

# Valorização e formação docente no Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão/Goiás

Teacher valuation and education in the Career and Salary Plan of Catalão/Goiás

Valorización y formación docente en el Plan de Carrera y Salario de Catalão/Goiás

*Esther Marciano Barbosa*<sup>1</sup>  

*Renato Barros de Almeida*<sup>2</sup>  

*Maria Cristina das Graças Dutra Mesquita*<sup>3</sup>  

## Resumo

Este trabalho visa analisar como se dá a valorização docente no Plano de Carreira e Salário Docente (PCS) do Município de Catalão, localizado em Goiás-Brasil, sobretudo no campo da formação de professores. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental, de natureza qualitativa, ancorada no materialismo histórico-dialético. Baseia-se no documento final da Conferência Nacional de Educação (CONAE) em 2024, e o PCS do município pesquisado, sendo um estudo relevante diante das transformações que impactam o trabalho docente. A fundamentação teórica inclui Libâneo (2011, 2018), Fontes (2014) e Prado (2019), além de legislações pertinentes. Evidenciou-se que o PCS do Município demonstra compromisso com a formação docente contínua e de qualidade, destacando aspectos como progressão, remuneração adequada e licença para formação. No entanto, há lacunas na legislação que podem dificultar a valorização docente e a identificação de necessidades, tornando a formação continuada um instrumento essencial para enfrentar os desafios da educação.

**Palavras-chave:** formação docente; plano de carreira e remuneração; políticas educacionais.

## Abstract

This study analyzes teacher appreciation within the Career and Salary Plan (PCS) for teachers in the municipality of Catalão, Goiás, Brazil, with a focus on teacher education. It is a bibliographic and documentary research, qualitative in nature, grounded in historical-dialectical materialism. The analysis is based on the final document of the 2024 National Education Conference (CONAE) and Catalão's PCS. The study is relevant in light of ongoing transformations affecting teaching work. The theoretical foundation includes Libâneo (2011, 2018), Fontes (2014), and Prado (2019), in addition to relevant legislation. The PCS reveals a commitment to continuous, quality teacher education, highlighting progression, fair remuneration, and training leave. However, gaps in the legislation may hinder teacher appreciation and make it difficult to identify professional development needs. Thus, continuing education becomes a crucial tool in addressing educational challenges.

**Keywords:** teacher education; career and remuneration plan; educational policies.

## Resumen

Este estudio analiza la valorización docente en el Plan de Carrera y Salario (PCS) del municipio de Catalão, Goiás, Brasil, con énfasis en la formación docente. Es una investigación bibliográfica y documental, de naturaleza cualitativa, basada en el materialismo histórico-dialéctico. Se fundamenta en

<sup>1</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás/GO – Brasil.

<sup>2</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás/GO – Brasil.

<sup>3</sup> Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiás/GO – Brasil.

el documento final de la Conferencia Nacional de Educación (CONAE) de 2024 y en el PCS del municipio. El estudio es relevante ante las transformaciones que afectan el trabajo docente. La base teórica incluye a Libâneo (2011, 2018), Fontes (2014) y Prado (2019), además de legislaciones pertinentes. El PCS demuestra compromiso con una formación docente continua y de calidad, destacando aspectos como la progresión, remuneración adecuada y licencias para formación. No obstante, existen vacíos en la legislación que pueden dificultar la valorización docente e identificar necesidades. Por ello, la formación continua se torna una herramienta esencial para enfrentar los desafíos educativos.

**Palabras clave:** formación docente; plan de carrera y remuneración; políticas educativas.

## Introdução

O presente artigo tem como objetivo analisar como a valorização do trabalho docente é abordada no Plano de Carreira e Salário Docente do Município de Catalão, localizado no estado de Goiás-Brasil, especialmente no que se refere à formação inicial e continuada de professores. Trata-se de um tema relevante, considerando que a valorização dos professores e professoras está relacionada às condições de trabalho que são oferecidas aos profissionais da educação brasileira, impactando diretamente na qualidade do ensino e no desenvolvimento do trabalho pedagógico docente. No cenário atual do país, observa-se que, embora existam legislações federais, estaduais e municipais que garantam direitos aos profissionais da educação, desafios como a limitação de recursos, ambiguidades normativas e a ausência de projetos formativos visando uma formação contínua, permanente persistem, dificultando a plena valorização docente.

Diante disso, a questão central que orienta essa pesquisa é: de que forma a valorização do trabalho docente é contemplada no Plano de Carreira e Salário Docente (PCS) do Município de Catalão, Goiás-Brasil, especificamente no âmbito da formação docente? O estudo pretende contribuir para o debate sobre a importância de um PCS que promova a valorização efetiva do trabalho docente, que incentive e busque a formação contínua, enquanto processo permanente, e que defenda a melhoria das condições de trabalho dos docentes do país.

Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa, de natureza documental e bibliográfica, que permite analisar a temática em sua totalidade. A abordagem qualitativa, como explicam Prodanov e Freitas (2013), considera a existência de uma relação de dinamicidade entre o sujeito e o mundo concreto, real. Sobre a pesquisa documental, Severino (2018) explica que ela se baseia na utilização de documentos como fonte de investigação e análise. Esses materiais, no entanto, ainda não foram submetidos a um tratamento analítico específico, sendo responsabilidade do pesquisador realizá-lo. A pesquisa bibliográfica é essencial na elaboração de um artigo, pois fornece o suporte teórico necessário, ajuda a compreender o que já foi estudado sobre o tema e orienta o pesquisador na construção de novos conhecimentos, conferindo consistência e legitimidade ao trabalho.

Para a análise documental recorreremos a Lei n.º 2.872/2011, que estabelece o Plano de Carreira e Salário Docente do Município de Catalão (PCS), a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei n.º 9.394/1996, a Lei n.º 14.817/2024, a Lei nº 13.005/2014, além dos dados divulgados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) sobre o Censo Escolar e dados populacionais

extraídos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) nos últimos anos. O documento final da Conferência Nacional de Educação (CONAE) de 2024, foi basilar para as análises realizadas.

