, uma vez que sinalizam os desvios de finalidade do erário público.

No município de Guapó temos um dado que reverbera, trata-se da compreensão das porcentagens: 30%, 40% e 50%, não sendo uma acumulação desenfreada aos demais municípios com a mesma proporção, isto é, o limite máximo acerca da pós-graduação *stricto sensu* está condicionada em 40% para o nível de mestrado e respectivamente 50% para o nível de doutorado. O município de Santo Antônio de Goiás não consta adicional de titularidade para os níveis de mestrado/doutorado, conforme o PCR pela lei nº 618/2018.

Nota-se a partir dos dados, uma escolha política e administrativa quando substitui a busca pela pós-graduação stricto sensu – tendo em vista que, exige tempo para pesquisa, dissertação e tese –, pelo acúmulo quantitativo de horas de formação complementar, criando a ideia de satisfação e contentamento. Essa estratégia é eficiente para a contenção de despesas a longo prazo, bem como estrutura uma desestimulação para o aperfeiçoamento/aprimoramento.

> Por sua vez, a presença das gratificações de regência de classe ou atividade de magistério só pode ser entendida no contexto de desvalorização dos profissionais da educação, que gerou, entre outros mecanismos de compensação, a fuga do professor da sala de aula, com o desvio de função nos sistemas de ensino e das cedências para fora dos sistemas. Essas situações, permitidas e muitas vezes estimuladas pela

> administração pública, explicavam-se, por exemplo, pela falta de pessoal para outras atividades necessárias ao funcionamento da rede escolar e pela possibilidade de premiar alguns integrantes do magistério com o desempenho de funções em tese "menos desgastantes" (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 118).

A política remuneratória e pecuniária adotada sobre o adicional de regência está expressa na Tabela 8, percebe-se uma ênfase na diferenciação pedagógica nos municípios de Aparecida de Goiânia 10% para o ensino fundamental I e II quando ofertado, 15% para professoras que atuam no 2º ano do Ensino Fundamental I e 20% voltado ao 1º ano do Ensino Fundamental I entendido como série/etapa essencial para aplicar o processo de alfabetização. Discutir a regência implica, consequentemente, sinalizar a práxis no espaço da sala de aula; isto é, compreendê-la como o ato de lecionar, mediar e realizar transposições didáticas em prol de um processo de ensino organicamente voltado à aprendizagem.

O município de Bela Vista de Goiás mantém uma forma linear de equidade e representa o mesmo patamar da capital Goiânia pela via administrativa comum. Ao comparar os municípios de Guapó (8% oito por cento), Santo Antônio de Goiás 9,72% (nove vírgula setenta e dois por cento) e Santa Bárbara de Goiás 5% (cinco por cento) nos deparamos com as piores regências para professores, no geral, Santa Bárbara aplica 10% (dez por cento) na alfabetização, entretanto, mantém apenas 5% (cinco por cento) para as demais turmas/séries, esse impacto prejudicial aponta baixo compromisso com a qualidade do ensino público ofertada pelo viés do sucateamento na profissão docente.

Esmiuçar e definir a valorização da profissão docente é um ato complexo. De acordo com Monlevade (2000, p. 86).

> Dentro da folha salarial haverá diferenças entre os professores com pós-graduação e os formados em níveis inferiores; os de maior ou menor experiência, tempo de serviço ou desempenho diante dos alunos e famílias; os que lecionam disciplinas consideradas mais importantes, mais difíceis ou com menos profissionais disponíveis no mercado. Em qualquer hipótese, considerar-se-á mais valorizado o professor que obtiver maior salário, embora o valor deste mesmo salário possa ser relativizado por alguns itens referentes a condições de trabalho: uma professora regente de classe em séries iniciais do ensino fundamental em regime de 40 horas semanais, por exemplo, será considerada dentro da categoria mais valorizada se der aulas somente para uma, ao invés de duas turmas, mesmo se seu salário for igual ou até um pouco inferior à da colega sobrecarregada com o dobro de alunos.

Depreende-se, portanto, na perspectiva analisada, que a remuneração docente mais elevada coaduna-se e considera a manutenção de uma jornada de trabalho equilibrada. Essa configuração visa impedir que a atividade profissional usurpe o tempo de vida pessoal do sujeito, mitigando os riscos de sobrecarga advindos de duplas ou triplas jornadas.

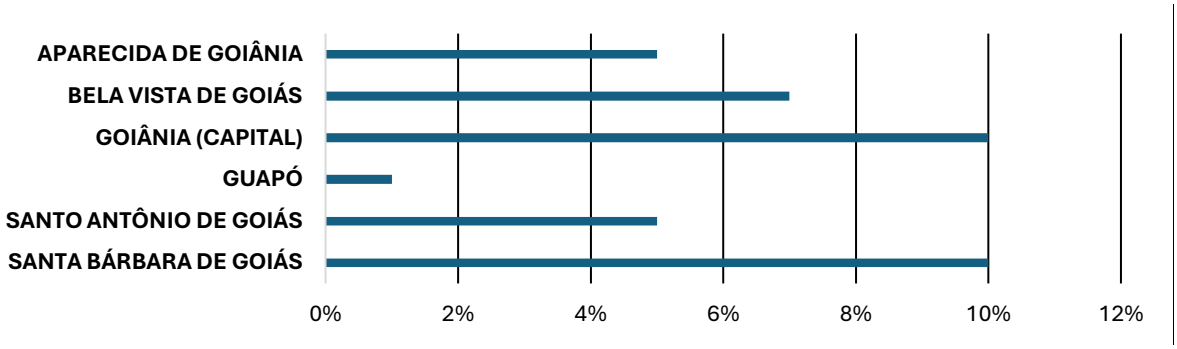
Longe de culpabilizar os docentes brasileiros – frequentemente submetidos a condições insalubres mediante sobrecargas de trabalho docente –, o cerne da questão reside justamente nas condições estruturais, tanto laborais como da carreira. Tais condições são agravadas por uma histórica desvalorização salarial, cuja severidade alimenta dinâmicas que fazem perpetuar cenários de intensa desvalorização monetária a partir das configurações e propriedades visando consolidar a deterioração e a precarização da profissão docente.

> Aos poucos ficou consensual que seria necessário elaborar uma espécie de Acordo Nacional com as diretrizes teóricas e práticas para a implantação dos Novos Planos de Carreira, porque os atuais, na sua imensa maioria, eram tão distorcidos que atribuir aos vencimentos iniciais correntes o valor do PSPN significaria inviabilizar o pagamento dos professores com maior titulação e tempo de serviço (Monlevade, 2000, p. 158).

Analogamente, o Adicional por Tempo de Serviço (ATS) constitui um elemento funcional instituído como mecanismo para os fins de valorização monetária e pecuniária, cujo intuito é promover a retenção do servidor na carreira, assegurando sua permanência contínua no vínculo público, sendo uma forma de reconhecer servidores com longo tempo funcional.

Portanto, é um direito estabelecido porque está, em geral, previsto no Estatuto do Magistério e/ou Plano de Carreira Docente, o seu impacto está sobre incidir a partir do vencimento salário-base, mas é pertinente esclarecer que sua base de cálculo pode gerar discussões jurídicas no sentido de refletir ou não sobre outras gratificações, estabelecendo um efeito cascata cumulativo.

Gráfico 7 – Análise comparativa do Adicional por Tempo de Serviço (ATS) nos municípios da amostra.



Fonte: Planos de Carreira, Tabelas e Estatutos do Magistério dos municípios mediante amostra, compondo os dados da pesquisa. Elaborado e adaptado pelo autor (2026).
Nota: Município de Guapó opera com o adicional sob forma de anuênio.

Observar-se-á, mediante a exposição do Gráfico 7 uma identificação assimétrica na política de valorização por tempo de serviço entre os municípios da amostra que compõem a

RMG. Infere-se que historicamente o regime estatutário apresenta o ATS como um direito consagrado para efetivos. Advoga-se, portanto, com clareza ofuscante sobre como as mecânicas mascaram distorções no plano de carreira docente, isto é, as implicações por meio de nuances que fazem toda à diferença sobre consolidar a remuneração e o vencimento líquido.

Respectivamente para elucidar: Aparecida de Goiânia (5%); Bela Vista de Goiás (7%); Goiânia (10%); Guapó condiciona a forma de anuênio (1%); Santo Antônio de Goiás (5%) e Santa Bárbara de Goiás (10%). No entanto, o município de Guapó (2019, art. 80), aplica o regime de anuênio, no Estatuto e PCV conforme o disposto na Lei Complementar (LC) nº 41, de 27 de junho de 2019. "Art. 80. Ao professor será concedida, por anuênio de efetivo exercício público, um adicional por tempo de serviço de 1% (um por cento) sobre o vencimento do respectivo cargo de provimento efetivo".

Embora, essa vantagem pareça tímida é essencial compreender a nuance envolta dessa configuração, tendo em vista que, o anuênio é extremamente benéfico ao servidor estatutário em termos de liquidez. Sobretudo, estabelece uma progressão contínua ao invés de aguardar o interstício de meia década para perceber o reflexo financeiro na remuneração docente.

Dito de outro modo, os professores de Guapó incorporam uma valorização anual, além do reajuste aplicado sobre o PSPN, mitigando perdas inflacionárias imediatas, dessa forma, temos um contexto que acelera o reflexo em outras bases de cálculo. Já nos municípios de Aparecida de Goiânia e Santo Antônio de Goiás possuem convergências ao estabelecer 5% (cinco por cento) sendo um padrão histórico, portanto, herdado de estatutos clássicos, pago a cada cinco anos.

De acordo com Monlevade (2000, p. 51) "a saída do Magistério, além do mecanismo individual de multiplicação de jornada e emprego, foi a "progressão funcional" via avanços estatutários, que se garantiam principalmente por tempo de serviço e titulação". Diante do exposto, é salutar a inserção de uma gerência de carreira proposta pelo executivo/sindicato visando a operacionalização funcional, podendo ressignificar o sentido da carreira docente, aumentando o percentual ou no mínimo aplicando sobre forma de anuênio.

Os municípios de Goiânia e Santa Bárbara de Goiás atingem 10% (dez por cento), mas, uma nuance foi identificada sobre o segundo município, tendo em vista que, a progressão horizontal é concedida com acréscimo de apenas 2% após o interstício de cinco anos, isto é, o quinquênio está atrelado à concepção da progressão horizontal automática, conforme o art. 10 – A ascensão de uma referência para outra é feita horizontalmente e far-se-á automaticamente, após o interstício de cinco anos, contados da data do efetivo exercício na referência em que se encontra, independentemente de qualquer avaliação, sendo está por antiguidade (Santa Bárbara

de Goiás, 2008a, art. 10). Assim, temos a ideia de retirar característica e força de um direito para redirecioná-lo para a constituição de outro, um detalhe sutil que finda-se sob prejuízo.

Segundo Laval (2019, p. 180) "a privatização dos interesses é uma situação que impede, por natureza, a politização coletiva de necessidades e direitos legítimos". Esse modelo gerencialista na educação pública atinge uma armadilha fiscal por meio da individualização, dito de outro modo, o professor é induzido a buscar saídas individuais, esse viés desfigura a organização sindical frente à luta pelos direitos da categoria – onde o piso salarial nacional seja o patamar inicial e não um teto, aplicando os adicionais por tempo de serviço e a titulação como forma de valorizar a experiência docente e seus estudos adquiridos –, essa lógica se contrapõe ao mercado e gasto empresarial enquanto direito público inalienável.

O direito à educação está intrínseco a valorização monetária dos professores, plano de carreira sólido que se materialize, bem como vencimento salário-base e remuneração condiga, evidenciando um nexo causal pois não existe educação de qualidade com profissionais precarizados, mal-estar docente ou desestimulados mediante uma carreira deteriorada.

Ao fim e ao cabo, a privatização dos interesses, traz um contexto que impede a politização e à luta coletiva, desvela-se a estratégia de precarização da carreira docente, isto é, a ideia de unidade é fragmentada, os direitos protelados tanto por subterfúgios quanto pela criação de empecilhos e incremento de "jabutis" nas legislações, perfaz uma insegurança jurídica que destoa do interesse pelo magistério público e favorece a lógica mercantil.

Torna-se essencial reestruturar o sentido de politizar, compreendendo que a judicialização pode ocorrer em consonância com à luta de classes, consciente e contínua de forma uníssona pela coletividade docente oxigenando e estruturando a defesa dos direitos na carreira do magistério. Nesse sentido, estamos diante da correlação de forças entre o Estado sobre a profissão docente e a coletividade enquanto unidade formada, tendo em vista que, ele não é um instrumento exclusivo da classe dominante. Conforme Pereira (2011, p. 147):

> Em verdade ele é uma instituição constituída e dividida por interesses diversos, tendo como principal tarefa administrar esses interesses, mas sem neutralidade. É por isso que Poulantzas (1980) o define como uma *condensação de relações de forças*, isto é, uma condensação de forças identificada como um *bloco no poder* ou como um *pacto de dominação* que exerce o seu domínio por meio de um aparato institucional (burocrático, jurídico, policial, ideológico) sobre a sociedade, embora seja influenciado por esta. Assim, o poder do Estado representa a força concentrada e organizada da sociedade, com vista a regulá-la em seu conjunto.

A necessidade de se relacionar com todas as classes sociais, para fins de legitimação e fortalecimento, torna a materialização dos direitos na carreira docente uma condição inerente.

Portanto, essa garantia precisa ser efetivada de uma forma ou de outra. Paralelamente, está posto que a desvalorização da profissão docente é um viés prejudicial sem apoio massivo da sociedade. Essa mesma sociedade constitui o Estado sob a forma de agentes políticos do Poder Executivo. Por fim, esses gestores detêm um poder eminentemente transitório e temporário, estritamente limitado pela periodicidade e pela alternância do poder democrático.

A licença-prêmio se perfaz como um benefício essencial, tendo em vista as condições laborais e mal-estar docente, isto é, trata-se de um período com descanso remunerado sem prejuízos na remuneração docente. Aparecida de Goiânia apresenta a maior deturpação, o direito não é implementado com facilidade, criando empecilhos para a sua concessão, sendo apenas 3 meses após uma década (decênio) de efetivo trabalho laboral, ou seja, 10 anos, essa questão não foi mais pautada para reaver, considerando as implicações e importância de manter a saúde mental e da voz por professores que lecionam em sala de aula sob forma contínua.

O município de Guapó faz essa compensação sobre o decênio, aplicando 6 meses como direito da licença-prêmio, enquanto Aparecida de Goiânia estende os anos mantendo a mesma quantidade de meses que demonstra um descaso com a saúde dos profissionais da educação, em especial, professores. Outros benefícios comuns como: licença por interesse particular e maternidade, mantém o mesmo padrão com dificuldade de implementação pelo rito comum do processo administrativo por meio de requerimento.

Diante do exposto, os demais municípios da amostra: Bela Vista de Goiás, Goiânia, Santo Antônio de Goiás e Santa Bárbara de Goiás configuram e mantêm o mesmo padrão do interstício de tempo, sendo 3 meses para cada 5 anos de efetivo trabalho laboral docente.

3.5 Comparação dos vencimentos e das remunerações salariais: agentes políticos, servidores públicos e professores.

A saber, os agentes políticos são detentores de postos sobre o alto escalão público, possuem mandatos eletivos, por exemplo prefeitos e vereadores e/ou agentes que ingressaram mediante garantias constitucionais da irredutibilidade de subsídio e estabilidade excepcional pela alta relevância como promotores de justiça e juízes, esses últimos sendo resguardados perante a função de soberania estatal, já os prefeitos e vereadores são temporários e não possuem essa estabilidade, embora seus cargos tenham alta relevância política e constitucional, esses dependem do voto popular, caso não tenham êxito retornam à condição de cidadãos comuns após o término do período de exercício do cargo político, isto é, o mandato político.

Servidores públicos são os trabalhadores da estrutura administrativa, aqueles que também executam as atividades meios e fins, sobretudo, detém uma relação profissional permanente por meio da carreira ao ingressar a partir de certame e tomar posse do cargo, isto é, concurso público como professores, médicos e enfermeiros, pela garantia da continuidade dos serviços públicos básicos voltados à população.

Esta seção é estruturada com ênfase na profissão docente, logo, pela carreira do magistério, configurando quadros que aplicam comparações aos contextos dos vencimentos-base e da remuneração docente, vinculando o período de concurso e nível de formação com as demais profissões para aproximar-se dos contrastes. Dessa forma, vislumbram-se desvendar as singularidades ao comparar os vencimentos, as remunerações e a carga horária de servidores públicos e agentes políticos nos municípios da amostra.

Antes de adentrar, vamos evidenciar algumas particularidades da profissão e carreira docente como a relação da carga horária, em geral, os professores dos municípios se concentram sobre 30 horas que significa diante do senso comum "meio período" de trabalho, todavia, acumulam-se inúmeras demandas sobre lecionar as aulas, isto é, a prática docente em sala de aula que se inicia pelo cumprimento dos horários e obrigações docente, uma vez que, o tempo para o devido planejamento pedagógico semanal computado dentro da carga horária de trabalho, no geral, assenta-se por meio de um notável descumprimento sobre 1/3 (um terço) para essa jornada de extraclasse (planejamento pedagógico), isso resulta inclusive em passivos trabalhistas e consequentemente, incomensuráveis prejuízos à qualidade do ensino público.

Quadro 7 – Município de Aparecida de Goiânia comparação de cargos na referência novembro de 2025.

