



**UNIVERSIDADE FEDERAL
DO ESPÍRITO SANTO**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO**

LEONARDO ROCHA GOMES

**FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 11.738/2008, NO
CONTEXTO DO FUNDEB PERMANENTE, EM MUNICÍPIOS DO
ESPÍRITO SANTO – ES**

**VITÓRIA
2025**



*Programa de Pós-Graduação
Profissional em Educação - Ufes*

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO DE MESTRADO PROFISSIONAL EM
EDUCAÇÃO

LEONARDO ROCHA GOMES

**FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 11.738/2008, NO CONTEXTO DO
FUNDEB PERMANENTE, EM MUNICÍPIOS DO ESPÍRITO SANTO – ES**

Dissertação de Mestrado Profissional em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação–PPGMPE, da Universidade Federal do Espírito Santo, na linha de pesquisa Docência e Gestão de Processos Educativos como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientador: Dr. Eduardo Augusto Moscon de Oliveira

VITÓRIA
2025

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBI/UFES e elaborada pelo autor

Gomes, Leonardo Rocha, 1984-

G33f. Financiamento da educação e valorização docente: uma análise da aplicação da lei nº 11.738/2008, no contexto do FUNDEB permanente, em municípios do Espírito Santo – ES / Leonardo Rocha Gomes. – 2025
177 p. :il.

Orientador: Eduardo Augusto Moscon de Oliveira.
Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Espírito Santo, Centro em Educação

1. Piso Salarial Nacional. 2. Educação Básica. 3. Valorização do Magistério. 4. Lei 11.738/08. 5. Financiamento da Educação.
I. Oliveira, Eduardo Augusto Moscon de. II. Universidade Federa do Espírito Santo. III. Título.

CDU: 37

LEONARDO ROCHA GOMES

**FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE:
UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 11.738/2008, NO CONTEXTO DO
FUNDEB PERMANENTE, EM MUNICÍPIOS DO ESPÍRITO SANTO – ES**

Dissertação de Mestrado Profissional em Educação apresentada ao Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação–PPGMPE, da Universidade Federal do Espírito Santo, na linha de Docência e Gestão de Processos Educativos como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Aprovado em 26 de setembro de 2025.

COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
gov.br EDUARDO AUGUSTO MOSCON OLIVEIRA
Data: 30/09/2025 15:02:32-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Eduardo Augusto Moscon de Oliveira
Universidade Federal do Espírito Santo-UFES
Orientador



O documento acima foi assinado digitalmente com senha eletrônica através do Protocolo Web, conforme Portaria UFES nº 1.269 de 30/08/2018, por ALEXANDRO BRAGA VIEIRA - SIAPE 2094211 Departamento de Educação, Política e Sociedade - DEPS/CE Em 07/10/2025 às 19:28

Prof. Dr. Alexandre Braga Vieira
Universidade Federal do Espírito Santo-UFES

Documento assinado digitalmente
gov.br JOSE MARCELINO DE REZENDE PINTO
Data: 06/10/2025 14:24:11-0300
Verifique em <https://validar.it.gov.br>

Prof. Dr. Jose Marcelino de Rezende Pinto
Universidade de São Paulo-USP

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela minha vida, e por me permitir levantar todos os dias e por ter me dado forças para ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo da realização deste trabalho.

Aos meus familiares, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho. Ao meu pai José Augusto Pontes Gomes, de quem eu herdei a profissão docente; a minha tia Marluvia Pontes Gomes de Jesus que, desde a graduação, foi uma incentivadora da continuidade de minha vida acadêmica; seu exemplo contribuiu em muito para eu estar aqui. E, em especial, ao meu avô Hermínio Fraga Gomes, que desde a minha adolescência destacava em mim o potencial acadêmico quando ressaltava meu gosto pela leitura.

Às duas mulheres da minha vida minha: mãe, Ângela Maria Rocha, a quem dedico este diploma; e minha esposa, Emilly Giuberti, que durante a pesquisa dormiu muitas noites sozinha enquanto eu aproveitava a madrugada para estudar. Obrigado pelo apoio, afeto e carinho em todas as etapas deste estudo.

À professora Dr^a Gilda Cardoso de Araújo que, desde o dia em que nos conhecemos na prova oral do processo seletivo do mestrado profissional da Ufes, acreditou no meu potencial, desenvolvendo o tema desta pesquisa junto comigo. Obrigado pela paciência comigo durante o mais difícil processo deste trabalho, que foi o de começar a investigação.

Ao professor Dr Eduardo Moscon, por ser meu orientador e, com zelo, me possibilitar chegar às análises e reflexões exigidas por esta investigação e ter desempenhado tal função com dedicação e amizade. Obrigado, professor, por ter me incentivado a voltar à academia enquanto conversávamos antes do início de uma audiência pública da Comissão de Educação, na qual ele representava o Centro de Educação da Universidade.

Ao professor Dr José Marcelino de Rezende Pinto, que me incentivou a mudar de caminho na pesquisa de modo a estudar as três redes municipais do Espírito Santo, e que abriu caminho para mais investigações acerca deste tema tão pouco estudado.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação de Mestrado Profissional em Educação (PPGMPE), aqui representados pelo professor Dr Alex Braga, pelas correções e ensinamentos que me permitiram apresentar um melhor desempenho no meu processo de formação profissional ao longo do curso.

À Assembleia Legislativa do Espírito Santo, que me proporcionou o apoio necessário à execução desta pesquisa.

À Universidade Federal do Espírito Santo, essencial no meu processo de formação profissional, pelo suporte e por tudo o que aprendi ao longo dos anos do curso.

Aos amigos que muito contribuíram para que esta pesquisa prosperasse com leituras, opiniões e palavras de incentivo. Obrigado, Marciane Cosmo, Deborah Moura, Márcia Saraiva, Lorrainy Ferrari, Patrícia Luzorio, Sue Elen Lievore, Adriana Sperandio, Gabriela Schneider, Dorcas Recamán, Andressa Dias Koehler, Deborah Buril Rocha Ribeiro e Pedro Paulo Pimenta. Além de tantos outros não citados, mas que foram fundamentais para o êxito da pesquisa.

A todos que participaram, direta ou indiretamente, do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

Aos meus colegas de curso, com quem convivi intensamente durante os últimos anos, pelo companheirismo e pela troca de experiências que me permitiram crescer não só como pessoa, mas também como formando.

*Dedico esta pesquisa aos docentes da educação pública,
incansáveis a favor de uma educação
que faça a diferença na vida das pessoas;
aqui representados por Nilzete Ribeiro Duarte;
professora que me alfabetizou
no 1º ano do Ensino Fundamental.*

RESUMO

A pesquisa, intitulada “Financiamento da educação e valorização docente: uma análise da aplicação da Lei nº 11.738/2008, no contexto do Fundeb permanente, em municípios do Espírito Santo – ES” tem como objetivo geral analisar a efetividade da Lei nº 11.738/2008 no conjunto das políticas públicas de valorização do magistério, à luz da Lei nº 14.113/2020, que instituiu o Fundeb permanente. A investigação abrange três municípios do Espírito Santo: Serra, Linhares e Muniz Freire e adota uma abordagem qualitativa, fundamentada na análise documental, conforme os princípios da análise de conteúdo de Laurence Bardin. Parte da seguinte questão norteadora: Em que medida a aplicação da Lei nº 11.738/2008, após a aprovação do Fundeb permanente, tem garantido o financiamento adequado da educação e a valorização docente nos municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire no ES? Dessa questão, contempla os seguintes objetivos específicos: examinar a implementação da Lei nº 11.738/2008 nesses municípios; investigar o financiamento da educação, considerando as desigualdades regionais e a tipologia municipal; analisar a efetividade da política de valorização docente a partir de aspectos como carga horária, carreira, remuneração e financiamento do município; e propor uma formação voltada a dirigentes municipais e equipes técnicas, com vistas à melhoria na aplicação dessa legislação no contexto do Fundeb permanente. Também inclui a análise de documentos legais, notas técnicas e publicações de organizações que atuam no campo do financiamento da educação, a fim de compreender as nuances e os desafios das políticas de valorização do magistério, promovendo uma sensibilização dos gestores quanto à importância de garantir condições adequadas de trabalho e remuneração justa aos dos profissionais do magistério. Como produto educacional, relata o desenvolvimento uma formação continuada, voltada ao fortalecimento das práticas de gestão dos recursos da Lei nº 11.738/2008, de forma a contribuir para a valorização do magistério e o aprimoramento da educação pública nos municípios do Espírito Santo. Os resultados revelam a importância do reconhecimento de que a disponibilidade de recursos financeiros pode impactar a eficiência do poder público. No entanto, o mero acesso a esses recursos não garante a valorização dos profissionais do magistério. A pesquisa, assim, subsidia a discussão sobre a valorização do trabalho docente e a efetividade das políticas públicas relacionadas ao financiamento da educação.

Palavras-chaves: Piso Salarial Nacional; Educação Básica; Valorização do Magistério; Lei 11.738/08; Financiamento da Educação.

ABSTRACT

The research, entitled "Education Financing and Teacher Appreciation: An Analysis of the Application of Law No. 11,738/2008, in the Context of the Permanent Fundeb, in Municipalities of Espírito Santo - ES" aims to analyze the effectiveness of Law No. 11.738/2008 within the set of public policies for the appreciation of the teaching profession, in light of Law No. 14,113/2020, which established the Permanent Fundeb. The research covers three municipalities in Espírito Santo: Serra, Linhares, and Muniz Freire and adopts a qualitative approach, based on documentary analysis, according to Laurence Bardin's principles of content analysis. It begins with the following guiding question: To what extent has the application of Law No. 11,738/2008, after the approval of the Permanent Fundeb, ensured adequate education financing and teacher appreciation in the municipalities of Serra, Linhares, and Muniz Freire in Espírito Santo? This issue addresses the following specific objectives: examining the implementation of Law No. 11.738/2008 in these municipalities; investigating education financing, considering regional inequalities and municipal typology; analyzing the effectiveness of the teacher appreciation policy based on aspects such as workload, career path, compensation, and municipal financing; and proposing training for municipal leaders and technical teams, aiming to improve the implementation of this legislation within the context of the permanent Fundeb. It also includes the analysis of legal documents, technical notes, and publications from organizations working in the field of education financing, in order to understand the nuances and challenges of teacher appreciation policies, promoting awareness among managers regarding the importance of ensuring adequate working conditions and fair compensation for teaching professionals. As an educational product, the report reports the development of continuing education aimed at strengthening management practices of the resources under Law No. 11.738/2008, to contribute to the appreciation of the teaching profession and the improvement of public education in the municipalities of Espírito Santo. The results reveal the importance of recognizing that the availability of financial resources can impact the efficiency of public authorities. However, mere access to these resources does not guarantee the appreciation of teaching professionals. The research, therefore, informs the discussion on the appreciation of teaching work and the effectiveness of public policies related to education financing.

Keywords: National Minimum Wage; Basic Education; Teacher Valorization; Law 11,738/08; Education Funding.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Piso salarial/ Sindiupes.....	18
Quadro 2 – Teses e Dissertações: O PSPN e as Demais Políticas de Valorização do Magistério	41
Quadro 3 – Financiamento da Educação Básica	48
Quadro 4 – Critérios de seleção/inclusão dos municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire.....	72
Quadro 5 – Dados gerais do município de Serra.....	79
Quadro 6 – Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Serra de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024.....	81
Quadro 7 – Estrutura do magistério público da rede municipal de Serra.....	82
Quadro 8 – Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Serra.....	85
Quadro 9 – Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Serra (25 horas semanais).....	88
Quadro 10 – Dados gerais do município de Linhares.....	96
Quadro 11 – Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Linhares de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024.....	97
Quadro 12 – Estrutura do magistério público da rede municipal de Linhares-ES.....	98
Quadro 13 – Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Linhares.....	102
Quadro 14 – Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Linhares (25h/sem).....	104
Quadro 15 – Dados gerais do município de Muniz Freire.....	110
Quadro 16 – Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Muniz Freire de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024.....	111
Quadro 17 – Estrutura do magistério público da rede municipal de Muniz Freire.....	112
Quadro 18 – Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Muniz Freire.....	115
Quadro 19 – Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Muniz Freire (25h/sem.)	117
Quadro 20 – Análise Crítica da Valorização do Magistério nas redes municipais.....	126
Quadro 21 – Síntese comparativa por categoria.....	127
Quadro 22 – Organização dos Módulos da Formação.....	136

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Levantamento bibliográfico CAPES.....	40
Tabela 2 – Levantamento bibliográfico BDTD.....	40
Tabela 3 – Tabela de vencimentos do município da Serra.....	87
Tabela 4 – Tabela de vencimentos do município com complementação.....	88
Tabela 5 – Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Serra de 2008 a 2024.....	91
Tabela 6 – Evolução da Receita Líquida de Impostos de Serra de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões).....	91
Tabela 7 – Composição da Receita Líquida de Impostos de Serra de 2008 a 2024 (% do total).....	92
Tabela 8 – Gastos com MDE em Serra de 2008 a 2024 (R\$ milhões).....	92
Tabela 9 – Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Linhares de 2008 a 2024.....	106
Tabela 10 – Evolução da Receita Líquida de Impostos de Linhares de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões).....	106
Tabela 11 – Composição da Receita Líquida de Impostos de Linhares de 2008 a 2024 (% do total).....	107
Tabela 12 – Gastos com MDE em Linhares de 2008 a 2024 (R\$ milhões)	109
Tabela 13 – Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Muniz Freire de 2008 a 2024.....	120
Tabela 14 – Evolução da Receita Líquida de Impostos de Muniz Freire de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões).....	120
Tabela 15 – Composição da Receita Líquida de Impostos de Muniz Freire de 2008 a 2024 (% do total).....	121
Tabela 16 – Gastos com MDE em Muniz Freire de 2008 a 2024 (R\$ milhões).....	121