Sabe-se que a CONAE se estabeleceu como um espaço democrático para a discussão das principais questões que envolvem a educação brasileira, incluindo a formação de professores, sendo o documento-referência final fruto das reuniões estaduais, municipais e Distrital. O documento final sintetiza as discussões realizadas por todo o país, organizadas pelo Fórum Nacional de Educação, alcançando seu ápice entre os dias 28 e 30 de janeiro de 2024, com a realização da etapa Nacional, na CONAE 2024, em Brasília, no Distrito Federal.

O PCS de Catalão foi aprovado em 2011 e, desde então, não foi localizado um novo Plano de Carreira, mas sim alterações de cargos e reajustes salariais anuais, mesmo com a implementação de novas normas em âmbito nacional voltadas ao avanço da valorização docente. O documento de referência da CONAE (2024), elaborado com a participação da sociedade brasileira, sintetiza as discussões históricas da categoria e apresenta proposições fundamentais sobre a valorização do magistério, que devem ser consideradas para que haja progressos concretos nessa área.

Ressalta-se que todas as informações utilizadas no artigo são de caráter público, obtidas por meio de *sites* oficiais do Governo Federal e da Prefeitura do Município de Catalão. As referências bibliográficas utilizadas para fundamentar as análises foram sustentadas em artigos de periódicos qualificados, resultados de pesquisas *stricto sensu*, em autores como Libâneo (2011, 2018), Hypolito (2012), Fontes (2014) e Prado (2019), entre outros, fundamentais para a discussão e compreensão do tema.

Para a construção da análise, adotou-se a perspectiva do materialismo histórico-dialético, uma vez que essa abordagem compreende a sociedade como um processo dinâmico e em constante transformação, marcado pela luta entre contradições. Nessa perspectiva, o pesquisador deve considerar elementos como a totalidade, a historicidade e a materialidade, reconhecendo que o conhecimento é histórico, processual e não estático (Severino, 2018).

Com base nesses pressupostos, a discussão será organizada em duas partes: a primeira tratará sobre a valorização e formação de professores, destacando os avanços, retrocessos e desafios que ainda persistem nos Planos de Carreira e Salário Docente, incluindo de Catalão, Goiás; a segunda abordará a formação inicial e continuada dos docentes prevista na legislação municipal, articulando-a com o documento-referência final da CONAE, especialmente no que diz respeito às proposições sobre a valorização docente.

## **Valorização e formação de professores: avanços, retrocessos e desafios nos Planos de Carreira e Salário Docente**

Observa-se que em um contexto permeado por intensas transformações políticas, sociais, culturais e econômicas que incidem no campo educacional, marcado por conflitos e interesses antagônicos, a formação docente emerge como um assunto imprescindível na

discussão sobre valorização docente ao defender uma educação democrática. Essas transformações incluem o fortalecimento das reformas neoliberais que, ao adentrar no campo educacional, buscam estabelecer um movimento de privatização da educação e a descaracterização do papel do Estado na instituição de políticas afirmativas sociais. Ademais, há, concomitantemente, uma intensificação da desvalorização da classe docente que é evidenciada pela precarização das condições de trabalho, sobrecarga de tarefas, responsabilização do desempenho dos alunos a partir de avaliações de larga escala e salários dos professores estagnados. Tal movimento é impulsionado por uma lógica economicista e empresarial que adentra os sistemas de ensino, evidenciando interesses conflituosos e antagônicos: de um lado, a luta pela garantia do direito social da educação, que inclui a valorização docente em sua formação inicial e continuada; e de outro, os interesses mercadológicos que visam transformar a educação em mercadoria (Freitas, 2018; Laval, 2019).

Sabe-se que este é um tema que ocupou e ainda ocupa espaço em legislações e outros documentos oficiais ao longo do tempo na história brasileira, no qual foram evidenciados ora avanços, ora retrocessos que impactaram diretamente na valorização da classe docente.

Entre os avanços, destaca-se a Constituição Federal de 1988 que, conforme explicam Souza, Andrade e Ribeiro (2023), em seu artigo 39, prevê a necessidade de estabelecimentos próprios para a formação e o aperfeiçoamento de todos os servidores públicos, o que inclui os profissionais da educação. Outro marco importante é a LDB de 1996 que dispõe, em seu artigo 62, que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação docente, tanto inicial quanto continuada, assim como a capacitação dos profissionais do magistério. Além disso, uma conquista relevante para a categoria de professores foi a promulgação da Lei n.º 11.738/2008, conhecida como Lei do Piso, que instituiu um piso salarial, em nível nacional, para os profissionais da educação que atuam na Educação Básica, garantindo um valor mínimo de remuneração, aos professores em início de carreira (Souza; Andrade; Ribeiro, 2023).

Por outro lado, enquanto marcos que representam um retrocesso nas políticas de formação docente, pode-se citar a aprovação da Base Nacional Comum Curricular (BNCC) em 2017, pela Resolução CNE/CP n.º 2, de 22 de dezembro de 2017 (Brasil, 2017), que, enquanto um documento nacional e normativo, estabelece competências, habilidades e conteúdos que devem ser trabalhados na Educação Básica. Autores como Cássio (2018) evidenciam o seu caráter limitador da autonomia docente, apagando a diversidade brasileira por meio da universalização de conteúdos mínimos, abrindo espaço para a intensificação das avaliações em larga escala. Isso contribui diretamente para uma responsabilização docente, o que impacta negativamente na valorização da categoria. Além disso, observa-se também resoluções mais recentes, como a Resolução CNE/CP n.º 02/2019 (Brasil, 2019) e a sua substituta, a Resolução CNE/CP n.º 4 de 2024 (Brasil, 2024c), que propõe novas diretrizes curriculares nacionais para a formação inicial docente em nível superior dos profissionais docentes. Tais documentos apresentam pontos críticos,

como a ausência de articulação entre formação inicial e continuada, apresentando uma perspectiva mais conteudista, generalizada e de influência mercadológica, distanciando-se de uma educação para a emancipação, de qualidade e justa.