Cargo	Vencimento salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 31.322,09	R$ 31.322,09	Eletivo	2025	40
Vereador	R$ 26.080,98	R$ 26.080,98	Eletivo	2025	40
Promotor de Justiça local	R$ 39.753,21	R$ 74.415,77	Concursado	1996	–
Médico	R$ 5.062,44	R$ 17.073,07	Concursado	2004	20
Guarda Civil Municipal	R$ 1.833,84	R$ 11.875,54	Concursado	2005	40
Auditor Fiscal	R$ 14.504,43	R$ 35.128,57	Concursado	2003	40
Procurador do Município IV	R$ 17.800,20	R$ 45.729,55	Concursado	2003	40
Enfermeiro	R$ 3.710,36	R$ 9.408,03	Concursado	2013	30
Agente de Trânsito	R$ 8.421,00	R$ 19.983,65	Concursado	2008	30
Professor PE-I (Graduado)	R$ 4.539,12	R$ 6.808,66	Concursado	1999	30
Professor PE-II (Especialista)	R$ 5.673,89	R$ 8.227,13	Concursado	2003	30
Professor PE-III (Mestrado)	R$ 6.675,16	R$ 10.012,74	Concursado	2011	30
Professor PE-IV (Doutorado)	R$ 7.996,51	R$ 12.239,84	Concursado	2011	30

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).

O ato de comparar é imprescindível ao aplicar análises minuciosas com o objetivo de desvelar as contradições postas, embora, existam particularidades, esse princípio é um parâmetro que promove uma (re)leitura sobre a configuração aplicada no contexto investigado, tanto para compreender o vencimento salário-base quanto a remuneração bruta com diferenças que devem ser elencadas para apreender as nuances no cenário da valorização monetária.

É apresentado no Quadro 7 uma particularidade sobre aferição do cargo de promotor de justiça local, isto é, aqueles que atuam nos municípios, situação que se replica nos demais quadros analisados acerca da carga horária, não constam registros nos certames e/ou portais de transparência do judiciário a definição em Goiás. Diante do exposto, constata-se uma independência na rotina laboral conforme o volume de trabalho sob dedicação integral com variações, isso justifica a indefinição sobre a carga horária do cargo de promotor de justiça.

Os cargos de professor conforme a formação que se configura por níveis/classes no plano de carreira do magistério, o professor nível PE-I destacado, não está com o vencimento de R$ 4.277,31 para 30 horas que refere-se ao PSPN do referido ano de 2025, foi considerado sobre o município de Aparecida de Goiânia o mês de novembro, considerando que o prazo suficiente para ter aplicado o reajuste do piso salarial anual, o vencimento-base de R$ 4.539,12 demonstra a letra D conforme a Tabela Salarial Profissional do ano de 2025 através de conferência realizada no Portal da Transparência, nesse sentido temos o encontro de uma contradição plena, tendo em vista que, a professora tomou posse no ano de 1999 e deveria estar na última letra da tabela (J).

Portanto, desvela-se uma cortina histórica de desvalorização docente pelo processo cultural, sendo difícil mensurável os prejuízos monetários, bem como não se aplica uma operacionalização eficiente, célere e condizente para materializar os direitos na carreira do magistério, como da progressão horizontal automática pela lei municipal nº 2.606/2006 que em síntese afirma no art. 49 sendo por antiguidade; art. 50 a cada dois anos; art. 54 a partir da data da posse pela inclusão na referência padrão A; e, finda com art. 78 pelo acréscimo de 2%.

Ao analisar os cargos, inferem-se os seis maiores vencimentos e remunerações por ordem, a saber: 1. Promotor de Justiça da Comarca local; 2. Prefeito; 3. Vereador; 4. Procurador do Município IV; 5. Auditor Fiscal; e 6. Agente de Trânsito, com o menor vencimento de R$ 8.421,00 e remuneração de R$ 19.983,65. Observa-se que um professor com nível superior, possuindo o último grau de estudos (doutorado), ainda assim ficaria abaixo do vencimento e também da remuneração, considerada a mesma carga horária de trabalho do Agente de Trânsito.

Nesse sentido, constata-se uma inversão de prioridades em relação à formação acadêmica ao realizar comparações, há, portanto uma evidente desvalorização da carreira do

magistério quando comparada os demais cargos, funções operacionais ou de fiscalização, o teto da educação com nível de doutorado equivale a apenas 16,4% da remuneração do Promotor de Justiça na comarca local, temos uma contradição incontestável quando se pauta o quesito de elevada formação acadêmica. Das diferenças sobre o ano de admissão no Quadro 7 não utiliza padrão fixo, devido aos tempos diversos sobre cargos e certames/concurso, todavia, buscou-se analisar as carreiras consolidadas de servidores concursados e os cargos de agentes políticos.

A partir da análise, identificam-se os seis menores vencimentos, a saber: 1. Guarda Civil Municipal, com vencimento de R$ 1.833,84 para uma jornada de 40 horas; 2. Enfermeiro, com R$ 3.710,36 para 30 horas; 3. Professor PE-I (ensino superior completo), com R$ 4.539,12 para 30 horas; 4. Médico, com R$ 5.062,44 para 20 horas; 5. Professor PE-II (especialista com pós-graduação *lato sensu*), com R$ 5.673,89 para 30 horas; e 6. Professor PE-III (mestre com pós-graduação *stricto sensu*), com R$ 6.675,16 para 30 horas.

Por conseguinte, as seis piores remunerações brutas, considerada a mesma carga horária mencionada anteriormente, perfazem-se nos cargos de: 1. Professor PE-I (ensino superior completo), com R$ 6.808,66; 2. Professor PE-II (especialista com pós-graduação *lato sensu*), com R$ 8.227,13; 3. Enfermeiro, com R$ 8.227,13; 4. Professor PE-III (mestre com pós-graduação *stricto sensu*), com R$ 10.012,74; 5. Guarda Civil Municipal, com R$ 11.875,54; e, por fim, 6. Professor PE-IV (doutor com pós-graduação *stricto sensu*), com R$ 12.239,84. O cargo de médico foi excluído desta listagem por apresentar remuneração superior às demais citadas, totalizando R$ 17.073,07 para uma jornada de 20 horas.

Portanto, desvenda-se que a desvalorização docente ocorre pelo parâmetro da formação acadêmica, dito de outro modo, uma notável inversão da cobrança mediante uma lógica sobre estudar, qualificar, participar de formações continuadas ou aperfeiçoamento para ser valorizado, quando o professor com o nível máximo de titulação acadêmica superior (Doutorado), recebe valor inferior ao de cargos de nível médio ou técnico.

Como resultado, observa-se um profundo ataque na profissão docente nesse município que se passa pelo viés da desfiguração sobre o reconhecimento financeiro, conforme os certificados/diplomas elevados adquiridos, essa circunstância reflete a desvalorização docente histórica por meio da deterioração e proletarização da força de trabalho intelectual, operando pela lógica da subversão do valor das credenciais educativas.

Desse modo, priorizam as carreiras que garantem o controle social, a arrecadação fiscal ou eficiência operacional imediata, materializando uma lógica do mercado na gestão pública local sustentada pela racionalidade da utilidade política e fiscal e não pela meritocracia ou elevada formação acadêmica na carreira do magistério.

Quadro 8 – Município de Bela Vista de Goiás comparação de cargos na referência novembro de 2025.

Cargo	Vencimento Salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 28.000,00	R$ 28.000,00	Eletivo	2025	40
Vereador	R$ 9.900,00	R$ 12.166,00	Eletivo	2025	30
Promotor de Justiça local	R$ 35.877,27	R$ 44.389,92	concursado	2020	–
Procurador do Município	R$ 16.209,20	R$ 23.851,91	concursado	2014	30
Vigia	R$ 6.341,17	R$ 10.091,17	concursado	2016	40
Técnico em Contabilidade	R$ 7.404,33	R$ 12.354,33	concursado	2006	40
Médico	R$ 7.775,01	R$ 10.885,01	concursado	2025	40
Enfermeiro	R$ 6.269,92	R$ 7.819,92	concursado	2016	40
Agente Administrativo	R$ 19.088,03	R$ 21.138,03	concursado	2006	40
Professor P-II (Graduado)	R$ 4.015,92	R$ 4.827,53	concursado	2020	30
Professor P-III (Especialista)	R$ 5.220,69	R$ 6.641,86	concursado	2016	30
Professor P-IV (Mestrado)	R$ 5.742,77	R$ 6.447,07	concursado	2020	30
Professor P-V (Doutorado)	R$ 6.317,05	R$ 7.580,46	concursado	2016	30

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).

Em que pese à urgência e relevância sobre elucidar e dirimir o termo incógnita, nas análises não foi possível identificar e aferir a carga horária sobre o cargo de promotor de justiça que é vitalício, podendo fiscalizar a lei e processar criminosos ou políticos poderosos sem receio de sofrer demissão por pressões políticas, sua carga horária é desconhecida pela efetiva independência laboral.

Outrossim, no município de Bela Vista de Goiás temos nos cargos de professores uma realidade que assemelha-se ao contexto de Aparecida de Goiânia, sendo a falha na operacionalização da carreira docente sobre progressões horizontais, os níveis estão na base da referência de acordo com a tabela salarial de 2025, isto significa dizer que desde a posse não tiveram concessões da ascensão na carreira por letras quem assumiu em 2016 ou 2020.

Essa dispersão salarial é um indicador que pode estruturar uma desigualdade entre maiores e menores salários. De acordo com Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 132:

> Por sua vez, a diferença entre a remuneração inicial e a final, que corresponde à dispersão salarial, é resultado de dois fatores: das variações do vencimento profissional, decorrentes da progressão ao longo da carreira, e do peso relativo, na composição da remuneração, das vantagens que se acrescentam a esse vencimento. Portanto, quanto menor a diferença entre vencimento básico e final, e quanto maior o peso do vencimento e menor o peso das vantagens, menor a dispersão. Ao contrário, quanto maior a diferença entre vencimento básico e final, e quanto menor o vencimento e maior o peso das vantagens, maior a dispersão salarial de uma categoria profissional.

Diante do exposto, essa citação aponta que os recursos disponíveis não são ilimitados, o que reverbera sob critérios que possam aplicar a materialização ao definir uma escala de

remuneração, evitando ônus excessivo para os cofres públicos que levam ao descumprimento do plano de carreira docente.

É essencial salientar ainda o que demonstra o autor sob essa ótica ao afirmar que: "o vencimento básico define-se em relação à dispersão salarial: quanto maior o vencimento básico, menor a dispersão e, ao contrário, quanto menor o vencimento básico, maior a dispersão salarial" (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 131).

Essas cautelas requerem atenção que são fundamentais para evitar uma carreira desestimulante, nessa medida da progressão sobre a adição de valores pecuniários insignificantes perante o vencimento salário-base.

Pelas análises sobre os cargos, é possível destacar os seis vencimentos mais elevados, por ordem, a saber: 1. Promotor de Justiça da Comarca local; 2. Prefeito; 3. Agente Administrativo; 4. Procurador do Município; 5. Vereador; e 6. Médico. No que se refere às respectivas melhores remunerações, identificam-se: 1. Promotor de Justiça; 2. Prefeito; 3. Procurador do Município; 4. Agente Administrativo; 5. Técnico em Contabilidade; e 6. Vereador. Desse modo, temos alterações sobre o quesito remuneração, quando ocorre a incorporação integral no vencimento salário-base, tem-se uma diferença propositiva e salutar.

Ao realizar o sentido inverso para contrastar, o seguinte cenário apresenta-se sobre os menores vencimentos, a saber: 1. Professor P-II (ensino superior completo), com vencimento de R$ 4.015,92 para uma jornada de 30 horas; 2. Professor P-III (especialista com pós-graduação *lato sensu*), com R$ 5.220,69 para 30 horas; 3. Professor P-IV (mestre com pós-graduação *stricto sensu*), com R$ 5.742,77 para 30 horas; 4. Enfermeiro, com R$ 6.269,92 para 40 horas; 5. Professor P-V (doutor com pós-graduação *stricto sensu*), com R$ 6.317,05 para 30 horas; e 6. Vigia, com R$ 6.341,17 para uma jornada de 40 horas.

Destarte, o encontro das respectivas menores remunerações revela os seguintes cargos: 1. Professor P-II, com remuneração de R$ 4.827,53; 2. Professor P-III, com R$ 6.641,86; 3. Professor P-IV, com R$ 6.447,07; 4. Professor P-V, com R$ 7.580,46; 5. Enfermeiro, com R$ 7.819,92; e, por fim, 6. Vigia, com remuneração de R$ 10.091,17.

Nota-se uma remuneração final muito próxima entre os cargos docentes P-III e P-IV, dinâmica que decorre da composição de gratificações e vantagens. Logo, reverberam a partir do vencimento-base, por fim, demonstra a importância de elevar o vencimento na carreira.

Além disso, vem à tona o enquadramento de todos os respectivos níveis da carreira docente tanto nos piores vencimentos como nas remunerações finais, essa nuance é reflexo da análise realizada sobre proletarização do trabalho intelectual, pela inserção da nova gestão pública em que se vincula uma racionalidade política e fiscal para estruturar arrecadação fiscal.

Quadro 9 – Município de Goiânia comparação de cargos na referência novembro de 2025.

Cargo	Vencimento salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 37.562,77	R$ 37.562,77	eletivo	2025	40
Vereador	R$ 28.937,08	R$ 28.937,08	eletivo	2025	30
Promotor de Justiça local	R$ 39.753,21	R$ 72.094,68	concursado	2016	–
Chefe de Gabinete	R$ 21.670,68	R$ 24.921,28	temporário	2025	40
Enfermeiro	R$ 6.078,79	R$ 14.761,98	concursado	2009	30
Médico	R$ 7.808,34	R$ 16.208,50	concursado	2002	20
Fonoaudiólogo	R$ 6.450,85	R$ 11.288,99	concursado	2008	30
Guarda Civil Municipal	R$ 9.269,39	R$ 11.631,18	concursado	2006	40
Analista Tecnológico	R$ 18.079,64	R$ 38.447,92	concursado	1999	40
Procurador do Município	R$ 24.601,77	R$ 48.036,61	concursado	2016	40
Agente de Trânsito	R$ 3.918,64	R$ 23.117,01	concursado	2011	30
Assistente Administrativo	R$ 6.436,59	R$ 11.073,33	concursado	2008	40
Auditor de Tributos	R$ 26.384,22	R$ 35.884,23	concursado	2016	30
Auditor de Finanças	R$ 9.213,45	R$ 24.137,02	concursado	2011	30
Biomédico	R$ 6.450,85	R$ 14.367,35	concursado	2008	30
Analista Assuntos Sociais	R$ 9.777,38	R$ 20.043,63	concursado	2009	30
Professor P-II (Licenciatura)	R$ 3.953,32	R$ 6.801,73	concursado	2021	30
Professor P-II (Especialista)	R$ 4.194,07	R$ 7.114,70	concursado	2017	30
Professor P-II (Mestrado)	R$ 4.319,90	R$ 8.544,97	concursado	2013	30
Professor P-II (Doutorado)	R$ 4.720,46	R$ 9.617,86	concursado	2008	30

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).

Na capital Goiânia temos a maior proporção de cargos estruturados por ser de grande porte. Entre as singularidades nota-se uma prioridade no topo político e jurídico, bem como nas carreiras de fiscalização e segurança, no entanto, aplicam uma subvalorização muito acentuada ao trabalho docente e, isso independe do nível de titulação/diplomas e estudos adquiridos.

Desse modo, infere-se a apresentação dos dez maiores vencimentos em ordem decrescente, a saber: 1. Promotor de Justiça local; 2. Prefeito; 3. Vereador; 4. Auditor de Tributos; 5. Procurador do Município; 6. Chefe de Gabinete; 7. Analista Tecnológico; 8. Analista de Assuntos Sociais; 9. Guarda Civil Municipal; e 10. Auditor de Finanças. Por conseguinte, expressam-se as dez maiores remunerações: 1. Promotor de Justiça local, com R$ 72.094,68; 2. Procurador do Município, com R$ 48.036,61; 3. Analista Tecnológico, com R$ 38.447,92; 4. Prefeito, com R$ 37.562,77; 5. Auditor de Tributos, com R$ 35.884,23; 6. Vereador, com R$ 28.937,08; 7. Chefe de Gabinete, com R$ 24.921,28; 8. Auditor de Finanças, com R$ 24.137,02; 9. Agente de Trânsito, com R$ 23.117,01; e 10. Analista de Assuntos Sociais, com R$ 20.043,63.

Ao considerar que o vencimento salário-base é salutar para estruturar uma carreira docente condigna, percebe nas próximas análises um distanciamento desse eixo de compreensão, bem como a contínua aplicação sobre desvalorização intelectual, em outros

termos, trata-se de não aplicar repercussão aos docentes que possuem certificados de especialista e/ou diplomas de mestrado/doutorado.

Dessa forma, os dez menores vencimentos-base são: 1. Agente de Trânsito com R$ 3.918,64; 2. Professor P-II (Licenciatura) com R$ 3.953,32; 3. Professor P-II (Especialista) sendo R$ 4.194,07; 4. Professor P-II (Mestrado) percebendo R$ 4.319,90; 5. Professor P-II (Doutorado) com R$ 4.720,46; 6. Enfermeiro com R$ 6.078,79; 7. Assistente Administrativo sendo R$ 6.436,59; 8. Fonoaudiólogo com R$ 6.450,85; 9. Biomédico percebendo R$ 6.450,85; e, 10. Médico com R$ 7.808,34 para 20 horas enquanto carga horária de trabalho semanal.

