

# POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO: APONTAMENTOS, ATORES E CONQUISTAS

## POLICIES FOR THE VALUATION OF EDUCATIONAL PROFESSIONALS: NOTES, ACTORS AND ACHIEVEMENTS

Kátia Cristina Custódio Ferreira Brito 1  
Ângela Noleto da Silva 2  
Lêda Lira Costa Barbosa 3  
Suellen Alves Araújo 4

Doutora em Educação pela UFSCAR. Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina. Professora da Universidade Federal do Tocantins (UFT). Atua no Grupo de Estudo, Pesquisa e Extensão em Educação Municipal na UFT (GepeEM).  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/2258920700681561>.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8519-4884>.  
E-mail: [katiacristina@mail.uft.edu.br](mailto:katiacristina@mail.uft.edu.br)

Mestre em Educação pela Universidade Federal de Goiás. Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal de Goiás (2001). Atualmente é professora efetiva na Universidade Federal do Tocantins (UFT).  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4260805741830842>.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6848-3553>.  
E-mail: [angelanoletto@mail.uft.edu.br](mailto:angelanoletto@mail.uft.edu.br)

Mestranda em Educação pela Universidade Federal do Tocantins (UFT). Graduada em Pedagogia (UFSE). Professora da educação básica do Sistema Estadual de Ensino do Tocantins. Atua no Grupo de Estudo, Pesquisa e Extensão em Educação Municipal na UFT (GepeEM).  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7163363624278376>.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2701-2848>.  
E-mail: [costa.lira@mail.uft.edu.br](mailto:costa.lira@mail.uft.edu.br)

Graduada em Pedagogia pela Universidade Federal do Tocantins. Docente na Educação Básica. Atua no Grupo de Estudo, Pesquisa e Extensão em Educação Municipal na UFT (GepeEM).  
Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1499398313950196>.  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1194-8756>.  
E-mail: [suellen.araujo@mail.uft.edu.br](mailto:suellen.araujo@mail.uft.edu.br)

**Resumo:** Este ensaio apresenta apontamentos fundamentais acerca da valorização dos profissionais da educação, a saber: a elaboração do plano de carreira e remuneração e as questões referentes à participação social e ao adoecimento docente que se constituem em fatores determinantes para a qualidade social da educação e o desempenho das funções docentes. Têm-se como subsídios para a referida reflexão as concepções preceituadas pela corrente epistemológica do materialismo histórico dialético partindo do estudo das categorias analíticas do trabalho docente, expropriação e alienação. A partir de pesquisa documental e exploratória de dados oficiais observa-se um conjunto de preceitos legais que expressam conquistas no âmbito profissional. Contudo, sua efetivação ocorre em constante tensionamento, tendo em vista a necessidade de políticas públicas que efetivem os dispositivos legais.

**Palavras-chave:** Trabalho. Plano de Carreira. Adoecimento Docente.

**Abstract:** This essay presents fundamental notes about the valorization of education professionals, namely: the elaboration of the career and remuneration plan and the issues related to social participation and teacher illness, which constitute determining factors for the social quality of education and the performance of teaching functions. Subsidies for this reflection are the conceptions precepted by the epistemological current of dialectical historical materialism, based on the study of the analytical categories of teaching work, expropriation and alienation. Based on documentary research, a set of legal precepts that express achievements in the professional sphere can be observed, however, their implementation occurs in constant tension in view of the need for public policies that put into effect the legal provisions.

**Keywords:** Work. Career and Remuneration Plan. Teacher Illness.

## Introdução

Nos últimos anos, pesquisas que versam sobre a carreira e o processo de expropriação do trabalho docente têm sido objeto de diferentes publicações (ANTUNES, 2003); (SCHEIBE; AGUIAR, 2008); (DOURADO, 2016) e (OLIVEIRA, 2009). As mesmas permitem apreender um panorama acerca do profissional que atua na educação básica pública, bem como, identificar em que condições suas atividades cotidianas estão sendo desempenhadas e quais aspectos, no tocante a carreira docente, possibilitam efetiva qualidade da educação. Dentre estes fatores, encontram-se as condições de trabalho que, em certa medida, retratam aspectos ligados à valorização dos profissionais da educação, embora esta seja uma questão abrangente já que existem diferentes determinantes para que a avaliação das referidas condições possa ser considerada como adequada.

Este trabalho apresenta apontamentos que versam sobre a garantia da valorização dos profissionais da educação, a saber: a elaboração do plano de carreira e remuneração e as questões referentes à participação social e ao adoecimento docente que se constituem em fatores determinantes para a qualidade de vida e o desempenho de suas funções. Têm-se como subsídios para a referida reflexão as concepções preceituadas pela corrente epistemológica do materialismo histórico dialético partindo do estudo das categorias analíticas de trabalho docente, expropriação e alienação.

