



VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE: UMA ANÁLISE DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE GARIBALDI

Andreise Contini Fagundes¹
Edson Carpes Camargo²

RESUMO

Esta pesquisa busca analisar o Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi, localizado na região da Serra Gaúcha, em vigor desde o ano de 2011, quando foi elaborado, tendo em vista as políticas de valorização da carreira docente. Para tanto, procedeu-se o levantamento da legislação vigente a fim de embasar esta análise observando-se com mais ênfase a Constituição Federal de 1988, a LDB nº 9.394/96, a Lei nº 14.113/2020 que regulamenta o FUNDEB, a Resolução nº 2/2009, a qual fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Professores do Magistério da Educação Básica Pública, a Lei nº 11.738/2008 que regulamenta o Piso Salarial Nacional dos Profissionais do Magistério e o PNE, aprovado pela Lei nº 13.005/2014. Os estudos de Nóvoa (2023), Tardif (2021), Grochoska e Gouveia (2020), Cirilo (2012), Jacomini e Pena (2009) serviram de subsídio teórico para o estudo. Adotou-se a pesquisa documental, de abordagem qualitativa e exploratória, tomando como documento de análise o Plano de carreira do Magistério do município de Garibaldi a fim de descrever seus aspectos e identificar possíveis questões que podem impactar a carreira docente. Por fim, verificou-se que o Plano de Carreira do Magistério analisado condiz com o que preconiza a legislação. No entanto, entende-se como sendo os componentes básicos que devem aparecer em um documento desta natureza. Sinaliza para os direitos do professor e da professora, mas essa indicação no Plano não garante que a lei se cumpra, tendo somente o caráter de cumprir com a legislação vigente. Destaca-se que, apesar de ocorrer a menção à valorização docente, esta aparece no documento analisado de modo insuficiente, frente à importância desse movimento.

Palavras-chaves: Valorização docente, magistério, pesquisa documental, remuneração dos professores do magistério, formação continuada.

INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, o ingresso nos cursos presenciais de formação de professores diminuiu consideravelmente. Segundo dados do Inep (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira), os cursos presenciais de licenciatura apresentaram uma tendência descendente de crescimento “com percentual, de 2011 a 2020, de -15,6%” (Inep, 2020, p. 17). Essa baixa procura pode

¹ Acadêmica do curso de Licenciatura em Pedagogia / IFRS - Campus Bento Gonçalves, andreisefag@gmail.com

² Doutor em Educação. Docente do IFRS - Campus Bento Gonçalves, edson.camargo@bento.ifrs.edu.br



ser um sinalizador do que entendo por desvalorização do magistério.

Desde meu primeiro trabalho com a educação, que iniciou no ano de 2018, presenciei falas de professores/professoras que se mostravam muito descontentes com a carreira docente. Os relatos eram de salários baixos, indisciplina dos alunos/alunas, cobrança que se tem por parte da sociedade e, por vezes, a insegurança nas alterações que dizem respeito à garantia dos direitos do magistério. Esses comentários, provocavam-me (e ainda me provocam!) a pensar quais os fatores que poderiam ser responsáveis pela desmotivação da carreira.

Desse modo, senti a necessidade de buscar nos documentos que regulamentam o fazer docente, o que eles asseguram para os profissionais da educação e o que se entende por “valorização do magistério”, buscando compreender se há a efetivação desse movimento. Convém lembrar que o contexto atual da educação brasileira tem uma forte tendência de culpabilizar os/as professores/professoras pelo desempenho dos estudantes em avaliações de larga escala. Ainda que existam inúmeras variáveis que interferem nesses resultados, o trabalho do/da professor/professora acaba se tornando alvo dessas avaliações. De certa forma, as avaliações em larga escala intencionam mapear e destacar os problemas que se tem na educação brasileira, sejam relacionados aos alunos, aos professores ou ao contexto geral. Acontece que, pelo menos uma parte desses resultados aponta para o trabalho do/da professor/professora³, mesmo sem considerar outras implicações no trabalho docente, culpabilizando, em muitos casos, estes profissionais pelos baixos indicadores.

A implementação dos Planos de Carreira do Magistério, previsto inicialmente pela Constituição Federal de 1988, foi muito importante para a garantia dos direitos dos/das professores/professoras. Após a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n° 9.394/1996, foi reforçado este direito em seu artigo 67 e respectivos incisos (BRASIL, 1996).

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

³ Embora este estudo não aborde os estudos de gênero, optamos por colocar o nome completo dos/das autores/autoras na primeira vez em que aparecem e também pela flexão o/a como gesto ético-político-pedagógico.



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).

Apesar da existência dessa e de outras leis que reforçam a necessidade de promover “valorização dos profissionais da educação” (BRASIL, 1996), o Plano de Carreira não é o único elemento que garante a valorização docente. Interessa-me, portanto, entender qual a compreensão dos autores e das autoras por “valorização docente” e quais os fatores que interferem na garantia, ou não, dessa condição.

Para tanto, analisei o documento que diz respeito à docência, do município de Garibaldi, localizado na região da Serra Gaúcha, o qual está em vigor desde o ano de 2011, assim como a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, a qual fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Professores do Magistério da Educação Básica Pública. Também foram importantes para este artigo a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008), o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014), além da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996) e a Constituição Federal de 1988, que ditou linhas gerais para a elaboração das supracitadas leis.

Desse modo, esta pesquisa tem como objetivo principal analisar documentos que se relacionam com o Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi e suas implicações para a valorização dos profissionais docentes. Nesse mesmo viés, considerando a importância da valorização dos/das professores/professoras para se alcançar uma educação de qualidade, este estudo indaga como o Plano de Carreira docente do município de Garibaldi garante a valorização dos profissionais do magistério?