Desvela-se, portanto, uma estrutura marcada por profunda assimetria institucional, essa listagem dos dez piores salários evidencia que toda a carreira docente, isto é, da licenciatura até o doutorado, se encontra confinada a base da pirâmide que aponta o cenário de proletarização do trabalho intelectual reverberado na análise dos municípios de Aparecida de Goiânia e Bela Vista de Goiás, percebe-se também uma indústria de penduricalhos ou distorções que elevam de forma significativa alguns cargos mencionados.

Todavia, o panorama comprova que a política fiscal adotada atua na contenção de despesas na folha de pagamento, justamente nas áreas essenciais tendo em vista a capilaridade social, em termos estritos, é legitimado uma expansão explícita de vantagens pecuniárias e benefícios aos setores de arrecadação, fiscalização e representação política, dessa forma, insere também os conflitos mediante a resistência sobre valorização. Segundo, Laval (2019, p. 279):

> O capitalismo, por mais imperioso e imperial que seja, é um sistema de produção e troca – instável no plano econômico – que não é capaz de dominar inteiramente o mundo cultural e social, que não consegue nem sequer "gerir" segundo seus próprios imperativos sem que isso suscite tensão, resistência e muitos conflitos. Para provar essa incapacidade, basta considerarmos o crescimento da burocracia nos últimos dois séculos, o aumento do número de instituições de socialização de compensação, a proliferação das normas jurídicas, técnicas e deontológicas, e, enfim, a expansão de todas as formas de educação, controle e "regulação" que acompanham a expansão do capitalismo, corrigem suas dinâmicas espontâneas e contrabalançam "artificialmente" a destruição das formas mais antigas de normatividade social.

Como é possível evidenciar que a regulação, o controle e a própria organização da educação pública configuram-se como espaços de tensão e conflito, a luta histórica dos professores por melhores salários, planos de carreira e insumos suficientes não é um evento isolado. Ela reflete a resistência da categoria sob os imperativos da austeridade fiscal e do controle burocrático que formatam uma estrutura sistêmica.

A profissão docente responde a isso com mobilizações, identificando uma divisão no funcionalismo público: os setores ligados ao controle e à repressão fiscal ou política recebem

privilégios, enquanto a educação é vista pelo capital como um gasto a ser contido por meio do achatamento salarial. No entanto, a luta de classes materializa-se — ou precisa ser consolidada —, numa disputa pelo fundo público e na denúncia dessa disparidade por meio de estratégias visando à valorização profissional equivalente aos demais níveis superiores.

Desenha-se também as dez menores remunerações sendo: 1. Professor P-II (Licenciatura); 2. Professor P-II (Especialista); 3. Professor P-II (Mestrado); 4. Professor P-II (Doutorado); 5. Assistente Administrativo; 6. Fonoaudiólogo; 7. Guarda Civil Municipal; 8. Biomédico; 9. Enfermeiro; e, 10. Médico, por meio da menor carga horária sendo 20 horas.

Essas remunerações ínfimas dos mestres, corrobora com uma estruturação sistêmica de marginalização e desimportância da carreira docente e seus respectivos níveis de títulos, certificados e diplomas, mesmo em condição acadêmica elevada como mestrado/doutorado. Em síntese, o nascimento do magistério público brasileiro como carreira profissional docente, sustenta-se por fundo tributário estatal, saiu da tutela da Igreja para um agente pago pelo Estado, a partir das Reformas Pombalinas pela criação das "aulas régias" ao subsídio literário com imposto específico pela Carta Régia em 1772, sendo um antecedente no devir histórico.

> Fica claro, portanto, que desde o início do assalariamento do professor público via subsídio literário existe uma tensão valorativa entre "o suficiente para o sustento e o necessário para a qualidade", que puxam para cima e "as limitações do Tesouro, a desimportância do ofício e o número de professores" que puxam para baixo (Monlevade, 2000, p. 88).

O contexto contemporâneo aponta para esse cenário de desprestígio perante a profissão docente e a carreira do magistério. Ao detalhar a distribuição dos cargos no quadro 9 por carga horária se perfaz na seguinte forma: 1 cargo detentor de incógnita com independência na rotina, não estando sua jornada de trabalho definida nos portais oficiais e certame, 1 cargo de 20 horas semanais, 12 cargos sobre 30 horas semanais e 6 cargos com 40 horas semanais.

Quadro 10 – Município de Guapó comparação de cargos na referência novembro de 2025.

Cargo	Vencimento salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 19.000,00	R$ 19.000,00	Eletivo	2025	40
Vereador	R$ 9.901,91	R$ 9.901,91	Eletivo	2025	36
Promotor de Justiça local	R$ 37.765,55	R$ 81.584,81	Concursado	2013	–
Médico	R$ 16.192,68	R$ 19.431,21	Concursado	2025	40
Guarda Civil Municipal	R$ 2.219,03	R$ 6.313,87	Concursado	2023	40
Assistente Social	R$ 6.874,64	R$ 8.332,05	Concursado	2024	30
Procurador do Município	R$ 5.286,14	R$ 6.396,22	Concursado	2024	20
Enfermeiro	R$ 5.236,93	R$ 12.383,48	Concursado	2007	40
Fiscal de obras e posturas	R$ 3.258,84	R$ 10.786,75	Concursado	2004	40
Professor P-III (Graduado)	R$ 4.576,14	R$ 6.223,54	Concursado	2019	30

Professor P-IV (Especialista)	R$ 5.125,27	R$ 7.329,12	Concursado	2019	30
Professor P-V (Mestrado)	Inexistente	–	–	–	–
Professor P-VI (Doutorado)	Inexistente	–	–	–	–

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).
Nota: Os níveis de Mestrado P-V e Doutorado P-VI não existem na tabela salarial do magistério sob vencimento.

Pelas análises anteriores, os municípios de grande porte possuem muitas divergências na estruturação dos vencimentos e cargos públicos consolidados ao comparar com os demais de médio ou pequeno porte. Já no município de Guapó, pelo Quadro 10 expressam-se omissões aos cargos/níveis ou classes para professores que possuam mestrado/doutorado na carreira do magistério municipal. Essa condição caracteriza um desmantelamento da profissão docente, ou seja, um desmonte da educação que aponta também uma repulsa sobre professores que buscam o aprimoramento profissional e suas respectivas formações continuadas.

Há, portanto, profundas divergências ao contrastar os vencimentos-base com as remunerações. Resulta apontar os seis maiores vencimentos, a saber: 1. Promotor de Justiça local com R$ 37.765,55; 2. Prefeito percebendo R$ 19.000,00; 3. Médico com R$ 16.192,68; 4. Vereador com R$ 9.901,91; 5. Assistente Social percebendo R$ 6.874,64; e, 6. Procurador do Município com R$ 5.286,14. Agrava-se esse contexto, em virtude de não apresentar nenhum cargo/nível docente entre os maiores vencimentos, isso reverbera uma política fiscal de arrocho salarial diante da carreira docente no município.

Dispõe também ressaltar as seis maiores remunerações, nesse sentido temos: 1. Promotor de Justiça local sendo R$ 81.584,81; 2. Médico com R$ 19.431,21; 3. Prefeito com R$ 19.000,00; 4. Enfermeiro percebendo R$ 12.383,48; 5. Fiscal de obras e posturas sendo R$ 10.786,75; e, 6. Vereador com R$ 9.901,91.

Esse contexto sobre deterioração da carreira docente, quando observa-se lacuna sobre níveis fundamentais para a garantia e atratividade da carreira do magistério sobre mestrado e doutorado, se infere uma necessidade de preservação dos recursos da educação e suas reais finalidades, ainda, devemos rememorar que o financiamento da educação existe, logo, não deve prevalecer a inexistência de níveis elevados da profissão docente na tabela salarial profissional.

> Há anos e especialmente a cada ciclo eleitoral, são elaboradas propostas de reforma tributária. Há um consenso acerca da progressividade do sistema tributário brasileiro, dos riscos e prejuízos da guerra fiscal e da necessidade de modernização. Em relação à educação, cujo financiamento é baseado na vinculação da receita de impostos, tem-se como objetivo preservar os valores dos recursos (Sena, 2023, p. 275).

A existência de um plano de carreira docente, indissociável de uma tabela salarial condizente, perfaz uma relação intrínseca e indiscutível para constituir o parâmetro integral da valorização monetária. Essa estrutura deve conter cargos, níveis, classes e vencimentos iniciais, além de ser atualizada e acompanhada de forma sistemática pelo sindicato, pelos poderes Executivo e Legislativo e por toda a categoria envolvida. Da mesma forma, deve ser disponibilizada por meio de uma publicização célere e eficiente, atendendo aos princípios da transparência pública.

Diante do exposto, há, ainda os seis piores vencimentos no município de Guapó sendo compostos pelos seguintes cargos: 1. Guarda Civil Municipal percebendo R$ 2.219,03; 2. Fiscal de obras e posturas com R$ 3.258,84; 3. Professor P-III (Graduado) sendo R$ 4.576,14; 4. Professor P-IV (Especialista) com R$ 5.125,27; 5.Enfermeiro percebendo R$ 5.236,93; e, 6. Procurador do Município com R$ 5.286,14.

Por conseguinte, temos também as seis piores remunerações que são: 1. Professor P-III (Graduado) percebendo R$ 6.223,54; 2. Guarda Civil com R$ 6.313,87; 3. Procurador do Município sendo R$ 6.396,22; 4. Professor P-IV (Especialista) percebendo R$ 7.329,12; 5. Assistente Social com R$ 8.332,05; e, 6. Vereador com R$ 9.901,91.

A presença dos professores entre os piores vencimentos e de forma consecutiva também nas remunerações, sinaliza um cenário de profunda desvalorização e deterioração da carreira docente. Todavia, ao comparar com os três municípios anteriores, a capital Goiânia permanece com o pior vencimento salário-base para professor com nível superior completo e Guapó atinge o quarto lugar, estando a frente de Bela Vista de Goiás e Aparecida de Goiânia, voltando a retroceder quando pauta-se o nível de professor especialista com pós-graduação *lato sensu* ao ocupar o segundo pior vencimento.

Essa prioridade acerca da análise do vencimento salário-base se constitui pelo princípio da real valorização monetária, que inclusive condiciona a partir do vencimento-base uma adequação propositiva na futura aposentadoria docente.

Notavelmente, no âmbito do Fundeb, é importante destacar a existência dos indicadores de atendimento e melhoria de aprendizagem, corrobora para calcular a distribuição dos recursos e complementação financeira da União para os Estados, Distrito Federal e também Municípios, determinando mecanismos para compreender os indicadores e equidade de aprendizagem, bem como complementa o investimento público por meio de um regime de corresponsabilidade e cooperação federativa sistematizada pela União que configura: Valor Aluno Ano Fundeb (VAAF), Valor Aluno Ano Total (VAAT) e Valor Aluno Ano Resultado (VAAR).

> Em síntese, na sistemática do VAAT, os dados financeiros são os de dois anos passados, corrigidos pela variação nominal das receitas totais integrantes dos Fundos nesses 24 meses, mas as matrículas não são as de dois anos atrás, mas aquelas registradas pelo último censo escolar, sendo observadas as ponderações e o fator multiplicativo, no caso da educação infantil, válido até o exercício de 2023. [...] No caso do VAAR será considerada a evolução de indicadores de atendimento e de melhoria da aprendizagem com redução das desigualdades, nos termos do sistema nacional de avaliação da educação básica (Sena, 2023, p. 138).

Em outros termos, o VAAF-MIN garante um patamar mínimo por aluno em cada estado, distribuído com base na arrecadação, isto é, os impostos que compõem o fundo, correspondente a 10% do valor total do fundo equidade por Estado e do Distrito Federal, influenciado pelo censo escolar por meio do número de matrículas, reduzindo desigualdade entre os estados.

Já o VAAT busca equalizar os recursos, este corresponde a 10,5% do valor total do fundo para equidade por município mediante número de alunos matriculados, assim, injeta-se verba federal direto nos municípios fragilizados.

Dessa forma, é possível socorrer os municípios mais pobres, mesmo que cheguem ao nível nobre, isso requer um intervalo de tempo para lidar com dados fidedignos, uma vez que calcula-se a soma de todas as receitas disponíveis da rede, obviamente, além do Fundeb.

Por fim, o VAAR corresponde a 2,5 % do valor total do fundo e, estabelece um sistema de bonificação financeira por resultado, induzindo a melhoria da gestão, para que as redes cumpram metas de gestão e melhorem os seus índices de aprendizagem, por exemplo: combate a evasão escolar, referendar a implementação de currículos ajustados à Base Nacional Comum Curricular (BNCC), processo democrático via eleições para gestores, mitigando a indicação puramente política, participação em exames nacionais e práticas de redução de desigualdade pela ênfase de melhoria no aprendizado com foco na equidade socioeconômica e racial.

Portanto, em escala nacional, enquanto valor hipotético para ilustrar e facilitar a compreensão, pressupõem R$ 100 bilhões de reais gerados pelos impostos de estados e municípios, a União calcula o montante arrecadado e obrigatoriamente aplica o investimento de 23% (vinte e três por cento) de acordo com o novo fundeb.

Para rememorar estamos falando da lei nº 14.113/2020. Desse modo, injeta-se R$ 23 bilhões adicionais de recursos para a distribuição social regulada pelo VAAF, VAAT e VAAR. “Assim, podemos afirmar que o Brasil possui uma tripla vinculação de seus recursos públicos para a educação: impostos, salário-educação e percentual do PIB” (Amaral, 2012, p. 21). Configura-se também o novo Fundeb nesse cenário.

Quadro 11 – Município de Santo Antônio de Goiás comparação de cargos, mês de novembro de 2025.

Cargo	Vencimento salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 25.975,00	R$ 26.243,12	eletivo	2025	40
Vereador	R$ 6.601,27	R$ 8.661,27	eletivo	2025	36
Promotor de Justiça local	R$ 37.765,55	R$ 49.880,35	concursado	2008	–
Médico Clínico Geral	R$ 14.000,00	R$ 14.000,00	credenciado	2025	40
Auditor Fiscal	R$ 4.000,00	R$ 6.400,00	concursado	2025	40
Procurador Jurídico	R$ 6.540,66	R$ 8.500,00	comissionado	2025	40
Enfermeiro	R$ 4.318,18	R$ 5.181,82	concursado	2014	40
Técnico de Enfermagem	R$ 3.325,00	R$ 4.442,50	concursado	2012	40
Professor P-III (Licenciatura)	R$ 4.265,48	R$ 6.386,27	concursado	2012	30
Professor P-IV (Especialista)	R$ 4.652,80	R$ 7.222,39	concursado	2006	30
Professor P-V (Mestrado)	R$ 5.025,02	R$ 8.840,25	concursado	2006	30
Professor P-VI (Doutorado)	Inexistente	–	–	–	–

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).

Para a compreensão da inexistência do cargo/nível de doutorado sinalizado no Quadro 11, infere-se uma nuance no processo de análise, o nível P-III constava no Plano de Carreira e Remuneração (PCR) da lei nº 618/2018 como especialista (pós-graduação *lato sensu*) que submete esse cargo/nível para P-IV e dessa forma automaticamente extingue/desaparece o nível de doutorado na tabela que deveria estar como P-VI (Santo Antônio de Goiás, 2018). Adiciona a quantidade de 20 sobre 60 totalizando 80 pela lei nº 670/2019 a ser condicionada como licenciatura plena em Pedagogia. Portanto, cria, amplia e extingue cargos de provimento efetivo no âmbito do município de Santo Antônio de Goiás.

Dispõe no cargo de médico clínico geral a partir de credenciamento, tendo em vista que o município desvia-se por longa data da realização de certame público para cargo estatutário/efetivo. O procurador jurídico consta na tabela do padrão remuneratório no portal da transparência, mediante cargo comissionado de livre nomeação e exoneração sem vínculo efetivo, mas um emprego público com vínculo de confiança que depende exclusivamente da vontade do governante, nesse caso o prefeito enquanto chefe do executivo que pode ceder gratificações.

Pelas análises da estrutura remuneratória e funcional do Município de Santo Antônio de Goiás, revelam-se assimetrias entre elas, o cargo de auditor fiscal que é historicamente estratégico para arrecadações, apresenta um vencimento menor na realidade de municípios de pequeno porte ao comparar municípios de grande porte. O contrato de médico como credenciado aponta uma modalidade de contratação precária mediante prestação de serviços.

Entretanto, é oportuno salientar os cargos contendo os seis maiores vencimentos, sendo: 1. Promotor de Justiça local percebendo R$ 37.765,55; 2. Prefeito com R$ 25.975,00; 3. Médico

Clínico Geral sendo R$ 14.000,00; 4. Vereador percebendo R$ 6.601,27; 5. Procurador Jurídico com R$ 6.540,66; e, 6. Professor P-V mestrado (pós-graduação nível *stricto sensu*) sendo R$ 5.025,02. A inexistência do cargo de professor para o nível de doutorado, sinaliza um processo de deterioração sistêmica a partir do achatamento da carreira docente, o teto salarial passa a ser pelo nível/cargo ou classe de mestrado. Assim, a reestruturação extinguiu o topo da carreira docente, sistematizando uma perda financeira permanente e incomensurável.