LISTA DE SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ações Diretas de Inconstitucionalidades
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAQ	Custo Aluno Qualidade
CEP/CONEP	Comitê de Ética em Pesquisa / Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CMES	Conselho Municipal de Educação
CNM	Confederação Nacional de Municípios
CNTE	Confederação Nacional Dos Trabalhadores Em Educação
COC	Curso de Orientação e Capacitação
CONAE	Conferência Nacional da Educação
CONTEC	Centro Educacional Escola CONTEC
EC	Emenda Constitucional
ESESP	Escola de Serviço Público do Espírito Santo
FAMS	Federação das Associações de Moradores da Serra
FINEDUCA	Associação Nacional de Pesquisa em Financiamento da Educação
FNDE	Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação
FNE	Fórum Nacional de Educação
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNPAES	Estadual de Apoio à Ampliação e Melhoria das Condições de Oferta da Educação Infantil no Espírito Santo
GETAE	Gestão, Trabalho e Avaliação Educacional
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDEB	Índice de Desenvolvimento da Educação Básica
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPEA	Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada
IPTU	Imposto Predial e Territorial Urbano
IPVA	Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores

ITCMD	Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doação de Quaisquer Bens ou Direitos
ITR	Imposto Territorial Rural
LAGEBES	Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo
LDB	Lei de diretrizes e Bases
LDBEN	Lei de diretrizes e Bases da Educação Nacional
MP	Ministério Público
MPC-ES	Ministério Público de Contas do Espírito Santo
PCCR	Plano de Cargos, Carreira e Remuneração
PDDE	Programa Dinheiro Direto na Escola
PNE	Plano Nacional de Educação
PPA	Planejamento Plurianual
PSPN	Piso Salarial Profissional Nacional
PT	Partido dos Trabalhadores
SEDU	Secretaria Estadual de Educação
SciELO	Scientific Electronic Library Online
SINDIUPES	Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo
SIOPE	Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação
STF	Supremo Tribunal Federal
TAG	Termo de Ajustamento De Gestão
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UMEF	Unidade Municipal de Ensino Fundamental
UNDIME	União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura
UFPR	Universidade Federal do Paraná
VAAR	Valor Anual por Aluno por Resultado Plano de Cargos, Carreira e Remuneração

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Eixos analíticos do financiamento educacional e valorização do magistério.....	54
Figura 2 - Serra: Igreja Matriz de Nossa Senhora da Conceição.....	78
Figura 3 - Linhares: tabela de vencimentos do município.....	99
Figura 4 - Linhares: tabela de vencimentos do município.....	106
Figura 5 - Tabela de vencimentos do magistério municipal de Muniz Freire-ES.....	117
Figura 6 - Ações do produto educacional.....	130

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	15
1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS E LEGAIS DA VALORIZAÇÃO DOCENTE	23
1.1 PROCESSO HISTÓRICO DA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO	23
1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO POLÍTICA DA VALORIZAÇÃO DOCENTE E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: FUNDEF, FUNDEB E O FEDERALISMO FISCAL	31
1.2.1 O Fundef e o Fundeb: estrutura, princípios e evolução	33
1.2.2 O federalismo fiscal e os limites para o cumprimento da Lei nº 11.738/2008	34
2 REVISÃO DE LITERATURA.....	39
2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: FUNDAMENTOS E DESAFIOS NA VALORIZAÇÃO DOCENTE	41
2.2 PESQUISAS SOBRE O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E LEI N. 11.738/2008 (PS PN).....	47
2.3 DESIGUALDADES REGIONAIS E ESTRUTURA FEDERATIVA BRASILEIRA....	52
2.4 O FINANCIAMENTO DA EDUCACAO E A VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO .	59
2.4.1 O financiamento da educação e suas implicações para o trabalho docente	60
2.4.2 A aplicação da Lei nº 11.738/2008: desafios e controvérsias	61
2.4.3 A valorização docente: entre o discurso legal e a prática institucional	62
2.5 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DO PISO NO CONTEXTO DOS MUNICÍPIOS.....	64
3 METODOLOGIA DE ANÁLISE DA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UM ENFOQUE QUALITATIVO	69
3.1 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO	71
3.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE	72
3.2.1 Dimensões da valorização: remuneração, carga horária, carreira e financiamento	73
4 CARACTERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS ESTUDADOS.....	76
4.1 MUNICÍPIO DE SERRA-ES	77

4.2	MUNICÍPIO DE LINHARES-ES	93
4.3	MUNICÍPIO DE MUNIZ FREIRE-ES	108
5	ANÁLISE DOS DADOS E PRODUTO EDUCACIONAL	123
5.1	A DISTÂNCIA ENTRE O CONTEXTO MUNICIPAL E O ORDENAMENTO LEGAL.....	123
5.2	DESCRIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DO PRODUTO.....	129
5.3	PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO VIA PRODUTO EDUCACIONAL.....	131
5.3.1	Apresentação	131
5.3.2	Justificativa	132
5.3.3	Conceitos Essenciais	132
5.3.4	Organização da Proposta de Formação.....	133
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	138
	REFERÊNCIAS	141
	APÊNDICE A - ORGANIZAÇÃO DA PROPOSTA DE FORMAÇÃO	151

INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica, representou uma conquista significativa para a valorização docente no Brasil, ao estabelecer um patamar mínimo de remuneração e enfrentar a desvalorização histórica da carreira. No entanto, sua implementação tem sido desigual entre os entes federados, especialmente nos municípios, onde disparidades econômicas e administrativas afetam a capacidade de atendimento às exigências da legislação.

Nesse contexto, o financiamento da Educação Básica, impulsionado pela Lei nº 14.113/2020, que instituiu o novo Fundeb permanente, é crucial para viabilizar o PSPN e as políticas de valorização docente. É fundamental analisar a distribuição e uso dos recursos educacionais pelos municípios, considerando como esses fatores influenciam a concretização do direito à valorização do magistério, conforme estipulado na Constituição e na Lei nº 11.738/2008.

Partindo dessas premissas, a investigação parte do seguinte problema de pesquisa: em que medida a aplicação da Lei nº 11.738/2008, após a aprovação do Fundeb permanente, tem garantido o financiamento adequado da educação e a valorização docente nesses municípios? Diante disso, esta dissertação tem por objetivo geral analisar a efetividade da Lei nº 11.738/2008 no conjunto das políticas públicas de valorização do magistério, considerando a regulamentação do Fundeb permanente, em três municípios do Espírito Santo: Serra, Linhares e Muniz Freire. Parte-se do pressuposto de que o cumprimento do PSPN está diretamente relacionado à capacidade de financiamento das redes municipais de ensino, assim como da vontade política dos gestores, o que exige um olhar aprofundado sobre o arranjo federativo, as políticas de redistribuição de recursos e as estratégias locais de gestão educacional.

Desse recorte, delineiam-se os seguintes objetivos específicos: (i) examinar a implementação da lei nos municípios selecionados; (ii) investigar o financiamento educacional frente às desigualdades regionais; (iii) analisar a política de valorização docente considerando carga horária, carreira, remuneração e financiamento; e (iv) propor uma formação voltada aos gestores e técnicos municipais de educação.

A valorização do magistério constitui um dos pilares fundamentais para a consolidação de uma educação pública de qualidade, sendo reiteradamente defendida nos marcos legais, planos nacionais de educação e diretrizes curriculares brasileiras. Essa valorização extrapola o discurso normativo e se materializa em políticas públicas concretas que envolvem, entre outros

aspectos, financiamento, carreira, remuneração, condições de trabalho e formação continuada. Nesse contexto, o PSPN, instituído pela Lei nº 11.738/2008, representa uma conquista histórica das lutas por reconhecimento e dignidade profissional.

No entanto, passados mais de quinze anos de sua promulgação, a aplicação efetiva do PSPN permanece cercada de controvérsias, desigualdades regionais e limitações operacionais que desafiam sua consolidação como política nacional. Entre os principais obstáculos, destaca-se o descompasso entre a obrigatoriedade legal de cumprimento do piso e as capacidades financeiras desiguais dos entes federativos, especialmente no âmbito municipal. Tal quadro revela as tensões entre a normatividade do direito à valorização e a realidade fiscal e administrativa que caracteriza o federalismo educacional brasileiro.

O Espírito Santo tem apresentado um crescente salto de organização das finanças públicas nas duas últimas décadas. Isso foi construído no período de adaptação das contas públicas após a implantação do Plano Real. Para melhor compreender esse percurso histórico, a pesquisa desenvolvida pela Aequus Consultoria para o Instituto Jones dos Santos Neves (IJSN), demonstrou que os anos de 1995 e 1999 foram marcados por déficits orçamentários, quando muitas vezes o estado não possuía receitas capazes de arcar com as despesas provenientes dos vencimentos dos servidores estaduais e dos juros da dívida pública (IJSN, 2010).

Já o período de 2000 a 2008 foi marcado por uma recuperação gradual da “saúde” econômica do estado, impulsionada pela equalização das contas públicas, aliada a um aumento da arrecadação de impostos, provenientes do crescimento econômico experimentado pelo Brasil na primeira década do século XXI. Como produtor de Petróleo, o estado recebeu, em 2003, antecipadamente, os royalties¹ dos próximos 20 anos, devidos pelo Governo Federal pela exploração de petróleo e gás natural em solo capixaba (Torronteguy, 2009). Tal montante de recursos públicos - R\$ 350,7 milhões - foi suficiente para quitar os vencimentos atrasados do funcionalismo público estadual, que sofria com meses de salários atrasados.

As políticas desenvolvidas nesse período promoveram uma reorganização fundamental para a reestruturação fiscal do estado. Um ponto relevante, ao tratar dos vencimentos do magistério, foi a criação, em 2007, do Fundeb, que passou a financiar toda a

¹ Os royalties são uma compensação financeira devida à União aos estados, ao DF, e aos municípios beneficiários pelas empresas que produzem petróleo e gás natural no território brasileiro: uma remuneração à sociedade pela exploração desses recursos não renováveis.

Fonte: <https://comunicaespiritosanto.petrobras.com.br/royalties-e-pe>

Educação Básica, e não apenas o Ensino Fundamental, como ocorria no caso do Fundef. Com a implantação do novo fundo, o Governo Estadual passou a contar com um volume ampliado de recursos oriundos da União, destinados também às escolas de Ensino Médio — etapa majoritariamente ofertada pelas redes estaduais.

Com o objetivo de regulamentar essa nova forma de financiamento da educação, o governo do Espírito Santo enviou à Assembleia Legislativa a Lei Complementar nº 428/07, que instituiu a modalidade de remuneração por subsídio para a carreira do magistério estadual (Espírito Santo, 2007). Com a vigência dessa legislação, a maior parte dos professores das redes estadual e municipais passou a ter seus vencimentos financiados por meio de fundos contábeis alimentados por repasses federais, realizados conforme a quantidade de estudantes matriculados nas respectivas redes.

A Lei que instituiu o Fundeb em 2007, previa em seu artigo 40 a obrigatoriedade da implementação de planos de carreira pelos estados, pelo Distrito Federal e pelos municípios. No Espírito Santo, a Lei Complementar nº 428/07 organizou a carreira do magistério estadual.

No magistério estadual, existem duas formas principais de progressão na carreira. A primeira é a progressão por classe, ou evolução vertical, que acompanha o nível de escolaridade do docente. Essa trajetória vai desde professores com formação em nível médio — seja na modalidade normal ou em curso técnico em magistério —, representados na tabela pela Classe I, até aqueles com doutorado, alocados na Classe VII, a mais elevada. Entre esses extremos, encontram-se os docentes com licenciatura curta, licenciatura plena, especialização *lato sensu* e mestrado, compondo um percurso que valoriza a titulação como critério de ascensão funcional. A segunda forma de evolução é a progressão horizontal, estruturada em 16 referências que correspondem ao tempo de carreira e ao bom desempenho no serviço público, avaliados conforme os critérios estabelecidos em legislação específica.

Essa estrutura representou um avanço importante na organização da carreira docente no Espírito Santo. No entanto, conforme demonstrado nos informações disponibilizadas pelo Centro de Apoio Operacional de Implementação das Políticas de Educação (Caope), do Ministério Público do Espírito Santo, com base em informações fornecidas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo (Sindiupes), a Lei nº 11.738/08 — que estabelece o piso salarial nacional do magistério — não está sendo plenamente cumprida na maioria das redes de ensino do estado, tal como pode ser comprovado no Quadro 1.

Considerando que o valor estabelecido para o piso do magistério pela Portaria nº 61/2024 é de R\$ 4.580,57 para jornada de 40 horas semanais, o equivalente proporcional para

a carga de 25 horas é de R\$ 2.862,85. Observa-se que apenas os municípios de Guarapari, Alfredo Chaves, Venda Nova do Imigrante e Piúma cumprem integralmente a Lei nº 11.738/2008 quanto à remuneração inicial do magistério.