Inicialmente, apresenta-se uma análise sobre os preceitos legais instituídos nas últimas décadas discutindo acerca da valorização docente sob a ótica jurídica e seus marcos regulatórios. Na seção seguinte é exposta a relação existente entre a gestão democrática da escola pública, especialmente por meio dos conselhos escolares e a instituição desse princípio nos sistemas municipais de educação. Posteriormente, busca-se compreender como, historicamente, o processo de expropriação do trabalho tem ocorrido na carreira e as consequências do mesmo em diferentes cenários da profissão que se expressam no mal-estar e adoecimento docente.

## Valorização docente no âmbito da legislação

No final da década de 1970 o setor educacional aproveitou a efervescência dos movimentos sociais em defesa do Estado de direito e conduziu a luta pela valorização dos profissionais da educação, unindo a essa proposição a universalização do ensino e a gestão democrática da escola. Na década seguinte diferentes mobilizações foram realizadas reunindo profissionais deste setor com repercussão nacional, de tal maneira que esse movimento ganhou força e o tema foi contemplado na Constituição Federal de 1988. A Carta Magna estabeleceu em seu artigo 206, entre outros princípios, a valorização dos profissionais da educação e a garantia de elaboração de planos de carreira com ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos (Inciso V com redação dada pela Emenda Constitucional n. 19, de 4/6/1998).

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: [...] V – valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público, com piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; [...]

VIII – piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (BRASIL, 1988).

No que se refere ao estabelecimento do piso salarial como expressão da valorização dos profissionais do ensino, a Constituição Federal remete essa questão à lei própria – Lei Federal nº. 9.394/96, LDB – que, por sua vez, ao abordar a matéria no art. 67, atribui explicitamente esta competência aos sistemas de ensino (federal, estaduais e municipais):

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II – Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III – piso salarial profissional;

IV – Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V – Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI – Condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996).

Tendo em vista que a valorização dos trabalhadores da educação básica pública é requisito indispensável para a construção de uma escola e uma sociedade efetivamente democráticas, para garantir o cumprimento da lei, no conjunto das políticas públicas, criou-se o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), pela Lei nº 9.424/1996, que exigia dos Estados, Distrito Federal e Municípios a elaboração dos novos Planos de Carreira e Valorização do Magistério, contemplando garantias como os salário e as condições adequadas de trabalho, formação continuada, jornada de trabalho e outros. Consequentemente, o debate nacional em torno da temática de valorização do trabalhador da educação durante a década de 1990 alavancou a elaboração do Plano Nacional de Educação (PNE), com vigência de 10 anos, para o período de 2001 a 2010, pela Lei nº 10.172/2001, que tinha como um dos objetivos, a valorização dos trabalhadores desse setor. Para cumprir as metas do PNE verificou-se a necessidade de ampliação de recursos financeiros de forma que alcançasse os demais segmentos incluindo todo o ensino básico, profissionalizante, a educação de jovens e adultos, a educação especial, contemplando ainda, indígenas, ribeirinhas e quilombolas nos setores urbanos e rurais.

Para esse fim foi sancionada a Lei nº 11.494/2007, que instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), que além de ampliar as etapas atendidas incluiu aos seus objetivos melhorar a formação e o salário dos profissionais da educação, o acompanhamento e o controle social da distribuição, transferência e aplicação desses recursos que seriam realizados por conselhos instituídos para esse fim.

Outra conquista do movimento dos educadores e da sociedade civil, foi a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, com jornada de trabalho de, no máximo, 40 horas semanais incluindo na categoria os profissionais que dão suporte à atividade docente, assegurando-lhes, dentre outras garantias, piso salarial profissional que deve ser previsto nos termos dos respectivos estatutos e dos planos de carreira do magistério.

Art. 6º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da

educação básica, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2008, art. 6).

A referida lei orientou os entes federados a elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério até 31 de dezembro de 2009, em sujeição à LDB/1996 e ao piso salarial estabelecido.

Na esteira de regulamentações e encaminhamentos legais, a resolução CNE/CEB nº. 2/2009 fixou diretrizes nacionais para os planos de carreira e remuneração dos profissionais do magistério da educação básica pública. O documento pontua, detalhadamente, os itens já anteriormente dispostos na resolução nº 3/1997, acrescentando o dever do cumprimento a todos os entes federados do piso salarial estabelecido em lei federal visando subsidiar as redes/sistemas de educação na criação ou reformulação de seus planos de carreira como fundamento principal para assegurar uma educação de qualidade no país.