A fim de iniciar a discussão sobre o tema, na seção um, apresento o conceito de valorização docente, trazido por Marcia Andreia Grochoska e Andréa Barbosa Gouveia (2020) e Pauliane Romano Cirilo (2012), apontando também, algumas considerações sobre os elementos que interferem na efetivação da valorização docente, na análise de Márcia Aparecida Jacomini e Marieta Gouvêa de Oliveira



Penna (2009). A segunda seção, está destinada à revisão da legislação vigente, observando os documentos que dizem respeito ao magistério. Na terceira seção, menciono o percurso metodológico que utilizei para construir o estudo. Por fim, apresento a análise de dados do Plano de Carreira do município de Garibaldi, aproximando-o do conceito de valorização docente.

1 A VALORIZAÇÃO DOCENTE COMO CONCEITO

Existe no Brasil e nos dias de hoje, uma cultura de disseminação de ódio e desprezo em relação aos professores. Perdeu-se, pelo menos para boa parte da sociedade, o prestígio e a importância que se tinha pelo magistério. Antes, ser professor/professora significava ter uma posição social de destaque, alguém considerado importante pela sociedade. Cabe destacar aqui, que nesse período, a educação também era restrita a pessoas com condições financeiras. Grande parte da sociedade só poderia trabalhar e era privada do acesso à educação.

Mas com o passar dos anos, graças à promulgação de leis que garantiram a educação pública, a classe mais pobre foi tendo acesso à escola pública. Nessa perspectiva, os espaços escolares não acompanharam esse avanço dos direitos sociais, superlotando salas de aula e sobrecarregando professores/professoras, comprometendo a qualidade da educação.

Atualmente, boa parte dos espaços escolares, em sua maioria públicos, retratam uma realidade da qual a sociedade brasileira não conseguiu superar. Grochoska e Gouveia (2020) enfatizam a importância da valorização docente, mas reforçam que para que isso aconteça, é preciso considerar a formação, as condições de trabalho e a remuneração. Conforme as autoras, somente assim, se garante a qualidade de vida do/da trabalhador/trabalhadora.

A partir da valorização do docente, é possível garantir ao/à professor/professora a capacidade de que ele/ela desenvolva a vida, a profissão e a escola (GROCHOSKA & GOUVEIA, 2020). Assim, só se garante a valorização quando se oferecem condições ao/à professor/professora para produzir sua vida, que conseqüentemente, produz o seu fazer como profissional.

Por sua vez, Jacomini e Penna (2009), observam que é necessário articular melhorias na educação, e para isso, o/a professor/professora é a peça fundamental



desse processo. Aproximando-se da concepção de Grochoska e Gouveia (2020), as autoras relatam que a qualidade de ensino “passa pela melhoria das condições de trabalho docente e pelo desenvolvimento profissional do professor” (JACOMINI & PENNA, 2009, p. 183). Acredita-se, portanto, que investir na formação do/da professor/professora, também faz com que a valorização se torne mais próxima da realidade.

As autoras trazem ainda alguns elementos que interferem na efetivação da valorização do magistério (2009).

Ao refletir sobre o exercício da docência e sua valorização política e social, importa atentar, entre outros aspectos, ao valor socialmente atribuído à instituição escolar, às exigências e às expectativas sociais que lhe são direcionadas que, segundo Sacristán (1999), variam conforme o grupo social ao qual tal educação se destina, além de estarem sujeitas ao debate social, às crenças e às aspirações formuladas com relação ao papel social atribuído à escolarização e ao exercício da docência. (JACOMINI & PENNA, 2009, p. 184)

Nesse sentido, a valorização da carreira está atrelada ao contexto em que os/as professores/professoras trabalham. Mesmo assim, tem-se responsabilizado os/as professores/professoras a exercerem a função de escolarização dos/das alunos/alunas, onde o resultado é visto na participação em sociedade, e a depender desse resultado⁴, o/a professor/professora terá seu reconhecimento social (JACOMINI & PENNA, 2009).

Para Cirilo (2012), a valorização admite três elementos necessários para sua concretização: formação, carreira e salário, enfatizando a importância da formação do/da professor/professora. A autora observa que a formação é um aspecto muito importante para o cumprimento da valorização, pois há mais chances de o/a professor/professora ser melhor remunerado/remunerada pela titulação que ele/ela possui. Ela também enfatiza que a formação continuada é parte intrínseca ao trabalho docente, tornando-o um profissional qualificado para o exercício de sua profissão. (CIRILO, 2012).

Assim como já foi dito anteriormente, as autoras levantam uma questão importante quanto à profissionalização docente. Grochoska e Gouveia (2020) mencionam que a valorização dos/das professores/professoras passa pelo

⁴ Aqui, refiro-me às avaliações em larga escala, e o quanto os resultados recaem sobre os professores e as professoras, que são responsabilizados caso os estudantes não obtenham bons resultados.



entendimento de que o/a professor/professora precisa produzir sua vida, assim ele/ela se torna capaz de produzir sua profissão e a escola. Jacomini e Penna (2009) relatam que o desenvolvimento profissional do/da professor/professora interfere na efetivação da valorização. E Cirilo (2012), por sua vez, salienta a importância da progressão de carreira a partir da formação continuada. Em vista disso, cria-se um debate quanto à profissionalização do ensino, o qual pode engessar o trabalho dos/das professores/professoras, quando se criam maneiras de controlar o fazer docente.

De acordo com o que indicam as autoras, o conceito de valorização docente está atrelado a diversos fatores que antecedem a efetivação deste direito. Um deles, trata-se do investimento no desenvolvimento pessoal e profissional dos/das professores/professoras, assim, há mais chances de ser valorizado/valorizada no trabalho e na sociedade.