Quadro 1 - Piso salarial/ Sindiupes

2024							
Grande Vitória			Região Serrana				
Estado	Subsídio	Ensino Médio	Graduação	Estado	Subsídio	Ensino Médio	Graduação
	Vencimento	R\$ 2.315,04	R\$ 3.125,30	Alfredo Chaves	R\$ 2.935,34	R\$ 3.254,46	R\$ 3.254,46
		R\$ 700,65	R\$ 1.065,58	Conceição do Castelo	R\$ 2.459,75	R\$ 3.273,93	R\$ 3.273,93
		R\$ 2.501,20	R\$ 2.602,08	Santa Leopoldina	R\$ 1.906,67	R\$ 2.514,40	R\$ 2.514,40
		R\$ 2.863,01	R\$ 2.897,29	Santa Maria do Jetibá			
		R\$ 1.539,88	R\$ 2.765,16	Santa Teresa	R\$ 2.171,90	R\$ 2.193,61	R\$ 2.193,61
		R\$ 2.428,55	R\$ 2.616,18	São Roque do Canaã			
		R\$ 1.933,19	R\$ 2.819,90	Venda Nova do Imigrante	R\$ 3.014,93	R\$ 3.165,66	R\$ 3.165,66
		R\$ 1.828,38	R\$ 3.136,72				
Região Norte			Região Sul				
Estado	Subsídio	Ensino Médio	Graduação	Estado	Subsídio	Ensino Médio	Graduação
Água Doce do Norte		XXX	XXX	Anchieta	R\$ 2.588,86	R\$ 2.687,24	R\$ 2.687,24
Aracruz		XXX	R\$ 2.890,48	Atílio Vivacqua	XXX	R\$ 2.403,52	R\$ 2.403,52
Barra de São Francisco		R\$ 1.258,16	R\$ 1.689,39	Castelo	R\$ 1.775,04	R\$ 2.105,68	R\$ 2.105,68
Boa Esperança		XXX	XXX	Iconha	R\$ 2.283,34	R\$ 2.403,52	R\$ 2.403,52
Conceição da Barra		R\$ 1.803,90	R\$ 2.164,68	Itapemirim	XXX	R\$ 3.334,27	R\$ 3.334,27
Fundão		R\$ 1.986,50	R\$ 2.644,03	Marataízes			
Ibiraçu		R\$ 2.139,72	R\$ 2.353,69	Piúma	R\$ 2.862,85	R\$ 3.191,11	R\$ 3.191,11
João Neiva		R\$ 1.838,61	R\$ 2.187,95				
Linhares		XXX	XXX				
Montanha		R\$ 2.381,50	R\$ 2.500,30				
Mucurici		R\$ 2.403,52	R\$ 2.403,52				
Nova Venécia		R\$ 1.812,70	R\$ 2.375,58				
Ponto Belo		R\$ 2.403,52	R\$ 2.451,59				
São Mateus		XXX	XXX				
Vila Pavão		R\$ 2.695,99	R\$ 2.695,99				

Observações:

- Redes que cumprem o que determina a Lei nº 11.738/2008 - Piso Salarial Profissional Nacional.
- Redes que não cumprem o que determina a Lei nº 11.738/2008 - Piso Salarial Profissional Nacional.
- Redes que não podemos identificar sobre o cumprimento da Lei nº 11.738/2008 - Piso Salarial Profissional Nacional, por não existir em seu Plano de Carreira a formação em Ensino Médio.
- Não são Redes do SINDIUPES, mas existem pessoas dos mesmos que são filiadas a esta Entidade.
- Não temos a informação.

Fonte: Sindiupes (2024)

Diante desse cenário, uma das questões centrais da presente pesquisa é compreender por que a maioria das redes municipais de ensino não assegura o cumprimento do valor mínimo legal estabelecido para o piso nacional do magistério. Para tanto, analisa-se, a seguir, a aplicação dessa lei em três municípios do Espírito Santo: Serra, Linhares e Muniz Freire, com o objetivo compreender, de forma comparativa, como diferentes contextos econômicos, populacionais e administrativos, influenciam a implementação das políticas de valorização docente no estado. A seleção desses municípios considerou a diversidade de perfis quanto à arrecadação, à estrutura educacional e à localização geográfica, o que possibilita uma leitura mais abrangente dos desafios e avanços na aplicação da Lei do Piso Salarial do Magistério.

A investigação contemplou aspectos como carga horária, planos de carreira, remuneração e fontes de financiamento, o que possibilitou a identificação de padrões, lacunas

e boas práticas. A diversidade dos casos analisados contribui para uma abordagem crítica e propositiva, reforçando a relevância da contextualização local na formulação e execução das políticas públicas educacionais.

Com base nesses conceitos, as análises foram realizadas a partir dos dados de cada município pesquisado, de forma comparativa e crítica, sobre a efetividade das políticas de valorização docente no Espírito Santo. A escolha do ES como campo empírico da pesquisa decorre da diversidade de realidades educacionais, fiscais e administrativas observadas em seus municípios, permitindo uma análise comparativa das distintas formas de recepção e operacionalização do PSPN. Foram selecionados três municípios com perfis socioeconômicos e educacionais contrastantes — Serra, Linhares e Muniz Freire — a fim de evidenciar como os fatores contextuais interferem na efetivação da valorização docente.

A investigação adota uma abordagem qualitativa, ancorada na análise de conteúdo (Bardin, 1977), através da análise documental. Essa escolha metodológica busca captar tanto os aspectos normativos da política do piso quanto as suas repercussões simbólicas, institucionais e práticas no cotidiano das redes públicas de ensino.

No percurso de pesquisa, a influência da minha família na educação foi fundamental. Cresci em um lar onde muitos membros dedicaram suas vidas à educação, e isso moldou minha decisão de seguir essa carreira. Desde o meu avô, que foi inspetor na Escola Técnica Federal do Espírito Santo e se tornou vereador, até meu pai, que foi professor de matemática, eu sempre estive cercado por exemplos de compromisso com a educação.

Durante minha formação na Universidade Federal do Espírito Santo, trabalhei em várias escolas, tanto públicas quanto privadas, e percebi as profundas desigualdades que existem entre elas. Essa experiência me fez refletir sobre como os alunos das escolas públicas, frequentemente em condições adversas, enfrentam desafios que comprometem seu aprendizado. Com o tempo, minha atuação no Conselho Municipal de Educação e, posteriormente, na Secretaria Municipal de Educação da Serra até a Comissão de Educação da Assembleia Legislativa do Espírito Santo, reforçou meu interesse em buscar uma educação de qualidade e justa.

Recentemente, ao ingressar no Programa Profissional de Pós-Graduação em Educação (PPGPE), comecei a investigar a valorização do magistério e como a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional se aplica nos municípios do Espírito Santo. Essa pesquisa é crucial, pois busca entender as dificuldades na implementação dessa lei e a importância de um financiamento adequado para melhorar as condições de trabalho dos professores, um passo necessário para garantir uma educação pública mais eficaz e inclusiva. Minha trajetória, repleta de experiências

e reflexões, fundamenta minha análise crítica sobre as políticas educacionais e suas implicações para a valorização do magistério.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa está fundamentada em uma leitura crítica das políticas educacionais brasileiras, com ênfase na valorização do magistério e no financiamento da Educação Básica. A construção do marco teórico contempla a evolução legislativa da valorização docente no Brasil, os fundamentos jurídicos do PSPN, os mecanismos de redistribuição de recursos — como Fundef e Fundeb — e as especificidades do federalismo fiscal brasileiro.

A revisão de literatura foi estruturada a partir da vertente que abrange a produção acadêmica em teses e dissertações sobre o PSPN e o financiamento educacional, exercício que permitiu mapear os principais enfoques da pesquisa já realizada e identificar lacunas teóricas e metodológicas que este trabalho pretende explorar. Os estudos mostraram que, embora a valorização do magistério seja um princípio constitucional, sua efetivação enfrenta barreiras, como restrições orçamentárias e instabilidade nos repasses federativos. Os desafios em torno da Lei nº 11.738/2008 refletem a complexidade da política educacional brasileira. O Fundeb avança na equidade, mas apresenta limitações, como a concentração de recursos em certos estados. A análise do federalismo fiscal ajuda a entender a distribuição desigual de recursos para a Educação Básica. No Espírito Santo, a aplicação da Lei nº 11.738/2008 enfrenta obstáculos como limitações de receitas e falta de planejamento para valorização docente.

A pesquisa em três municípios mostrou diferentes adesões à política do piso salarial, indicando que a legislação sozinha não garante a valorização docente. O estudo busca contribuir para o debate, ressaltando que a efetivação do direito ao PSPN requer ações integradas e sensíveis ao contexto local.

O percurso metodológico adotado na análise de dados confere consistência à análise, ao permitir o cruzamento de dados documentais como legislações locais, portarias de âmbito nacional e relatórios resumidos da execução orçamentária, de modo a produzir uma compreensão mais abrangente da realidade educacional dos municípios analisados. Tal estratégia é fundamental para validar os achados da pesquisa e garantir a coerência entre os objetivos propostos e os resultados obtidos.

Este trabalho foi organizado em cinco capítulos. O primeiro aborda o processo histórico da valorização do magistério, destacando a constituição da docência como profissão, o contexto de formulação da Lei nº 11.738/2008, os sujeitos políticos envolvidos e as disputas em torno da aprovação da legislação. Bem como permeia esclarecimentos sobre as desigualdades

regionais e a estrutura federativa brasileira, enfatizando o papel do Fundeb no financiamento da educação. O segundo apresenta a revisão bibliográfica acerca da valorização docente e do financiamento da educação, as pesquisas que trataram sobre a Lei 11. 738/2008 e sua implementação. O terceiro explana os fundamentos metodológicos que favoreceram alcançar os objetivos propostos. O capítulo quatro aborda os aspectos dos municípios estudados, descrevendo suas características educacionais e categorias de análise: carga horária, carreira, remuneração e financiamento. Por fim, o quinto capítulo analisa os dados coletados, confrontando as normativas com a realidade dos municípios investigados e propondo intervenções por meio do produto educacional, prosseguindo-se, então, para as considerações finais dessa investigação.

A pesquisa sobre a valorização docente, especialmente após a promulgação da Lei nº 11.738/2008, é relevante tanto teoricamente quanto na prática, pois busca entender e enfrentar os desafios na implementação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) em diferentes contextos municipais. Essa investigação destaca a importância do professor como um "intelectual orgânico", conforme Gramsci (1999, p. 97), que, por meio de suas ações políticas, busca transformar a realidade educativa. O questionamento incessante sobre as condições de trabalho e valorização do magistério é fundamental, levando à reflexão proposta por Gramsci: "Qual será, então, a verdadeira concepção do mundo: a que é logicamente afirmada como fato intelectual, ou a que resulta da atividade real de cada um, que está implícita na sua ação?" Assim, a pesquisa não só analisa as políticas educacionais e o financiamento da educação, mas também propõe um olhar crítico sobre como as ações efetivas dos docentes podem influenciar a concretização de seus direitos e a qualidade da educação pública.

1 FUNDAMENTOS HISTÓRICOS, POLÍTICOS E LEGAIS DA VALORIZAÇÃO DOCENTE

Neste capítulo, serão apresentados os fundamentos históricos, políticos e legais da valorização docente, um tema de extrema relevância no contexto educacional brasileiro. A análise se inicia com um panorama histórico da valorização do magistério no Brasil, destacando os marcos legais significativos, como a Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial do magistério, a importância da educação básica e o papel fundamental dos docentes na formação de cidadãos. A valorização dos profissionais do magistério é uma diretriz que permeia a Constituição e se traduz em compromissos legais, como a Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial do magistério.

Ao longo do capítulo, foi esclarecido como as condições de trabalho, a formação continuada e a remuneração adequada são interligadas, constituindo assim um debate amplo sobre a valorização do magistério. No entanto, essa valorização enfrenta desafios significativos, que vão desde questões políticas e econômicas até entraves estruturais, que dificultam a implementação efetiva das políticas de valorização docente. Por meio de uma análise crítica, apresentam-se os princípios legais que sustentam essa valorização e as contradições que emergem entre o que é prescrito e o que é praticado nas diversas realidades educacionais do país.

1.1 PROCESSO HISTÓRICO DA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

A valorização dos profissionais do magistério é uma diretriz constitucional e um compromisso legal que se materializa, entre outros dispositivos, na Lei nº 11.738/2008. No entanto, a implementação dessa valorização enfrenta entraves políticos, econômicos e estruturais que desafiam a concretização de uma educação pública de qualidade e socialmente referenciada. A seguir, exploraremos os principais dispositivos legais, os fundamentos da Lei do Piso e sua aplicação nos contextos estaduais e municipais, revelando as contradições entre o prescrito e o praticado.

Alencar (2019) salienta que as reformas educacionais implementadas nas décadas de 1990 e 2000 centraram-se principalmente na promoção da equidade social, tornando a formação dos estudantes para a empregabilidade uma prioridade nos sistemas escolares. Nesse cenário,

foram introduzidas medidas para reorganizar as redes de ensino em termos físicos e administrativos, visando expandir a cobertura escolar. Tais mudanças favoreceram a padronização de processos essenciais, como o uso de livros didáticos, a centralização das propostas curriculares e a realização de avaliações externas (Oliveira, 2010). Entretanto, essa abordagem impactou diretamente o trabalho dos profissionais do magistério, afetando tanto o processo de trabalho nas escolas quanto os normativos que regem a carreira e a remuneração dos docentes (Alencar, 2019).

Vale destacar que a compreensão acerca da importância do piso salarial perpassa, inicialmente, pelo conceito de valorização, de trabalho e de remuneração docente, tendo em vista que os efeitos e desafios de tais políticas, influenciam sobremaneira tal benefício. Segundo Grochoska (2015), a valorização docente é um conceito que se constrói a partir de diversos elementos, incluindo formação, condições de trabalho, remuneração e qualidade de vida. Assim, neste trabalho, a valorização do professor abrange, entre outros aspectos, os vencimentos, a carga horária e o regime de contratação, além da formação, progressão e desenvolvimento profissional, que são igualmente relevantes.

Conforme argumentam Tardif e Lessard (2013), a atividade docente se caracteriza por possibilitar a interação com outros indivíduos em um ambiente coletivo. A essência do trabalho docente reside, portanto, na interação com os outros, e, assim como em outras profissões, carrega um “peso de normatividade”, que inclui técnicas e regras burocráticas relacionadas a aspectos como tempo, planejamento e resultados. Nesse contexto, o trabalho docente é imbuído de uma capacidade de interação humana, especialmente com os alunos, que demanda competências específicas para o ato de ensinar, como comunicação, persuasão e convicção, além de outras atividades normativas inerentes à profissão.

Oliveira e Assunção (2010, s/p.) ampliam essa perspectiva ao enfatizar que o trabalho docente não se restringe apenas à prática em sala de aula com os estudantes, mas abrange diversas funções, atividades e relações que se manifestam nas instituições educacionais. A execução do trabalho docente exige condições adequadas para os profissionais, o que implica na disponibilização de um conjunto de variáveis que favoreçam o desenvolvimento da tarefa de ensinar. Essas variáveis incluem plano de carreira, remuneração, carga horária, regime de contratação, número de alunos por sala de aula e oportunidades de formação continuada (Alarcón-Leiva, Carissimi, Cardoso, 2022).

Sob a ótica de Oliveira e Assunção (2010, p. 39), as condições de trabalho são compreendidas como o conjunto de recursos que viabilizam a realização do trabalho docente,

englobando aspectos como a forma de contratação, a estabilidade e o desenvolvimento da carreira. Dessa forma, a compreensão das condições de trabalho docente pode ser sintetizada como a intersecção entre as variáveis definidas nas dimensões quantitativas do ensino, conforme apresentado por Tardif e Lessard, e a totalidade dos recursos que possibilitam a efetivação do trabalho, conforme discutido por Oliveira e Assunção.