Na última década, uma desafiadora iniciativa envolveu toda a comunidade educacional do país em torno de um grande debate conduzido pelo Fórum Nacional de Educação, culminando em propostas que subsidiaram a elaboração do Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024), que expressa um grande esforço em planejar o futuro prevendo políticas de estado e não apenas de governo.

Ao procurarmos nos projetar no futuro, estamos almejando uma mudança de situação, o que significa dizer que estamos considerando a existência de uma situação problemática para a qual buscamos soluções que, quase sempre, vão se configurar como alvo da ação pública [...], mas, num processo que é dinâmico, as políticas públicas constituem respostas a certos problemas, quase sempre demandados por grupos sociais que se organizam para lutar por soluções (AZEVEDO, 2016, p. 30-31).

O Plano Nacional de Educação, promulgado em 25 de junho de 2014, por meio da Lei nº 13.005/2014, com 20 metas, abrangendo educação infantil, ensino superior, gestão democrática, formação inicial e continuada, valorização profissional e financiamento da educação básica instituiu que se deve assegurar, no prazo de dois anos, planos de carreira para os profissionais do magistério em todos os sistemas de ensino.

Meta 18: Assegurar, no prazo de 2 anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da Educação Básica e Superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

As estratégias propostas para o alcance da referida meta incluem: programa de acompanhamento do professor iniciante, prova nacional de admissão de docentes, censo dos funcionários e oferta de cursos técnicos, o provimento de cargos efetivos para as escolas indígenas e o repasse de transferências voluntárias para estados e municípios que tenham planos de carreira, aprovados por lei.

Para assegurar a aplicabilidade da referida lei o Ministério de Educação (MEC) criou o Fórum Permanente de acompanhamento e monitoramento da progressão do piso salarial desses profissionais, por meio da PORTARIA MEC nº 618 de 24 de junho de 2015, que além de acompanhar a construção de políticas de valorização do magistério promoveu debates para análise dos planos de carreira e remuneração da categoria. Apesar dos avanços legais a aplicação da lei pelos entes federados é gradual retardando o cenário ideal para uma educação de qualidade, impactando no trabalho efetuado pelos profissionais, na oferta de infraestrutura adequada para o ensino e a aprendizagem, e por fim, na busca de jovens egressos do ensino médio pelas licenciaturas.

No entanto, segundo Dourado (2016), o PNE se situa como epicentro das políticas educacionais brasileiras. Por essa razão é fundamental lutar para sua materialização, já que as ações efetivas dos profissionais da educação e entidades representativas garantirão sua implementação. Confirma-se, a partir do descrito, a existência de condições legais instituintes da valorização do professor, sendo necessário, analisar o contexto social em que se desenvolve este processo.

Ressalte-se que, na composição apresentada, os entes federados devem priorizar o diálogo considerando a temática em tela como um princípio constitucional, assim, não se limita a uma questão administrativa, mas social que envolve a escola pública.

## **Participação social, conselhos escolares e a valorização do profissional da educação**

Um dos espaços que viabiliza o atendimento à legislação no que tange à valorização dos profissionais da educação, tendo como premissa a gestão democrática da escola, são os conselhos escolares. Órgãos colegiados que têm como princípio a atuação junto à gestão das escolas de forma consultiva, mobilizadora e deliberativa no que se refere à formação integral dos educandos, construindo uma cultura democrática e decidindo coletivamente sobre as necessidades da instituição na qual estão inseridos (BRITO, 2019).

Dentre tais necessidades, deve-se destacar o destino dos recursos financeiros, as ações pedagógicas e a participação social na tomada de decisão como propõe a LDB no seu art. 14, inciso II: “participação das comunidades escolar e local em conselhos escolares ou equivalentes”. A efetiva atuação dos conselhos escolares viabiliza a participação da comunidade em todos os processos educativos e implica o apoio a outras lutas, como as desenvolvidas por condições materiais satisfatórias de infraestrutura das escolas, que fortalecem a valorização efetiva dos profissionais da educação, formação continuada e salários dignos (BRASIL, 2004).

Depreende-se assim, que o conselho escolar deve contribuir não só para que a qualidade do ensino e da aprendizagem sejam processos contínuos de crescimento, como também, para a promoção do sentimento de pertencimento de todos os agentes sociais (comunidade interna e externa), no ambiente escolar, propício para a formação cidadã de cada indivíduo que “interligado com outras políticas, constitui um alicerce para a conscientização e socialização da visão emancipadora de mundo” (BRASIL, 2004).