Por educação de qualidade e justa, Personi e Libâneo (2018) nos ajudam a entender que se trata de um processo educativo que não se resume às experiências do cotidiano, mas que possibilita o acesso aos diferentes tipos de conhecimentos, considerando o que a humanidade conseguiu acumular ao longo de sua história. A partir desse aprofundamento, seria possível o desenvolvimento de capacidades sociais, cognitivas e práticas. Para tanto, essa educação deve ter como propósito contribuir para que os sujeitos exerçam a sua cidadania, atendendo as necessidades individuais, a sua inserção no mundo do trabalho, visando uma sociedade que tenha como princípio a justiça social e que seja igualitária.

Diante desse contexto, torna-se imprescindível reconhecer a valorização dos profissionais da educação como condição fundamental para a efetivação do projeto societário almejado. Para isso, é necessário assegurar condições adequadas de trabalho, remuneração digna, reconhecimento profissional e uma formação inicial e continuada consistente. Esses elementos devem ser garantidos e viabilizados por meio dos Planos de Carreira e Remuneração Docente.

Entretanto, percebe-se que ainda existem embates e tensões que necessitam de uma discussão aprofundada, principalmente pelas ambiguidades e lacunas na redação de normativas direcionadas à educação. Ao abordar a formação docente, temas como o reconhecimento profissional, remuneração financeira e as condições de trabalho enfrentadas se tornam indissociáveis da discussão. As barreiras enfrentadas pelos docentes brasileiros, conforme explicam Sampaio e Marin (2004), mostram-se crescentes e constantes no cenário educacional, envolvendo condições de trabalho, ausência da possibilidade de formação inicial e continuada e de qualidade, a organização do ensino, atendimento escolar e condições materiais inadequadas que perpassam o ambiente escolar em sua totalidade.

A Conferência Nacional de Educação (CONAE) se consolida como um marco fundamental na formulação das políticas educacionais nacionais e na luta pela valorização docente no Brasil, contribuindo especificamente para a elaboração do Plano Nacional de Educação (PNE). A CONAE é definida pelo Ministério da Educação (Brasil, 2023) como um evento democrático que, desde 2010, se destaca como um espaço de diálogo e reflexão sobre as políticas educacionais brasileiras. A CONAE representa um espaço de participação coletiva e é resultado de uma luta democrática na defesa de uma educação pública de qualidade e justa. O documento-referência da Conferência Nacional de Educação (CONAE) de 2024, resultado das discussões anuais, reforça esse compromisso ao reconhecer que a valorização dos trabalhadores e profissionais da educação envolve diretamente, entre outros fatores, o processo de formação docente, tanto inicial quanto continuada.

Importante destacar que conforme o documento da CONAE, “trabalhadores(as)” e “profissionais da educação” não são termos sinônimos, necessitando fazer uma distinção entre ambos. O termo “trabalhadores da educação” engloba aqueles que estão em atuação

no campo educacional, o que inclui professores, técnicos administrativos e/ou funcionários da escola. Já “profissionais da educação”, conforme o art. 61 da LDB de 1996, refere-se àqueles que atuam no espaço educacional, que estejam habilitados com formação específica para ocupação de cargos e funções a partir de exigências previstas, como professores, funcionários e técnicos administrativos (CONAE, 2024). Nesse estudo, foca-se na valorização dos profissionais docentes, visando uma delimitação do tema. Nesse sentido,

A valorização profissional docente refere-se tanto a aspectos internos quanto externos à profissão. Possui, evidentemente, interfaces com o trabalho e suas condições de produção, mas possui interfaces muito determinantes com aspectos anteriores ou externos ao processo de trabalho, tais como formação, políticas de remuneração e carreira, políticas educacionais e, de modo especial, com o prestígio social que é atribuído ao trabalho docente. É uma relação complexa de influências recíprocas em que um fator influencia outros e é por eles influenciado. Isso pode soar simplista, mas o fato é que fatores externos, por exemplo, a formação, podem influenciar diretamente fatores internos ao processo de trabalho, afetando da mesma forma aspectos subjetivos, como vocação e identidade. Ocorre que muitos desses cruzamentos não são percebidos no cotidiano por alguns docentes e por amplos setores sociais, o que faz com que relações mais diretamente identificáveis sejam atribuídas como 'as' causas dos dilemas educativos (Hypolito, 2012, p. 215).

Dessa forma, observou-se ao longo das últimas décadas a intensificação da precarização e desvalorização docente, responsabilizando-os diretamente pelos chamados “fracassos educacionais”. Além disso, há tentativas de desprofissionalização, ratificadas por documentos que atacam diretamente a educação, como as Resoluções CNE/CP n.º 2, de 20 de dezembro de 2019, e n.º 1, de 27 de outubro de 2020, como já citado (CONAE, 2024). Destaca-se também, no contexto político e econômico, o fortalecimento das políticas neoliberais, apoiadas por determinados segmentos da sociedade e de organismos internacionais, conforme dispõe Ribeiro (2022), diretamente ligadas a uma perspectiva economicista e empresarial da educação. Para o autor citado, isso permitiu uma tentativa de eximir a responsabilidade estatal para com a educação, no qual se observou um aumento da privatização, limitação de financiamento e a presença de lacunas no estabelecimento de um piso salarial que englobe todos os profissionais e trabalhadores da educação nas mais diversas etapas. Portanto, o sistema educacional torna-se refém dos princípios neoliberais, comprometido com a mundialização do capital (Libâneo, 2018).