2 DOCUMENTOS E NORMATIVAS: BREVE CONTEXTO HISTÓRICO

O plano de carreira do magistério, previsto inicialmente na Constituição Federal de 1988, foi criado como uma forma de proteger os profissionais da educação. A legislação brasileira determina que a União, os estados, o Distrito Federal e os municípios devem criar planos de carreira para os profissionais da educação, observando as características e necessidades do sistema de ensino. Esses planos devem ser criados de forma a garantir uma remuneração adequada e progressiva aos professores, além de oferecer oportunidades de capacitação e aprimoramento profissional. O objetivo é incentivar a permanência dos profissionais na carreira e melhorar a qualidade da educação oferecida aos alunos. Diante disso, faço uma breve descrição sobre o que a lei diz em relação aos planos.

Frente a tantos documentos e leis que perpassam pela carreira docente, foi a Constituição Federal de 1988 que ditou linhas gerais para a elaboração e criação dos Planos de Carreira do Magistério. Em seu artigo 206, inciso V, que foi alterado duas vezes por Emendas Constitucionais (nº 53 de 2006), incorporou-se a importância dos Planos de Carreira. Também na CF/1988 artigo 206, o inciso VIII foi incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006, determinando piso salarial profissional nacional, a todos os profissionais da educação pública.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Bento Gonçalves

7

Posteriormente, no ano de 1996, foi promulgada a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996), em que estabelece a distribuição e organização das instituições escolares. No que diz respeito ao magistério, a lei prevê a existência de planos de carreira em seu artigo 67, como já mencionado na introdução deste estudo.

Após a promulgação da LDB, outro documento que tratou das questões de valorização docente, foi inicialmente o FUNDEF (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996). Posteriormente, este foi substituído pelo FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação), o qual reúne verbas federais, estaduais e municipais a fim de promover o financiamento da educação básica. A diferença entre essas leis, é que o FUNDEF tratava somente do Ensino Fundamental, enquanto o FUNDEB engloba toda a educação básica. A lei anterior do FUNDEB (nº 11.494, de 20 de junho de 2007), foi revogada pela atual (nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020).

O artigo 51 da lei do FUNDEB, estabelece remuneração digna a todos trabalhadores da educação básica, uma integração entre o trabalho do/da professor/professora e da escola, a melhoria da qualidade de ensino e aprendizagem, além de sugerir a distribuição de profissionais com mais qualificação, para trabalhar em escolas com índices de desenvolvimento baixo, ou com alunos que possuam alguma limitação física ou cognitiva (BRASIL, 2020). O parágrafo único determina que os planos de carreira devem dotar de formação continuada, a fim de capacitar os profissionais, visando a melhoria da qualidade de ensino (BRASIL, 2020).

No ano de 2008, foi aprovada a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da educação básica (Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008). O artigo 6º desta lei prevê que a União, os estados, os municípios e o Distrito Federal, devem:

[...] 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)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Bento Gonçalves

8

Essa lei foi uma grande conquista para os profissionais do magistério, que pela primeira vez, tiveram uma equiparação do piso em nível nacional, indicando um avanço no que diz respeito à valorização dos/das professores/professoras.

No ano seguinte, foi decretada a Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Professores do Magistério da Educação Básica Pública.

A supracitada Resolução, prevê diversos critérios de elaboração e garantia dos Planos de Carreiras, assegurados pelos entes federados, assim como a remuneração do Magistério, regulamentado pela Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (Lei nº 11.738/2008) e sobre a parcela de verba do FUNDEB (artigo 26 da Lei nº 14.113/2020) que destina uma parte de seu valor, ao pagamento salarial dos profissionais do magistério. Entre esses critérios, estão elencados a garantia da educação pública, gratuita e de qualidade; a dedicação exclusiva do/da professor/professora à instituição que trabalha; os princípios da gestão democrática; a valorização cultural; o acesso à carreira por meio de concurso público; a remuneração digna e nunca inferior ao que prevê o Piso Salarial, sem distinção entre as modalidades de ensino; a jornada de trabalho, dando preferência ao tempo integral, nunca ultrapassando 40 horas semanais, e destinando uma parte desta jornada a horas atividades, formação continuada, reuniões escolares, preparação de aulas, etc (BRASIL, 2009).

Ainda nesta Resolução, estados e municípios devem assegurar em seus planos de carreira a realização de concursos públicos com prova de títulos a todos os cargos ocupados por profissionais da educação; revisão salarial anual; diferenciação entre os vencimentos dos profissionais da educação por titulação, garantindo um percentual compatível aos formados com pós-graduação, mestrado e doutorado; promoção da relação numérica professor-aluno na Educação Infantil e nos Anos Iniciais, e respeitar a quantidade de alunos por sala de aula nos demais anos, do Fundamental ao Médio; formação de professores, oferecendo programas e cursos a fim de promover a evolução salarial dos profissionais do magistério (BRASIL, 2009).

Faz-se necessário citar também o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014), que prevê Metas e Estratégias para a educação



brasileira, para serem cumpridas no prazo de 10 anos, a contar da data de publicação da referida Lei. Entre as Metas e Estratégias, 4 delas (15, 16, 17 e 18) são destinadas aos professores e profissionais do magistério. Estas, por sua vez, tratam de estabelecer critérios para a formação dos professores, para a valorização da carreira, equiparando outros profissionais com mesmo nível de escolarização e garantir a implementação dos Planos de Carreira a todos os profissionais da educação, nas diferentes modalidades de ensino, baseando-se na Lei do Piso Salarial Nacional Profissional.