Nesse íterim, é importante estabelecer uma distinção entre os conceitos de vencimento e remuneração, conforme proposto por Camargo (2014). O vencimento é definido legalmente na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no artigo 40, como “retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei”. Em relação aos cargos efetivos, “os vencimentos” são irredutíveis e garantem a isonomia para cargos com atribuições semelhantes dentro da mesma esfera administrativa.

Por outro lado, a ‘remuneração’, segundo Camargo (2014), é descrita como o total de dinheiro e/ou bens recebidos em troca do serviço prestado, incluindo, por exemplo, cestas básicas e valores pagos por terceiros. A ‘remuneração’ abrange a soma dos benefícios financeiros, como o ‘salário’ ou ‘vencimento’, conforme estipulado em um contrato entre empregado e empregador, e é calculada com base em uma jornada de trabalho definida em horas-aula. Dessa forma, pode-se dizer que o vencimento se refere à retribuição pecuniária pela execução de um trabalho específico no cargo público, enquanto a remuneração constitui a totalidade da retribuição pecuniária acrescida dos benefícios recebidos pelo servidor público.

Segundo Dutra (2012), o conceito de remuneração refere-se ao valor pago pelo empregador ao empregado, em espécie, como contrapartida pelo trabalho realizado. Essa remuneração pode ser direta — correspondente ao valor monetário pago pelos serviços prestados — ou indireta, representada por benefícios adicionais, como auxílio-alimentação, plano de saúde, entre outros. A soma desses dois componentes resulta na remuneração total, parâmetro adotado nesta pesquisa.

No campo educacional, a remuneração inclui o salário base e as gratificações, como quinquênios e decênios (adicionais por tempo de serviço), além de abonos e demais benefícios. Esses elementos contribuem para a valorização da profissão docente e para a garantia de condições adequadas de vida e trabalho. Uma política remuneratória justa e estável fortalece a profissionalização docente e favorece o desenvolvimento do trabalho pedagógico (Nóvoa, 2019).

Nesse íterim, acrescenta-se a importância dos conceitos de carga horária, carreira e financiamento, tendo em vista que os termos estão diretamente relacionados a atividade

docente, que por sua vez demanda da valorização dessa classe de profissionais, objeto de investigação nesse estudo. Tardif (2002) define carga horária como o tempo total que o profissional da educação dedica às suas atividades, incluindo ensino, planejamento, avaliação, reuniões e outras atribuições pedagógicas ou administrativas. O autor destaca a complexidade do trabalho docente e a estreita relação entre o tempo dedicado e a qualidade do ensino ofertado.

O conceito de carreira é abordado a partir da perspectiva de Libâneo (2010), que a compreende como um horizonte de crescimento, reconhecimento e aprimoramento contínuo ao longo da trajetória profissional. A carreira docente estaria, então, vinculada à organização do trabalho, às políticas educacionais, às condições de atuação e ao desenvolvimento de competências técnicas e pedagógicas. Para o autor, a formação e a atuação dos professores estão intrinsecamente ligadas ao fortalecimento da carreira.

Já o conceito de fontes de financiamento, conforme discutido por Cury (2023), refere-se aos recursos financeiros destinados à manutenção e ao desenvolvimento do sistema educacional, abrangendo escolas, instituições de ensino, programas e políticas públicas. O autor defende que o financiamento da educação deve ter como objetivo a correção das desigualdades econômicas historicamente presentes no Brasil, assegurando o direito constitucional a uma educação pública, gratuita e de qualidade para todos.

O percurso histórico aponta para mudanças significativas, porém o estudo de Camargo, Minhoto e Jacomini (2014) discutiu as mudanças legislativas e seus impactos na valorização dos profissionais do magistério ao longo do tempo, levantando dois aspectos: I) que o concurso público foi identificado como a principal forma de ingresso no magistério, mas a desvalorização salarial persistiu ao longo dos anos; e II) que a composição da remuneração sofreu variações, e a dispersão salarial se estabilizou, mas as condições de trabalho e a valorização do magistério continuam insatisfatórias.

Assim, observa-se, ao longo dos trabalhos acadêmicos consultados, que houve baixo cumprimento dos diferentes dispositivos previstos na Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso do magistério. Isso porque poucos estudos citam quanto à valorização do professor. Ainda que algumas redes municipais cumpram a parte relacionada à remuneração, muitas não conseguem assegurar a reserva de carga horária para atividades de planejamento e aperfeiçoamento do professor. Por outro lado, há aquelas que até conseguem cumprir os aspectos da remuneração e da jornada de trabalho, mas não possuem planos de cargos e salários atualizados e coerentes com uma política efetiva de valorização docente. Portanto, verifica-se que a Lei do Piso do Magistério não é cumprida de forma plena.

Cumprir ressaltar que a efetividade da Lei nº 11.738/2008 está diretamente relacionada à política de financiamento da Educação Básica. O vínculo entre valorização docente e recursos financeiros é indissociável, uma vez que a melhoria salarial, o tempo para formação continuada e o aperfeiçoamento das condições de trabalho dependem de um investimento público suficiente e distribuído de forma equitativa. A Constituição Federal de 1988 e a LDB estabelecem a responsabilidade dos entes federados com o financiamento educacional. Entretanto, o pacto federativo brasileiro apresenta limitações quando se trata de garantir que todos os municípios e estados tenham condições equivalentes de cumprir suas obrigações legais. Isso se evidencia, por exemplo, na necessidade de complementação financeira por parte da União para que os entes federativos menos favorecidos consigam pagar o piso salarial.

Na sequência, a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) pela Lei n.º 11.738, de 16 de julho de 2008, definiu um valor mínimo a ser pago em todo o território nacional aos profissionais do magistério com formação em nível médio e carga horária de 40 horas semanais no serviço público de ensino. Assim, Viana (2019) evidencia que os dispositivos provenientes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), da legislação regulamentadora do Fundeb e da criação do PSPN possibilitaram a formulação de novas diretrizes nacionais para a adequação ou elaboração de planos de carreira e remuneração que abarcassem todos os profissionais e etapas da educação básica, conforme estabelecido na Resolução CNE/CEB n.º 02, de 28 de maio de 2009. Essa resolução recomenda que a remuneração dos profissionais da educação seja justa e que o salário inicial dos docentes, conforme os preceitos da Lei n.º 11.738/2008 (Lei do Piso), não seja inferior ao valor do piso salarial estabelecido (Viana, 2019).

Estudos como os de Dourado e Araújo (2022) e Oliveira (2018) apontam que, embora o Fundeb represente um avanço na equalização de recursos, ainda há grandes disparidades na distribuição de verbas, o que impacta negativamente a valorização do magistério. Além disso, a falta de fiscalização e de mecanismos que obriguem os gestores públicos a aplicar corretamente os recursos destinados à educação compromete a efetividade das políticas públicas. Ademais, a vinculação da atualização do piso ao valor-aluno/ano do Fundeb, embora constitua um avanço técnico, é insuficiente frente às perdas inflacionárias e às desigualdades econômicas regionais. A ausência de uma política nacional de carreira, associada à falta de um sistema de acompanhamento e controle eficaz, perpetua a precarização da profissão docente.

Ressalta-se que a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, é um marco legal na política de valorização docente no Brasil. Sua promulgação foi resultado de intensa mobilização social,

política e sindical. Segundo Saviani (2011), a lei concretiza um dos princípios da Constituição de 1988: a valorização dos profissionais da educação. Os fundamentos legais da lei estão ancorados no artigo 206, inciso VIII, da Constituição Federal, que assegura o piso salarial profissional como direito do magistério.

O artigo 1º da Lei é claro ao estabelecer seu objetivo: "Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica". Ainda vale destacar o artigo 2º, que determina o valor inicial do piso e seus critérios:

O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional (Brasil, 2008, s.p.).

O parágrafo 1º desse artigo reforça a proteção do piso:

O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (Brasil, 2008, s.p.).

Outro ponto fundamental está no artigo 2º, §4º, que assegura a composição da jornada de trabalho docente: "Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos". Esse dispositivo é considerado essencial para garantir tempo destinado ao planejamento e à formação, favorecendo a qualidade do ensino e o bem-estar dos docentes (Ribeiro, 2019).

O artigo 3º da lei ainda prevê a progressividade do pagamento do piso:

O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional (Brasil, 2008, s.p.).

Inclui, também, a cooperação da União com entes federativos que enfrentam dificuldades financeiras, de acordo com o que diz o §2º - "A União será responsável por cooperar tecnicamente com o ente federativo que não conseguir assegurar o pagamento do piso, de forma a assessorá-lo no planejamento e aperfeiçoamento da aplicação de seus recursos".

A atualização anual do piso, prevista no artigo 5º, vincula-se ao crescimento do valor anual mínimo por aluno definido nacionalmente:

A atualização [...] será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 (Brasil, 2008, s.p.).

Por fim, o artigo 6º determina que todos os entes federativos elaborem ou adequem seus planos de carreira para garantir o cumprimento do piso:

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 (Brasil, 2008, s.p.).

A constitucionalidade da lei foi questionada por alguns estados, culminando em julgamento no Supremo Tribunal Federal (STF), que declarou sua validade em 2011. O Supremo confirmou que a União pode definir normas gerais sobre educação e que os entes federativos devem cumprir a legislação nacional (Silva, 2019). Apesar disso, a aplicação da lei permanece desigual no território nacional.

Costa (2022) mostra que há municípios que, embora declarem pagar o piso, não cumprem a hora-atividade, comprometendo a efetividade da política. Além da jornada e do valor do piso, a lei articula-se com a política de financiamento via Fundeb, criando um vínculo direto entre investimento e remuneração. Gouveia e Ferraz (2016) destacam que a sustentabilidade da lei depende da ampliação dos recursos vinculados à educação. Ademais, a lei também está prevista no PNE, que em sua meta 17 prevê a equiparação salarial dos docentes com os demais profissionais de escolaridade equivalente. Senna (2014) afirma que a implementação do piso é uma das condições estruturantes para o cumprimento dessa meta.

O professor continua ganhando pouco em comparação com outras profissões que exigem nível de escolaridade menor. O salário do professor chega até mesmo a ser menor do que outros trabalhadores da educação. Isso se manifesta em elevados índices de insatisfação com a remuneração recebida (Senna, 2014, p. 44).

Destaca-se que o não cumprimento integral da lei compromete a motivação dos profissionais do magistério e perpetua desigualdades históricas na valorização docente. O estudo de Alves e Pinto (2011) analisou características do trabalho docente e comparou a remuneração dos professores com a de outros profissionais com formação similar (conforme determina o PNE), utilizando dados da PNAD e do Censo Escolar, e o resultado evidenciou que 1/3 dos professores do ensino fundamental e 50% da educação infantil não possuem formação superior. Bem como constatou que a remuneração dos professores é inferior à de outros profissionais com formação equivalente, refletindo condições de trabalho precárias e jornadas excessivas. Tanto que a sugestão foi que as políticas educacionais deveriam priorizar a valorização da carreira docente, com foco na formação e nas condições de trabalho.

Nascimento (2019) destaca que a falta de fiscalização e a ausência de sanções eficazes são entraves para sua efetividade. Portanto, a Lei nº 11.738/2008 representa um avanço normativo significativo, mas exige articulação com o financiamento, fiscalização e gestão

democrática para cumprir seu propósito. Ela deve ser entendida não como ponto de chegada, mas como base de uma política educacional justa e estruturada (Santos, 2020).

Nessa linha argumentativa, pode-se afirmar que a Lei nº 11.738/2008 constitui um marco importante na valorização do magistério público da Educação Básica no Brasil. Ela surge em um contexto histórico de reivindicações por melhores condições salariais e de trabalho dos docentes, sendo uma tentativa concreta de estabelecer um patamar mínimo de dignidade para os profissionais do magistério.

A pesquisa de Gouveia e Ferraz (2016, p. 285), ao analisar o impacto da lei do piso sobre as disputas dos professores em Curitiba, mostrou diferentes formas de vocalizar demandas relacionadas ao piso salarial e seus impactos na remuneração dos professores, “em certos momentos, provocando achatamento da carreira e, em outros, achatamento do próprio piso”. Os autores reforçam a importância da política de valorização, as políticas educacionais, o financiamento da educação e a luta sindical dos professores.

Do ponto de vista estrutural, a lei estabelece um conjunto de dispositivos fundamentais, como a jornada máxima de trabalho, a composição dessa jornada (com no máximo dois terços para atividades de interação com os alunos) e a proporcionalidade salarial para diferentes cargas horárias. Essa abordagem técnica tenta assegurar uma remuneração justa, vinculando o piso ao nível de formação exigido pela LDB, ao mesmo tempo que introduz mecanismos para sua implementação progressiva. Ainda assim, o valor inicial estipulado (R\$ 950,00) já nascia defasado em relação às reais necessidades da categoria, demonstrando a distância entre a legislação e as condições materiais de trabalho docente.

Portanto, a aplicação da lei enfrentou e ainda enfrenta sérios entraves, principalmente no tocante à sua efetivação pelos entes federativos. Muitos estados e municípios alegam falta de recursos orçamentários para cumprir o piso, o que levou à necessidade de previsão de complementação financeira por parte da União. Esse aspecto evidencia uma das principais fragilidades do pacto federativo brasileiro na área educacional: a grande desigualdade na capacidade financeira dos entes subnacionais, que compromete a universalização de direitos básicos como a educação de qualidade. Além disso, o processo de judicialização da lei, como exemplificado pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4167, revela disputas políticas e administrativas que colocam em xeque a efetividade dos direitos educacionais previstos na Constituição.

A atualização anual do piso com base no crescimento do valor aluno/ano, conforme estabelecido no Fundeb, é outro elemento relevante da lei. Ela estabelece um elo entre

financiamento educacional e valorização profissional, porém, na prática, a defasagem entre os reajustes e a inflação real, aliada à ausência de um mecanismo de fiscalização efetivo, limita os avanços pretendidos. Ademais, a obrigatoriedade de elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração ainda perpetua disparidades salariais e fragiliza a motivação e retenção dos profissionais do magistério.