No contexto das políticas públicas que impactam a educação, é imprescindível considerar os documentos normativos que influenciam diretamente na valorização dos profissionais do campo educacional. Um desses documentos é o Plano de Carreira e Salário Docente. Conforme o Ministério da Educação (Brasil, 2016), o Plano de Carreira e Salário é um documento responsável por estabelecer e regular um conjunto de normas que regem a carreira dos profissionais de determinada categoria. Santos, Gomes e Prado (2022, p. 1013) corroboram, compreendendo o documento como um instrumento do campo da gestão que possui como objetivo organizar a vida profissional. Esse plano contempla questões relacionadas à sua valorização, abordando itens que vão desde a questão salarial até a progressão funcional. Em síntese,

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 na organização dos cargos de determinada atividade profissional em posições escalonadas em linha ascendente (Dutra Jr. *et al.*, 2000, p. 36).

No campo da educação, é estipulado o Plano de Carreira e Salário Docente. O referido documento legal, como mencionado anteriormente, tornou-se uma obrigação legal, devendo ser elaborado por cada ente federativo. Sua implementação é exigida pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 206, inciso V, que explicita que

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: (EC no 19/98 e EC no 53/2006): [...]

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, ao das redes públicas (Brasil, 2024a).

É importante citar que, conforme Prado (2019), antes mesmo da elaboração da Carta Magna de 1988, diversos estados já possuíam Planos de Carreira e Salários específicos para o Magistério Público. Exemplos disso são o Rio Grande do Sul, que fez a implementação de seu plano em 1978, e o Ceará em 1984, com base na Lei n.º 5.692/1971, que estabelecia diretrizes e bases para regulamentação do antigo 1º e 2º grau. No que diz respeito à LDB/1996, ainda segundo Prado (2019), estabeleceu-se que os sistemas de ensino, por meio dos planos de carreira, devem assegurar aos profissionais da educação o aperfeiçoamento continuado, regras de progressão, período de estudos, avaliação e planejamento, bem como um piso salarial profissional. Outra legislação que irá influenciar diretamente na elaboração desses planos é o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei n.º 13.005 de 2014, no qual foi definido na Meta 18, o prazo de dois anos para a criação de planos de carreiras e salário para os profissionais da educação básica pelos municípios. Essa Meta levantou discussões sobre qualificação profissional, concurso público unificado, docentes temporários, censo profissional, assim como a “[...] criação de comissões para subsidiar a elaboração, reestruturação e implementação dos planos de carreira” (Prado, 2019, p. 11).

O documento elaborado pela Conferência Nacional de Educação – CONAE 2024 também representa uma adição ao tema ao ser resultado de discussões nacionais que envolvem representações das diversas áreas da sociedade, influenciando na elaboração do novo PNE e suas metas. Isso contribui para ampliação do debate sobre valorização docente e formação de professores enquanto ponto a ser alcançado futuramente. Outra legislação que irá cuidar da temática é a Lei n.º 14.113, de 25 de dezembro de 2020, a qual, em seu art. 51, dispõe que é dever dos estados, Distrito Federal e municípios implantarem planos de carreira e remuneração dos professores da educação básica. Esses planos devem garantir, entre outros, uma remuneração condigna, promover a interação entre trabalho individual e incentivar a capacitação profissional por meio de educação continuada (Brasil, 2020).

Em 2024, foi sancionada a Lei n.º 14.817, de 16 de janeiro de 2024 (Brasil, 2024b). Esta legislação estabeleceu diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Inclui-se na legislação a discussão sobre os planos de carreira e salário docente, os quais devem estimular o desempenho e o desenvolvimento dos profissionais, beneficiando a qualidade da educação escolar.

Conforme Santos, Gomes e Prado (2022), os planos de carreira e salário podem se transformar em um dos meios para a valorização docente, desde que estejam articulados com políticas educacionais eficientes, propostas equilibradas, critérios justos de progressão e transparência, assim como fiscalização adequada. No entanto, para Oliveira (2014), grande parte dos planos de carreira do Brasil se caracterizam por não atender aos requisitos necessários ao processo de valorização docente, incluindo a garantia de uma formação inicial e continuada dos profissionais da educação.

Diante dessa realidade complexa e fragmentada, optamos por analisar o PCS do município de Catalão, Goiás, com ênfase nos dispositivos relacionados à formação docente. O objetivo é discutir de que maneira — e em que medida — a legislação contribui para a valorização dos profissionais da educação.

## **Plano de Carreira e Salário Docente do Município de Catalão (GO): aspectos da formação inicial e continuada docente**

Para realizar uma análise sobre o Estatuto, Plano de Carreira e Salário Docente do Município de Catalão–GO (2011), é fundamental apresentar um histórico e contextualizar o ambiente socioeconômico e cultural da cidade para uma melhor compreensão do objeto de estudo. O município está localizado na parte sudeste do estado de Goiás. Segundo o último censo divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), possui uma população de 114.427 pessoas, com uma área total de 3.826,370 km<sup>2</sup> e uma densidade demográfica de 29,90 habitantes por km<sup>2</sup>. Está situado a 257 km da capital Goiânia, fazendo limite com municípios como Ouvidor, Três Ranchos, Goiandira, Nova Aurora e Campo Alegre. Além disso, é atravessado pelos rios Paranaíba, São Marcos, Veríssimo e São Bento. Possui um PIB de R\$ 6.231.011,08 e PIB per capita de R\$ 87.281,89, com um IDH de 0,766.

No que diz respeito à educação, segundo as Estatísticas do Censo Escolar da Educação Básica do INEP (2024), registrou-se, em 2024, 24.645 matrículas na Educação Básica. Desse total, 34,6%, que equivale a 8.550, pertencem à rede municipal de ensino. Em relação aos docentes, enquanto dado central para a discussão sobre formação inicial e continuada, constata-se a atuação de 1.257 professores, sendo 552 deles atuantes na rede municipal, divididos entre Educação Infantil (267), anos iniciais do Ensino Fundamental (269) e anos finais do Ensino Fundamental (27). É pertinente afirmar que o mesmo docente pode atuar em mais de uma turma, e, nesse sentido é contado mais de uma vez. Considerando o número de professores, da rede municipal, apenas 314 (56,5%) são concursados, considerados professores efetivos da rede, sendo que 235 (42,3%) são contrato temporário e 7 (1,3%) em regime CLT. Isso significa que apenas 56,5% dos

professores da rede municipal de Catalão são regidos por seu PCS e 43,7% não são amparados pela legislação, algo que é preocupante.