Um ponto que ainda não foi discutido, refere-se ao principal documento que concretiza a valorização docente. Este documento corresponde ao Plano de Carreira, o qual tem o objetivo de oferecer uma estrutura clara e transparente para o crescimento profissional dos docentes, estabelecendo critérios para promoções, progressões salariais e aprimoramento de competências. Nesse sentido, o termo “valorização docente” cabe neste documento, de modo que se observe como o Plano articula esses critérios.

Partindo desta concepção, senti a necessidade de buscar no Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi, o que se assegura para os profissionais da educação, e como ocorre a efetivação da valorização dos/da professores/professoras.

3 PERCURSO METODOLÓGICO

O presente estudo tem seu percurso metodológico alinhado à abordagem qualitativa, do tipo documental, tal qual as pesquisas de Barbosa (2022) e Sartori (2021). De acordo com Silva e Menezes (2005) a pesquisa qualitativa pode ser conceituada da seguinte forma:

[...] A interpretação dos fenômenos e a atribuição de significados são básicas no processo de pesquisa qualitativa. Não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. O ambiente natural é a fonte direta para coleta de dados e o pesquisador é o instrumento-chave. É descritiva. Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem. (SILVA & MENEZES, 2005, p. 20)

Deste modo, as autoras apresentam uma perspectiva em que o pesquisador pode partir de sua realidade, estudando acontecimentos que estão no seu contexto, a fim de desenvolver hipóteses e compreender o objeto de estudo.



Quanto aos objetivos, esta pesquisa permeia a pesquisa exploratória, definida pelas autoras, seguindo a perspectiva de Gil (2008), como sendo a pesquisa que “visa proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo explícito ou a construir hipóteses. Envolve levantamento bibliográfico; entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; análise de exemplos que estimulem a compreensão” (SILVA & MENEZES, 2008, p. 21). Posto isso, busca-se apresentar os principais movimentos feitos pelo município de Garibaldi, os quais atravessam a carreira docente, principalmente através da análise do Plano de Carreira do Magistério.

Este estudo apresenta características de uma pesquisa documental, já que o principal documento analisado é o Plano de Carreira. Segundo Gil (2002) a pesquisa documental apresenta suas fontes “mais diversificadas” pois elas podem ser de “primeira mão” ou de “segunda mão” (GIL, 2002, p. 46). O autor considera de primeira mão, documentos que não foram analisados anteriormente, são eles: documentos oficiais de órgãos públicos ou privados. Já de segunda mão, documentos que já passaram por uma análise pois eles são relatórios de empresas e de pesquisa, tabelas estatísticas, entre outros. (GIL, 2002). A própria análise feita do documento, servirá como instrumento de coleta de dados. Desta forma, será possível ter um bom embasamento para compreender o problema desta pesquisa.

Esta pesquisa documental, seguirá as etapas propostas por Cechinel *et al* (2016), em que são observados os seguintes elementos: contexto, autores, interesses, confiabilidade, natureza do texto e conceitos-chave. Neste aspecto, considera-se que o contexto nada mais é do que uma análise histórica e social do documento, observando em que cenário ele foi produzido (CECHINEL *et al*, 2016). Quanto aos autores, é importante ter conhecimento de quem produziu o documento, para compreender suas intenções e qual seu interesse na escrita (CECHINEL *et al*, 2016).

Cechinel *et al* destaca que a confiabilidade e a autenticidade, estão relacionados a origem e a qualidade do texto, podendo dar mais credibilidade ao documento (CECHINEL *et al*, 2016). A natureza do texto é referente ao tipo de documento que será analisado, neste caso, a Lei Municipal nº 4.247 de 2011 que aprova o Plano de Carreira do Magistério (CECHINEL *et al*, 2016).



Por fim, os autores destacam que os conceitos-chave são importantes para entender o “sentido dos termos empregados no documento”, pois dependendo do contexto histórico, o texto pode ter variações na sua interpretação (CECHINEL et al, 2016, p. 6). Assim, o conceito chave “valorização” será abordado de forma a compreender como ele se aplica na proposta apresentada neste estudo.

4 ANÁLISE DOS DADOS

Esta seção, está destinada à análise do Plano de Carreira do Município de Garibaldi, observando o contexto em que o documento foi produzido, os autores, a autenticidade, a confiabilidade, a natureza do texto, a intencionalidade e a implicação do conceito chave “valorização”.

4.1 Contextualização do documento

A lei 4.247, a qual estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Garibaldi, foi aprovada em 16 de agosto de 2011, no mandato do então prefeito, Cirano Cisilotto (Partido dos Trabalhadores). Junto a ele, assinou o documento o Secretário Municipal de Administração, Heitor Antonio Scomazzon.

No dia de aprovação da referida lei, estavam presentes na Câmara Municipal de Garibaldi, o vereador e presidente Jorge Alberton (Partido Democrático Trabalhista) e os vereadores Eldo Milani (Partido do Movimento Democrático Brasileiro), Moisés Nekel (Partido do Movimento Democrático Brasileiro), Alex Carniel (Partido Progressista), Rosani Maria Fin Flores (Partido Progressista), Luiz Carlos Casagrande (Partido dos Trabalhadores), André Alberto Foppa (Partido Trabalhista Brasileiro), Pablo Francisco Zucatti (Partido Democrático Trabalhista), Isaac Roque Sartori (Partido da Social Democracia Brasileira). A ata de sessão de aprovação do Plano, também menciona a presença da Secretária Municipal de Educação, Carmen Dalcin Salvagni, professores e o público em geral. Na referida ata, quando colocado em votação, o projeto teve aprovação unânime do plenário (GARIBALDI, 2011).