Por conseguinte, as seis maiores remunerações a partir da hierarquia constante no Quadro 11 são: 1. Promotor de Justiça local com R$ 49.880,35; 2. Prefeito sendo R$ 26.243,12; 3. Médico Clínico Geral percebendo R$ 14.000,00; 4. Professor P-V mestrado (pós-graduação nível *stricto sensu*) sendo R$ 8.840,25; 5. Vereador com R$ 8.661,27; e, 6. Procurador Jurídico percebendo R$ 8.500,00.

Fica evidente que, em municípios de pequeno porte, os professores mais qualificados alcançam as maiores remunerações da folha de pagamento. Essa realidade reforça a necessidade de valorizar financeiramente o aperfeiçoamento profissional e a formação continuada. Portanto, os planos de cargos e carreiras devem assegurar que a evolução acadêmica corresponda, proporcionalmente, aos vencimentos da carreira docente.

Nesse sentido, é importante expor os seis menores vencimentos constatados sendo: 1. Técnico de Enfermagem com R$ 3.325,00; 2. Auditor Fiscal sendo R$ 4.000,00; 3. Professor P-III nível Superior Completo em Licenciatura percebendo R$ 4.265,48; 4. Enfermeiro com R$ 4.318,18; 5. Professor P-IV Especialista (pós-graduação nível *lato sensu*) sendo R$ 4.652,80; e, 6. Professor P-V mestrado (pós-graduação nível *stricto sensu*) percebendo R$ 5.025,02. Desse modo, percebe-se o enquadramento de todos os cargos e seus respectivos níveis da carreira docente entre os menores vencimentos iniciais na carreira pública do município.

Diante do exposto é pertinente refletir, logo, apresentar o que demonstra os dados acerca das seis piores remunerações que consideram os vencimentos-base somados as gratificações e adicionais, sendo compreendidas pelos seguintes cargos: 1. Técnico de Enfermagem com R$ 4.442,50; 2. Enfermeiro percebendo R$ 5.181,82; 3. Professor P-III nível Superior Completo em Licenciatura sendo R$ 6.386,27; 4. Auditor Fiscal percebendo R$ 6.400,00; 5. Professor P-IV Especialista (pós-graduação nível *lato sensu*) com R$ 7.222,39; e, 6. Procurador Jurídico sendo R$ 8.500,00.

Logo, é imperativo somar esforços na perspectiva de conferir uma nuance entre o professor P-III com licenciatura e o professor P-V que possuí mestrado, a diferença do vencimento salário-base é de apenas R$ 759,54 que sob essa ótica, temos uma valorização monetária inadequada ao nível acadêmico *stricto sensu*.

Um plano de carreira docente eficiente e condizente deve possuir interstícios e expresso valor monetário condigno, isto é, que recompensem atrativamente a verticalização acadêmica, tanto pela atratividade quanto permanência na carreira docente, tendo em vista o agravamento sobre inexistência do nível de doutorado na tabela que estabelece um teto artificial do topo na carreira docente pelo mestrado.

> Como resultado, a mercadoria força de trabalho não só é vendida ao seu valor decrescente, mas mesmo abaixo desse valor. Assim, torna-se possível que o capital, dadas condições razoavelmente favoráveis, compense qualquer tendência no declínio da taxa de lucro ao assegurar um acréscimo ainda maior na taxa de mais-valia, através de uma redução significativa nos salários reais (Mandel, 1982, p. 45).

Temos dessa forma, um mecanismo de recomposição fiscal e superexploração da força de trabalho que protege as finanças da prefeitura. Portanto, estamos falando de uma força de trabalho qualificada sendo vendida por um valor inferior ao custo real de sua reprodução.

O arrocho salarial praticado pelo Executivo municipal não é mera incapacidade da gestão financeira, mas, sobretudo, sinaliza uma escolha política visando garantir à custa da superexploração do magistério uma folga orçamentária sobre os fundos públicos.

Quadro 12 – Município de Santa Bárbara de Goiás comparação de cargos, mês de novembro de 2025.

Cargo	Vencimento salário-base	Remuneração	Natureza do vínculo	Ano de admissão	Carga horária
Prefeito	R$ 17.586,32	R$ 17.586,32	eletivo	2025	40
Vereador	R$ 6.350,94	R$ 7.600,94	eletivo	2025	36
Promotor de Justiça local	R$ 35.877,27	R$ 45.091,07	concursado	2013	–
Médico	R$ 8.291,80	R$ 11.608,52	concursado	2021	24
Controlador Interno	R$ 1.973,07	R$ 3.946,14	concursado	2021	40
Assistente Social	R$ 2.605,99	R$ 3.105,99	concursado	2022	30
Agente de Saúde	R$ 3.036,00	R$ 4.250,40	concursado	2021	40
Professor P-III (Graduado)	R$ 4.271,57	R$ 5.766,55	Concursado	2021	30
Professor P-IV (Especialista)	R$ 4.613,30	R$ 6.227,96	Concursado	2021	30
Professor P-V (Mestrado)	R$ 4.982,36	R$ 6.597,02	Concursado	2021	30
Professor P-VI (Doutorado)	Inexistente	–	–	–	–

Fonte: Portal da Transparência – Lei nº 12.527/2011 de Acesso à Informação (LAI) e Lei Complementar (LC) nº 131/2009 que obriga a divulgação dos salários de servidores públicos em tempo real, garantindo o acesso público e direito à informação. Elaborado e adaptado pelo autor com os dados das pesquisas (2026).
Nota: Nível de doutorado não existe na tabela salarial do magistério, perfazendo a inexistência de vencimento e remuneração docente ao cargo. Paralelamente, constata-se percentual para o adicional de titularidade no plano.

A produção, a reprodução e a difusão do conhecimento por meio de análises comparativas — isto é, o ato de contrastar realidades para desvelar as nuances e contradições nos planos de carreira, vencimentos e remunerações docentes —, estruturam-se como processos essenciais para conferir centralidade e relevância científica a esse debate no Brasil.

Embora o promotor de justiça local não pertença à estrutura administrativa direta do município, sua atuação enquanto membro essencial do Ministério Público (MP) o insere ativamente no processo de fiscalização e tutela dos direitos docentes. Essa atuação abrange a garantia da lei do piso, a evolução funcional, a legalidade e materialidade do plano de carreira.

Além disso, vale ressaltar e enfatizar que o MP detém a prerrogativa de instaurar inquéritos civis para investigar representações por descumprimento legal ou desvio de finalidade nas verbas da educação, bem como de expedir recomendações administrativas. Portanto, não trata-se de criar leis ou planos de carreira, mas, assegurar que o Poder Executivo observe as garantias jurídicas vigentes, preservando o princípio da segurança jurídica.

A partir das análises do Quadro 12 que serve como uma evidência empírica robusta para ilustrar a política de valorização do funcionalismo público em pequenos municípios que costumam achatar carreiras, desenvolver-se-á o exame das nuances e as contradições existentes no plano de carreira e na respectiva tabela salarial do magistério, em comparação com os demais cargos. Essa mediação, pautada em vencimentos e remunerações, permite desvendar o processo sistêmico instaurado também nos quadros dos municípios analisados anteriormente.

No percurso da análise, a saber, encontrar-se-á respectivamente a inexistência de níveis/classes como no contexto de Santa Bárbara de Goiás (2008a) estabelecendo em seu Plano de Carreira e Vencimentos (PCV) de forma expressa uma lacuna sobre o nível de Doutorado, enquanto cita tal nível para o adicional de titularidade e retorna para a tabela salarial constando apenas o nível de Mestrado que se finda como teto na carreira docente, em paralelo temos uma situação convergente no Plano de Carreira e Remuneração (PCR) de Santo Antônio de Goiás (2018) também concentra a inexistência do nível de Doutorado, por fim, uma assimetria complexa no Plano de Cargos e Vencimentos (PCV) do município de Guapó (2019) ao estabelecer lacunas para o nível de Mestrado e também para o Doutorado. Essas convergências são assimetrias com finalidade de desvalorizações monetárias, notavelmente incomensuráveis.

Observar-se-á, a partir da exposição dos dados no Quadro 12 uma redução de cargos, tal contexto é incorporado por ser um município de pequeno porte. Outrossim, é possível apontar os seis maiores vencimentos como: 1. Promotor de Justiça loca percebendo R$ 35.877,27; 2. Prefeito sendo R$ 17.586,32; 3. Médico com R$ 8.291,80; 4. Vereador percebendo R$ 6.350,94; 5. Professor P-V nível de pós-graduação *stricto sensu* Mestrado sendo R$ 4.982,36; e, 6. Professor P-IV nível de pós-graduação *lato sensu* Especialização com R$ 4.613,30. Por conseguinte, expressam-se as seis maiores remunerações: 1. Promotor de Justiça; 2. Prefeito; 3. Médico; 4. Vereador; 5. Professor P-V nível de Mestrado; e, 6. Professor P-IV nível de Especialista.

Em sentido estrito, a resolução estabelecida pela Câmara de Educação Básica (CEB) do Conselho Nacional de Educação CNE/CEB nº 2/2009 do Ministério da Educação (MEC) não é uma lei, mas possui força vinculante e caráter obrigatório.

> Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos da Lei nº 11.738/2008 e da Lei nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes: I – assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação; II - fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação à luz do artigo 2º desta Resolução; [...] V - diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da educação escolar básica por titulação, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação *lato sensu*, e percentual compatível entre estes últimos e os detentores de cursos de mestrado e doutorado; VI - assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos educadores, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal; [...] XVI - constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros: a) dedicação exclusiva ao cargo ou função no sistema de ensino, desde que haja incentivo para tal; b) elevação da titulação e da habilitação profissional (Brasil, 2009).

A partir do parecer findou-se a resolução, tendo em vista uma relação de causa e efeito já que, o parecer fundamenta, a resolução regulamenta. Portanto, deve-se mitigar quaisquer traços de dissidências sobre encaminhar o processo de materialização mediante essa resolução. Outrossim, se expressam de acordo com o Quadro 12 os seis menores vencimentos conforme os cargos, sendo: 1. Controlador Interno percebendo R$ 1.973,07; 2. Assistente Social com R$ 2.605,99; 3. Agente de Saúde sendo R$ 3.036,00; 4. Professor P-III nível superior completo percebendo R$ 4.271,57; 5. Professor P-IV nível de pós-graduação *lato sensu* Especialização com R$ 4.613,30; 6. Professor P-V nível de pós-graduação *stricto sensu* Mestrado sendo R$ 4.982,36. A maior defasagem concentra-se no cargo de Controlador Interno de forma divergente aos demais municípios, constando um vencimento-base nocivo.

Todavia, metade da lista indica os cargos de professor entre os vencimentos mais baixos, isto é, extremamente desvalorizados na carreira pública municipal. É possível observar uma política remuneratória baseada em adicionais e vantagens transitórias, uma vez que não identifica-se uma valorização digna do vencimento real sobre o cargo público efetivo.

Por conseguinte, dispõe respectivamente as seis piores remunerações sendo: 1. Assistente Social com R$ 3.105,99; 2. Controlador Interno percebendo R$ 3.946,14; 3. Agente de Saúde sendo R$ 4.250,40; 4. Professor P-III nível superior completo com R$ 5.766,55; 5. Professor P-IV nível de pós-graduação *lato sensu* Especialização percebendo R$ 6.227,96; 6. Professor P-V nível de pós-graduação *stricto sensu* Mestrado sendo R$ 6.597,02.

Diante do exposto, a municipalidade aplica uma violação direta à resolução do CNE/CEB nº 2/2009 quando se constata a inexistência da progressão vertical para docentes com nível/classe de doutorado, promovendo um teto remuneratório ao nível de P-V mediante mestrado, tal disparidade expressa evidente readequação do Plano de Carreira e Vencimentos (PCV) do magistério local.

É imperativo esclarecer que, não foram atribuídas nas remunerações as gratificações e benefícios conforme longo interstício, nota-se uma estabilização na análise sobre cargos do ano de 2021, a importância de certame, isto é, concurso público sob forma processual em municípios de pequeno, médio e grande porte é muito pertinente e também salutar.

Existem cargos que possibilitam agregar maiores remunerações docentes, entretanto, estruturam-se a partir de extensas cargas horárias. "Nos planos de carreira do magistério, é comum também a previsão de gratificações por função, quando a direção das unidades escolares e outras atividades de chefia e assessoramento são definidas como funções a serem desempenhadas exclusivamente por servidores efetivos" (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 24).

Um ponto de aperfeiçoamento para materializar na política de valorização docente, que emprega-se a partir da resolução CNE/CEB nº 2/2009 combinada com a lei nº 14.817/2024, que constroem o consenso sobre fixar diretrizes nacionais para os planos de carreira e a remuneração docente e fixar diretrizes para a valorização dos profissionais da educação, enquanto construção da perspectiva de vencimento salário-base condigno ao efetivar uma incorporação direta, assim, propõem uma configuração sendo o acréscimo de 30% ao nível de especialização para pós-graduação *lato sensu*, seguido por 40% para o nível de mestrado mediante pós-graduação *stricto sensu* e, por fim 50% para o nível de doutorado por meio de pós-graduação *stricto sensu*.

Em termos estritos, trata-se de estimular a formação continuada que promova uma atualização permanente, bem como o desempenho e o desenvolvimento profissional docente, reverberando de forma propositiva na qualidade do direito à educação e à aprendizagem, enquanto cláusula pétrea implícita por ser um direito fundamental indispensável e intransponível, portanto, não deve ser violado.

Denota-se, portanto, pelo processo de comparação no ato de investigar, a apresentação de singularidades desveladas pelo encontro das contradições postas, tanto na estruturação dos planos de carreira docente quanto na distinção entre o vencimento salário-base e a remuneração. Isso ocorre tendo em vista que, sob a égide de uma aparente padronização legal, as redes municipais de ensino materializam as carreiras sob formas profundamente desiguais, gerando um manifesto distanciamento entre o que é prescrito pela legislação nacional e o que é concretizado na realidade local.

Diante disso, a análise dos municípios da amostra sobre os aspectos da licença para aprimoramento profissional é salutar e demonstra que o afastamento remunerado para os fins da formação continuada é indispensável para o exercício da pesquisa científica mediante dados empíricos e demais elementos que estruturam-se. Sob essa ótica, a manutenção integral dos vencimentos ao docente configura uma medida impositiva salutar para viabilizar o seu desenvolvimento acadêmico, profissional, intelectual, cultural e social.

O art. 99, XI da Lei nº 2.606/2006 estabelece a licença remunerada para aperfeiçoamento, mestrado ou doutorado como um benefício à qualificação do servidor. Todavia, as exigências legais e as restrições administrativas impostas pela própria norma geram barreiras que, na prática, inviabilizam a efetivação desse direito. Aparecida de Goiânia, (2006a) exige o cumprimento de requisitos cumulativos: mínimo de 5 anos de atividade na Secretaria de Educação, entrega semestral da declaração de frequência e o compromisso de permanecer no cargo por igual período ao da duração do curso. O critério de que "não se admitirão, na mesma unidade escolar, licenças simultâneas" funciona como uma barreira administrativa para a não concessão do benefício.

Assim, a Lei Complementar (LC) nº 217, de 17 de agosto de 2023, de Aparecida de Goiânia, introduziu um “jabuti” ao reorganizar as gratificações de diretores e professores da SME e alterar o cargo de assistente educacional para assessor pedagógico. O art. 6º da norma acrescentou critérios à alínea 'b' do inciso XI do art. 99, determinando que: “Na unidade em que houver servidor licenciado por interesse particular, também não será permitida licença por aprimoramento” (Aparecida de Goiânia, 2023).

Ademais, a Administração Pública fomenta uma liberdade de escolha conforme os critérios de conveniência e oportunidade da Secretaria Municipal de Educação, tornando a concessão um ato estritamente discricionário. Esse empecilho administrativo corrobora a não concessão do benefício. Afinal, os artigos 24 e 25 da LC nº 013/2006 (Aparecida de Goiânia, 2006b) condicionam o afastamento ao arbítrio do Chefe do Executivo e do titular da pasta. Evidencia-se, assim, uma contradição: a norma limita o número de servidores licenciados por unidade, mas não redireciona as vagas ociosas de outras instituições para garantir o direito dos docentes à formação continuada e ao aprimoramento profissional.

Nesse ínterim, observa-se uma convergência com a legislação de Bela Vista de Goiás (2011b). O artigo 108 da LC nº 56, de 26 de junho de 2011, estabelece que a licença para aprimoramento profissional — concedida pelo Secretário de Educação —, consiste no afastamento do professor, sem prejuízo da remuneração, para frequentar cursos de mestrado ou doutorado. Contudo, o inciso III do mesmo artigo limita as concessões simultâneas a um sexto

do pessoal em exercício na rede municipal, permitindo um único afastamento caso a unidade escolar conte com menos de seis servidores.

De forma semelhante a Lei Complementar (LC) nº 091, de 26 de junho de 2000, do Município de Goiânia, prevê no seu artigo 35 a concessão de licença para o servidor do Magistério frequentar cursos de formação, aperfeiçoamento, especialização e pós-graduação. Conforme o parágrafo único, (Goiânia, 2000b) esse afastamento depende de ato do Chefe do Executivo, após parecer do Secretário Municipal de Educação, e assegura a manutenção do vencimento, das vantagens pecuniárias incorporáveis e da contagem do tempo de serviço. Todavia, como contrapartida pelo ônus aos cofres públicos, o artigo 37 exige que o docente assine um termo de compromisso obrigando-se a prestar serviços ao município por período igual ao do afastamento. Todavia, nota-se divergência perante as demais, não fixa um único afastamento, mas, podem estabelecer empecilhos administrativos que onera o esforço docente.