Nesse sentido, a participação da comunidade escolar e local contribuirá para a formação cidadã por meio da atuação de profissionais que devem ter seu trabalho reconhecido e desenvolvido com políticas que garantam o bom desempenho de sua função, melhores condições de trabalho, salários condignos, além de formação inicial e continuada de qualidade.

Cumprindo o papel para o qual foi criado, este movimento possibilita a compreensão, por parte dos indivíduos, das contradições que permeiam a realidade histórico-cultural ao intervir e transformá-la, a fim de que toda a sociedade possa usufruir de uma convivência mais justa e igualitária.

As ações dos conselhos escolares materializadas no interior das escolas, poderão servir de força motriz à luta pela valorização profissional do educador, bem como, trazer à tona os desafios impostos ao trabalho docente no contexto da contemporaneidade tomados pelos pontos de pauta da expropriação, intensificação de jornada, planos de carreira, condições e fatores de desgastes/adoecimento, temas que serão tratados nas seções seguintes deste trabalho.

## **(Des) valorização em um contexto de expropriação e intensificação do trabalho docente**

Os caminhos que a sociedade contemporânea vem delineando nas últimas décadas do século XX e primeiras décadas de século XXI apontam para mudanças de cunho histórico, econômico, educacional, cultural, político e para a construção/reconstrução de saberes sociais. Assiste-se, cotidianamente, uma nova configuração nas formas múltiplas e singulares em que os campos da educação e trabalho estabelecem entre si e que encontram seus reflexos e res-



paldos nos demais setores da sociedade. Observa-se, ainda, a concepção de educação como prática social, concebida como uma atividade humana imbuída de caráter histórico que se difunde entre as diversas classes e movimentos sociais, sendo, portanto, constituinte e constitutiva dessas relações (FRIGOTTO, 2003).

As relações que os homens estabelecem entre si nas diferentes esferas da vida social (família, escola, igreja, sindicatos, movimentos sociais), constituem-se em espaços de construção de conhecimentos compostos historicamente, promovendo o processo de transformação da natureza e do próprio homem ao criar estruturas sociais básicas que vão se estabelecendo e solidificando conforme são moldadas em concordância com a história humana.

Antunes (2003) observa um processo crescente de alienação do trabalho docente, bem como, grandes transformações em sua forma de desenvolvimento historicamente determinadas, pois o trabalho atrela-se a uma subsunção real ao capital, em que a sobrevivência da maioria dos trabalhadores decorre apenas da venda do serviço capaz de ser cambiado com o mercado (sua força de trabalho física e/ou intelectual), com isso, o trabalhador perde o controle sobre sua produção e também de si, isto é, aliena-se. Nota-se, que esta é uma condição presente tanto no cotidiano do trabalhador em geral quanto aos pertencentes à área da educação. No entanto, mesmo que a proletarização seja a categoria que melhor desvele o trabalho docente, a mesma não é suficiente para explicar o que ocorre na atividade docente.

Fidalgo, Faria e Mendes (2008) apresentam indicadores que subsidiam a análise sobre o processo de proletarização docente, sendo estes o de maior impacto: a) a hierarquia na organização do processo de trabalho escolar por meio da separação entre execução e concepção; b) a perda de autonomia por parte dos docentes; c) a perda de controle sobre o processo e sobre o produto do trabalho; d) a simplificação do trabalho docente às rotinas pré-estabelecidas; e) a degradação das condições de trabalho; e por fim, f) o achatamento salarial. Assim, o estado de precarização docente a partir do esvaziamento da importância de sua função social, termina por reforçar a pauperização das condições estruturais das escolas e o enfraquecimento das políticas e programas de valorização desses profissionais como a elaboração e execução dos planos de carreira.

### **Planos de carreira e valorização do profissional da educação**

Nas duas últimas décadas diferentes iniciativas de elaboração de políticas educacionais ensejaram mudanças específicas sobre o cotidiano escolar e, em especial, sobre as condições e relações de trabalho docente. Tal quadro exigiu das entidades representativas dos educadores brasileiros a concentração de esforços para aprovação de propostas voltadas à valorização dos profissionais da educação que englobam formação inicial e continuada, remuneração, carreira e condições de trabalho (FREITAS, 2002).

Dentre as diferentes políticas em estudo destaca-se a instituição de planos de carreira e remuneração tendo em vista que estes se constituem em um aparato legal estruturante das demais políticas de valorização ao se considerar que nos respectivos planos apresentam e definem-se, dentre outros, os caminhos para que a mesma ocorra, partindo-se dos critérios para ingresso, evolução, remuneração, bem como, assegura direitos que possibilitam o desempenho das funções docentes.