Por sua publicação como Lei Ordinária do município de Garibaldi, compreende-se o Plano de Carreira como um documento legítimo e autêntico, explicitando a intencionalidade em melhorar as condições de trabalho dos/das professores/professoras e estimular a melhoria contínua da qualidade da educação



municipal. Além disso, o plano também define os requisitos e critérios para promoção e progressão na carreira docente, com base em critérios e objetivos transparentes.

O documento em si, apresenta uma estrutura clara e organizada, definindo as etapas e requisitos para o avanço na carreira, apontando para a confiabilidade do Plano. Quanto à natureza do texto, o Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi, contém informações sobre as carreiras e remunerações dos profissionais da educação, por isso é um documento técnico e legislativo, revelando a natureza deste documento.

Desse modo, compreende-se o Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi, um documento com informações verídicas, confiáveis e que tem em comum um único objetivo, que é estruturar e organizar a carreira docente, visando uma equiparação com as demais profissões.

4.2 O plano de carreira

A partir do que trazem os documentos e leis que regulamentam o trabalho docente, um plano de carreira adequado precisa oferecer aos profissionais da educação “[...] uma carreira bem estruturada, que viabilize a ascensão remuneratória e a valorização da titulação; que tenha critérios claros e objetivos em todos os processos referentes a enquadramento, lotação, contrato de trabalho [...]” (GROCHOSKA & GOUVEIA, 2020, p. 21). Esse tratamento com os profissionais da educação representa a qualidade de vida dos/das trabalhadores/trabalhadoras, dando a impressão de que estão sendo valorizados (GROCHOSKA & GOUVEIA, 2020).

Partindo desta perspectiva, Grochoska e Gouveia (2020) organizaram uma tabela comparativa de Planos entre dois municípios, observando os seguintes critérios: formação, condições de trabalho e remuneração. Tomando como base os estudos das autoras, a análise do plano de carreira do município de Garibaldi, aconteceu a partir da tabela trazida na pesquisa de Grochoska e Gouveia (2020).

Quadro 1 - Análise do Plano de Carreira do Magistério de Garibaldi - RS, 2023.

EIXO	SUBEIXO	O QUE DIZ O PLANO
FORMAÇÃO	Formação Inicial / Ingresso Habilitação	Concurso Público



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Bento Gonçalves

13

		Ensino superior
	Formação Continuada / Licença	Refere-se como aperfeiçoamento e define que acontecerá através de cursos, seminários, encontros, simpósios, palestras, etc. Não traz nenhuma referência às licenças.
CONDIÇÕES DE TRABALHO	Número de alunos	Não define
	Jornada	20 horas
	Hora-atividade	1/3 da carga horária
	Saúde do trabalhador	Não define
	Lotação	Lotados na Secretaria Municipal de Educação
REMUNERAÇÃO	Vencimento	Piso Salarial Profissional
	Progressão	-Nível (titulação e habilitação); -Avaliação de desempenho; -Troca de classe.
	Composição da remuneração	-Triênio; -Gratificação por função (Diretor, Vice-diretor, Supervisor, Orientador, Coordenador); -Gratificação por Professor de Sala de Recurso Multifuncional; -Gratificação por Professor de Classe Multisseriada; -Gratificação por Professor cedido para trabalhar em escolas filantrópicas; -Gratificação por Professor itinerante; -Gratificação por Professor que atua em escolas de difícil acesso.

Fonte: <http://leismunicipa.is/liqka> (2023).

Diante deste resumo do Plano, é possível identificar aspectos que dizem respeito aos segmentos que levam à valorização docente. Para iniciar esta análise, vale observar que o Plano utiliza do termo “profissionais em educação”, e o conceitua da seguinte forma:

Art. 6º [...]

Parágrafo Único. Consideram-se profissionais em educação, para fins desta Lei, os que exercem:

I - cargos de Professor: o membro do magistério com habilitação específica para o exercício das atividades docentes;

II - os professores com formação que atuam nas atividades de apoio técnico-pedagógico, de coordenação pedagógica, supervisão escolar e orientação educacional. (GARIBALDI, 2011)



Ao apontar para o termo “profissionais da educação” o Plano de Carreira analisado referenda a superação da ideia de trabalho assalariado do/da professor/professora, colocando-os no patamar de profissionais regulamentados por um estatuto. Ao explicitar o que entende por profissionais da educação, o Plano exclui terminologias que se distanciam da função docente, tais como mediador ou facilitador da aprendizagem.

Foi no final do século XVIII que se teve a preocupação em conceder uma licença a quem iria ensinar, de modo que algumas condições fossem preenchidas, dando à docência, um caráter profissional (NÓVOA, 1995). António Nóvoa (1995) destaca a importância dessa licença como uma forma de estabelecer critérios claros, quanto ao perfil profissional que se quer nas escolas.

A criação desta licença (ou autorização) é um momento decisivo do processo de profissionalização da actividade docente, uma vez que facilita a definição de um perfil de competências técnicas, que servirá de base ao recrutamento dos professores e ao delinear de uma carreira docente. (NÓVOA, 1995, p. 17)

Na sequência, enfatiza-se o 3º artigo do Plano, que menciona os princípios básicos para a Carreira do Magistério:

- I - habilitação profissional: condição essencial que habilite ao exercício do magistério através da comprovação de titulação específica;
- II - valorização profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão, com aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional na carreira, mediante promoção baseada no tempo de serviço e merecimento;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
- VI - aperfeiçoamento profissional continuado inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim. (GARIBALDI, 2011)

4.3 Os elementos que se referem à Valorização Docente no Plano analisado

Os profissionais da educação mencionados no Plano são representados pela Secretaria Municipal de Educação. No que tange os processos da formação profissional, o Plano traz que o ingresso acontece a partir de Concurso Público de provas e títulos. Esta condição está descrita no inciso II, do 4º artigo da Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009, a qual dita as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira: “[...] II - acesso à carreira por concurso público de provas e títulos e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa; [...]” (BRASIL, 2009).