Ocorre convergência restritiva também no artigo 131 da LC nº 041/2019 de Guapó (2019). A norma estabelece que a licença para aprimoramento profissional — concedida pelo prefeito para cursos de aperfeiçoamento ou pós-graduação —, assegura o afastamento do professor sem prejuízo de seus vencimentos.

Contudo, o texto impõe severas limitações para a sua obtenção: exige que o docente já seja estável, veda licenças simultâneas na mesma unidade escolar e condiciona o deferimento à comprovação de aprovação em processo seletivo. Por fim, o parágrafo 4º restringe ainda mais o direito, ao estipular o teto de apenas 1% do quadro efetivo do magistério em gozo simultâneo desse afastamento.

No município de Santo Antônio de Goiás (2018) poder-se-á constatar convergências apontadas nos municípios anteriormente analisados. Conforme a lei nº 618/2018 em seu art. 87. A licença para o aprimoramento profissional, concedida pelo Prefeito, consiste no afastamento do profissional do magistério, sem prejuízo do vencimento ou da remuneração, para frequentar curso de aperfeiçoamento ou pós-graduação. O parágrafo 2º, inciso III, impõe limitações proporcionais similares quando explicita que não se admitirão, na mesma unidade, licenças simultâneas em número superior à sexta parte do pessoal em exercício, permitindo um único afastamento caso a escola conte com menos de seis servidores.

O município de Santa Bárbara de Goiás (2008b) acompanha o mesmo padrão de convergência. O artigo 92 da lei nº 613/2008 estabelece que a licença para aprimoramento profissional — concedida pelo Chefe do Poder Executivo para cursos de aperfeiçoamento ou especialização —, garante o afastamento do professor sem prejuízo de seus vencimentos. No entanto cita especialização de forma genérica sem especificar os níveis de mestrado/doutorado

e, a alínea 'c' do mesmo artigo reproduz a restrição proporcional: proíbe licenças simultâneas em número superior a um sexto do pessoal em exercício na unidade escolar, permitindo um único afastamento caso a instituição conte com menos de seis servidores.

Conclui-se, portanto, nuances que desvelam diferentes formas inseridas nos estatutos e/ou planos de carreira docente, como pretexto para fomentar empecilhos nocivos e articulados. Desse forma, desconfigura-se a conjuntura ao direito sobre o aperfeiçoamento profissional e a formação continuada, inserindo ênfase prejudicial sistêmica aos níveis *stricto sensu*.

A tabela abaixo, é um importante recorte do monitoramento do Plano Nacional de Educação (PNE) extraídos do relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do PNE com dados fidedignos, que demonstram o contraste da remuneração bruta entre 2012 e 2021 na relação dos profissionais do magistério com nível superior completo, perfaz o dilema histórico que sinaliza tímida evolução e perpetuam notáveis prejuízos monetários em quase uma década.

Tabela 9 – Rendimento Bruto Médio Mensal dos Profissionais do Magistério das Redes Públicas da Educação Básica e dos demais Profissionais com nível Superior Completo (Em R$) e Indicador 17A – Brasil – 2012-2021.

	Anos									
Descrição	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**
Profissionais do magistério	4.021,29	4.204,24	4.212,36	4.219,21	3.884,10	4.125,12	4.198,71	4.178,72	4.339,73	4.271,03
Demais profissionais	6.164,71	5.960,60	5.973,62	5.804,42	5.427,33	5.499,85	5.477,33	5.320,31	5.347,41	5.175,31
Indicador 17A	65,2%	70,5%	70,5%	72,7%	71,6%	75,0%	76,7%	78,5%	81,2%	82,5%

Fonte: Elaborado pela Dired/Inep com base em dados da Pnad Contínua/IBGE (2012-2021) recorte temporal (2026).

Nota: Valores corrigidos pela variação do IPCA/IBGE e preços de maio/2021.

No transcurso, ocorre também uma oscilação na remuneração bruta acerca de demais profissionais com o nível de formação superior (graduação completa). Os anos de 2020 e 2021 em notas metodológicas posteriores de 2024/2025 detém orientação de cautela ou supressão pela autarquia federal do MEC sendo amplamente reconhecida como Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), justificada devido às dificuldades de coleta presencial sofridas pelo órgão federal responsável por coletar, analisar e publicar dados estatísticos, demográficos e econômicos do país, reconhecido como Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) durante o auge da pandemia de Covid-19, envolvendo o Censo Demográfico e a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua.

Esse cenário revela uma queda acentuada do rendimento médio dos demais profissionais com nível superior completo (graduação). Na dinâmica dos profissionais do magistério, tem-se uma estabilidade com oscilações quando em 2012 infere-se R$ 4.021,29 e fecha o período 2021 percebendo R$ 4.271,03, o que representa uma evolução real de apenas 6,2% (seis vírgula dois por cento) em quase uma década, já que, os valores estão corrigidos pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) aos preços de maio de 2021.

Expressa-se, o piso de 2016 como o pior ano para a categoria no recorte analisado, pois, reflete o período de severa recessão econômica no Brasil. Há, ainda, conforme o indicador 17A que mede a razão entre o salário dos professores e dos demais profissionais, ele aponta uma evolução positiva de 65,2% (sessenta e cinco vírgula dois por cento) em 2012 para 82,5% (oitenta e cinco vírgula cinco por cento) em 2021. "Ocorreu, portanto, um processo de proletarização do magistério que, somado à deterioração das condições dos prédios, equipamentos e materiais escolares, explica por que a expansão quantitativa da escolarização no Brasil ocorreu sem garantia de qualidade" (Dutra Júnior, *et al*., 2000, p. 17).

O conspícuo da convergência pelo achatamento salarial se expressa, sendo observado quando o magistério está mais próximo da média perante os demais profissionais de nível superior completo em 2021 do que estava em 2012. Entretanto, isso se deve à desvalorização do mercado geral sobre a formação de nível superior no Brasil. Ao fim e ao cabo, a carreira docente sofre severos prejuízos financeiros por não obter ganhos reais expressivos acima da inflação, flutuando quase na mesma faixa de R$ 4.000,00 a R$ 4.200,00.

Destarte, uma análise aprofundada revela a importância da organização da luta sindical, logo, a licença para o desempenho do mandato classista é imprescindível. No município de Aparecida de Goiânia a Lei Complementar (LC) nº 003, de 28 de dezembro de 2001, em síntese dispõe no art. 12 a garantia da remuneração do cargo efetivo, todavia, §1° - Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para os cargos de direção nas referidas entidades, até o máximo de dois, por entidade. §2º - A licença terá duração igual à do mandato, podendo ser prorrogada, no caso de reeleição e por uma única vez.

Nota-se limitações sobre a licença do mandato classista, a situação fica ainda mais complexa quando ocorre alteração na LC nº 177/2020 que dispõe alteração do art. 112.: §1° Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para os cargos de presidente nas referidas entidades, até o máximo de dois, por categoria; §2° A licença não poderá ser superior a 2 (dois) anos. Desse modo, aplica a ideia de redução de horas mantendo o exercício laboral comum em consonância com o mandato classista quando fomenta que no art. 112-A É assegurado ao servidor o direito a horário especial, com a diminuição de 02 (duas) horas diárias de serviço.

§1° Poderão ter o direito à redução de carga horária prevista no caput um servidor por cada categoria; §2° O horário especial de que trata o caput será concedido por até 02 (dois) anos.

Em outros termos, trata-se de um ataque direto na operacionalização e estruturação da luta sindical por meio do mandato classista para a licença de presidente sobre configurar e representar a categoria da educação.

É importante salientar a necessidade de ampliar esse debate para os aspectos da livre organização pelo qual garantir-se-ia o fortalecimento da carreira e remuneração docente em condições favoráveis, quando detém o limite de um servidor e aplica descontinuidade sobre a licença não superar dois anos é uma forma de fragilizar e manter o *status quo*, bem como não estabelece licença para demais cargos, tendo em vista que, apenas o presidente é insuficiente para realizar o árduo trabalho de toda a gestão sindical, enquanto demandas sob situação complexa, fadada ao fracasso se realizado desse forma por isolamento.

Ao restringir a liberação a apenas um representante, o poder Executivo notavelmente limita de forma severa a fiscalização, a organização de base e a continuidade das pautas trabalhistas. Nesse sentido, blinda a gestão municipal de pressões grevistas e também acerca de negociações incisivas mediante ações articuladas com robustas estratégias, tanto pelas premissas de resistência e adaptabilidade aos novos contextos imprevistos como na diversificação sob mitigação de riscos por meio de múltiplas frentes de atuação, dito de outro modo, evitando a dependência de um único fator para o êxito perante os diferentes cenários.

O arcabouço jurídico do município de Bela Vista de Goiás (2004), indica no art. 2. VIII - liberdade de organização da categoria; IX - exercício de mandato classista, assegurando todos os direitos e vantagens inerentes às funções de Magistério; e X - outros direitos e vantagens compatíveis com o exercício de Magistério. Há, portanto, no quesito formal a exigência administrativa por meio de requerimento administrativo fundamentado no art. 2. VIII e IX da Lei Complementar nº 12/2004. Todavia, há lacuna prejudicial na legislação, visto que, não define de forma objetiva a quantidade de afastamentos enquanto segurança jurídica e o tempo, ficando subentendido por decisão unilateral da Secretaria Municipal da Educação e Poder Executivo.

Já na Lei Complementar (LC) nº 041/2019 do município de Guapó (2019) dispõe sobre o Estatuto e PCV. O capítulo VI no art. 132. É assegurado ao professor o direito à licença para o desempenho de mandato em Central Sindicalista, Confederação, Federação, Sindicato, no âmbito municipal ou nacional, sem prejuízo de sua situação funcional ou remuneração, com todos os direitos e vantagens do cargo.

Nesse sentido, segue estabelecendo no §1º. Somente poderão ser licenciados os professores eleitos para os cargos e funções diretiva e executiva da entidade de classe representativa da categoria. Já pelo §2º. Fica assegurada para desempenho de mandato classista a liberação de no máximo 1 (um) profissional do magistério efetivos e estáveis. Parágrafo único. Só será concedido à licença de que trata o caput anterior se o profissional estiver cumprindo a carga horária comercial em efetivo funcionamento da Central Sindicalista, Confederação, Federação, Sindicato, no âmbito municipal ou nacional, tendo que ser comprovada através de registro de frequência para o Secretário Municipal de Educação.

Dessa forma, é imperativo estabelecer limitações inseridas com ênfase prejudicial, primeiro de forma dúbia ao citar que poderão ser licenciados docentes eleitos para os cargos e funções diretiva e executiva, depois estabelece que a liberação é de no máximo apenas um e coloca na escrita no plural no §2º magistério 'efetivos e estáveis', por fim estabelece comprovação e subordinação ao Secretário Municipal de Educação desconfigurando toda a conjuntura de autonomia sindical e indicando pela redação, fins prejudiciais sobre a elaboração dos termos estritos sob forma unilateral pelo Executivo e Secretaria Municipal de Educação.

Segundo, linhas pretéritas conforme a Lei Complementar (LC) nº 011 de 1992 que dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia, aponta na Seção VIII - Da Licença para o Desempenho de Mandato Classista, o art. 121. É assegurado ao servidor o direito a licença para o desempenho de mandato em confederação, federação ou sindicato representativo da categoria, Associação dos Funcionários do Poder Legislativo, ou entidade fiscalizadora da profissão, com a remuneração de seu cargo efetivo.

Por conseguinte, no §1º Somente poderão ser licenciados servidores eleitos para os cargos de direção nas referidas entidades, até o máximo de três, por entidade. Desse modo, nota-se uma ampliação na capital Goiânia, ao dispor de até 3 (três) servidores para os cargos de direção por entidade. Entende-se por entidade representativa de classe de servidores, com exclusividade, os sindicatos da categoria e/ou associações que tenham sido registradas no Ministério do Trabalho e Emprego.

A saber o ato de cessão é discricionário, logo, a cedência do servidor para o mandato classista depende exclusivamente da vontade, conveniência e oportunidade do chefe do Executivo, ou seja, do prefeito, enquanto agente político e público, este que será cobrado pelo sindicato decide conceder ou não a licença para o mandato classista, notamos aqui uma expressa contradição nas legislações analisadas, uma vez que, o opressor determina ou não tal liberação.

Ao cabo do exposto, isso expõe fragilidades na característica que foge da hipótese excepcional arrolada, configurando uma forma prejudicial com fulcro complexo e profundo,

bem como extremamente danosa para estruturar a independência, autonomia e força do movimento sindical, numa luta entre oprimidos e opressores. Assim, requer sinalizar a necessidade imprescindível do aprimoramento de debates para legislações com ênfase ao fortalecimento da representação e garantia jurídica para evitar a inadmissão ou subordinação do pleito sindical e os interesses da categoria tanto para os docentes quanto demais segmentos.

Abandonar-se-á o princípio da estruturação sobre a questão sindical, uma vez que, o município de Santo Antônio de Goiás corrobora com a definição de análises anteriores, em outras palavras, expõe na lei nº 618 de 2018 do PCR na seção XII, pelo art. 88. É assegurado ao professor o direito à licença sem remuneração para o desempenho de mandato em central sindical, confederação, federação e sindicato, sendo-lhe assegurado a contagem do tempo de serviço como se em efetivo exercício estivesse, exceto para promoção por merecimento.

Diante do exposto, temos nuances explícitas com fins prejudiciais como à licença sem remuneração, ou seja, assenta-se o prejuízo monetário seguido pela exclusão do tempo para fins de promoção, isto é, progressão na carreira docente.

Há, ainda, outra contradição percebida na leitura do §1º contendo termos plural sobre 'professores eleitos para os cargos e funções diretiva e executiva', contudo finda no §2º com a liberação de no máximo "um professor'. Aponta determinação que foge à regra, destoando frontalmente da capital Goiânia (1992) sobre assegurar à licença com a remuneração de seu cargo efetivo para o mandato classista, bem como outros municípios como: Aparecida de Goiânia (2001), Bela Vista de Goiás (2004), Guapó (2019) e também do próximo município sendo Santa Bárbara de Goiás (2008b).

Por fim, no município de Santa Bárbara de Goiás (2008b) a lei nº 613 de 2008 em seu art. 48. Considera-se em efetivo exercício, durante o mandato, o professor eleito presidente do sindicato ou da entidade representativa de sua classe, assegurando-se-lhe os direitos e vantagens do cargo. Portanto, não fixa os limites quantitativos e a duração para estabelecer e arrolar os princípios fundamentais acerca da segurança jurídica.

Concluir-se-á, nesse sentido, segundo a amostra dos municípios analisados que a estrutura para a luta sindical requer muitos avanços, pela singularidade aferida, observa-se a condicionalidade de empecilhos expressos nos estatutos e planos de carreira do magistério para mitigar a organização sindical da categoria. A licença para o desempenho do mandato classista é imprescindível não apenas para o posto de presidente como aos demais membros que estruturam a ideia e o movimento sindical mediante os cargos de secretarias, diretorias e demais nomenclaturas que sustentam a organização, produtividade e operacionalização sindical.

É imperativo sinalizar que o poder de decisão não deve ser exclusivo ao chefe do poder Executivo de forma unilateral mediante discricionariedade, tendo em vista a conveniência e oportunidade sobre as decisões que envolve a concessão de licenças e direitos, uma vez que, na perspectiva sindical é democrática/eletiva, para atuar pela materialização do plano de carreira docente, vencimento salário-base, remuneração condigna, infraestrutura e insumos condizentes para o exercício da atividade docente perante os interesses da categoria e seus segmentos.

Considerações Finais

Este estudo se propôs a uma investigação detalhada acerca das singularidades, contradições e nuances presentes no processo estruturado dos planos de carreira enquanto construção histórica, sistêmica e temporal. Poder-se-á constatar, sob a ótica das temáticas, que o processo decisório ilustrado pelo registro analisado da escrita encontrada nos planos de carreira do magistério foi construído numa perspectiva com tendência unilateral que sinaliza déficit na garantia da participação docente qualificada e democrática.

Essas estruturas perniciosas nos planos de carreira do magistério inseridas pela burocracia sistêmica, configuram e atuam com a finalidade de protelar as possibilidades de ascensão do reconhecimento monetário da profissão docente perante os demais profissionais com o mesmo nível de formação. Assim, exige-se um alto nível de formação docente que, após alcançado o êxito, resulta em estagnação mediante um panorama hostil e nocivo que formam obstáculos quando indica a busca pelo direito de materializar a valorização docente.

O processo de mediação analítica possibilita apreender a envergadura da condução sistêmica pormenorizada que se apresenta na atividade docente até a sua transição através dos reflexos nos planos de carreira do magistério tanto no vencimento salário-base quanto na remuneração docente, uma vez que se contextualizam déficits na retidão do tratamento e respeito institucional à profissão docente.

O trabalho e os saberes docentes detêm propriedades que requerem, enquanto ponto de partida, análises minuciosas com o devido tratamento, isto é, rigor teórico-metodológico por meio de autores que discutem o objeto em sua essência e natureza e/ou sob forma aproximada. Essa mediação teórica é indispensável para sistematizar a apreensão das partes na totalidade que configura a profissão docente, superando visões fragmentadas sobre a carreira e a remuneração docente.

Nessa perspectiva de totalidade, torna-se evidente que as políticas de remuneração sobre os planos de carreira não operam em um vácuo institucional. São respostas mediante às pressões

macroeconômicas de contenção fiscal que, historicamente, convertem o direito à evolução e ascensão funcional na carreira docente em barreiras burocráticas de contenção salarial.