As carreiras são importantes instrumentos de valorização profissional porque consolidam a ideia de trabalho não apenas como ocupação momentânea, mas como um projeto profissional de longo curso (VIEIRA, 2016). Os planos de carreira tendem a favorecer a atratividade da profissão, articulam a formação inicial, continuada e as possibilidades de progressão profissional, além disso, definem as condições de atuação, a remuneração e a jornada de trabalho (incluindo um terço da carga horária para planejamento, reuniões pedagógicas e elaboração de avaliações).

Do ponto de vista da educação como prática social, as carreiras contribuem, fortemente, para a estabilidade das relações da escola com seu meio, além de combater a visão patrimonialista do Estado. Estruturalmente, sempre estiveram

relacionadas ao salário e à jornada e mantiveram interface com as condições de trabalho (VIEIRA, 2016, p. 69).

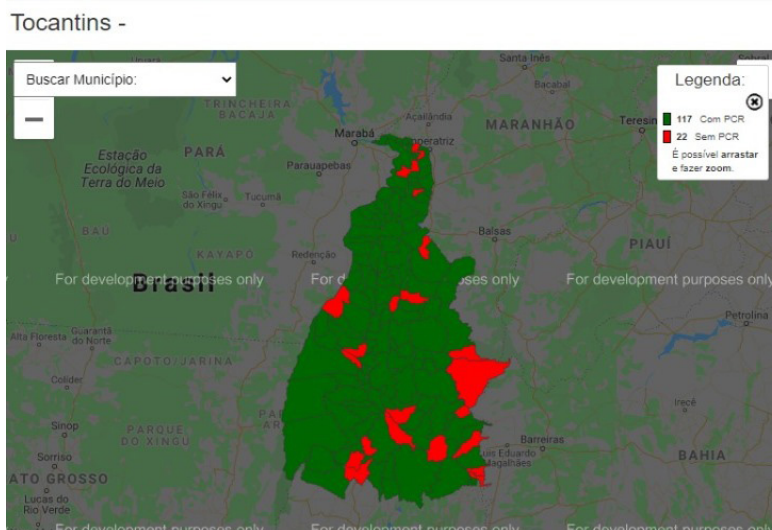
Visando cumprir as metas estabelecidas no PNE, a Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (SASE/MEC) foi criada no ano de 2011, corroborando a necessidade de que as políticas educacionais sejam concebidas e implementadas de forma articulada entre os sistemas de ensino. Assim, a referida secretaria, recebeu a tarefa de estimular e ampliar a cooperação federativa e a colaboração entre e com os sistemas de ensino para a instituição de um Sistema Nacional de Educação (SNE). Três eixos passaram a orientar os trabalhos da referida secretaria a partir de 2012: articulação para a elaboração, adequação, monitoramento e avaliação dos planos subnacionais e sua consonância com o PNE; a elaboração de uma proposta de Sistema Nacional de Educação e o trabalho conjunto para a valorização dos profissionais da educação.

Em seguida, dentre as prioridades estabelecidas destaca-se a implantação da Rede de Assistência Técnica para elaboração ou adequação dos planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação nos estados, Distrito Federal e nos municípios brasileiros. Baseando-se na premissa de que para uma verdadeira valorização do professor é fundamental equacionar problemáticas relativas à remuneração adequada, às condições de trabalho e à formação inicial e continuada desse profissional, que viabilizem o respeito e reconhecimento social.

Para alcançar este fim foi desenvolvido um trabalho comum entre o Ministério da Educação, o Conselho Nacional de Secretários Estaduais de Educação e a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (MEC/CONSED/UNDIME) tendo como principal objetivo apoiar estados, Distrito Federal e municípios para que organizassem a gestão de suas redes, com resultados positivos no cumprimento do piso e na valorização dos profissionais, por intermédio da construção de carreiras que sejam ao mesmo tempo atrativas e sustentáveis do ponto de vista orçamentário.

O trabalho descrito foi organizado nos estados e municípios a partir de 2015 com a constituição da Rede de Assistência Técnica para elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração. Essa proposta foi desenvolvida até o ano de 2017 com ações que, além de auxiliar e acompanhar os municípios em diferentes etapas – adesão, constituição de comissões locais, adequação dos planos e aprovação – possibilitou tanto os registros da situação de cada ente federado em esfera estadual e municipal quanto o processo de adequação dos planos conforme determinações legais. Tais ações desenvolvidas ficaram evidenciadas em homepage hospedada em site oficial do MEC. Entretanto, em virtude de mudanças no referido ministério a coordenação interrompeu sua atuação e, por conseguinte, sua atualização. Todavia, alguns dados importantes - em especial os relacionados ao Estado do Tocantins - e que merecem serem observados ainda estão disponíveis. A figura a seguir demonstra:

**Figura 1.** Caracterização do Tocantins quanto a elaboração/aprovação do plano de carreira



Fonte: Disponível em: [Planodecarreira.mec.gov.br](http://Planodecarreira.mec.gov.br).