Assegura-se em 2014 pelo PNE (meta 15), uma política nacional de formação



dos profissionais da educação, a formação em nível superior de professores/professoras da rede básica de ensino, com licenciatura na área específica de atuação. O Plano, no ano de 2011, já exigia a habilitação em curso superior de Licenciatura Plena para os/as professores/professoras ingressantes.

Quanto à formação continuada, o Plano menciona o termo “aperfeiçoamento”, que visa “proporcionar a atualização, capacitação e valorização dos profissionais da educação para melhoria do ensino” (GARIBALDI, 2011). Indica que será oportunizado aos profissionais através de palestras, cursos, simpósios, seminários, etc. O plano referencia que os afastamentos remunerados só podem acontecer com autorização, e desde que estejam dentro das normas previstas no Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Garibaldi (GARIBALDI, 2011).

Contribuindo com essa perspectiva formativa da profissão, António Nóvoa (1992) completa quando diz que

A formação pode estimular o desenvolvimento profissional dos professores, no quadro de uma autonomia contextualizada da profissão docente. Importa valorizar paradigmas de formação que promovam a preparação de professores reflexivos, que assumam a responsabilidade do seu próprio desenvolvimento profissional e que participem como protagonistas na implementação das políticas educativas. (NÓVOA, 1992, p. 16).

Seguindo este raciocínio, em entrevista, Maurice Tardif (2021) argumenta para uma aproximação entre os/as professores/professoras e a formação continuada que lhes é oferecida: “Eu penso que seria necessário que os professores tivessem mais poder na formação, nas instâncias de tomada de decisão nas quais se concebe e se organiza a formação” (TARDIF, 2021, p. 18). Assim, seria necessário uma “ordem profissional” dos/das professores/professoras (o que não é o caso), assim como existe em outras profissões (TARDIF, 2021). Quem sabe não reside aí uma possibilidade de valorizar o docente? Com a formação de uma Ordem dos Professores do Brasil?

O próximo ponto a ser observado, está relacionado diretamente às condições de trabalho mencionadas pelo Plano. O documento não apresenta informações que indiquem o número de alunos em sala de aula, apesar de isso ser mencionado na Resolução. Quanto à jornada, fica claro que os profissionais da educação que ingressarem por concurso público, tem sua carga horária composta por 20 horas, sendo 1/3 (um terço) desta carga horária, destinada às horas-atividades. Já os que



ingressarem por contrato temporário, poderão ter uma carga horária de até 20 horas semanais. O documento também menciona que os profissionais que forem designados para trabalhar como diretor/diretora, vice-diretor/vice-diretora, coordenador/coordenadora ou supervisor/supervisora, poderão ser convocados para trabalhar até 20 horas, em regime suplementar (GARIBALDI, 2011). A Resolução de 2009, sugere o trabalho em tempo integral, de no máximo 40 horas semanais, com carga horária para as horas-atividades equivalentes ao tempo de trabalho (BRASIL, 2009). Não conseguimos encontrar no Plano nenhum elemento que fizesse referência à saúde do/da trabalhador/trabalhadora. Seria a ideia de que professores/professoras não adoecem?

Partindo para o próximo tópico, a remuneração apresentada no plano é baseada no Piso Salarial Profissional, assegurado o reajuste anual, o que já era previsto desde 2009 pela Resolução (artigo 3º), e posteriormente, em 2014 pelo PNE (Meta 18).

O inciso V do 4º artigo da Resolução de 2009, observa a “progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional.” (BRASIL, 2009). Diante disso, destaca-se que também fazem parte da remuneração no município de Garibaldi, a progressão de carreira, que acontece a partir da troca de classe, os níveis de habilitação e titulação e a avaliação de desempenho que acontece a partir das trocas de classe. A troca de classe mencionada pelo Plano, acontece a cada 5 anos, a qual todo/toda servidor/servidora inicia imediatamente na classe A, podendo chegar na classe G. Essa troca de classe obedece alguns critérios para que aconteça: o/a servidor/servidora deverá ter no mínimo 5 anos na classe anterior e ter feito cursos de atualização e aperfeiçoamento relacionados à educação. A classe B possui acréscimo remuneratório de 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico, a classe C de 20% (vinte por cento), a classe D de 30% (trinta por cento), a classe E de 40% (quarenta por cento), a classe F de 50% (cinquenta por cento) e a classe G de 60% (sessenta por cento). A cada troca de classe, o/a servidor/servidora passa por uma avaliação de desempenho a qual avalia a experiência, a dedicação, os projetos elaborados ao longo dos anos, etc. (GARIBALDI, 2011).

Na progressão de carreira, o plano também apresenta os níveis, que incluem a



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Bento Gonçalves

17

titulação e a habilitação profissional. Na tabela abaixo, apresento as informações mais detalhadas quanto à progressão de carreira.

Quadro 2 - Progressão de carreira previsto no Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi - RS, 2023.