Atualmente, conta-se com 30 escolas na rede pública municipal (Brasil, 2024). No âmbito da análise da educação em Catalão, é fundamental ressaltar que este estudo se concentra na Educação Infantil e nos anos iniciais e finais do Ensino Fundamental. Isso se justifica a partir do que é estabelecido pelo artigo 211, § 2º da Constituição Federal do Brasil de 1988 (Brasil, 2024a), que confere aos municípios a responsabilidade prioritária por essas duas etapas da educação básica, em regime de colaboração entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios.

O Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão, enquanto obrigação constitucional e um dever do município, é expresso pela Lei n.º 2.872, de 18 de novembro de 2011, intitulado como “Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, da Rede Municipal de Ensino de Catalão”. A legislação, que atualmente encontra-se em vigor, foi aprovada pela Câmara Municipal de Catalão e sancionada por Velomar Gonçalves Rios, prefeito do município no ano de 2011, com vigência a partir do dia 1º de janeiro de 2012. O referido estatuto é composto por 142 artigos, abordando questões relativas à administração escolar, ao quadro do magistério, remoção e a readaptação, direitos e vantagens dos professores, assim como os deveres e responsabilidades docentes.

Neste estudo será ressaltado um eixo fundamental que conduzirá a discussão, estabelecido no documento referência da CONAE (2024), sendo a formação inicial e continuada docente. A formação inicial e continuada sempre se apresentou como um campo crucial de debate na área educacional ao longo da história, marcado por embates e tensões significativas. Conforme o documento de referência da CONAE (2024), os trabalhadores e os profissionais da educação desempenham papéis fundamentais no processo educativo. Nesse sentido, é essencial possuírem acesso constante e permanente a programas de formação e atualização profissional, bem como a informações, considerando suas práticas vivenciadas. Isso implica diretamente na qualidade da educação básica e do ambiente escolar, assim como nas condições de trabalho docente. Portanto, é crucial a defesa de políticas públicas de Estado efetivas que assegurem esse processo ao longo da trajetória profissional.

A formação inicial, como salienta Souza (2012), tem por objetivo fornecer um arcabouço teórico-prático que possibilite e impulse o futuro docente ao longo de sua carreira, em uma perspectiva de desenvolvimento crítico-reflexivo. Segundo o autor, ao exercer sua profissão, é preciso que o professor consiga investigar a sua própria prática, para que os conhecimentos lhe ajudem a compreender as especificidades e a complexidade inerentes ao exercício docente. Assim, torna-se imprescindível que a formação ofereça um currículo que seja capaz de interligar conteúdos, estágios e atividades condizentes e coerentes com a realidade escolar. É em meio dessa conexão que se identificam as contradições existentes na prática educacional e contribuem para a construção da identidade do professor (Santos; Sousa, 2020).

A formação continuada é um processo essencial na carreira docente. Segundo Gatti (2009), o seu propósito é aprofundar e atualizar conhecimentos frente às mudanças nos diversos campos sociais e suas repercussões. Libâneo (2011) aponta que a autoformação contínua se tornou um requisito da profissão docente devido a novas concepções de aprendizagem, a relação entre conhecimento científico e problemas sociais, e ao desenvolvimento de novas tecnologias da informação e comunicação. Corroborando, Santos e Sousa (2020) destacam que os conhecimentos adquiridos inicialmente pelos docentes não são suficientes para a docência ser exercida com qualidade, tornando a formação continuada imprescindível para um processo de ensino reflexivo e responsável. Para essas autoras, a formação docente deve acontecer continuamente, contribuindo para o avanço intelectual e profissional.

No Estatuto, Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão (2011), explicitando a questão, em seu Art. 3º, inciso I, estabelece que o cargo de professor será provido a partir de uma nomeação por meio de concursos públicos de provas e títulos, exigindo em nível superior em curso de licenciatura na área de graduação plena, salvo ressalvas expressas na lei. Ademais, fica estabelecido, ainda no Art. 3º, inciso V, o asseguramento do aperfeiçoamento profissional continuado, destacando um período de licenciamento remunerado para este fim. Além disso, ressalta-se o Art. 55, que estabelece gratificações de titularidade a partir de apresentação de certificados de cursos de aprimoramento, aperfeiçoamento profissional, pós-graduação na área educacional ou de sua formação, nos termos da legislação, assim como a possibilidade de progressões a partir da habilitação do profissional, definida em níveis específicos.

Importante destacar que a LDB, Lei 9.394/1996, em seu Art. 62, como base fundamental de elaboração dos planos, deixa explícito que para atuação na educação básica, torna-se necessária a formação do docente em nível superior, em licenciatura plena, salvo exceções previstas em lei. Em seu §1º, dispõe que a União, o Distrito Federal, Estado e os Municípios, atuando colaborativamente, devem promover a formação inicial e continuada dos professores, assim como a sua capacitação profissional (Brasil, 1996a). Embora a legislação seja considerada recente em relação à promulgação da Constituição Federal de 1988, compreende-se que o debate sobre a formação inicial e continuada se constitui como algo histórico, que perpassou diversas épocas e momentos específicos, permeando também o período atual.