Diante desse cenário fragmentado, temos a produção científico-acadêmica nacional que revela-se como um instrumento analítico fundamental. Identificou-se, portanto, a partir de análises minuciosas as contradições nas redes municipais investigadas que refletem uma tendência estrutural do Estado brasileiro. Ao considerar que a investigação desenvolveu-se pela premissa dos estudos para compreender a produção científico-acadêmica sobre os planos de carreira e a remuneração docente em âmbito nacional e suas especificidades devem se coadunar com as legislações nacionais, diretrizes do Fundeb e piso nacional do magistério.

Sob essa ótica, a formatação dos planos de carreira nas redes municipais investigadas revela um desenho jurídico complexo. Nele, os elementos formais de valorização monetária docente previstos na legislação federal são frequentemente ressignificados por meio de dispositivos locais de limitação fiscal orçamentária.

O panorama nacional evidencia categorias e dimensões, estruturando eixos com avanços, tensões e retrocessos sobre os elementos: plano de carreira, piso, vencimento líquido e remuneração docente. Os estudos relacionam a importância do vencimento salário-base para a composição da remuneração docente e uma correlação de forças.

Essa valorização docente monetária e pecuniária sinalizam as propriedades imprescindíveis para a atratividade e permanência na carreira do magistério. Conclui-se, portanto, que a carreira do magistério é pautada como um evidente campo de disputa mediante os interesses nos fundos e recursos públicos destinados à educação. No transcurso, os autores encontram convergências sobre a influência dos organismos multilaterais na educação.

Diante do exposto, o encontro de distorções e contradições nos planos de carreira do magistério, conforme apontam as regiões do Brasil é uma condição sistêmica inerente, que faz emergir à luta de classes enquanto necessidade a partir da consciência individual que se soma na forma coletiva ao encontro dos profissionais da educação. Todavia, desenvolveu-se por meio dos agentes políticos a criação de diferentes empecilhos e discursos de ordem econômica para: a) postergar; b) mitigar; e, c) excluir os debates envolvendo o plano de carreira docente e os respectivos direitos ou benefícios na carreira do magistério.

Para garantir carreira o ingresso no magistério deve ser operacionalizado a partir do certame, isto é concurso público, para mitigar quaisquer impactos negativos advindo da implementação de processos seletivos que penduram contratos temporários precarizados. Já, os elementos para estatutários como a progressão funcional ocorre em diferentes regiões do país

com muita naturalidade, enquanto alguns municípios condicionam os notórios empecilhos de forma explícita e implícita desde a criação do plano de carreira docente.

Assim, aplicam critérios prejudiciais que servem de subterfúgios para protelar a ascensão monetária na carreira docente. O processo de progressão nesses municípios é disperso com fácil identificação e requer um acompanhamento próximo que envolva a coletividade docente e o trabalho sindical com primazia de forma robusta e estratégica, sem aplicar os padrões de violência sistêmica e simbólica através do condicionamento do opressor.

Entre as condicionantes para avançar os vencimentos e a remuneração na carreira docente, temos a ordem política (leis), econômica (financiamento) e social (valorização digna), podendo se somar na luta sindical e jurídica, bem como estruturar denúncias coletivas, sempre que inferir o descumprimento dos direitos nos órgãos de controle e fiscalização para sistematizar as devidas sanções aos gestores públicos. Uma vez que, a saber, a implementação dos reajustes e direitos dos poderes executivo, legislativo e judiciário são céleres, enquanto os direitos e reajustes na carreira do magistério são negligenciados sob argumento de austeridade fiscal e discursos contraditórios.

Expressa-se a necessidade contemporânea da união docente, podendo utilizar enquanto premissa os instrumentos: midiáticos, sindicais, políticos, culturais e jurídicos de forma estratégica aplicando ênfase na valorização monetária e devidas vantagens pecuniárias numa condição uníssona da categoria, para explicitar as contradições identificadas sobre os desvios de finalidade dos recursos públicos destinados para a educação e valorização do magistério.

Torna-se pertinente acionar, por meio de representação minuciosa e fundamentada, os órgãos externos de controle, fiscalização e sanção, a saber: o Ministério Público Estadual (MPE), o Tribunal de Contas dos Municípios (TCM), o Ministério Público Federal (MPF) e o Tribunal de Contas da União (TCU), estes últimos, sempre que envolver os desvios de finalidade sobre o uso de recursos públicos do Fundeb de forma explícita.

Em suma, o monitoramento sistemático dos fundos de financiamento, das dotações orçamentárias, dos conselhos de controle social e dos sistemas oficiais de informação e transparência configuram-se como uma prerrogativa contemporânea imperativa, pela reincidência de assimetrias e disfuncionalidades administrativas no cenário brasileiro. Os recorrentes desvios de finalidade dos recursos vinculados à educação inviabilizam o cumprimento do piso e da carreira docente quando trata-se de direitos adquiridos, tornando-se urgente a otimização dos mecanismos de fiscalização e aperfeiçoamento de sanções eficazes.

A descontinuidade perante os desvios de finalidade no processo de gestão pública, permite vincular desdobramentos prejudiciais incomensuráveis tanto na forma como no

conteúdo, capitaneados por chefes do Poder Executivo que negligenciam obrigações constitucionais, bem como institucionalizam e fomentam táticas de procrastinação fiscal quando não aplicam na ponta os recursos destinados para à garantia da carreira docente.

Ao transgredir os princípios basilares da Administração Pública, notadamente por meio da violação à isonomia, à transparência, à legalidade, à eficiência e à probidade administrativa, instituem-se entraves sistêmicos que, de forma inexorável, culminam na supressão de direitos vinculados a carreira do magistério. Essa prática impõe prejuízos incomensuráveis à categoria docente, estruturando uma cultura nociva que impacta tanto o vencimento-base quanto a remuneração dos professores com os respectivos direitos determinados na carreira docente.

O uso das nomenclaturas diversas para identificar os elementos nos planos de carreira docente, ao fim e ao cabo, apontam enquanto conjuntura as formas de não incorporar no salário-base, perante as apresentações que se fazem inferidas no debate acadêmico-científico por meio de uma necessária perspicácia que finda numa robustez para elevar a remuneração docente ao custo de não operacionalizar a digna incorporação dos benefícios, sejam, como adicionais, gratificações, enfim, as vantagens pecuniárias, uma vez que por não incorporar no vencimento-base, tem-se, desse modo, prejuízos incomensuráveis no processo da valorização docente.

Destarte, a influência da Nova Gestão Pública enquanto processo prejudicial sistêmico que se vincula no devir sobre a operacionalização da racionalidade econômica com ênfase em avaliações e resultados, embora, não ofereçam os insumos condizentes e suficientes, tampouco, demonstra o processo de valorização monetária condigna, estruturando formas retrógradas para mitigar os direitos subjetivos de servidores concursados na carreira docente.

Todavia, quando se discute as contradições, possibilita uma aproximação para revelar a essência do fenômeno estudado, o tratamento da carreira docente é condicionada por fatores externos e internos dentro de uma realidade administrativa burocrática que cobra, entre outros, a formação continuada, mas, destoa frontalmente da responsabilidade de valorizá-la monetariamente com os recursos destinados, ou seja, infere-se o processo de superexploração do trabalho intelectual na contemporaneidade dentro do modo de produção capitalista.

Há, portanto, reflexos de contínuas formas de manter os fundamentos e as características do processo de alienação do trabalho docente, tanto por não reconhecer a importância da profissão quanto por desviar as finalidades do erário público, uma vez que, os fundos e recursos públicos sinalizam-se como propositivos para o cumprimento do PSPN e demais vantagens na carreira docente, inclusive mediante os fins de incorporação no vencimento salário-base.

Por conseguinte, a carreira docente no Brasil passa por influências do Banco Mundial e os respectivos organismos multilaterais. Dessa forma, superar a aparência administrativa

burocrática é uma necessidade emergente e contemporânea, tendo em vista que, os planos de carreira do magistério não devem ser engavetados e/ou compreendidos como “letras mortas” pelas autoridades, isto é, agentes e gestores públicos, uma vez que, os recursos e fundos públicos da educação são depositados regularmente e fortalecem o erário e os cofres públicos.

Em termos estritos, o erário municipal dispõe dos mecanismos financeiros para operacionalizar a readequação pecuniária do magistério; contudo, esse processo permanece refém de conveniências e decisões políticas que moldam a atividade e a valorização docente, sendo esta compreendida como engrenagem essencial da construção de políticas públicas e estruturais no âmbito da carreira.

Diante do exposto, é salutar defender elementos que incorporem no vencimento-base, logo, mitigar o sentido de degradação por meio da incorporação no salário-base deve ser apreendido como medida que se impõe ao citar a valorização monetária docente. Em virtude desse posicionamento, sugere-se, o seguinte termo correspondente sendo Plano de Carreira, Vencimentos e Remuneração (PCVR) que propõe ênfase nos vencimentos para o tratamento das assimetrias na edificação de uma remuneração docente condigna.

A valorização monetária e pecuniária docente pressupõe a articulação entre sindicatos, sociedade e gestores mediante decisão política; na omissão destes, impõe-se a auto-organização da categoria contra as assimetrias burocráticas e administrativas. Na sociedade contemporânea, a remuneração financeira atua como indicador de prestígio e validação do respeito profissional por expressar valorização perante a sociedade. Um plano de carreira bem elaborado e exequível, garante melhorias ao longo da carreira e consequentemente, interfere no avanço da qualidade de ensino ofertado no município, em termos estritos, no direito à educação e à aprendizagem.

Denota-se, portanto, que o reconhecimento da importância sobre a profissão docente é uma condição inerente do direito à educação e à aprendizagem. Nessa perspectiva, a valorização monetária e pecuniária condigna é imprescindível, em outras palavras, ao fomentar uma desvalorização docente, aplicam-se reflexos nocivos e também prejuízos incomensuráveis na sociedade civil sobre o direito à educação, pois, o processo de ensino e aprendizagem requer insumos, investimentos e condições suficientes, dentre elas o eixo da valorização monetária e pecuniária por meio do piso, de benefícios e de materializar uma carreira digna, enquanto condição salutar para a profissão docente com reflexos propositivos na formação da sociedade.

O estudo realizado, indica contribuições de avanços teóricos pelo conhecimento na área e também acerca da prática social conforme os resultados empíricos, quando propõe comparar como se materializam as legislações sobre os planos de carreira, a influência do piso e do

vencimento-base para o encontro da remuneração docente nas redes públicas municipais de educação da região metropolitana de Goiânia, estruturado pela amostra de seis municípios.

Entre as limitações, aplica-se uma dificuldade sistêmica no encontro das Tabelas Salariais dos Profissionais Docentes, já que, alguns municípios não mantém o princípio eficiente da publicização nos portais de transparência, seja pelo poder Executivo ou Legislativo. Desse modo, o acesso à informação das tabelas salariais é dificultado também pelas secretarias municipais de educação e pelo próprio sindicato regional com dificuldades em disponibilizar tabelas atualizadas e reais, contendo informações fidedignas que acompanhem e atualizem a realidade temporal do contexto municipal e suas respectivas demandas na carreira docente.

Os fenômenos analisados, revelam contradições que se estruturam no panorama nacional sendo refletidas a partir do contexto local, ou seja, os aspectos burocráticos e estratégias na elaboração dos documentos formais que configuram os planos de carreira, possuem características com fulcro em aplicar intenções de empecilhos desde a criação do documento. Além disso, aplicam uma super exploração e alienação docente focando nos em narrativas e determinações sobre cumprir os deveres funcionais e laborais.

Desse modo, os direitos são negligenciados com facilidade, que facilita aplicar os desvios de finalidade dos fundos, programas e recursos públicos destinados à educação, portanto, quando os direitos de professores são descumpridos o montante financeiro mensal, semestral e/ou anual destinado é na prática desviado para outras finalidades escusas e ilegais.

Essa deterioração sinaliza uma precarização sistêmica do trabalho docente, por isso, os planos de carreira do magistério passam a existir sob empecilhos para materializar-se, tal qual aponta uma necessária insurgência docente intelectualizada, no sentido da união coletiva com docentes qualificados para uma aplicação de estratégias sistematizadas, utilizando como pauta o sentido uníssono acerca da defesa dos direitos e recursos monetários destinados a carreira e remuneração docente, visando mitigar as possibilidades dos desvios de finalidades escusas por agentes e gestores públicos no uso dos recursos públicos (erário) destinados à educação.

Há, portanto, a necessidade incontestável do aprimoramento sobre formas de sanções que sejam exemplares, tendo em vista que, precisam ser debatidas com muita seriedade no âmbito dos três poderes com uma participação democrática da sociedade civil, sindicatos e profissionais do magistério para o objetivo de materializar e consolidar a educação e valorização docente como prioridade nacional, podendo ser iniciada também no contexto local.

O encontro de legislações municipais aprovadas que destoam muitas vezes de pontos essenciais perante as leis federais, permite deturpar todo o processo histórico bem como o contexto da valorização docente, uma vez que, aplicam aspectos de insegurança jurídica, a

aprovação de leis municipais inconstitucionais com fins prejudiciais para a profissão docente e sua respectiva carreira é aplicado pelo Brasil de forma explícita e implícita, causando danos profundos até serem desestruturados os prejuízos monetários tornam-se incomensuráveis.

A análise de uma amostra de seis dos 21 municípios que compõem a Região Metropolitana de Goiânia (RMG) revela convergências e divergências nos documentos de valorização docente. A articulação entre os estatutos (ênfase nos deveres) e os planos de carreira do magistério (foco nos direitos) evidenciam contradições intrínsecas e critérios que geram empecilhos numa configuração normativa do processo e contexto administrativo interno.

Todavia, a saber, uma relação dispersa dos gestores e agentes públicos no interesse administrativo sobre a obrigação de fazer, com vista em consolidar os direitos de professores estatutários nos municípios mediante a existência da carreira, os elementos: progressão vertical, horizontal, adicional de titularidade, adicional de regência, quinquênio, auxílio locomoção e licenças são apontados de forma superficial, redigidos para satisfazer uma cobrança histórica, mas, perfazendo os interesses nas entrelinhas dos gestores públicos, ou seja, a existência dos planos de carreira docente e seus respectivos benefícios passam pela vontade inerente do Poder Executivo, a inserção da inércia para não materializar fomentada pelo ato da discricionariedade.

O ato de contrastar as vantagens pecuniárias dos seis municípios da amostra, analisar sistemas e plataformas que colaboram para desvendar as nuances interpostas, seguindo pela comparação das demais profissões, permitiu vir à tona uma cultura de desvalorização e deterioração até quando está posto um nível elevado conquistado através de estudos quando pauta-se a profissão docente, isto é, os níveis de mestrado e doutorado são paulatinamente menosprezados pela administração pública.

Isso desvela-se uma condição histórica em desvalorizar aspectos eruditas e acadêmicos voltados a função e categoria docente, estabelecendo um círculo contraditório onde ditam as regras, criam empecilhos conforme os quadros e tabelas analisados em que, alguns casos o nível de estudo elevado não reverbera no aspecto monetário de forma condizente com as demais profissões públicas que também possuem suas respectivas carreiras.

Sistematizando, portanto, dessa forma, as nuances acerca dos vencimentos-base e das remunerações finais de servidores públicos e agentes políticos quando comparados com a profissão e (des)valorização docente, desvendando diferentes contradições a partir de minuciosas análises, entre elas, o direcionamento do Poder Executivo na valorização de servidores concursados que atribuem utilidade, valor e cobrança fiscal aos cofres públicos.

Entretanto, os planos de carreira docente devem assegurar a evolução acadêmica e acompanhar o seu reconhecimento com a valorização monetária aos professores para inclusive

sua permanência. As redes municipais de educação materializam as carreiras do magistério sob nuances que inferem desigualdades, logo, gera um distanciamento no que está prescrito nacionalmente com a realidade dos municípios da amostra na Região Metropolitana de Goiânia.

A necessidade contemporânea do fortalecimento e aperfeiçoamento dos conselhos, sobretudo, diante da operacionalização que requer especificidades para consolidar uma fiscalização do Fundeb de forma fidedigna, autônoma e altruísta por meio da compreensão de sua cesta configurada por impostos e, a forma estruturada dos programas suplementares, bem como o Valor Aluno Ano Fundeb (VAAF), Valor Aluno Ano Total (VAAT) e Valor Aluno Ano Resultado (VAAR).

Depreende-se nesta pesquisa diferentes impactos pertinentes que colaboram para retirar as vendas dos olhos, logo, atinge o objetivo de desvelar as singularidades e nuances pelo importante ato estratégico de contrastar, isto é, comparar os planos de carreira e a remuneração docente, bem como compreender as dificuldades no processo de materialização dos direitos prescritos na legislação e documentos existentes com fulcro no aperfeiçoamento do processo de fiscalização e sanções sobre os agentes políticos e gestores públicos.

Os diagnósticos mapeados e expostos neste estudo, servem também para devir e mediar a luta sindical e a organização política da categoria docente por meio de movimentos que devem estruturar-se a partir dos planejamentos e ações estratégicas para consolidar uma força e unidade orgânica.

Contudo, o objetivo deve-se pautar na concretização dos direitos negligenciados e no aperfeiçoamento da fiscalização dos recursos públicos destinados à educação sobre a operacionalização administrativa interna e externa das secretarias municipais de educação e respectivas prefeituras, no que tange os direitos da carreira do magistério e as perspectivas de acordo com o contexto local mediante demandas.