1.2 CONTEXTUALIZAÇÃO POLÍTICA DA VALORIZAÇÃO DOCENTE E FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO BÁSICA: FUNDEF, FUNDEB E O FEDERALISMO FISCAL

O financiamento da Educação Básica no Brasil constitui um tema central e complexo, intrinsecamente relacionado ao pacto federativo e às políticas de equalização de oportunidades educacionais. A criação de fundos contábeis, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (Fundef) e, posteriormente, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), teve como objetivo garantir um patamar mínimo de investimento por aluno e promover a redistribuição de recursos entre os entes federados, com vistas a mitigar as profundas desigualdades regionais. Entretanto, a efetividade dessas políticas tem sido constantemente tensionada pelas dinâmicas do federalismo fiscal, que envolvem a autonomia e as responsabilidades da União, dos estados e dos municípios na arrecadação e aplicação dos recursos (Melchior, 2006; Davies, 2009).

Conforme Lima (2006, p. 21), "os Fundos para a educação se inscrevem entre as formulações mais relevantes do Manifesto dos Pioneiros da Educação, de 1932,² particularmente do educador Anísio Teixeira". A autora destaca que, embora o documento tenha uma inspiração liberal, ele defende a escola pública como obrigatória, laica e gratuita, exercendo uma influência importante na elaboração das políticas educacionais, incluindo a criação do FUNDEB. Assim, pode-se afirmar que a proposta de financiamento da educação por meio de políticas de fundos não é uma ideia recente, mas ganhou destaque a partir dos anos 1990.

² O Manifesto dos Pioneiros foi redigido por Fernando de Azevedo e assinado por: Afrânio Peixoto, Sampaio Dória, Anísio S. Teixeira, Lourenço Filho, Roquete Pinto, Frota Pessoa, Júlio Mesquita Filho, Raul Briquet, Mario Casassanta, Delgado de Carvalho, Almeida Junior, Roldão Lopes de Barros, Noemy M. da Silveira, Hermes Lima, Attilio Vivacqua, Edgar Sussekind, Francisco Venâncio Filho, Paulo Maranhão, Cecília Meireles, Álvaro Alberto, Garcia Rezende, Nóbrega da Cunha, Paschoal Leme e Raul Gomes.

Este fator, por sua vez, impacta diretamente a capacidade de investimento e a valorização dos profissionais da educação em todo o território nacional (Melchior, 2006; Davies, 2009). O foco principal da pesquisa de Lisboa (2015) foi examinar a aplicação do piso salarial nacional para os professores no município de Itabuna, na Bahia, enfatizando as vulnerabilidades do federalismo educacional brasileiro. Os resultados mais relevantes apontam para a necessidade urgente de reformular as políticas voltadas para a valorização dos docentes, especialmente diante do crescente déficit financeiro que afeta o setor educacional público. Nota-se, entretanto, que tal pesquisa refere-se ao período de uma década atrás, semelhante à realidade do contexto político atual.

As recomendações mais significativas deste estudo, em especial, sugeriam a necessidade de um pacto federativo mais robusto, que assegurasse não apenas a autonomia dos municípios, mas também os recursos financeiros necessários para que pudessem atender adequadamente suas responsabilidades em relação à educação (Lisboa, 2015). Isso inclui garantir que os entes federativos pudessem cumprir suas obrigações de forma eficaz.

Desta forma, verifica-se que a relevância deste estudo reside na sua capacidade de contribuir para uma compreensão mais ampla de como o federalismo fiscal e educacional interage com a implementação de políticas públicas, especialmente em um cenário marcado por desigualdades regionais. O estudo destaca que, embora a legislação do piso salarial tenha proporcionado avanços significativos na remuneração dos professores, os desafios financeiros continuam a ser uma preocupação premente, comprometendo tanto a qualidade do ensino quanto a viabilidade das finanças municipais. Ou seja, conforme demonstra Lisboa (2015), os repasses federais aos municípios enfrentam entraves significativos, como ocorreu em Itabuna (BA), evidenciando a necessidade de assessoramento mais efetivo do governo federal aos entes federados com dificuldades de financiamento da Educação Básica.

1.2.1 O Fundef e o Fundeb: estrutura, princípios e evolução

Inicialmente, o Fundef, vigente de 1998 a 2006, representou um marco inicial na política de fundos para o financiamento da Educação Básica no Brasil, ao focar na equalização de recursos destinados ao Ensino Fundamental. Sua estrutura baseava-se na subvinculação de receitas provenientes de impostos e transferências dos estados, do Distrito Federal e dos municípios. Com sua extinção, emergiu o Fundeb, instituído inicialmente pela Emenda

Constitucional nº 53/2006 e tornado permanente pela Emenda Constitucional nº 108/2020. O Fundeb ampliou a abrangência do financiamento para toda a educação básica – da creche ao ensino médio – mantendo o princípio da distribuição de recursos com base no número de matrículas. Além disso, passou a destinar uma parcela mínima à remuneração dos profissionais da educação, buscando promover maior equidade e a valorização do magistério (FNDE, [s.d.]; Pinto, 2007).

Nesse contexto, a necessidade de expandir o alcance do financiamento educacional levou à substituição do Fundef pelo Fundeb, conforme estabelecido pela Emenda Constitucional nº 53/2006. Diferentemente de seu antecessor, o Fundeb passou a contemplar toda a educação básica, desde a educação infantil até o ensino médio, incluindo escolas públicas das redes estaduais, municipais e federais. Essa ampliação representou um avanço significativo para a consolidação de uma política pública educacional mais inclusiva e equitativa (Brasil, 2007; Arretche, 2012).

O novo fundo manteve a lógica de distribuição proporcional ao número de matrículas, mas aperfeiçoou o modelo ao prever um maior nível de complementação por parte da União nos casos em que estados e municípios não atingissem o valor mínimo por aluno. Esse aprimoramento garantiu maior capacidade redistributiva e reforçou o papel do governo federal na promoção da equidade educacional entre as diversas regiões do país. Ademais, o Fundeb estabeleceu um percentual mínimo obrigatório a ser destinado à remuneração dos profissionais do magistério, reafirmando a valorização do magistério como eixo central para a melhoria da qualidade do ensino (Souza, 2011).

Importa destacar que a Emenda Constitucional nº 108/2020 conferiu caráter permanente ao Fundeb, o que representou um marco na institucionalização do financiamento educacional no Brasil. Com essa mudança, foi estabelecido o aumento progressivo da complementação da União, que deverá alcançar 23% até o ano de 2026. Além disso, a EC nº 108 introduziu o Custo Aluno-Qualidade (CAQ) como parâmetro para garantir o direito à educação de qualidade. Esse novo modelo fortalece o Fundeb como instrumento de justiça social e condição indispensável para o cumprimento das metas previstas no PNE (Campos; Dourado, 2021).

Em síntese, a trajetória que vai do Fundef ao Fundeb revela uma evolução normativa e estrutural nas políticas de financiamento da Educação Básica, com avanços significativos em termos de abrangência, equidade e valorização docente. Não obstante, persistem desafios relacionados à efetividade da aplicação dos recursos e à fiscalização dos critérios de distribuição

e uso do fundo. A permanência do Fundeb, com os aperfeiçoamentos promovidos, reforça a importância da continuidade de políticas públicas educacionais baseadas em evidências e comprometidas com a justiça social e a equidade (FNDE, [s.d.]; Vieira, 2021).

1.2.2 O federalismo fiscal e os limites para o cumprimento da Lei nº 11.738/2008

Nesta seção, são apresentados os principais fundamentos teóricos que embasam a análise do cumprimento da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial para os profissionais do magistério no Brasil, com foco particular no contexto do estado do Espírito Santo e nas redes municipais de ensino de Serra, Linhares e Muniz Freire. Primeiramente, a abordagem trata do federalismo fiscal e das capacidades estatais municipais, aspectos que influenciam diretamente a implementação da lei e os desafios financeiros enfrentados pelos municípios na efetivação do piso salarial docente. Em seguida, apresenta-se o contexto histórico da criação da Lei nº 11.738/2008, abrangendo os fatores políticos e sociais que impulsionam sua formulação e aprovação. Por fim, realiza-se uma análise específica do cumprimento dessa lei no Espírito Santo, destacando as particularidades locais e os obstáculos encontrados para sua plena aplicação nas referidas redes municipais de ensino.

O federalismo fiscal brasileiro, caracterizado pela descentralização das responsabilidades e receitas entre União, estados e municípios, impõe desafios significativos ao financiamento da educação e, conseqüentemente, ao cumprimento integral da Lei nº 11.738/2008, que institui o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os profissionais do magistério público da Educação Básica. A autonomia dos entes federados na gestão de seus orçamentos, aliada às disparidades regionais de arrecadação e às diferentes prioridades políticas locais, cria um cenário complexo para a garantia de um padrão remuneratório mínimo nacional. Muitos municípios, especialmente aqueles com menor capacidade fiscal, alegam dificuldades financeiras e apontam o impacto da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) como obstáculo para o pagamento do piso, gerando um extenso debate jurídico e político sobre as responsabilidades de cada ente federativo na complementação de recursos e na efetiva valorização do magistério.

Para isso, esse estudo adotou como embasamento o trabalho do economista Richard Musgrave³, denominado “Teoria das finanças públicas: um estudo de economia governamental”, no qual desenvolve o conceito de federalismo fiscal. De acordo com Musgrave

³ Economista norte-americano de ascendência alemã que viveu no século XX que estudou o pensamento do financiamento público.

(1974), federalismo fiscal consiste na distribuição de competências constitucionais fiscais entre os diferentes níveis de governo (federal, estadual e municipal), para que cada um, de modo autônomo, e na medida de suas competências e capacidade de financiamento, construa desenhos institucionais capazes de disciplinar os procedimentos de contribuição e gestão tributária, transferências fiscais, composição e dimensão da despesa. Musgrave estuda as relações fiscais estabelecidas entre os entes federados, divididas em cooperativas ou competitivas, sendo operacionalizadas por três mecanismos.

O primeiro, denominado de vertical, refere-se às relações estabelecidas entre os três níveis de governo (federal, estadual e local) ou entre pelo menos dois desses segmentos de maneira que este se aplica ao objeto da pesquisa que é a lei do piso nacional do magistério, que é nacional, mas de aplicação estadual e municipal, dado que os demais entes federados devem cumprir o regramento legislativo formulado pelo Congresso Nacional Brasileiro. O segundo, definido como horizontal, está associado às relações firmadas entre unidades federativas em um mesmo nível de governo, ou seja, entre estados ou entre municípios. E por fim, é identificado o modelo misto, que articula diferentes níveis de governo e diversas unidades federativas (Musgrave, 1974).

Na esteira desse pensamento, o federalismo fiscal é um conceito importante para a presente pesquisa, uma vez que o financiamento da educação e a lei do piso são políticas públicas que estabelecem relações entre os entes federados, de modo que, neste estudo, a relação se dá entre a esfera federal, que promove a distribuição de recursos via Fundeb pelo Ministério da Educação (MEC), e no âmbito municipal, que na constituição de 1988 ficou responsável pela maior parte da Educação Básica. Dessa forma, a Lei nº 11.738/2008, promulgada pelo Congresso Nacional, gera consequências e responsabilidades para os municípios brasileiros.

Outro conceito presente nesta pesquisa é o de capacidades estatais dos municípios, desenvolvido pelos professores Eduardo José Grin, Diogo Joel Demarco e Fernando Luiz Abrucio na obra “Capacidades estatais municipais: o universo desconhecido no federalismo brasileiro”. Os autores discutem a capacidade das administrações municipais de gerenciar recursos, implementar políticas públicas e oferecer serviços de qualidade à população local. Ao analisar essas competências, eles estudam aspectos administrativos, técnicos, políticos, de coordenação, de planejamento e estratégia, além da capacidade de participação e engajamento dos cidadãos nas políticas públicas desenvolvidas (Grin; Demarco; Abrucio, 2021).

Dessa forma, o conceito de capacidades estatais se relaciona diretamente com a aplicabilidade da Lei do Piso do Magistério, à medida que se observa que boa parte dos municípios do estado do Espírito Santo não consegue cumprir o disposto na Lei nº 11.738/2008. Assim, percebe-se como a relação entre o financiamento da educação brasileira - pautado na política de fundos -, as iniciativas do poder público para promover melhores condições de trabalho ao magistério e a efetivação da Lei do Piso compõem aspectos fundamentais para o desenvolvimento de uma educação pública de qualidade.

Dando sequência a esse raciocínio, os municípios brasileiros assumem um papel de protagonismo na administração pública da educação, uma vez que a base da escolarização dos estudantes ocorre sob sua responsabilidade. Da Educação Infantil até o Ensino Fundamental - ao menos em sua primeira etapa, o chamado Ensino Fundamental I -, a maioria dos estudantes frequenta escolas geridas pelas redes municipais.

Tanto é assim que o artigo 211, § 2º, da Constituição Federal estabelece que o município atuará prioritariamente na Educação Infantil e no Ensino Fundamental (Brasil, 1988). O que significa dizer que, obrigatoriamente, a partir dos 4 anos de idade (quando se inicia a pré-escola), a criança frequentará a escola até o término do Ensino Fundamental de nove anos, considerando que Educação Infantil integra o atendimento de crianças de 0 aos 3 anos, etapa Creche e, com 4 e 5 anos de idade, na etapa de Pré-escola, respectivamente. E conforme o parágrafo seguinte do mesmo artigo, os Estados atuam, prioritariamente, na oferta do Ensino Médio e no Ensino Fundamental, no entanto, a maior parte da vida escolar dos estudantes está sob gestão municipal.

Esse protagonismo atribuí aos municípios, sobretudo aos pequenos e com menor capacidade administrativa, diferentes desafios diante da complexidade de se administrar redes de ensino. Por exemplo, segundo dados do Conselho Estadual de Educação do Espírito Santo (2024), das 78 redes municipais de ensino do estado do Espírito Santo, somente 29 são sistemas de ensino independentes do Conselho Estadual de Educação, conforme consta no site do Conselho Estadual de Educação⁴.