NÍVEL	HABILITAÇÃO	PORCENTAGEM DE ACRÉSCIMO DO VENCIMENTO BÁSICO	VIGOR/ EXTINTO
1	Habilitação específica em curso de nível médio, na modalidade normal, vencimento básico.	-	Extinto pelo artigo 48 do plano
2	Habilitação específica em curso de nível médio seguido de estudos adicionais correspondentes a um ano letivo.	-	Extinto pelo artigo 48 do plano
3	Habilitação específica de grau superior, ao nível de graduação, representada por licenciatura de 1º grau, obtida em curso de curta duração.	-	Extinto pelo artigo 48 do plano
4	Habilitação específica em nível Superior em curso de Licenciatura de Graduação.	50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico	Em vigor
5	Habilitação específica em curso de Pós-Graduação em Nível de Especialização com duração mínima de 360 horas e em Nível de Mestrado, desde que haja correlação com a Licenciatura de Graduação e/ou na área da educação.	65% (sessenta e cinco por cento) sobre o vencimento básico	Em vigor
6	Habilitação específica em curso de Pós-Graduação em Nível de Doutorado, desde que haja correlação com o curso de Licenciatura de Graduação e/ou na área da educação.	72% (setenta e dois por cento) sobre o vencimento básico	Em vigor

Fonte: <http://leismunicipa.is/liqka> (2023).

No parágrafo 1º do artigo 48, fica assegurado que os profissionais da educação, os quais ingressaram com algum destes níveis extintos, terão seus direitos preservados.

Passando para a composição da remuneração, o Plano prevê que a cada 3 anos, todo/toda servidor/servidora observará uma gratificação de 5% de seus vencimentos básicos. Isso integra-se ao que a Resolução traz quanto à “valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que será utilizado como componente evolutivo” (BRASIL, 2009). Nesse mesmo segmento, o Plano



também oferece Gratificação remuneratória a professores/professoras que forem designados para trabalhar no cargo de Direção, Vice-Direção, Supervisão ou Coordenação. Outros casos também são citados: Gratificação por Professor de Sala de Recurso Multifuncional; Gratificação por Professor de Classe Multisseriada; Gratificação por Professor cedido para trabalhar em escolas filantrópicas; Gratificação por Professor itinerante; e Gratificação por Professor que atua em escolas de difícil acesso.

Além destes aspectos, retorno ao 3º artigo do Plano, que menciona os princípios básicos para a Carreira do Magistério:

- I - habilitação profissional: condição essencial que habilite ao exercício do magistério através da comprovação de titulação específica;
- II - valorização profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão, com aperfeiçoamento profissional continuado;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional na carreira, mediante promoção baseada no tempo de serviço e merecimento;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
- VI - aperfeiçoamento profissional continuado inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim. (GARIBALDI, 2011)

A partir disso, destaco o inciso II, que trata da valorização profissional da carreira. O Plano considera que a valorização profissional perpassa pelo contexto das condições de trabalho e pelo aperfeiçoamento profissional continuado. Esses dois pontos foram anteriormente citados por Grochoska e Gouveia (2020) e por Cirilo (2012). Os estudos de Grochoska e Gouveia (2020) dizem respeito às implicações das condições de trabalho à valorização docente. Já Cirilo (2012), desenvolve seu estudo com base na formação continuada de professores/professoras, promovendo a valorização da profissão.

Por fim, o Plano traz em anexo único, os cargos de professor/professora, diretor/diretora, vice-diretor/vice-diretora, supervisor escolar/supervisora escolar, orientador educacional/orientadora educacional e coordenador pedagógico/coordenadora pedagógica, com suas atribuições detalhadas, formas de provimento e os requisitos para provimento.⁵

⁵ Sobre este assunto, ver mais em <http://leismunicipa.is/liqka>.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Plano de Carreira do Magistério é um documento que deve, em sua totalidade, observar formas de progressão na carreira, garantindo a valorização profissional e a preservação dos direitos do/da professor/professora. Diante do exposto, este estudo buscou compreender o termo “valorização docente”, realizando uma revisão da literatura, além de identificar a legislação vigente que corresponde aos planos de carreira, analisando por fim, o Plano de Carreira do município de Garibaldi.

Tomando como primeiro elemento importante, o documento apresenta o termo “valorização profissional” em seu 3º artigo, advertindo para uma preocupação quando elenca a expressão como um princípio básico. Também existe um cuidado ao conceituar “profissionais em educação”, observando para uma classe específica de profissionais, excluindo outras concepções do que pode ser esse termo.

O Plano também estabelece a Lei do Piso Salarial Profissional para a remuneração dos profissionais docentes, além de prever um aumento gradual da remuneração, possibilitando uma preservação salarial a longo prazo.

Em seguida, destaco a expressão “aperfeiçoamento”, trazida para o Plano quando colocada a necessidade de formações continuadas. O documento aponta para o aperfeiçoamento como sendo “o conjunto de procedimentos que visam proporcionar a atualização, capacitação e valorização dos profissionais da educação para melhoria do ensino” (GARIBALDI, 2011). Desse modo, a “atualização” e “capacitação”, são oportunizadas aos profissionais através de “cursos, seminários, encontros, simpósios, palestras, semanas de estudos e outros similares” (GARIBALDI, 2011). Contudo, o plano não apresenta uma preocupação com a formação continuada dos/das professores/professoras, no que tange a pós-graduação. A formação de professores/professoras fica restrita ao “aperfeiçoamento”, oportunizado por meio de palestras e outros. A pós-graduação, por sua vez, seria uma forma de incentivo à profissionalização dos/das professores/professoras, o que não ocorre neste caso.