Ao examinarmos os dados presentes no site, apreende-se que entre os 139 municípios tocantinenses 15,8% não possuíam plano de carreira para os profissionais da educação no período em estudo. Embora seja um percentual pequeno este número revela o descumprimento da legislação e a ausência de iniciativas, ações ou políticas de valorização, ou minimamente, de remuneração digna.

De igual importância, o quadro abaixo, elaborado a partir de dados extraídos dos registros remanescentes do site e referente aos planos apresentados e outros aspectos apensados ao documento, sinalizam em números e percentuais que dos 139 municípios tocantinenses 22 não possuem Plano de Carreira; 15 não pagam o Piso Salarial e 33 não cumprem o estabelecido para a disponibilização da Hora Atividade.

**Quadro 1.** Indicadores de valorização profissional nos municípios tocantinenses

Indicadores de valorização profissional	Quantidade de municípios
1- Possui Plano de Carreira 2- Paga o Piso Salarial 3-Cumpre a Hora Atividade	100
1- Possui Plano de Carreira 2- <b>Não</b> paga o Piso Salarial 3-Cumpre a Hora Atividade	4
1- Possui Plano de Carreira 2- Paga o Piso Salarial 3- <b>Não</b> cumpre a Hora Atividade	6
1- Possui Plano de Carreira 2- <b>Não</b> paga o Piso Salarial 3- Não cumpre a Hora Atividade	8
1- <b>Não</b> possui Plano de Carreira 2- Paga o Piso Salarial 3- <b>Não</b> explicita se cumpre a Hora Atividade	16
1- <b>Não</b> possui Plano de Carreira 2- <b>Não</b> paga o Piso Salarial 3-Cumpre a Hora Atividade	2



1- <b>Não</b> possui Plano de Carreira 2- Paga o Piso Salarial 3- <b>Não</b> cumpre a Hora Atividade	2
1- <b>Não</b> possui Plano de Carreira 2- <b>Não</b> paga o Piso Salarial 3- <b>Não</b> cumpre a Hora Atividade	1

**Fonte:** Elaborada pelas autoras com base no site: [planodecarreira.mec.gov.br](http://planodecarreira.mec.gov.br).

Constata-se que o desafio de cada ente federado em construir planos de carreira e remuneração que contemplem seus aspectos essenciais, constituem-se como instrumentos de valorização profissional, haja vista que as carreiras devem, sobretudo, proporcionar condições favoráveis ao ingresso, como também ganhos salariais reais e contínuos. Igualmente, é possível afirmar que a redução da desigualdade educacional implica em profissionais valorizados, realizados no seu fazer cotidiano e amparados legalmente com uma carreira profissional que faça jus a seu papel na sociedade. Essa valorização também exige que se proporcione aos docentes em quaisquer dos níveis em que executem suas funções, condições mínimas de salubridade.

### **Condições de trabalho e seus impactos no mal-estar e no adoecimento docente: fator essencial para a valorização profissional na atualidade**

Ao compreender os elementos integrados que formam o conceito de valorização do profissional da educação, verificou-se que este também passa pela garantia de condições mínimas entre as quais pela estrutura física e por ambiente favorável à saúde. O trabalho ocupa um lugar fundamental na dinâmica social, contudo, desprovido de significação, não reconhecido ou que se constituindo em uma fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode desencadear sofrimento psíquico e a alienação (BRASIL, 2001).

O adoecimento psicológico em razão das exigências impostas pelo trabalho na atualidade, necessita ser tomado como relevante quando a discussão paira sobre a saúde mental e física do trabalhador relacionadas às atividades ocupacionais que exerce.

Diehl e Marin (2016), ao realizarem revisão sistemática de literatura sobre a saúde mental de professores brasileiros de diversos níveis de ensino, informam que os principais fatores que levam esses profissionais ao adoecimento, tem estreita relação causal com a organização do trabalho, falta de reconhecimento, problemas motivacionais e comportamentais dos alunos (indisciplina), ausência no acompanhamento familiar e precariedade no ambiente físico em que trabalham, revelando assim, ser este um assunto multifatorial.