Convém citar que as capacidades estatais podem ser divididas em quatro dimensões, segundo Grindle (*apud* Grin, Demarco e Abrucio, 2021):

a) capacidade administrativa: eficiência organizacional para o desempenho de funções governamentais (e. g. a prestação de serviços públicos); b) capacidade institucional: definir as “regras do jogo” que influem na regulação econômica e no comportamento

⁴ Fonte: <https://cee.es.gov.br/sistema-municipal-de-educacao>

político dos atores sociais; c) capacidade técnica: habilidades para formular e administrar políticas; d) capacidade política: existência de canais legítimos e eficazes para lidar com conflitos e demandas sociais que dependem de lideranças político-administrativas responsáveis (Grin; Demarco; Abrucio, 2021).

Dessa forma, ressalta-se o fato de que para o desenvolvimento de políticas públicas em busca de qualidade, faz-se necessário que estas sejam formuladas no próprio município e não venham de fora como solução às questões locais. Portanto, dessas dimensões duas se destacam, cujas características atendem a esse objetivo: as capacidades técnico-administrativas (como eficiência organizacional e habilidades para formular políticas) e as político-institucionais (como a habilidade de lidar com demandas sociais e promover a participação cidadã). Dos municípios capixabas, somente 29 possuem sistemas próprios de ensino, a saber: Alegre, Alto Rio Novo, Anchieta, Aracruz, Boa Esperança, Bom Jesus do Norte, Cachoeiro de Itapemirim, Conceição da Barra, Cariacica, Fundão, Guarapari, Ibitirama, Itapemirim, Iúna, Jaguaré, João Neiva, Laranja da Terra, Montanha, Muniz Freire, Nova Venécia, Pinheiros, Piúma, São Mateus, Serra, Sooretama, Viana, Vargem Alta, Vila Velha e Vitória. E, os demais 49 municípios (a maioria) não possui sistema próprio de ensino.

Um entrave ao desenvolvimento administrativo local é a falta de qualificação profissional dos funcionários das prefeituras que segundo, Papi, Aguiar, Lima e Lui (2021), autores do capítulo 4 da obra organizada por Grin, Demarco e Abrucio, somente 28% dos servidores municipais possuem ensino superior (MUNIC/IBGE, 2011). E uma motivação importante para esse quadro é a baixa remuneração destinada à equipe técnica das secretarias de cidades menores.

Outra característica importante são as desigualdades regionais existentes entre as cidades capixabas: enquanto Muniz Freire conta com uma rede formada por 13 escolas, contando com 2.561 estudantes e 171 professores⁵, Linhares conta com uma rede municipal de ensino formada por 93 escolas, 27.743 estudantes e 886 professores⁶. O primeiro município, apesar de pequeno, independente da rede estadual; enquanto o segundo, que é maior, por falta de autonomia é ligado ao sistema estadual de ensino do Espírito Santo. Situação também observada na realidade brasileira, por exemplo, se compararmos a cidade de São Paulo, cuja

⁵ Fonte: <https://simcaq.ufg.br/simulator/selectlocation>

⁶ Fontes: <https://simcaq.ufg.br/simulator/selectlocation>

população tem 11.451.999 pessoas⁷, com o estado do Espírito Santo, com 3.833.712 habitantes⁸ (IBGE, 2022), evidenciando a diversidade entre os dois territórios.

Um ponto destacado pelos autores ao longo da obra “*Capacidades estatais municipais: o universo desconhecido no federalismo brasileiro*” refere-se às dificuldades de implementação de políticas públicas, que se relacionam tanto com limitações técnicas no plano local quanto com as discrepâncias entre a agenda política nacional e as demandas locais. Um exemplo disso é a Lei nº 11.738/2008, que, como será discutido na próxima seção, resultou de um debate em nível nacional — tendo sido promulgada pelo Congresso Nacional —, mas cuja execução recai diretamente sobre os entes subnacionais, especialmente os municípios.

Desse modo, o conceito de capacidades estatais apresenta uma vinculação direta com a aplicabilidade da referida Lei do Piso do Magistério, à medida que se observa que boa parte dos municípios do estado do Espírito Santo não consegue cumprir suas determinações. Conforme noticiado em matéria veiculada no portal do Ministério Público Federal que notificou 59 municípios capixabas por descumprirem o pagamento do piso salarial aos professores, evidenciando os entraves enfrentados na efetivação da política.⁹

⁷ Fonte: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sp/sao-paulo/panorama>

⁸ A população estimada em 2024 é de 4.102.129 de habitantes, conforme o site: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/es/panorama>

⁹ Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/es/sala-de-imprensa/noticias-es/mpf-recomenda-que-59-municipios-capixabas-cumpram-piso-salarial-do-magisterio>, Acesso em: 20 maio 2025).

2 REVISÃO DE LITERATURA

A valorização docente e o financiamento da Educação Básica têm sido temas centrais na agenda das políticas públicas educacionais brasileiras, especialmente após a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) pela Lei nº 11.738/2008. A produção acadêmica pesquisada revela uma crescente preocupação com os desafios para efetivar o direito à valorização profissional do magistério, tendo em vista a tensão entre a legislação vigente e a capacidade orçamentária dos entes federativos.

Este capítulo inicia-se com a apresentação do levantamento bibliográfico sobre o tema, com a abordagem da revisão de teses e dissertações que tratam da valorização docente e das fontes de financiamento da educação. A revisão de literatura sobre o PSPN contextualiza e analisa as produções acadêmicas que abordam essa política e suas implicações para a valorização dos profissionais do magistério no Brasil. Inicialmente, apresenta um levantamento bibliográfico que mapeia as principais contribuições e lacunas na literatura acerca do PSPN. Em seguida, explora a relação entre o PSPN e outras políticas voltadas à valorização docente, analisando em que medida elas se complementam ou divergem na busca pela melhoria das condições de trabalho. Também aborda o financiamento da educação, com foco nas implicações financeiras que o PSPN e outras políticas exercem sobre os recursos destinados à educação e sobre as condições de trabalho no magistério.

Inicialmente a pesquisa se deu nos endereços eletrônicos do Banco de Teses e Dissertações da Capes e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Essa seleção segue as premissas da pré-análise da técnica Análise de Conteúdos de Laurence Bardin, passando pela leitura dos resumos desses trabalhos, de modo a conhecer de forma geral o conteúdo da produção acadêmica que pode subsidiar a pesquisa. Ressalta-se que a fase da pré-análise contempla a necessidade de que o pesquisador conheça os elementos do corpus da fonte pesquisada, ou seja, as principais informações, dentre as quais a leitura do resumo, a identificação dos descritores, o problema e objetivos da investigação, principais resultados e recomendações (Bardin, 1977).

Ainda sobre os princípios da análise de conteúdo de Bardin, a investigação observou as regras da homogeneidade e da pertinência, uma vez que os trabalhos acadêmicos selecionados seguem critérios de escolha com base na temática escolhida e na confiabilidade das fontes científicas (Bardin, 1977). As tabelas 1 e 2 demonstram a identificação dos descritores financiamento, valorização do magistério e piso salarial, de acordo com o endereço eletrônico.

Tabela 1 – Levantamento bibliográfico CAPES

Capes		
Descritores	Encontrados	Utilizados
“financiamento” AND “Valorização do magistério”	114	12
“financiamento” AND “piso”	87	3
"financiamento da educação" AND "espírito santo"	10	1
“piso”AND "espírito santo"	29	0
Total	240	16

Fonte: elaborada pelo autor (2025)

A Tabela 1 do Levantamento bibliográfico refere-se ao Levantamento bibliográfico CAPES, com um total de 240 títulos, do qual foram utilizados 16.

Tabela 2 - Levantamento bibliográfico BDTD

BDTD		
Descritores	Encontrados	Utilizados
“financiamento” AND “Valorização do magistério”	86	4
“financiamento” AND “piso”	131	4
"financiamento da educação" AND "espírito santo"	1	0
“piso”AND "espírito santo"	14	0
Total	232	8

Fonte: elaborada pelo autor (2025)

A Tabela 2 relaciona os dados do Levantamento bibliográfico BDTD, que identificou 232 títulos, com a utilização de 8 destes. Em um total geral utilizou-se 24 trabalhos.

Feito este levantamento, foi aplicada a primeira etapa da pré-análise de Bardin, a leitura flutuante, na qual um primeiro contato com a produção acadêmica sobre o tema foi estabelecido, e uma ideia geral sobre a política de valorização do magistério, da lei do piso e suas implicações com o financiamento da educação, sobretudo para os entes federados municipais. Nessa fase, o objetivo foi conhecer o tema estudado e entrar em contato com as questões levantadas pelos trabalhos acadêmicos que tratam do PSPN. Feito isso, foi aplicada a regra da homogeneidade na busca por trabalhos que tratam basicamente do mesmo assunto de modo que estes formassem o corpo de documentos da revisão bibliográfica.

A fim de facilitar a compreensão e ampliar as contribuições no campo da pesquisa, os estudos selecionados foram organizados em eixos temáticos: 1 - O PSPN e as demais políticas de valorização do magistério; 2 - Financiamento da Educação Básica.

2.1 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA: FUNDAMENTOS E DESAFIOS NA VALORIZAÇÃO DOCENTE

Os trabalhos encontrados tratam da política de remuneração do magistério e as análises realizadas tiveram por objetivo refletir como tais políticas promovam a valorização dos profissionais do magistério na busca por uma educação de qualidade. Na análise de dissertações e teses, destacam-se os estudos que abordam criticamente o PSPN e outras políticas voltadas à valorização docente, conforme descritos no Quadro 2.

Quadro 2 – Teses e Dissertações: O PSPN e as Demais Políticas de Valorização do Magistério

Continua

Eixo 1: O PSPN e as Demais Políticas de Valorização do Magistério			
ANO/ TIPO	TÍTULO	AUTOR	LINKS
2020 Dissertação	A Valorização do Magistério Como Discurso: Um Estudo das Políticas Educacionais Brasileiras Contemporâneas	SANTOS, Viviane de Lourdes Costa Rosa dos	https://encurtador.com.br/UpjYV
2017 Dissertação	Políticas de Financiamento da Educação Básica: A Valorização dos Profissionais do Magistério na Rede Municipal de Ensino de São Mateus/ES	PAULI, Zenilza Aparecida Barros	https://encurtador.com.br/dETeu
2022 Dissertação	A Política de Remuneração dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação de Cametá - PA em Movimento (2016-2020)	COSTA, Daihana Maria dos Santos	https://abrir.link/fnwho
2016 Dissertação	Política de Remuneração do Magistério Público no Município de Rio Branco/Acre: Repercussões na Valorização do Magistério	OLIVEIRA, Victor Manoel Alab de	https://abrir.link/lqMtC
2019 Dissertação	Política de Valorização do Magistério da Educação Básica na Região do Marajó: Uma Análise da Carreira Docente em Portel-PA	SILVA, Otoniel de Souza da	https://abrir.link/yCICC
2019 Tese	Carreira Docente nas Creches das Redes Públicas das Capitais Brasileiras: Análise dos Planos e Estatutos do Magistério	NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do	https://abrir.link/zBad
2018 Dissertação	Implementação do PSPN e Suas Relações Com a Qualidade da Educação Infantil: O Caso de Um Município no Interior Paulista	MANO, Julia Miranda	https://abrir.link/qarvS
2019 Dissertação	Valorização Docente: Formação, Salários e Desafios Para a Profissão	RIBEIRO, Julia Cecilia de Oliveira Alves	https://abrir.link/wfnAG

Quadro 2 – Dissertações: O PSPN e as Demais Políticas de Valorização do Magistério

Conclusão.

Eixo 1: O PSPN e as Demais Políticas de Valorização do Magistério			
ANO/ TIPO	TÍTULO	AUTOR	LINKS
2012 Dissertação	Política De Valorização Docente Em Ribeirão Das Neves: Impasses E Configurações	SILVA, Grazielle Dias da	https://abrir.link/CvuKb
2019 Tese	Remuneração dos Professores Públicos Municipais no Brasil: Execução Orçamentária, Partidos Políticos e Valorização Docente (2008 – 2016)	SILVA, Marcus Quintanilha da	https://abrir.link/SVzyf
2020 Dissertação	A Carreira Docente Como Instrumento de Valorização na Rede Municipal de Ensino de Piraquara/PR	CORDEIRO, Daniele Pereira Meira	https://abrir.link/dCNpB
2023 Dissertação	A Valorização do Magistério Municipal em Piraquara/PR: Desafios em Tempos de Austeridade	LOURENÇO, Mayara Regina	https://encurtador.com.br/6S5qR
2023 Tese	Remuneração Docente de Educação Básica em Tempos de Austeridade	BEZERRA, Maria do Socorro Sales Felipe	https://encurtador.com.br/WUgHD

Fonte: elaborada pelo autor (2025)

Foram 13 pesquisas identificadas que tratam da temática de forma crítica, revelando que a valorização do magistério no Brasil envolve múltiplos fatores que impactam a qualidade da educação. As dimensões destacadas por Santos (2020) — remuneração, formação, financiamento, carreira e condições de trabalho — são fundamentais para entender as políticas educacionais contemporâneas. No geral, as pesquisas demonstram que, embora algumas cidades cumpram a legislação mínima, como o piso salarial, há outros desafios, como a falta de formação continuada remunerada e a precarização das condições de trabalho. E que a dependência do financiamento, especialmente em contextos de subfinanciamento e gestão inadequada, é obstáculo à implementação efetiva das políticas de valorização do magistério.

Segundo a dissertação de Santos (2020), os discursos acerca da valorização do magistério giram em torno de cinco enunciados que funcionam como premissas a serem perseguidas em busca da qualidade: a remuneração, a formação, o financiamento, a carreira e as condições de trabalho. O estudo da autora promoveu, mediante um levantamento bibliográfico, a análise dos principais pontos presentes na literatura especializada sobre a política de valorização do magistério nas políticas educacionais contemporâneas. Também apresentou uma breve narrativa da história da educação, na qual a origem jesuítica do magistério é apontada como princípio da desvalorização do magistério. O financiamento da educação é também abordado neste recorte histórico que explica como alguns dos problemas

apontados na atualidade têm origem na formação do estado brasileiro que relegou ao ente federado mais frágil a tarefa de promover as bases da educação.