Destarte, a importância da continuidade de estudos enquanto perspectivas futuras sobre os eixos, categorias e elementos da profissão e valorização docente nos fins monetários e pecuniários, como o processo de inatividade, isto é, delimitar um recorte para estudar como encontra-se a condição da aposentadoria e/ou mal-estar de professores a partir dos prejuízos monetários no vencimento salário-base e respectivamente na remuneração docente final.

Conforme o contexto histórico nacional que reverbera no estudo local, também, uma necessidade de integrar o processo de estudos, pesquisas e dados a partir da operacionalização sindical e fomento qualificado sobre como é representada a categoria enquanto instrumento de representação para a busca da implementação dos direitos, isto é, a organização sindical de

professores é essencial para garantir os direitos monetários, pecuniários e financeiros para o avanço sobre a prática de novas estratégias contemporâneas em defesa do magistério público.

Entre os desdobramentos, tendo em vista, os prejuízos monetários e pecuniários recorrentes com prejuízos incomensuráveis e contínuos aos docentes, perante um processo sistêmico instaurado sobre cada empecilho ou intencionalidade para protelar os elementos da materialização nos holerites, ou seja, contracheques.

É pertinente ainda, aprofundar os estudos de sistemas e instituições externas de controle, fiscalização e sanções para garantir os direitos intransponíveis sobre os desafios da construção de políticas públicas educacionais voltadas para tornarem robustas, assertivas e céleres as sanções contra agentes e gestores públicos, ao identificar o descumprimento dos direitos tanto no plano de carreira quanto no vencimento base e na remuneração docente, como objeto que configure achados para uma operacionalização eficiente acerca da materialização da carreira docente em sua integralidade enquanto encontro de novas lacunas que requer investigações e análises detalhadas pela continuidade do debate acadêmico científico.

Referências

ABREU, D. C. de. Análise da condição de ingresso e evolução na carreira docente nas redes estadual de ensino do Paraná e municipal de ensino de Curitiba. *Educação em Foco*, *[S. l.]*, v. 13, n. 16, p. 67–84, 2011. Disponível em: https://doi.org/10.24934/eef.v13i16.97. Acesso em: 13 out. 2025.

ALENCAR, F. W. F. de. Trabalho e Carreira Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 9, 2019. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90094. Acesso em: 14 out. 2025.

ALVES, T.; SONOBE, A. K. Remuneração média como indicador da valorização docente no mercado de trabalho. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 48, n. 168, p. 446–476, 2018. Disponível em: https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/4798. Acesso em: 14 out. 2025.

ALVES, W. F. *O trabalho dos professores: saberes, valores, atividade.* Campinas: Papirus, 2010.

_____. A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade. *Revista Brasileira de Educação*, v. 23, Epub 3 dez. 2018.

AMARAL, Nelson Cardoso. *Para compreender o financiamento da educação básica no Brasil*. – Brasília: Liber Livro, 2012. 224 p.

APARECIDA DE GOIÂNIA. *Lei Complementar nº 003, de 28 de dezembro de 2001*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores da Prefeitura e Câmara Municipal de Aparecida de Goiânia. Aparecida de Goiânia: Câmara Municipal, 2001.

APARECIDA DE GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. Lei Municipal nº 2.606, de 26 de setembro de 2006. Dispõe sobre o Plano de Cargos e Salários dos Servidores da Secretaria de Educação. *Diário Oficial do Município*, 2006a.

APARECIDA DE GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 013, de 26 de setembro de 2006. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores do Magistério da Prefeitura Municipal de Aparecida de Goiânia. *Diário Oficial do Município*, 2006b.

APARECIDA DE GOIÂNIA. *Lei Complementar nº 177, de 18 de setembro de 2020*. Altera a Lei Complementar nº 003 de 28 de dezembro de 2001 que dispõe sobre o estatuto dos servidores da Prefeitura e Câmara Municipal de Aparecida de Goiânia. Aparecida de Goiânia, GO, 2020.

APARECIDA DE GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. Lei complementar nº 217, de 17 de agosto de 2023. Altera a redação e acrescenta dispositivos na Lei Municipal nº 2.606/2006, Plano de Cargos e Salários dos Servidores da Secretaria de Educação da Prefeitura Municipal de Aparecida de Goiânia e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2023.

ARANDA, F. P. N.; LIMA, S. E. de; SCAFF, E. A. da S. A valorização docente, PSPN e PCCR - Um estudo no município de Dourados-MS. *Retratos da Escola*, *[S. l.]*, v. 10, n. 18, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.22420/rde.v10i18.663. Acesso em: 13 out. 2025.

ARANDA, F. P. N.; PERBONI, F. *A valorização docente no plano municipal de Dourados-MS*. In: SCAFF, E.; AGUIAR, M. Â.; MARTINS, Â. M. (Orgs.). Relações federativas e as metas e estratégias dos planos municipais de educação. Brasília: ANPAE, 2023, p. 201-217.

Disponível em: https://www.seminariosregionaisanpae.net.br/BibliotecaVirtual/10-Livros/LIVROS-2023/RELACOES-FEDERATIVAS-E-METAS-310123.pdf. Acesso em: 20 ago. 2025.

ARELARO, L. R. G. et al. Condições do trabalho docente: uma análise da carreira na rede municipal de ensino de São Paulo. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, Brasília, v. 95, n. 239, p. 197-217, abr. 2014. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2176-66812014000100011&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 13 out. 2025.

BANCO MUNDIAL. Atingindo uma educação de nível mundial no Brasil: próximos passos. Sumário executivo. *Banco Mundial*, [s. l.], 21 dez. 2010. Disponível em: http://www.todospelaeducacao.org.br//arquivos/biblioteca/esummary_atingindo_educacao_nivel_mundial_brasil_dez2010.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

BARDIN, L. *Análise de conteúdo*. Traduzido por Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. Tradução de: L'Analyse de Contenu. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASSI, M. E.; DEBOVI, A. K. Valorização do magistério público: diferenciação dos planos de carreira das redes de ensino municipal da Florianópolis e estadual de Santa Catarina. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 4, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/66399. Acesso em: 13 out. 2025.

BELA VISTA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 011, de 14 de abril de 2004. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério do Município de Bela Vista de Goiás, na forma que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2004a. 13 p.

BELA VISTA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 012, de 14 de abril de 2004. Institui o Estatuto dos Servidores do Magistério Público. *Diário Oficial do Município*, 2004b. 45 p.

BELA VISTA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 057, de 26 de junho de 2011. Altera Lei Complementar n° 011/2004, na forma que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2011a. 11 p.

BELA VISTA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 056, de 26 de junho de 2011. Altera Lei Complementar n° 012/2004, na forma que especifica e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2011b. 9 p.

BRANDAU, R.; MONTEIRO, R.; BRAILE, D. M. Importância do uso correto dos descritores nos artigos científicos. *Brazilian Journal of Cardiovascular Surgery*, v. 20, p. VII-IX, 2005.

BRASIL. Constituição 1988. Emenda Constitucional nº 119, de 28 de abril de 2022. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para dispor sobre a aplicação de mínimos de receita em ações e serviços públicos de ensino. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

BRASIL. Constituição 1934. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em: 14 set. 2025.

BRASIL. Constituição 1988. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm . Acesso em: 21 set. 2025.

BRASIL. Constituição 1988. Emenda Constitucional nº 14, de 12 de setembro de 1996. Modifica os arts. 34, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e dá nova redação ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

BRASIL. Decreto nº 2.264, de 27 de junho de 1997. Regulamenta a Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996, no âmbito federal, e determina outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 1997.

BRASIL. Constituição 1988. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 143, nº 243, p. 1-2, 20 dez. 2006.

_____. Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma do art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 1996.

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

_____. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 2007.

_____. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB Nº 2, de 26 de fevereiro de 1997. Diretrizes para a carreira e remuneração do magistério público. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1997a. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=14614&Itemid=. Acesso em: 8 ago. 2025.

_____. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CEB Nº 3, de 8 de outubro de 1997. Fixa diretrizes para os novos planos de carreira e de remuneração para o magistério dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. *Diário Oficial da União*, Brasília, 1997b. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf. Acesso em: 8 ago. 2025.

_____. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CEB Nº 9, de 2 de abril de 2009. Revisão da Resolução CNE/CEB n. 3/97, que fixa Diretrizes para os novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2009a. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12745:ceb-2009&catid=323:orgaos-vinculados. Acesso em: 8 ago. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Resolução CNE/CEB nº 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 29 maio 2009.

_____. Ministério da Educação. Plano Nacional de Educação 2014-2024. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: MEC, 2014.

_____. 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). Alterada pela Lei nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF: Presidência da República, 2021.

BRASIL. Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 162, n. 12, p. 3, 17 jan. 2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14817.htm. Acesso em: 23 maio. 2026.

BELA VISTA DE GOIÁS. *Lei Complementar nº 12, de 14 de abril de 2004*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores do Magistério Público do Município de Bela Vista de Goiás, na forma que especifica e dá outras providências. Bela Vista de Goiás: Câmara Municipal, 2004.

CAJADO, B.; LESQUIVES, H.; MAKNAMARA, M. *Seriam os funcionários acríticos e desconhecedores do que faz um estudante gostar de sua escola?*. Práxis Educacional, Vitória da Conquista, v. 15, n. 36, p. 330–347, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.22481/praxisedu.v15i36.5891 . Acesso em: 13 out. 2025.

CAMARGO, R. B. de.; JACOMINI. M. A. *Carreira e salário do pessoal docente da Educação Básica: algumas demarcações legais*. Educação em Foco, *[S. l.]*, v. 14, n. 17, p. 129–167, 2011. DOI: 10.24934/eef.v14i17.106. Disponível em: https://revista.uemg.br/educacaoemfoco/article/view/106 . Acesso em: 13 out. 2025.

CAMPOS, A. F. M. de.; CAETANO, L. M. D.; GOMES, V. M. L. R. *Revisão sistemática de literatura em educação: características, estrutura e possibilidades às pesquisas qualitativas*. Linguagens, Educação e Sociedade, v. 27, n. 54, p. 139-169, 2023.

CARVALHO, M. C. A. de.; VERÇOSA, P. S.; MORAIS, Jean. M. de. A. *Política de Valorização e Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Rio Branco*: O PCCR EM QUESTÃO. Revista Teias, Rio de Janeiro, v. 19, n. 53, p. 358–372, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.12957/teias.2018.34713. Acesso em: 13 out. 2025.

CASTRO, S. U. de.; SALES, L. C. *Valorização do Magistério nos Planos de Cargos e Carreira dos Professores dos Municípios de Uruçuí e Cabeceiras do Piauí*. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação, *[S. l.]*, v. 10, n. 6, p. 3105–3126, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.51891/rease.v10i6.14605. Acesso em: 14 out. 2025.

COSTA, A. B.; ZOLTOWSKI, A. P. C. *Como escrever um artigo de revisão sistemática*. *In*: KOLLER, S. H.; COUTO, M. C. P. de P.; HOHENDORFF, J. V. (org.). Manual de Produção Científica. Porto Alegre: Penso, 2014. p. 55-70.

COSTA, D. M. dos. S. *O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Pública de Educação de Cametá/Pará e a Ótica dos Docentes acerca do Referido Plano*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 14, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.22491/2236-5907134869. Acesso em: 14 out. 2025.

COUTINHO, Carlos Nelson. Gramsci. *Um estudo sobre seu pensamento político*. Nova edição ampliada. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. 320 p.

CNTE. Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação. *Piso e carreira andam juntos para valorizar os profissionais da educação básica pública*. Brasília, out. 2015.

Disponível em: http://cnte.org.br/images/stories/2015/cartilha_piso_e_carreira_final_web.pdf. Acesso em: 15 jul. 2025.

CRAVEIRO, R. L. *Remuneração Docente: fatores explicativos para a variação da remuneração média entre as redes municipais de ensino básico*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 12, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.22491/2236-5907111148. Acesso em: 14 out. 2025.

CRUZ, R. E. da; SILVA, M. J. G. de S. e; SOUSA, M. O. M. B. de. *A remuneração docente no Siope*: Limites e potencialidades do Banco Dados Analíticos. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, *[S. l.]*, v. 29, n. August - December, p. 171, 2021. Disponível em: https://doi.org/10.14507/epaa.29.6775 . Acesso em: 13 out. 2025.

DEMO, P. *Metodologia científica em ciências sociais*. São Paulo: Atlas, 2009.

DIAS, B. M.; BENINI, E. G. *Remuneração docente na educação básica*: uma análise comparativa nos setores público e privado no município de Campo Grande (2006-2014). Educação Ciência e Cultura, *[S. l.]*, v. 21, n. 1, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.18316/2236-6377.16.26. Acesso em 13 out. 2025.

DUARTE, P. de. T. N. *Conhecimento escolar e o professor reflexivo*. Campinas: Autores Associados, 2002.

DUARTE, A.; MELO, S. D. G. *Qualidade da educação e política de remuneração docente*: quais as implicações dessa relação?. Revista Educação em Questão, *[S. l.]*, v. 46, n. 32, 2013. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/5128. Acesso em: 13 out. 2025.

DUTRA JUNIOR, A. F. et al. *Plano de Carreira e remuneração docente do magistério público*: LDB, Fundef, diretrizes nacionais e nova concepção de carreira. Brasília: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FARIAS, A. de J. D. *Políticas públicas e educacionais e valorização docente*. Revista Eletrônica PESQUISEDUCA, [S. l.], v. 5, n. 10, p. 337–355, 2013. Disponível em: https://periodicos.unisantos.br/pesquiseduca/article/view/312. Acesso em: 13 out. 2025.

FERNANDES, M. D. E.; FERNANDES, S. J. *Vencimento salarial de professores na esfera municipal em tempos de fundos contábeis*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 4, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/66312. Acesso em: 13 out. 2025.

FLÔRES, T.; GIL, N. *Quanto vale o trabalho do(a) professor(a)? Carreira e remuneração (1932-1964)*. Revista Educação em Questão, *[S. l.]*, v. 60, n. 63, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.21680/1981-1802.2022v60n63ID27139. Acesso em: 14 out. 2025.

FRANÇA, M.; ARAÚJO, F. K. R. de.; BARBOSA, J. L.; FERREIRA, M. A. dos. S.; SANTOS, M. M. dos.; SILVA, R. M. de. O. *Política de valorização do magistério público*: os planos de cargos, carreira e remuneração das redes estadual do Rio Grande do Norte e municipal de Natal e o piso salarial profissional nacional. Educação em Foco, *[S. l.]*, v. 15, n. 19, p. 275–299, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.24934/eef.v15i19.257. Acesso em: 13 out. 2025.

FREITAS, L. C. de. *Os reformadores empresariais da educação e a disputa pelo controle do processo pedagógico na escola*. Educação e Sociedade, Campinas, v. 35, nº. 129, p. 1085-1114, out.-dez., 2014.

_____. de. *A reforma empresarial da educação*: nova direita, velhas ideias. 1. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

FREIRE, Paulo. *Pedagogia da autonomia*. 16ª edição. São Paulo/SP: Editora Paz e Terra, 2000.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. *Revisões sistemáticas da literatura*: passos para sua elaboração. Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília, v. 23, n. 1, p. 183-184, mar. 2014.

GASPARELO, R. R. S.; GURA, V.; MARTINS, E. C. *Valorização docente*: análise dos planos de carreira e do vencimento inicial e final dos professores da microrregião de Prudentópolis-PR (Brasil). Revista Espacios. *[S. l.]*, v. 39, n. 46, p. 31, 2018. Disponível em: https://revistaespacios.com/a18v39n46/a18v39n46p31.pdf. Acesso em: 13 out. 2025.

GOIÂNIA. *Lei Complementar nº 011, de 11 de maio de 1992*. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Goiânia. Goiânia: Secretaria Municipal da Casa Civil, 1992.

GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. Lei n.º 7997, de 20 de junho de 2000. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores do Magistério Público do Município de Goiânia. *Diário Oficial do Município*, 2000a. 18 p.

GOIÂNIA. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 091, de 26 de junho de 2000. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores do Magistério Público do Município de Goiânia. *Diário Oficial do Município*, 2000b. 22 p.

GOMES, V. A. F. M.; NUNES, C. M. F.; PÁDUA, K. C. *Aspectos da valorização docente em narrativas de professoras dos anos iniciais do ensino fundamental*. Práxis Educacional, Vitória da Conquista, v. 15, n. 36, p. 433-451, 2019.

GOUVEIA, A. B.; SONOBE, A. K.; CAMARGO, B. C.; ABREU, D. C.; FREIRE, L.; GROCHOSKA, M. A.; GODOY, M. de. *O vencimento dos profissionais do magistério em duas décadas (1996-2015)*: limites e alcances da valorização. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 6, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v6-67666. Acesso em: 13 out. 2025.

GUAPÓ. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 041, de 27 de junho de 2019. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2019. 84 p.

GUAPÓ. Prefeitura Municipal. Lei Complementar nº 008, de 1 de novembro de 2006. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Guapó, Estado de Goiás, e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2006. 35 p.

GURGEL, R. F.; JÚNIOR, L. de. S. *Do estatuto ao plano de carreira*: a progressiva desvalorização do magistério público. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 4, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/66315. Acesso em: 13 out. 2025.

GURGEL, R. F.; JÚNIOR, L. de. S. *Uma análise de planos de cargos, carreira e remuneração do magistério da educação básica pública no Brasil*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 3, 2013. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/58391. Acesso em: 13 out. 2025.