Entretanto, a valorização da carreira está atrelada a diversos critérios, dentre eles a formação continuada. Segundo Cirilo (2012) a formação continuada, garante a profissionalização da profissão, garantindo assim, uma melhor remuneração



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul
Campus Bento Gonçalves

20

aos/às professores/professoras. Apesar da existência dessa condição descrita por Cirilo, o aperfeiçoamento feito através de palestras, cursos, seminários, entre outros, não significa necessariamente que seja formação continuada. António Nóvoa (2023), em entrevista dada a GZH, quando perguntado sobre a formação de professores/professoras, afirma que “o problema sobre os professores é uma espécie de desprestígio, um mal-estar da profissão. [...] É um problema salarial, mas é bem mais do que isso” (NÓVOA, 2023). Nesse sentido, o autor completa quando diz que

A formação não se constrói por acumulação (de cursos, de conhecimentos ou de técnicas), mas sim através de um trabalho de reflexividade crítica sobre as práticas e de (re)construção permanente de uma identidade pessoal. Por isso é tão importante investir na pessoa e dar um estatuto ao saber da experiência (NÓVOA, 1992, p. 13).

Importa destacar que o documento analisado menciona o afastamento dos/das professores/professoras para a formação continuada, somente quando autorizados e estiverem de acordo com o Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Garibaldi. Neste caso, não está explicitado quais são as condições mínimas para o afastamento, havendo a necessidade de procurar em outra legislação, algo que poderia estar descrito no próprio Plano.

Ao observar a Resolução nº 2 de 28 de maio de 2009, a qual dita as diretrizes nacionais para os Planos de Carreira, o Plano Nacional de Educação (Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014) e os demais documentos que permeiam a valorização da carreira docente, verificou-se que o Plano de Carreira do Magistério do município de Garibaldi condiz com o que preconiza a legislação. No entanto, entende-se como sendo os componentes básicos que devem aparecer em um Plano. Existe a garantia dos direitos do professor, mas essa indicação no Plano não garante que a lei se cumpra. O plano existe como uma exigência da legislação. Destaca-se que, apesar de ocorrer a menção à valorização docente, esta aparece no Plano de Carreira de modo insuficiente, frente à importância desse movimento.

O que se vê no Plano analisado, é um estatuto que tem o objetivo de orientar a carreira docente, de maneira superficial. O Plano menciona as Licenças apenas para justificar alguns artigos específicos e não aborda outros elementos que podem representar a valorização da carreira de forma mais clara e que possibilitem ao/a



professor/professora produzir a sua vida. Reafirmamos que os dados anunciados no Plano, não são suficientes para efetivar a valorização dos/das professores/professoras.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Andrieli Rodrigues. **Atravessamentos do Neoliberalismo na Política Nacional de Alimentação Escolar - PNAE**. Bento Gonçalves, RS, 2022. 20 f. TCC (Graduação em Licenciatura em Pedagogia) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Bento Gonçalves, 2022.

BRASIL. Constituição, 1988. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF. 1988.

BRASIL. Lei nº 9.394/96. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 23 dez. 1996.

BRASIL. Lei nº 11.738/08. **Piso Salarial Profissional Nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 16 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 13.005/14. **Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 26 jun. 2014.

BRASIL. Resolução nº 2 de 28 de maio de 2009. **Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública**. Diário Oficial da União, Brasília, DF. 28 mai. 2009.

CECHINEL, André. et. al. **Estudo/ Análise Documental: Uma revisão histórica e metodológica**. v. 5, nº 1. Criar educação - PPGE-UNESC: Criciúma, Janeiro/Junho de 2016.

CIRILO, Pauliane Romano. **As políticas de valorização docente no estado de Minas Gerais**. UFMG/FaE, 2012. Dissertação - (Mestrado), 154 páginas.

GARIBALDI, RS. Lei nº 4247/11. **Estabelece o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Garibaldi, institui o respectivo quadro de Cargos e Remuneração e dá outras providências**. Garibaldi, RS. 16 ago. 2011.

GARIBALDI. Câmara Municipal de Vereadores. Ata nº 29/2011. Presidente Jorge Alberton. Garibaldi, sessão 8/8/2011.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 4. ed. 2002.

GROCHOSKA. Marcia Andreia. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do**



município de São José dos Pinhais/PR. 2015. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

GROCHOSKA, Marcia Andreia. GOUVEIA, Andréa Barbosa. **Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica.** Educ. Pesqui., São Paulo, v. 46, e219060, 2020.

INEP. Ministério da Educação. **Resumo Técnico do Censo da Educação Superior 2020.** Brasília, DF. 2022.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. **Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional.** Proposições. V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016. p. 177 - 202.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli E. D. A. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas.** São Paulo: EPU, 1986.

NETO, Samuel de Souza; AYOUB, Eliana. **Maurice Tardif - trajetória de um pesquisador: entre profissionalização do ensino, pensamento crítico e riscos contemporâneos.** Pro-Posições. V. 32. 2021 p. 1 - 25.

NÓVOA, António (coord). **Os professores e a sua formação.** Lisboa: Dom Quixote, 1992. p. 13-33.

NÓVOA, Antonio (org). **Profissão Professor.** Porto Editora, 1995.

SANDER, Isabella. **“Temos que sair da sala de aula”, defende António Nóvoa, referência global em educação.** GZH, 2023. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/educacao-e-emprego/noticia/2023/03/temos-que-sair-da-sala-de-aula-defende-antonio-novoa-referencia-global-em-educacao-cleoi3tht007o017i44igzfon.html>>. Acesso em: 13 mai. 2023.

SARTORI, Fernanda. **Crítica ao neoliberalismo: uma análise dos livros didáticos para a educação infantil.** Bento Gonçalves, RS, 2021. 25 f. TCC (Graduação em Licenciatura em Pedagogia) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, Campus Bento Gonçalves, 2022.

SILVA, Edna Lúcia; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação.** Florianópolis: UFSC, 2005. 4. ed. rev. atual.