Mas a principal contribuição desse trabalho se deu ao elencar os cinco elementos que constituem uma educação de qualidade, sendo a formação inicial e continuada dos professores um ponto de partida para a valorização do magistério, considerando ainda que o atendimento à lógica de mercado denuncia um verdadeiro treinamento dos docentes para o trabalho de formar cidadãos úteis ao capital. Outro ponto crucial para a busca por qualidade na educação é a remuneração, que, segundo estudiosos, é formada pelo vencimento mais as vantagens e gratificações alcançadas na carreira, um ponto bem discutido no trabalho de Santos (2020).

Esse enunciado muito estudado em outros trabalhos consultados alcançou robustez com o advento do Fundeb, articulado à lei nº 11.738/08, que estabeleceu o piso do magistério. Mais importante que os termos elencados remunerações, vencimento, salário ou remuneração monetária é o entendimento de que a valorização do magistério é constituída por provimentos que garantam o pleno exercício dessa atividade profissional que, como todas, deve ser remunerada de acordo com sua importância social.

Cabe ressaltar que o Fundeb é um importante princípio da valorização do magistério, instituído após a promulgação de nossa atual constituição que desenhou a atual política de fundos, assim como da articulação do regime colaborativo elaborado na LDB de 1996, que funcionou como um desdobramento da carta constitucional. A crítica ao atual modelo se dá pelo caráter gerencialista do sistema de financiamento que, além da destinação de recursos por aluno, também considera os resultados das avaliações externas submetidas aos estudantes, como o chamado Valor Anual por Aluno por Resultado (VAAR) (Santos, 2020).

Uma abordagem não tão comum quanto à valorização do magistério nos trabalhos selecionados está relacionada às condições de trabalho que influenciam na qualidade da educação e da vida do profissional dos profissionais do magistério, no que se refere a jornadas de trabalho, espaços físicos, recursos destinados à prática pedagógica, possibilidade de dedicação exclusiva do profissional à escola e forma de lotação dos profissionais em seus postos de trabalho. Esses aspectos são postos a serviço da lógica de mercado quando são valorizados pelo princípio da eficiência e são valorizados pelos entes privados que assumem a gestão da educação pública com interesses financeiros.

A carreira docente é um aspecto que sofre muita influência da lógica de mercado nas políticas de valorização do magistério, uma vez que os planos de carreira estão atrelados à qualificação profissional e às avaliações desempenho das promoções por mérito ou pelo que o

mercado prega ser a chamada meritocracia, tão exaltada numa lógica na qual o desempenho do profissional é diretamente responsável pela evolução da remuneração. Nota-se, então, que o gerencialismo aparece gritantemente na educação mais moderna (Santos, 2020).

Por exemplo, uma análise da política de valorização dos professores no município de São Mateus, no norte do Espírito Santo, encontrou na dissertação de Pauli (2017) a informação de que a cidade é cumpridora da lei nº 11.738/08 no quesito remuneração, pois os vencimentos estão acima do piso estabelecido pelo PSPN. No que se refere à política de valorização dos professores, a autora destaca que esta é tão atrelada ao pagamento do piso no município que fica em segundo plano a formação continuada dos professores, uma vez que eles não são liberados com licença remunerada para estudos de pós-graduação *stricto sensu*. E quanto à construção do plano de carreira do município, este sofreu evoluções no decorrer dos anos, de modo a possibilitar evolução salarial. Pauli (2017) ressalta que o plano de carreira do município acabou se tornando inviável para atender ao piso do magistério, devido à pouca capacidade de financiamento; assim, são necessários mais recursos para sustentar esses pilares da política de valorização do magistério: piso e plano de carreira.

Situação semelhante pode ser observada no município de Cametá, também localizado no estado do Pará, caso estudado na pesquisa de Costa (2022), que aponta para o fato de as políticas de valorização do magistério terem efetividade no que diz respeito à remuneração, seguindo o piso nacional do magistério, reajustado anualmente consoante a evolução nacional, e ao plano de carreira do município, que conta com evolução salarial no plano vertical, baseada na formação acadêmica e em avaliações de conhecimento, e horizontal, baseada no tempo efetivo de serviço no magistério. O PCCR é cumprido quase à risca, mas um aspecto dele deixa a desejar quanto à carga horária dos professores e professoras, pois não é cumprida. Convém lembrar que o dispositivo legal prevê que pelo menos 1/3 da carga horária deve ser destinada ao planejamento e aperfeiçoamento extraclasse, sinalizando a fragilidade identificada na política de valorização profissional (Costa, 2022).

Das situações analisadas nos trabalhos acadêmicos, destacou-se uma pesquisa que analisou a cidade de Rio Branco, a dissertação de Oliveira (2016), que aponta a inadequação das políticas mais modernas de valorização do magistério, tendo em vista que o resultado demonstrou que: o piso nacional não é alcançado pelos rendimentos dos profissionais do magistério (4,53% menos do que o piso estabelecido por lei em 2016); o plano de cargos, carreira e remuneração não é exclusivo dos profissionais do magistério, como é previsto pelo Plano Nacional de Educação, em sua meta 18. Além disso, no quesito formação, Rio Branco

não prevê o pagamento de gratificações por titulação de pós-graduação, desestimulando a formação continuada do quadro do magistério, dado que o investimento em estudos acaba não gerando vantagens econômicas entre os profissionais do magistério (Oliveira, 2016). Quadro semelhante, apareceu na análise do município de Portel, no Pará, que pratica PCCR do ano de 2001, não proporcionando valorização do magistério quanto à carreira, o que pode tornar o sistema educacional dissonante da legislação nacional (Silva, 2019).

A tese de Nascimento (2019) sobre a carreira docente na educação infantil nas capitais brasileiras, analisou os vencimentos iniciais de professores em 21 municípios: 6 pagavam abaixo do piso, 3 pagavam exatamente o valor do piso e 12 ofereciam remuneração superior ao estipulado pela Lei nº 11.738/2008. Embora tenha aprofundado a análise em 21 capitais, a pesquisa considerou os planos de carreira e estatutos do magistério das 26 capitais e do Distrito Federal, com dados de 2018. Ainda que seu foco recaia sobre as diferenças entre profissionais da educação infantil e demais docentes (tema que não é o objeto dessa investigação), o estudo de Nascimento (2019) contribuiu significativamente para a reflexão sobre as políticas de valorização do magistério.

Dos aspectos analisados nos estudos consultados - financiamento, remuneração, formação, condições de trabalho e carreira nas redes municipais -, Nascimento (2019) destaca um ponto negligenciado nas políticas de valorização do magistério: a reserva de 1/3 da carga horária dos professores para atividades de planejamento, avaliação e aperfeiçoamento profissional, conforme previsto na Lei do Piso. Em 2018, apenas nove capitais cumpriam essa determinação, sendo a situação ainda mais crítica na Educação Infantil, em que a regra era observada em apenas quatro capitais. Casos alarmantes foram identificados, como o de Rio Branco, onde toda a jornada dos professores da Educação Infantil era dedicada à sala de aula, sem qualquer tempo destinado às atividades extraclasse.

Outro exemplo é o de um município não identificado no interior de São Paulo, onde, além da inexistência de limite de crianças por turma na educação infantil, recorre-se à contratação de auxiliares de Educação Infantil para desempenharem funções docentes, evidenciando a precarização enfrentada por essa etapa de ensino (Mano, 2018). Além de Rio Branco, cidades como Belo Horizonte e Rio de Janeiro não apresentavam, segundo a legislação analisada, a definição da hora-atividade, delegando aos gestores do Poder Executivo a decisão sobre a sua distribuição na carga horária docente. Em Porto Alegre, por sua vez, apenas 5% da carga horária era destinada à hora-atividade. Esses dados evidenciam que o descumprimento do

§ 4º do art. 2º da Lei do Piso - que trata da composição da jornada de trabalho do magistério - ocorre em diferentes regiões do país, incluindo as capitais das regiões Sudeste e Sul.

Esses dados, ao evidenciar o descumprimento da Lei do Piso em diversas capitais brasileiras, reforçam a importância de se analisar, não apenas os aspectos legais, mas também as condições concretas de sua implementação nas redes municipais de ensino. Nesse sentido, a dissertação de Ribeiro (2019) salienta que, no município de Dário Meira (BA), as políticas nacionais de valorização do magistério - como a formação inicial e continuada de professores e o cumprimento da Lei do Piso - enfrentam entraves como o subfinanciamento da educação e falhas na gestão local. Práticas recorrentes, como o uso indiscriminado de contratos temporários, comprometem a qualidade do ensino e aprofundam a precarização docente.

Silva (2012) evidencia que a mobilização política dos professores, especialmente via sindicatos, constitui o principal mecanismo de enfrentamento desse cenário. Pequenos avanços foram alcançados, como a implementação da Lei do Piso, inclusive no que se refere à reserva de 1/3 da carga horária para hora-atividade. No entanto, o plano de carreira do magistério municipal permanece desatualizado desde 2003, desconsiderando os avanços previstos no Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2024) e no Plano Municipal de Educação (PME 2015–2025). Além disso, práticas clientelistas na nomeação de cargos na administração local frequentemente dificultam a efetivação da legislação nacional (Silva, 2012).

Avançando na compreensão das variáveis que interferem na valorização docente, Silva (2019) introduz um elemento novo: o papel da ideologia partidária das gestões municipais. O autor argumenta que prefeitos de partidos de esquerda tendem a promover mais políticas públicas de valorização do magistério do que os de direita, e que tais ações se intensificam quando há continuidade desses grupos no poder. Essa perspectiva amplia o olhar sobre os fatores que condicionam a valorização docente no âmbito municipal.

Por outro lado, a lógica de que municípios menores e com economia mais frágil enfrentam maior dificuldade de investir em educação é relativizada pelo estudo de Cordeiro (2020), que analisou o caso de Piraquara (PR). Apesar de sua dependência dos repasses do Fundeb, o município apresenta uma política de valorização docente bem estruturada. A autora parte do pressuposto de que essa valorização resulta da articulação entre formação, condições de trabalho e remuneração. Em Piraquara, o plano de carreira está alinhado à legislação nacional, com cumprimento da Lei do Piso e políticas efetivas de formação continuada, o que permitiu ao município atingir a meta 16 do PNE, referente à ampliação da titulação dos docentes em nível de pós-graduação (Cordeiro, 2020).

Contudo, o estudo também revela fragilidades. A hora-atividade corresponde a apenas 30% da jornada, descumprindo os 33% previstos em lei. Essa limitação é atribuída, em parte, às restrições orçamentárias impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016, que instituiu o teto de gastos públicos e impôs severas limitações ao investimento em áreas sociais, como a educação (Lourenço, 2023; Bezerra, 2023).

Pode-se inferir que a influência da lógica de mercado e a meritocracia nas carreiras docentes refletem uma visão que pode desconsiderar a importância social do ensino e da formação integral dos professores. A análise de casos específicos, como os de municípios citados, mostra que existem discrepâncias significativas na aplicação das políticas de valorização, evidenciando a necessidade de um olhar crítico sobre as condições reais dos profissionais do magistério. Por fim, as pesquisas demonstraram que a mobilização política e a ideologia partidária das gestões municipais podem influenciar diretamente as práticas de valorização docente, indicando que avanços são possíveis, mas dependem de uma articulação robusta entre os diversos elementos discutidos. Assim, para que a valorização do magistério se concretize de maneira efetiva, é essencial um comprometimento conjunto em todos esses aspectos, além de uma gestão que garanta suporte e recursos adequados.

2.2 PESQUISAS SOBRE O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E LEI N. 11.738/2008 (PSPN)

Observa-se, ao longo dos trabalhos acadêmicos consultados, um baixo nível de cumprimento dos dispositivos previstos na Lei nº 11.738/2008. São raros os estudos que apontam municípios como exemplos de adesão integral aos princípios de valorização docente previstos na legislação. De modo geral, os que atendem parcialmente à exigência da remuneração inicial adequada não conseguem assegurar a reserva de 1/3 da carga horária para atividades de planejamento e formação. Outros, ainda que avancem tanto na remuneração quanto na jornada de trabalho, mantêm planos de carreira desatualizados, descolados das diretrizes nacionais e das metas de valorização da carreira docente.

Constata-se, portanto, que a Lei do Piso do Magistério não é efetivamente cumprida, revelando lacunas persistentes nas políticas locais. E, ao aprofundar a análise sobre a relação entre financiamento da educação e as condições de trabalho dos profissionais do magistério, para compreender os fatores estruturais que dificultam a implementação plena da legislação, foi possível identificar 12 pesquisas, entre os anos de 2013 e 2020, conforme Quadro 3.

Quadro 3 - Financiamento da Educação Básica

Eixo 2: Financiamento da Educação Básica			
ANO/TIPO	TÍTULO	AUTOR	LINKS
2015 Dissertação	Salário-Educação e o Princípio da Equidade na Federação Brasileira: Desequilíbrio Distributivo na Esfera Estadual e Suas Implicações	OLIVEIRA, Adriano José Germano de	https://encurtador.com.br/XiZHV
2017 Dissertação	Políticas de Financiamento da Educação Básica: A Valorização dos Profissionais do Magistério na Rede Municipal de Ensino de São Mateus/ES	PAULI, Zenilza Aparecida Barros	https://encurtador.com.br
2017 Tese	A Política de Fundos – Fundef e Fundeb – Na Rede Municipal de Ensino de Natal/RN (2005-2015): Avanços e Desafios na Carreira e na Remuneração dos Professores	BARBOSA, Janaina Lopes	https://abrir.link/ldISd
2013 Dissertação	Os Impactos do Fundeb na Valorização do Magistério no Município de Magalhães Barata-PA	BANDEIRA, Dina Carla da Costa	https://abrir.link/HZMEs
2014 Dissertação	A Política de Remuneração dos Professores Da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)	CASTRO, Sylvania Uchoa de	https://abrir.link/HRGUV
2014 Tese	A Política de Remuneração Docente e Valorização do Magistério no Município de Campo Grande (MS): Impactos da Implantação do FUNDEB (2007-2012)	SENNA, Ricardo Jose	https://abrir.link/iLXBY
2019 Tese	Carreira Docente nas Creches das Redes Públicas das Capitais Brasileiras: Análise dos Planos e Estatutos do Magistério	NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do	https://abrir.link/YzBad
2019 Tese	Remuneração dos Professores Públicos Municipais no Brasil: Execução Orçamentária, Partidos Políticos e Valorização Docente (2008 – 2016)	SILVA, Marcus Quintanilha da	https://abrir.link/SVzyf
2020 Tese	Políticas De Valorização Docente Na Educação Básica Pública: Relações Entre Desigualdade De Financiamento E As Políticas De Valorização Na Rede Pública Estadual Do Paraná E Em Oito Redes Públicas Municipais Da Região Dos Campos Gerais/PR	CAMARGO, Bruna Caroline	https://abrir.link/AfLEV
2015 Dissertação	O Vencimento Dos Professores Em Três Redes Municipais Paranaenses: Uma Análise De Cascavel, Maringá E Ponta Grossa	CAMARGO, Bruna Caroline	https://abrir.link/yvaFF
2016 Dissertação	O Fundeb na prática: uma análise jurídica dos desafios para a implementação de políticas públicas no Brasil	NUNES, Alynne Nayara Ferreira	https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/39c9430f-caaf-4752-85cd-1e219287ca18/content
2019 Dissertação	Valorização docente: formação, salários e desafios para a profissão'. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA	RIBEIRO, Julia Cecília de Oliveira Alves.	Biblioteca Depositária: Universidade Estadual de Vitória da Conquista – UESB, Vitória da Conquista, 208 f.