Sabe-se, entretanto, que atualmente, no contexto nacional, muitos cursos de formação de professores atuam em uma lógica instrumental, teórico-mecânica, ignorando a tarefa principal de contribuir para o processo humanizador de sujeitos historicamente situados, como alerta Pimenta (1996). Isso ocorre principalmente no processo de formação continuada. Isso faz com que essa temática se apresente como um verdadeiro desafio e um ponto imprescindível de discussão na legislação brasileira. Acontece que hoje, considerando a lógica das políticas neoliberais e a sua influência no campo da educação, questiona-se

A qualidade da formação a ser oferecida para atender a essa exigência se as condições ideais não forem dadas pelos sistemas de ensino, levando em conta a adoção de modelos

de cursos, fortemente criticados pela comunidade acadêmica por serem aligeirados e de baixa qualidade, especialmente aqueles oferecidos em determinadas instituições superiores que não contemplam as necessidades básicas da formação (Fontes, 2014, p. 39).

Em contraposição a esse processo de formação aligeirado, simplista e mecânico, torna-se imprescindível que a formação inicial e continuada dos profissionais do magistério seja refletida e organizada de maneira orgânica, estando articulada com as diversas demandas e necessidades da educação básica, conforme o Documento Referência da CONAE (2024). Entende-se esse processo de formação como um processo permanente, no qual se articula às instituições de educação básica e do ensino superior, assim como considera os profissionais como sujeitos de possibilidades, conhecimentos, experiências e habilidades. É preciso serem consideradas as experiências profissionais e a identidade do docente, nos quais elementos como a criatividade, autonomia, criticidade e o desenvolvimento de práticas pedagógicas emancipatórias estejam presentes. Deve-se afastar de uma formação pragmática, unilateral, tecnicista, alicerçada no desenvolvimento de competências e habilidades (CONAE, 2024).

O Art. 66 do Estatuto, Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão (2011), indica elementos em conformidade com a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público, a Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008 (Brasil, 2008), embora não seja citada de forma explícita. Nesse dispositivo, fica estabelecido que 30% da jornada de trabalho, a título de horas-atividades, deve incluir, além de outras atividades, a reserva de tempo para formação continuada docente. Estipula-se no Art. 12, parágrafo único, que os cursos de capacitação e de formação continuada também devem ser estendidos aos outros profissionais da educação, como assistentes de ensino e professores de educação artística.

Outro elemento importante de destaque é a divisão de cargos pela habilitação do profissional, conforme estabelecido no Art. 14 do Plano de Carreira e Salários do município referenciado. Assim, definem-se níveis que vão desde a formação em nível médio, na modalidade normal (nível 1), até a titulação de doutorado em educação (nível 7). Isso se mostra imprescindível, pois a progressão permite certa segurança no cargo, a partir do obediência dos termos da lei, e o incentivo à formação continuada permanente. Além disso, há uma perspectiva de maior estabilidade ao docente, uma vez que não possuem a mesma característica volátil das gratificações de titularidade, podendo ser removidas e não são contabilizadas para fins de aposentadoria.

Embora o Estatuto, Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão (2011) defenda a formação inicial e continuada, observam-se alguns fatores que podem se transformar em entraves para isso, como a quantidade de vagas para licença remunerada destinada à formação continuada. Como exemplo disso, em seu Art. 62, a licença remunerada para o aperfeiçoamento contínuo só permite a dois professores usufruírem desse período simultaneamente, escolhido pela Secretaria Municipal de Educação, considerando critérios em caso de mais de dois interessados. Trata-se de um número de vagas pequeno em vista do tamanho populacional e a quantidade de professores da rede municipal. Outro exemplo é a falta de critérios estabelecidos de avaliação docente, se dedicando exclusivamente ao período de estágio probatório, deixando de considerar o seu trabalho contínuo desenvolvido

na escola. Isso mostra a necessidade urgente de revisão e discussão ampliada desses pontos no campo das políticas educacionais públicas.

É necessário destacar que os desafios evidenciados no PCS de Catalão não são isolados, mas refletem uma contradição histórica que permeia as políticas de formação docente em nível nacional. Embora o PCS esteja estruturado para fomentar a valorização dos profissionais da educação, ele revela limites que também fazem parte de outras realidades em nível nacional, como a não garantia de condições materiais e institucionais para uma valorização docente plena, visando uma formação inicial e contínua de qualidade. Cada vez mais, observa-se o impacto das reformas neoliberais no campo educacional, restringindo o processo formativo, seja pelo corte de gastos, precarização das condições de trabalho, assim como a adoção de cursos rápidos e fragmentados, inseridos em uma lógica bancária e de produtividade. Tais questões comprometem a consolidação de uma carreira que faça a articulação entre a teoria e a prática, buscando a práxis, em um projeto de formação crítico e atento às mudanças que atingem o campo educativo.

Dessa maneira, ao passo que as legislações, como a CF de 1988 e a LDB, de 1996, assim como normativas mais atuais evidenciam a formação docente enquanto condição essencial para uma educação de qualidade, o projeto formativo que deveria acompanhar professores e professoras se mostra inviabilizado. Isso se dá pelo excesso de carga horária, baixos salários, poucas oportunidades de afastamento remunerado para formação contínua, entre outros elementos que marcam o trabalho docente. Assim, apesar de avanços significativos, como a própria existência do PCS, ainda persiste uma desvalorização estrutural que precisa ser enfrentada.

## **Considerações Finais**

A partir do que foi discutido com o apoio da literatura selecionada, assim como a pesquisa realizada a partir do Plano de Carreira e Salário Docente de Catalão (Goiás) e outras legislações, percebe-se haver uma necessidade da ampliação desse debate. Apesar de observar elementos importantes no Plano, como os direitos e deveres docentes, assim como o estabelecimento de carga horária semanal, progressão e gratificação, ainda permanecem lacunas, desafios e impasses relacionadas ao processo de formação inicial e continuada docente do município. Ao realizar uma contextualização, destacando o aspecto histórico e legal dos planos de cargos e salários docente, notou-se tensões que permeiam o campo da política pública, principalmente com a influência direta do neoliberalismo da educação.