Ainda em tempo, é importante ressaltar que não foram identificados dados referentes ao adoecimento docente no âmbito dos sistemas e redes municípios de educação do Tocantins. Entretanto, estudos de Freire (2014) ao analisar os desafios e potencialidades do “Projeto de Promoção da Saúde dos Trabalhadores da Educação” nesse estado destaca fatores que se soma aos já apresentados no decorrer do texto, tais como:

A estrutura física das escolas, temperatura elevada, número excessivo de alunos em salas de aula, inadequação da estrutura física, materiais pedagógicos insuficientes, sobrecarga de trabalho, invasão do tempo e do espaço extraescolar, efetivo de trabalhadores insuficiente, pressão para cumprimento de prazos e programas, violência na escola, desprestígio e precarização do trabalho docente, ingerência política na escolha dos diretores, sentimento de desilusão e desencantamento com a profissão, falta de mobilização da categoria dos profissionais da educação.

Diante das dificuldades rotineiras impostas por esta atividade laboral e o contraste entre as condições reais de trabalho que lhe são oferecidas, destaca-se a ocorrência cada vez maior entre os profissionais da educação, da denominada Síndrome do Esgotamento Profissional ou Síndrome de Burnout, caracterizada por um estresse laboral crônico. Esta síndrome define-se por um conjunto de três sintomas centrais, a saber: exaustão emocional (desgaste emocional e esvaziamento afetivo); despersonalização (insensibilidade ou afastamento excessivo do públi-

co que deveria receber os serviços do professor, ou seja, seus alunos); diminuição do envolvimento pessoal no trabalho (BRASIL, 2001).

Difere-se da depressão ou de outras formas de estresse por haver uma relação sintomática entre o doente e seu trabalho, que inexistente em outros aspectos de sua vida, ao contrário dessas outras doenças em que o sentimento de perda de sentido e a fadiga emocional e física são um reflexo da vida do doente como um todo.

Essas características-chave da doença dialogam com vários aspectos da configuração atual da atividade docente, que incluído à ótica mercadológica marcada por um sistema neoliberal, cujos mecanismos de funcionamento são acionados pela despersonalização e a perda de sentido em seu trabalho, terminam por acentuar elementos que podem ser considerados estressores ocupacionais, entre os quais: a falta de perspectiva de crescimento e realização profissional com ganhos salariais e sociais perceptíveis; a perda de autonomia em sala de aula tanto pela necessidade de seguir agendas preestabelecidas sem sua participação quanto pela regulamentação em excesso daquilo que é ato docente, minando a atuação do professor; a dificuldade em visualizar os resultados de seu esforço laboral, até mesmo porque os resultados obtidos, sejam positivos ou negativos não constituem objetivos do profissional; o risco de sofrer violência física dentro de sala de aula. Tais estressores somados tem o potencial de culminar nos principais aspectos da Síndrome de Burnout.

Outro aspecto da síndrome, é o fato de que, ao contrário de outros transtornos com sintomatologia física perceptível, como um resfriado, uma lesão por esforço repetitivo ou mesmo uma doença maligna, ela não é capaz de gerar tão rapidamente ações de apoio ao professor adoecido e é por vezes confundida com aspectos puramente emocionais e de característica passageira. Apesar disso, a atividade docente, recheada de estressores pode imputar na vida do professor uma fadiga emocional associada ao seu trabalho e uma perda de sentido daquela atividade que anteriormente lhe proporcionava intenso sentimento de realização profissional, passando a desencadear sensações e consequências negativas em sua qualidade de vida.

Nesse âmbito, a elaboração de um plano de carreira que estabeleça critérios de garantias e progressão, possibilita a construção de uma educação básica de qualidade para todos, além de atender às necessidades efetivas desses profissionais. Dessa forma, os referidos planos devem estar articulados a uma política de formação continuada e serem “elaborados de forma democrática, participativa, técnica e responsável, mediante a organização de consultas, debates e seminários, envolvendo os segmentos organizados da educação de cada esfera administrativa, bem como da sociedade civil organizada” (PEREIRA; OLIVEIRA, 2016, p.45).

### **Considerações Finais**

Mesmo diante de um considerável cenário de democratização do acesso à escola e da ampliação de espaços de participação social, a educação ainda se ressentida da ausência de efetivas ações governamentais direcionadas ao apoio e incentivo à carreira docente, bem como a garantia de condições de trabalho essenciais para o desenvolvimento de suas atividades.

A privação dos princípios que constituem o que se define por valorização do trabalhador docente tem potencial para adoecer o professor e afastá-lo de suas atividades. Os aparatos legais dispostos definem esses princípios. Observa-se ainda que “Há mesmo inexistência de planos de carreira que considerem a formação inicial, a carga horária docente e há falta de planejamento que contemple o que preconiza o PNE/2014” (PEREIRA; OLIVEIRA, 2016, p.45), como foi possível notar nos registros disponibilizados à época pelo SASE/MEC e que serviram de análise nesse trabalho. A valorização do profissional da educação, se revela como temática que expressa o tensionamento entre as políticas públicas e a necessidade de sua materialização possibilitando que o trabalho docente se constitua em caminhos de emancipação.