GUTIERRES, D. V. G.; CARVALHO, F. A. F.; PICANÇO, B. C. *Valorização do magistério e plano de carreira*: análise comparativa das carreiras da Rede Estadual de Ensino do Pará e da Rede Municipal de Ensino de Belém. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 4, 2014. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/66316. Acesso em: 13 out. 2025.

GUARANY, A. M. B. *Trabalho docente, carreira doente*: a privatização, a lógica produtivista e a mercantilização na e da educação e seus efeitos sobre os docentes. Educação Por Escrito, v. 3, n. 1, 24 jul. 2012.

GRAMSCI, A. *Cadernos do Cárcere, volume 3*: Maquiavel, notas sobre o Estado e a política. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2024.

_____. *Cadernos do cárcere, vol. 3*: Maquiavel, notas sobre o estado e a política. Traduzido por Luiz Sérgio Henriques, Marco Aurélio Nogueira, Carlos Nelson Coutinho. 8ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

_____. *Concepção dialética da história*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1967.

_____. *Concepção dialética da história.* Tradução de Carlos Nelson Coutinho. 4ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1982.

HARVEY, D. *Para entender O capital*. [tradução de Rubens Enderle]. São Paulo: Boitempo, 2013.

HYPOLITO, A. M. *Trabalho docente, classe social e relações de gênero*. Campinas, SP: Papirus, 1997.

_____. *Trabalho docente e o novo plano nacional de educação*: valorização, formação e condições de trabalho. Cad. Cedes, Campinas, v. 35, n. 97, p. 517- 534, set.-dez., 2015.

HOWLETT, M; RAMESH. M; PERL, A. *Política públicas*: seus ciclos e subsistemas: uma abordagem integradora. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

JACOMINI, M. A.; ALVES, T.; CAMARGO, R. B. de. *Remuneração docente*: Desafios para o monitoramento da valorização dos professores brasileiros no contexto da meta 17 do Plano Nacional de Educação. Arquivos Analíticos de Políticas Educativas, Vol. 24, 2016. https://doi.org/10.14507/epaa.24.2386 . Acesso em: 13 out. 2025.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de. O.; BELLO, I. M. *Valorização docente e carreira do magistério no município de Guarulhos*. Cadernos de Educação, n. 59, 10 jul. 2018.

JACOMINI, M. A.; SOUZA, I. C. R. *Valorização docente no plano de carreira do magistério de Suzano/SP*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 14, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.22491/2236-5907128831. Acesso em: 14 out. 2025.

JACOMINI, M. A,; GIL, J.; CASTRO, E. C. de. *Jornada de trabalho docente e o cumprimento da Lei do Piso nas capitais*. Revista Brasileira de Política e Administração da Educação - Periódico científico editado pela ANPAE, *[S. l.]*, v. 34, n. 2, p. 437–459, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.21573/vol34n22018.86367. Acesso em: 13 out. 2025.

JACOMINI, M. A.; MINHOTO, M. A. P.; CAMARGO, R. B. de. *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, *[S. l.]*, v. 2, 2012. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/51386. Acesso em: 13 out. 2025.

JACOMINI, M. A.; NASCIMENTO, A. P. S. do.; IMBÓ, K. A. dos. S. *Composição da remuneração docente nos planos de carreira de capitais brasileiras*: vencimento base e vantagens pecuniárias. Educação em Foco, *[S. l.]*, v. 23, n. 39, p. 64–87, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.24934/eef.v23i39.3310. Acesso em: 14 out. 2025.

JACOMINI, M. A.; NASCIMENTO, A. P. S. do.; THOMAZINI, L. *Carreira e Vencimento Base dos Professores da Rede Pública Paulistana*. Educação & Realidade, *[S. l.]*, v. 43, n. 4, 2018. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/educacaoerealidade/article/view/74835. Acesso em: 14 out. 2025.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de. O. *Carreira docente e valorização do magistério*: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. Scielo, V. 27, N. 2, maio-ago., 2016.

JACOMINI, M. A.; NETO, J. Q.; IMBÓ, K. A. dos. S. *Remuneração Docente na Educação Básica da Cidade de São Paulo*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 9, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-85923. Acesso em: 14 out. 2025.

KUSZNERIK, C.; GUIMARÃES, J.A.V.; OLIVEIRA, V. C. de.; GONÇALVES, V. O. J. *Valorização docente na carreira dos professores dos municípios de General Carneiro – Guamiranga e Mallet – PR*. Revista Mosaico, v.11, n.2, p. 87 - 94, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.21727/rm.v11i2.2379. Acesso em: 14 out. 2025.

LAVAL, Christian. *A escola não é uma empresa*: o neoliberalismo em ataque ao ensino público. Tradução: Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

LEITE, R. R. *Remuneração e Carreira Docente nos Municípios Goianos após Implantação do Fundeb*. Revista Plurais - Virtual (e-ISSN 2238-3751), *[S. l.]*, v. 4, n. 2, p. 20–36, 2015. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/revistapluraisvirtual/article/view/3288. Acesso em: 14 out. 2025.

LENIN, V. I. *O Estado e a revolução*: a doutrina do marxismo sobre o Estado e as tarefas do proletariado na revolução. São Paulo: Expressão Popular, 2007.

LEMOS, A. G. de Siqueira. *Do liberalismo ao Neoliberalismo*: Liberdade, Indivíduo e Igualdade. Revista Inter-Ação, Goiânia, v. 45, n. 1, p. 108 a 122, jan/abr. 2020.

LINHARES, F. R.; FONTE-BOA, M.; SILVA, T. M. M. e.; SANTOS, V. S. dos. *A efetividade da carreira do magistério municipal de Pilões/RN em tempos de austeridade econômica e retirada de direitos*. FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação, *[S. l.]*, v. 12, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.22491/2236-5907112221. Acesso em: 14 out. 2025.

LUCYK, V. P. K.; DALAROSA, A. A. *O Piso Salarial Nacional*: configuração e atratividade da carreira docente da Educação Básica do município de Paula Freitas - PR. Professare, *[S. l.]*, v. 12, n. 1, p. e3069-e3069, 2023. https://doi.org/10.33362/professare.v12i1.3069. Acesso em: 14 out. 2025.

MACHADO, J. de. P. *Trabalho Docente em Documentos do Banco Mundial*: Salário e Carreira. Revista de Educação, Linguagem e Literatura. *[S. l.]*, v. 10, n. 4, 2018. Disponível em: https://www.revista.ueg.br/index.php/revelli/article/view/8671. Acesso em: 14 out. 2025.

MANDEL, E. *O capitalismo tardio*; introdução de Paulo Singer; tradução de Carlos Eduardo Silveira Matos, Regis de Castro Andrade e Dinah de Abreu Azevedo. São Paulo: Abril Cultural (Os economistas), 1982.

MARX, Karl. *Crítica da filosofia do direito de Hegel*. Tradução de Rubens Enderle e Leonardo de Deus. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. *O capital*: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. *Estado e Sociedade*. In: IANNI, O. (Org.). Karl Marx: sociologia. São Paulo: Ática, 1984.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. *Textos sobre educação e ensino*. Campinas, São Paulo: Navegando, 2011.

_____. *Manifesto do Partido Comunista*. São Paulo: Cortez, 2005.

MASSON, G. *Requisitos essenciais para a atratividade e a permanência na carreira docente*. Educação & Sociedade, v. 38, n. 140, p. 849-864, 25 maio 2017. Disponível em: https://doi.org/10.1590/ES0101-73302017169078. Acesso em: 13 out. 2025.

MÉSZÁROS, I. *A educação para além do capital*. [tradução Isa Tavares]. 2ª ed. São Paulo. Boitempo, 2008.

MINHOTO, M. A. P. *Plano de cargos, carreira e remuneração em Boa Vista (RR)*: análise da valorização do trabalho docente. Educação em Foco, *[S. l.]*, v. 15, n. 19, p. 189–228, 2012. Disponível em: https://doi.org/10.24934/eef.v15i19.254. Acesso em: 13 out. 2025.

MONLEVADE, J. A. C. de. *Valorização salarial dos professores*: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. 2000. 315 p. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2000. Disponível em: https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/204217. Acesso em: 26 jun. 2026.

NASCIMENTO, T. T. do.; MILITÃO, A. N. Valorização docente no município de Dourados – MS: entre o normatizado e o implementado. *Horizontes - Revista de Educação*, *[S. l.]*, v. 7, n. 13, p. 55–77, 2019. Disponível em: https://doi.org/10.30612/hre.v7i13.10028. Acesso em: 14 out. 2025.

OIT/UNESCO. 1966. *A recomendação da OIT/UNESCO de 1966 relativa ao Estatuto dos Professores e Recomendação de 1997 da UNESCO relativa ao Estatuto do Pessoal do Ensino Superior*. Paris, 5 de outubro de 1966. Disponível em: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160495_por. Acesso em: 21 set. 2025.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). *Política educacional e trabalho docente: perspectiva comparada*. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2019.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. *Política educacional e trabalho docente.* 3ª ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, reimpressão, 2019.

_____. *Política educacional e trabalho docente*. 3. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2015.

_____. A construção da carreira docente no Brasil: desafios e perspectivas. *Cadernos de Pesquisa*, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 35-36, maio/ago. 2011.

_____. *A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização*. Belo Horizonte: UFMG, 2003.

_____. *Nova Gestão Pública e Governos Democráticos-Populares*: Contradições entre a busca da eficiência e a ampliação do direito à educação. Educ. Soc., Campinas, v. 36, nº. 132, p. 625-646, jul.-set., 2015.

OLIVEIRA, Dalila Andrade (Org.). *Trabalho docente:* conformação e perspectivas. Belo Horizonte: Autêntica, 2002.

OLIVEIRA, F. de. *O Estado e o social*. In: OLIVEIRA, Francisco de; RIOS, Flávia; TEIXEIRA, Juarez Guedes (Org.). A hibernação dos fatos: ensaios. São Paulo: Companhia das Letras, p. 617-640. 2015.

PEREIRA, P. A. *Política social*: temas e questões. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2009.

PEREIRA, Potyara A. P. Política social: temas e questões. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2011.

POULANTZAS, N. *As classes sociais no capitalismo de hoje*. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1975.

POULANTZAS, N. *O Estado, o poder, o socialismo*. Rio de Janeiro: Graal, 1980.

PRADO, M. A. *Planos de carreira de professores dos estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada*. Brasília: Inep, 2019. 85 p. (Texto para Discussão, n. 46).

PUCCINI, Lucas Rebelo Silva et al. Comparativo entre as bases de dados PubMed, SciELO e Google Acadêmico com o foco na temática Educação Médica. *Cadernos UniFOA*, v. 10, n. 28, p. 75-82, 2015.

RAMOS, A.; FARIA, P. M.; FARIA, A. Revisão Sistemática de Literatura: contributo para a inovação na investigação em Ciências da Educação. *Revista Diálogo Educacional*, Curitiba, v. 14, n. 41, p. 17-36, abr. 2014.

REIS, Daniela Pereira et al. *Docência, formação e práticas pedagógicas*. Curitiba: Appris, 2020.

REIS, N. S. et al. A produção de conhecimento sobre trabalho docente no Brasil: uma revisão de literatura especializada no assunto. *Revista Entre ideias*, Salvador, v. 9, n. 2, p. 8-112, maio/ago 2020.

RIBEIRO, J. M. C. Jornada de trabalho docente e os desafios da valorização profissional. *Revista da Faculdade de Educação*, *[S. l.]*, v. 37, n. 1, p. 15–28, 2022. Disponível em: 10.30681/21787476.2022.37.1528. Acesso em: 13 out. 2025.

ROCHA, A. C. dos. S. n. 46 - A (IN)EFETIVIDADE DA LEI Nº 11.738/2008 À LUZ DAS DECISÕES DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. *Jornal de Políticas Educacionais*, *[S. l.]*, v. 14, 2020. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/74105. Acesso em: 13 out. 2025.

RODRIGUES. S. R. de. M. C.; SALES, L. C. Valorização do magistério da educação básica: análise sobre aplicação do piso salarial nacional na remuneração dos professores. *#Tear: Revista de Educação, Ciência e Tecnologia*, Canoas, v. 12, n. 2, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.35819/tear.v12.n2.a6701. Acesso em: 14 out. 2025.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, Marisa Cotta. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. *Brazilian Journal of Physical Therapy*, v. 11, p. 83-89, 2007.

SANTA BÁRBARA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei nº 612, de 28 de março de 2008. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério de Santa Bárbara de Goiás e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2008a. 48 p.

SANTA BÁRBARA DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei nº 613, de 28 de março de 2008. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Município de Santa Bárbara de Goiás e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2008b. 55 p.

SANTO ANTÔNIO DE GOIÁS. Prefeitura Municipal. Lei nº 618, de 05 de fevereiro de 2018. Dispõe sobre o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de Santo Antônio de Goiás, Institui o respectivo quadro de cargos e funções e dá outras providências. *Diário Oficial do Município*, 2018. 45 p.

SANTOS, I. M. dos.; GOMES, E. P. da. S.; PRADO, E. C. do. Planos de carreira e valorização docente. *Retratos da Escola*, *[S. l.]*, v. 16, n. 36, p. 1011–1029, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.22420/rde.v16i36.1549. Acesso em: 14 out. 2025.

SANTOS, V. S. dos.; SILVA, T. M. M. e. Riscos e entraves para o plano de carreira do magistério municipal de São Paulo no contexto da Emenda Constitucional nº 95/2016. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 10, 2020. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90626. Acesso em: 14 out. 2025.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. *Revista Brasileira de educação*. Vol. 12. Nº 34. Rio de Janeiro. Jan./Abr. 2007.

_____. *A pedagogia no Brasil*: história e teoria. Campinas, SP: Autores Associados, 2008.

SENA. P. *Novo Fundeb permanente*: comentários à Lei nº 14.113/2020 - (com as alterações promovidas pelas Leis nºs 14.276/2021 e 14.325/2022). Belo Horizonte: Fórum, 2023. 401 p.

SILVA, M. Q. da. A constituição do homem empresarial nos planos de carreira dos profissionais do magistério: uma proposta de matriz analítica. *Revista de Estudios Teóricos y*

Epistemológicos en Política Educativa, *[S. l.]*, v. 8, p. 1–18, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.5212/retepe.v.8.21754.011. Acesso em: 14 out. 2025.

_____. A Desvalorização da Remuneração Docente na Disputa pelo Fundo Público Municipal: o caso de Curitiba-PR. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 10, 2020. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/84842. Acesso em: 14 out. 2025.

_____. Potencial de investimento e remuneração docente: um estudo longitudinal a partir da arrecadação per capita dos municípios brasileiros (2008 – 2016) / Investment potential and teaching remuneration: a longitudinal study from the per capita collection of br. *Revista Educação e Políticas em Debate*, *[S. l.]*, v. 9, n. 1, p. 228–245, 2020. Disponível em: 10.14393/REPOD-v9n1a2020-52773. Acesso em: 14 out. 2025.

_____. Remuneração Docente de Professores Públicos Municipais: a ideologia partidária como categoria de análise (2008-2016). *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 11, 2021. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/100436. Acesso em: 14 out. 2025.

SOUSA, A. S.; OLIVO, G. D. Redefinição do Estado e os Desafios da Política de Carreira Docente na Amazônia: Uma análise preliminar da Carreira e Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Ensino de Itaituba, no contexto do Fundef, Fundeb e PSPN. *Revista Campo da História*, *[S. l.]*, v. 7, n. 1, p. 379–399, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.55906/rcdhv7n1-027. Acesso em: 14 out. 2025.

SUBIRÁ, J. Remuneração inicial dos professores das redes municipais do Paraná no contexto municipal. *Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos*, v. 94, n. 237, 20 ago. 2013.

SCAFF, E. A. da. S.; SANTOS, F. R. dos. Contribuições do Plano de Ações Articuladas às políticas de valorização docente em municípios brasileiros. *Jornal de Políticas Educacionais*, *[S. l.]*, v. 10, n. 20, 2017. Disponível em: https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/45586. Acesso em: 13 out. 2025.

SCHWARTZ, Y; DURRIVE, L. (Orgs.). *Trabalho e Ergologia*: conversas sobre a atividade humana. Rio de Janeiro: Editora da Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2007.

TARDIF, M. *Saberes docentes e formação profissional*. 17. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

TARDIF, M; LESSARD, C. *O trabalho docente*: para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2005.

THOMAZINI, L.; JACOMINI, M. A. Política de valorização docente e carreira de professores da Educação Básica no estado de São Paulo. *Práxis Educativa*, *[S. l.]*, v. 14, n. 1, p. 115–137, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v.14n1.007. Acesso em: 14 out. 2025.

TREIN, L. D.; GIL, J. Mapa dos planos de carreira docente no Brasil. *FINEDUCA - Revista de Financiamento da Educação*, *[S. l.]*, v. 5, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v5-67565. Acesso em: 13 out. 2025.

TREIN, L. D.; FARENZENA, N. Carreira e remuneração docentes nas redes públicas de ensino do Estado do Rio Grande do Sul e do Município de Porto Alegre. *Políticas Educativas – PolEd*, *[S. l.]*, v. 11, n. 1, 2017. Disponível em: https://seer.ufrgs.br/index.php/Poled/article/view/77077. Acesso em: 13 out. 2025.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais*: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VALENTE, M. S.; MILITÃO, S. C. N. Plano Nacional de Educação 2014-2024: plano de carreira e os desafios frente à política de meritocracia. *Retratos da Escola*, *[S. l.]*, v. 17, n. 38, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.22420/rde.v17i38.1775 . Acesso em: 13 out. 2025.