Sabe-se que a educação, com o fortalecimento dos ideais que visam adequá-la à lógica de mercado, é transformada em mercadoria, esvaziando-se de sua natureza como direito social. Nesse contexto, os professores são pressionados a se adaptarem aos novos direcionamentos, devendo apresentar resultados quantitativos ao realizar estratégias e cumprir metas pré-estabelecidas, em detrimento de uma formação integral e plena do sujeito, afetando diretamente o processo de ensino-aprendizagem e a qualidade educacional.

Essa desvalorização, afeta os mais diversos níveis e dimensões da educação, incluindo a formação docente. O Estatuto, Plano de Carreira e Salário dos Profissionais do Magistério da Educação Básica de Catalão (Goiás), como um documento-referência para discussão do tema, apresenta artigos que tratam da valorização docente, incluindo o processo de formação inicial e continuada dos professores. Observou-se na análise dos artigos estabelecidos que há a defesa e um compromisso com a capacitação de professores enquanto um processo contínuo e de qualidade, abordando elementos como progressão, gratificação, remuneração adequada e licença remunerada para formação.

Contudo, persistem lacunas e adversidades que comprometem o processo de valorização dos professores. Entre as adversidades observadas estão a baixa quantidade do número de licenças remuneradas disponibilizadas para a formação continuada, a sobrecarga de trabalho docente, a responsabilização pelas notas e índices educacionais, restrições orçamentárias e a ausência de atualização contínua dos planos de carreira. Tais questões podem dificultar o processo de valorização dos professores e a identificação de áreas que necessitam de apoio, no qual a formação continuada se mostraria como um meio importante de promover o desenvolvimento do corpo docente, sendo um aliado para superar as adversidades e dificuldades da realidade educacional. Nesse sentido, torna-se imprescindível que os PCS sejam reavaliados de forma contínua, tendo alterações à medida que se fizer necessário, incluindo dispositivos legais relacionados à valorização docente, como a Lei do Piso Salarial do Magistério Público. Além disso, é necessário a ampliação das discussões dos planos de carreira e remuneração, visando a criação e implementação de políticas públicas educacionais que dialoguem e busquem por um processo contínuo de formação docente, objetivando uma educação verdadeiramente de qualidade e democrática.

Diante do exposto, considera-se que, mesmo com os avanços presentes no PCS, que incluem a previsão de direitos como a gratificação, a remuneração adequada e licença para formação continuada, além da progressão, que são importantes e perpassam a valorização docente, ainda persistem desafios que comprometem uma carreira docente verdadeiramente valorizada. Foi possível observar com os dados apresentados e a sua discussão que a existência de PCS, por si só, não garante a valorização docente, principalmente ao verificar que uma significativa parcela de professores não estão amparados por essa legislação. Assim, é fundamental ampliar o debate e as discussões sobre os PCS municipais, inclusive no contexto da CONAE. É preciso que a formação docente inicial e continuada seja uma prioridade dos governos federais, municipais e estaduais, buscando a superação de desafios estruturais que limitam uma educação de qualidade.

## Referências:

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2024a. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/legislacaoConstituicao/anexo/CF.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2025.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE. **Cidades e Estados: Catalão**. Brasília, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/go/catalao.html>. Acesso em: 07 fev. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 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, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2007. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm#art46](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Lei/L11494.htm#art46). Acesso em: 7 fev. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2008. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm). Acesso em: 7 fev. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm). Acesso em: 07 fev. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.113, de 25 de dezembro de 2020**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2020. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2020/lei/l14113.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14113.htm). Acesso em: 28 jan. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 14.817, de 16 de janeiro de 2024**. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2024/lei/l14817.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.817%2C%20DE%2016,Art](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14817.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2014.817%2C%20DE%2016,Art). Acesso em: 05 fev. 2025.

BRASIL. **Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 1996a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 01 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Conferência Nacional de Educação (Conae)**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/mec-divulga-mapas-das-mais-de-7-mil-formaturas-antecipadas-de-cursos-da-saude/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conferencias/conae-2024/historico>. Acesso em: 02 fev. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. **Plano de Carreira e Remuneração**. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2016. Disponível em: <https://planodecarreira.mec.gov.br/plano-de-carreira-e-remuneracao>. Acesso em: 02 fev. 2025.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n.º 2, de 20 de dezembro de 2019**. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial de Professores para a Educação Básica e institui a Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica (BNC-Formação). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2019. Disponível em: [https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=135951-rcp002-19&category\\_slug=dezembro-2019-pdf&Itemid=30192](https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=135951-rcp002-19&category_slug=dezembro-2019-pdf&Itemid=30192). Acesso em 12 jun. 2025.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n.º 2, de 22 de dezembro de 2017**. Institui e orienta a implantação da Base Nacional Comum Curricular, a ser respeitada obrigatoriamente ao longo das etapas e respectivas modalidades no âmbito da Educação Básica. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017. Disponível em: [https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=79631-rcp002-17-pdf&category\\_slug=dezembro-2017-pdf&Itemid=30192](https://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=79631-rcp002-17-pdf&category_slug=dezembro-2017-pdf&Itemid=30192). Acesso em: 12 jun. 2025.

BRASIL. **Resolução CNE/CP n.º 4, de 29 de maio de 2024**. Dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial em Nível Superior de Profissionais do Magistério da Educação Escolar Básica (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados não licenciados e cursos de segunda licenciatura). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2024c. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-cne/cp-n-4-de-29-de-maio-de-2024-563084558>. Acesso em 12 jun. 2025.

CÁSSIO, Fernanda. Base Nacional Comum Curricular: ponto de saturação e retrocesso na educação. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 12, n. 23, p. 239–254, 2018. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/887>. Acesso em: 12 jun. 2025.