### **Referências**

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

AZEVEDO, J. M. L. **A Educação como política pública**. 2. ed. Campinas, São Paulo: Autores Associados, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/constituicao1988>. Acesso em: 09 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Dispõe sobre o Fórum Permanente para acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial nacional para os profissionais do magistério público da educação básica**. Disponível em: [http://pne.mec.gov.br/images/pdf/Noticias/Portaria\\_MEC\\_618\\_2015.pdf](http://pne.mec.gov.br/images/pdf/Noticias/Portaria_MEC_618_2015.pdf). Acesso em 17 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei n. 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: Presidência da República, 2008. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei n.10.172, de 9 de janeiro de 2001**. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2001. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/leis\\_2001/l10172.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007**. Instituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB). Brasília: Presidência da República, 2007. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm). Acesso em: 20 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Saúde. DIAS, E. C. (Org.). **Doenças Relacionadas ao Trabalho: Manual de Procedimentos para os Serviços de Saúde**. Brasília: Editora MS, 2001.

BRASIL. Ministério da Educação. **Lei nº 13.005, 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2014. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei nº 9.394, 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei nº 9.424, 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério, na forma prevista no art. 60, § 7º, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L9424.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm). Acesso em: 3 jul. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Programa Nacional de Fortalecimento dos Conselhos Escolares**. 2004. Brasília: Ministério da Educação, 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/programa-nacional-de-fortalecimento-dos-conselhos-escolares>. Acesso em: 23 mai. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução n.º 3, de 8 de outubro de 1997**. Acrescentando o dever do cumprimento a todos os entes federados do piso salarial. Brasília: Ministério da Educação, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0397.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução nº 2, de 28 de maio de 2009**. Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério até 31 de dezembro de 2009. Brasília: Ministério da Educação, 2009. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao\\_cne\\_ceb002\\_2009.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf). Acesso em 13 jun. 2021.

BRITO, K. C. C. F. **O Programa Nacional De Fortalecimento dos Conselhos Escolares: Um Estudo no Município de Palmas – TO**. São Paulo. 2019. Tese (Doutorado em Educação) Faculdade de Educação, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2019.

DIEHL, L.; MARIN, A.H. Adoecimento mental em professores brasileiros: revisão sistemática de literatura. **Estudos Interdisciplinares em Psicologia**, Londrina, v.7, n.2, p. 64-85, dez. 2016.

DOURADO, L. F. **Políticas e gestão da educação no Brasil: novos marcos regulatórios**. São Paulo: Xamã, 2016.

FIDALGO, F.; FARIA, L. X.; MENDES, E. C. Profissionalização docente e relações de trabalho. Extra Classe: **Revista de Trabalho e Educação**, v. 2, p. 60-73, 2008.

FREIRE, L. de S. M. **As vivências de sofrimento de docentes do Tocantins: pistas para ações de vigilância em saúde do trabalhador**. 2014. 112 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2014.

FREITAS, H. C. L. Certificação Docente e Formação do Educador: Regulação e Desprofissionalização. **Educação & Sociedade**, v. 24, n. 85, p. 1095-1124. Centro de Estudos Educação e Sociedade – Cedes, 2002.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo real**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

OLIVEIRA, D. A. Política educacional e regulação no contexto latino americano: Argentina, Brasil e Chile. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 15, n. 28, jan./ jun. 2009, p. 45-62.

PEREIRA, S. M.; OLIVEIRA, V. M. F. Valorização do magistério da educação básica: entre o legal e o real. **Revista Brasileira sobre Formação Docente – Autêntica**. Form. Doc., Belo Horizonte, v. 08, n. 14, p. 33-48, jan./jun. 2016. Disponível em: <http://formacaodocente.autenticaeditora.com.br>. Acesso em: 27 jul. 2021.

SCHEIBE, L.; AGUIAR, M. A. Formação de profissionais da educação Formação de professores no Brasil: a herança histórica. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 2, n. 2-3, p. 41-53, jan./ dez. 2008.

VIEIRA, J. D. Valorização Profissional: um diálogo com as metas do PNE. In: AGUIAR, M. A. da S.; OLIVEIRA, J. F. (Orgs.). **Valorização dos profissionais da educação: formação e condições de trabalho**. Camaragibe, PE: CCS Gráfica e Editora, 2016.

Recebido em: 11 de junho de 2021.

Aceito em: 27 de outubro de 2021.