CATALÃO. **Lei Municipal n.º 2.872, de 18 de novembro de 2011**. Estatuto, Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica, da rede municipal de ensino de Catalão. Prefeitura Municipal de Catalão, Goiás, 2011. Disponível em: [https://www.aroeira.org.br/portal/wp-content/uploads/2023/07/Lei-NR-2872\\_2011-Estatuto-do-Magisterio-Municipal-Lei-Municipal-nr-2872\\_2011-23112011-Catal%C3%A3o.pdf](https://www.aroeira.org.br/portal/wp-content/uploads/2023/07/Lei-NR-2872_2011-Estatuto-do-Magisterio-Municipal-Lei-Municipal-nr-2872_2011-23112011-Catal%C3%A3o.pdf). Acesso em: 05 fev. 2025.

CONFERÊNCIA Nacional de Educação (CONAE) 2024. **Plano Nacional de Educação 2024-2034**: política de Estado para a garantia da educação como direito humano, com justiça social e desenvolvimento socioambiental sustentável. Documento Referência. Brasília, DF: MEC, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conferencias/conae-2024/documento-referencia.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2025.

DUTRA JÚNIOR, Ademar; ABREU, Matiza; MARTINS, Ricardo; BALZANO, Sonia. **Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público**: LDB, FUNDEF, Diretrizes Nacionais e nova concepção de carreira. Brasília, DF: FUNDESCOLA/MEC, 2000.

FONTES, Anderson Rios. **Formação Continuada de Professores da Educação Básica:** um estudo sobre o programa gestar no estado da Bahia. 2014. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2014. Disponível em:

<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/16907/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20de%20Mestrado.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2025.

FREITAS, Luís Carlos de. **A reforma empresarial da educação:** nova direita, velhas ideias. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

GATTI, Bernardete Angelina (coord). **Professores do Brasil:** Impasses e desafios. Brasília: UNESCO, 2009.

HYPOLITO, Á. M. Trabalho docente na educação básica no Brasil: as condições de trabalho. In: OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (org.). **Trabalho na Educação Básica:** a condição docente em sete estados brasileiros. Belo Horizonte: Fino Traço, 2012. p. 211-229.

INSTITUTO Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP.

**Estatísticas Censo Escolar 2024.** Brasília: MEC, 2024. Disponível em:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrljoiN2ViNDBjNDEtMTM0OC00ZmFhLWlyZWYtZjI1YjU0NzQzMTJhIiwidCI6IjI2ZjczODk3LWw4YWMtNGIxZS05NzhmLWVhNGMwNzc0MzRiZiJ9>. Acesso em: 08 fev. 2025.

LAVAL, Christian. **A escola não é uma empresa.** 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2019.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus Professor, Adeus Professora?** Novas exigências educacionais e profissão docente. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LIBÂNEO, José Carlos. Políticas educacionais neoliberais e escola: uma qualidade de educação restrita e restritiva. In: LIBÂNEO, José Carlos.; FREITAS, Raquel Aparecida Marra da Madeira (org.). **Políticas educacionais neoliberais e escola pública:** uma qualidade restrita de educação escolar. Goiânia: Espaço Acadêmico, 2018. p. 45-88.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Os docentes no Plano Nacional de Educação: entre a valorização e a desprofissionalização. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 8, n. 15, p. 447-461, jul./dez. 2014. Disponível em:

<https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/452/583>. Acesso em: 06 fev. 2025.

PESSONI, Lucineide Maria de; LIBÂNEO, José Carlos. Finalidades da educação escolar e critério de qualidade de ensino: as percepções de dirigentes escolares e professores. In: LIBÂNEO, José Carlos; FREITAS, Raquel Aparecida Marra de Madeira (org.). **Políticas educacionais neoliberais e escola pública:** uma qualidade restrita de educação escolar. Goiânia: Espaço Acadêmico, 2018. p. 151-176.

PIMENTA, Selma Garrido. Formação de professores: saberes da docência e identidade do professor. **Revista da Faculdade da Educação**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 72-89,

jul./dez. 1996. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rfe/v22n2/v22n2a04.pdf>. Acesso em: 06 fev. 2025.

PRADO, Mauricio Almeida. **Planos de carreira de professores dos estados e do Distrito Federal em perspectiva comparada**. Brasília, DF: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2019. Disponível em: <https://td.inep.gov.br/ojs3/index.php/td/article/view/3885/3561>. Acesso em: 06 fev. 2025.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussú. Jornada de trabalho docente e os desafios da valorização profissional. **Revista da Faculdade de Educação**, Cáceres, v. 37, n. 1, p. 15-28, jan./jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.unemat.br/index.php/ppgedu/article/view/10425/7232>. Acesso em: 05 fev. 2025.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho Docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Revista Educação & Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, set./dez., 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/t7pjz85czHRW3GcKpB9dmNb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 06 fev. 2025.

SANTOS, Isabela Macena dos; GOMES, Eva Pauliana da Silva; PRADO, Edna Cristina do. Planos de carreira e valorização docente. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 16, n. 36, p. 1011–1029, 2022. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1549>. Acesso em: 06 fev. 2025.

SANTOS, Juanice Pereira; SOUSA, Maria Solange Melo de. A formação inicial e continuada de professores de geografia a partir da reflexão docente. **Revista Ensino de Geografia**, Recife, v. 3, n. 2, p. 50–63, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/ensinodegeografia/article/view/244880>. Acesso em: 07 fev. 2025.

SEVERINO, Joaquim Antônio. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

SOUZA, Ana Paula Gestoso de. **Contribuições da ACIEPE histórias infantis e matemática na perspectiva de egressas do curso de Pedagogia**. 2012. 246 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de São Carlos. São Carlos, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/2283?show=full>. Acesso em: 09 fev. 2025.

SOUZA, Janaína Paula de; ANDRADE, Francisca Deylane Pinheiro de; RIBEIRO, Luís Távora Furtado. Formação Docente e Legislação: contextualização, desafios e possibilidades. **Revista Práxis Pedagógica**, Porto Velho, v. 9, p. 113–127, 2023. Disponível em: <https://periodicos.unir.br/index.php/praxis/article/view/7626>. Acesso em: 12 jun. 2025.