Fonte: Construído pelo autor (2024).

O Brasil adota, atualmente, um sistema de financiamento da educação baseado na política de fundos contábeis, que subsidiam os entes federados estaduais e municipais na manutenção de seus sistemas de ensino. Entre os estudos analisados, é possível observar como essa estrutura financeira se relaciona diretamente com as condições de trabalho do magistério, considerando que a busca pela qualidade da educação pressupõe investimentos em políticas de valorização docente, como a formação inicial e continuada, a organização de planos de carreira atrativos e a garantia de condições adequadas para o exercício profissional.

Esses elementos - formação, carreira e condições de trabalho - articulam-se na constituição de políticas que promovem a valorização do magistério, fator central na consolidação de um sistema educacional de qualidade. A política de valorização docente, portanto, mantém relação direta com o financiamento da educação, cuja trajetória normativa inclui marcos históricos como o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova, a criação de tributos específicos como o salário-educação, e a consolidação dos fundos federativos - Fundef, Fundeb e, mais recentemente, o Fundeb permanente - como principais mecanismos de redistribuição de recursos, conforme apontado por Oliveira (2015). Tais temas são amplamente recorrentes nas dissertações, teses e artigos científicos consultados.

Nesse contexto, destaca-se a dissertação de Pauli (2017), que analisou o município de São Mateus - ES - e demonstrou como a implementação do Fundeb contribuiu para viabilizar políticas de valorização do magistério. O estudo traçou um panorama histórico do financiamento da educação no Brasil e evidenciou que os repasses federais e estaduais aportados aos cofres municipais permitiram ações como o pagamento do piso salarial do magistério. Entretanto, Nunes (2016) ressalta a necessidade de aperfeiçoar o desenho normativo da complementação federal, especialmente para os entes federados que enfrentam dificuldades no cumprimento das legislações educacionais.

A respeito da Lei do Piso, Pauli (2017) observa seu efeito desmobilizador sobre a categoria, uma vez que os reajustes seguem uma lógica nacional, e o descumprimento da norma desloca a disputa do campo político para o jurídico. Embora a legislação determine a destinação de 60% dos recursos do Fundeb e 70% no Fundeb permanente para remuneração dos profissionais do magistério, muitos municípios destinam percentuais ainda maiores, como em Natal (RN), onde 95% dos recursos são aplicados em salários, segundo Barbosa (2017). Tal situação levanta o debate sobre a necessidade de ajustes no aporte e na gestão desses recursos.

A dissertação de Bandeira (2013) também merece destaque por enfatizar os impactos do FUNDEB na valorização docente no município de Magalhães Barata (PA). Apesar de sua

reduzida população — pouco mais de 8 mil habitantes —, o município, assim como São Mateus, obteve aumento significativo de receita com a criação do Fundeb. Entre 2009 e 2012, o salário base dos professores subiu de R\$ 475,00 para R\$1.015,00. A partir de 2005, a cidade passou a contar com um plano de cargos e salários específico para a educação, substituindo o modelo anterior que igualava os vencimentos dos docentes aos dos demais servidores municipais.

O plano de carreira atualizado em 2012 prevê evolução vertical da carreira, do nível médio (nível I) até à licenciatura plena com pós-graduação (nível IV). Contudo, a formação profissional ainda representa um ponto frágil, pois o município não dispõe de políticas próprias com recursos locais, dependendo integralmente do PARFOR para garantir a qualificação docente. Ainda assim, o Fundeb foi essencial para o avanço das condições profissionais do magistério em Magalhães Barata (Bandeira, 2013).

Outro exemplo relevante é o município de Teresina (PI), estudado por Castro (2014). Em sua dissertação sobre a política de remuneração dos professores da rede municipal (1996–2012), a autora mostra que a implementação do Fundef e, posteriormente, do Fundeb, resultou em acréscimos significativos de recursos — apenas em 2012, o repasse ultrapassou R\$ 42 milhões. No início da política de fundos, a prefeitura, em parceria com a Universidade Federal do Piauí, investiu na formação superior dos professores, aproveitando a previsão legal de recursos para esse fim.

O município também implementou três Planos de Cargos, Carreira e Salário (1986, 2001 e 2009), que estruturaram a carreira com progressões verticais, por titulação, e horizontais, por tempo de serviço. No entanto, Castro (2014) observa que, em relação à remuneração, a política de fundos não resultou em ganhos reais, já que muitas gratificações foram incorporadas ao vencimento base para adequação à Lei nº 11.738/2008, o que comprometeu os objetivos reais da legislação quanto à valorização do magistério.

A tese de Senna (2014) analisou a capital de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, e indicou uma evolução nas receitas municipais após a implementação do Fundeb. O município reduziu o déficit de 81,6% em relação ao piso nacional em 2008 para 21,8% em 2013. Segundo Nascimento (2019), em dezembro de 2018, o salário dos professores com 40 horas semanais atingia R\$4.066,00 — bem acima do piso de R\$2.455,35 da época. Além disso, houve investimentos municipais na formação docente, o que resultou em 47,6% dos professores com pós-graduação lato sensu, gerando aumento salarial conforme o plano de carreira.

Embora o Fundeb represente um avanço significativo por abranger toda a Educação Básica, foi possível observar que ainda apresenta limitações, como sua vigência temporária -

superada com a criação do Fundeb permanente. Essa perspectiva, também, é abordada por Camargo (2020), que analisa como políticas nacionais, como o PSPN/2008 e o PNE/2014, têm impactos distintos entre os entes federados, conforme sua capacidade arrecadatória. Em municípios menores, como Reserva (PR), a dependência de transferências federais limita a autonomia para implementar melhorias. Já em municípios maiores, como Ponta Grossa, a maior arrecadação viabiliza políticas educacionais mais eficazes, o que se reflete em indicadores como o IDH, que alcança 0,763 no município. Essa ideia já havia sido apresentada pela autora em sua dissertação de mestrado (Camargo, 2015), ao analisar os vencimentos docentes em três redes municipais paranaenses.

Os estudos evidenciam a importância do Fundeb e da lei nº 11.738/2008 para a valorização do magistério, embora muitos municípios ainda enfrentem desafios na implementação integral dessas políticas, como a falta de recursos e a precarização das condições de trabalho. A pesquisa conclui que as políticas de valorização do magistério estão intimamente ligadas ao financiamento da educação, sendo necessário um compromisso mais robusto com a educação pública para garantir a qualidade do ensino e a valorização dos profissionais da área.

A análise dos dados indica que a educação, de modo geral, ainda não é tratada como prioridade pela maioria dos governos. A não implementação integral das políticas de valorização nos municípios investigados revela um problema crônico, que esta pesquisa busca compreender. A política de financiamento, embora tenha proporcionado avanços, continua enfrentando desafios, especialmente em municípios com menor dinamismo econômico, como Dário Meira (BA), conforme aponta Ribeiro (2019).

Nesse sentido, a categorização dos municípios apresentada por Silva (2019), na dissertação *Remuneração dos Professores Públicos Municipais no Brasil: Execução Orçamentária, Partidos Políticos e Valorização Docente (2008–2016)*, mostra que a capacidade de arrecadação tributária influencia diretamente a viabilidade de políticas de valorização docente. O autor identifica dois perfis principais: municípios pequenos e com baixa arrecadação, dependentes dos repasses federais; e municípios maiores, com maior arrecadação e maior autonomia para investir em seus sistemas educacionais.

Conclui-se, assim, que as políticas de valorização do magistério mantêm uma relação estreita com o financiamento da educação. Esse vínculo foi discutido em diversos estudos localizados em repositórios acadêmicos como CAPES e a BDTD, que abordam com profundidade os recursos destinados à educação e suas implicações para a valorização dos profissionais do magistério. Sendo assim, a presente pesquisa pretende abordar temas

relacionados às políticas de valorização do magistério contidas na lei nº11.738/08, que constituiu o PSPN como remuneração, carga horária e carreira. Além de relacionar estas políticas com o financiamento da educação analisando aspectos como os percentuais do FUNDEB destinados à remuneração do magistério e os acréscimos em recursos proporcionados pela política de fundos.

A escolha pelos municípios do Espírito Santo, portanto, se deu devido ao fato de apenas uma dissertação, entre as encontradas, trabalhar a aplicação da lei do piso nos municípios capixabas. E para preencher esta lacuna vamos analisar as políticas de valorização do magistério e suas relações com o financiamento da educação nos municípios do Espírito Santo.

Por fim, destaca-se que a valorização do magistério é um fator central para a consolidação de um sistema educacional de qualidade, mas requer um compromisso mais robusto dos governos em relação ao financiamento da educação. As pesquisas sugerem que, para que as políticas de valorização sejam efetivas, é necessário um fortalecimento da gestão dos recursos e uma maior equidade na distribuição dos mesmos, garantindo que todos os profissionais do magistério tenham acesso a condições adequadas de trabalho e remuneração justa.

2.3 DESIGUALDADES REGIONAIS E ESTRUTURA FEDERATIVA BRASILEIRA

As políticas públicas de valorização do magistério estão ancoradas em alguns preceitos que devem ser observados, dentre os quais estão os planos de carreira, o financiamento e a formação continuada. Nesse cenário, a política de fundos se mostra uma forma assertiva de promover o financiamento da educação. Isso se verifica no município de Teresina, no estado do Piauí, que é objeto de estudo de Castro (2014). Em sua dissertação, denominada "A Política de Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina–PI (1996 a 2012)", a autora aponta que a aplicação do Fundef/Fundeb promove um acréscimo de recursos na educação municipal, dado que somente no ano de 2006 não há complementação de recursos destinados à educação por parte da União nos cofres públicos municipais (considerando a série histórica de 2005 a 2012). Em 2012, o valor repassado ao município ultrapassa a casa dos 42 milhões de reais. Com a política de fundos ainda em seu início, há um esforço da Prefeitura Municipal, em conjunto com a Universidade Federal do Piauí, para promover a formação superior dos quadros do magistério, tendo em vista que o Fundef prevê a destinação de parte de seus recursos para a formação de professores.

No entanto, em relação à remuneração da categoria, Castro (2014) aponta que a política de fundos não promove ganhos reais, visto que diversas gratificações são incorporadas aos vencimentos para adequá-los à Lei nº 11.738/2008, a Lei do Piso do Magistério, o que compromete a eficácia dos objetivos reais da legislação no que tange à valorização docente.

O artigo de Barbosa, Jacomini e Minto (2024) analisou o cumprimento das metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) em relação à valorização dos profissionais do magistério. E os principais resultados apontaram que apesar da notória redução na distância salarial entre docentes e não docentes, a causa se deu devido à queda na remuneração dos profissionais não docentes. E que as metas 17 e 18 não foram alcançadas plenamente, evidenciando a necessidade de um esforço contínuo para a valorização do magistério. Tanto que os autores sugerem que haja um monitoramento mais rigoroso dos dados e a criação de políticas que garantam a valorização do magistério por meio de salários e planos de carreira adequados (Barbosa, Jacomini e Minto, 2024).

A tese de Senna (2014) evidencia a evolução das receitas municipais com a implementação do Fundeb; como resultado, o município de Campo Grande conseguiu diminuir seu déficit, que era de 81,6% em relação ao piso nacional em 2008, para 21,8% em 2013, como descrito anteriormente. As recomendações desse estudo a respeito da política de remuneração docente e valorização do magistério incluem cinco aspectos: 1. A valorização profissional: essencial implementar políticas que promovam a valorização do magistério, garantindo condições adequadas de trabalho e remuneração digna, alinhadas com a complexidade das atividades docentes; 2. Planos de carreira: a criação e implementação de planos de carreira bem definidos para os professores, que considerem a formação continuada e a avaliação de desempenho, seriam fundamentais para atrair e reter profissionais qualificados; 3. Financiamento adequado: o estudo defende a necessidade de um financiamento robusto para a educação, que não dependa apenas de mecanismos, como o Fundeb, mas que assegure sustentabilidade; 4. Integração de políticas: as políticas educacionais devem ser integradas com outras políticas sociais, para que a educação não seja tratada isoladamente, mas como parte de um esforço mais amplo de desenvolvimento social e econômico; 5. Atenção à Educação Infantil: é importante garantir que a Educação Infantil receba a atenção e os recursos necessários, reconhecendo sua importância para o desenvolvimento das crianças e para a qualidade da Educação Básica.

Contudo, ao compararmos a evolução nos vencimentos dos professores de Campo Grande com o aumento do poder de compra do salário-mínimo, observamos que a remuneração

do magistério não cresce na mesma proporção que a da média dos trabalhadores brasileiros. Tal constatação é demonstrada por Fernandes e Fernandes (2014) em seu artigo "Vencimento salarial de professores na esfera municipal em tempos de fundos contábeis". Onde identificaram cinco desafios (resultados da pesquisa) que justificam a situação do déficit na remuneração e valorização dos profissionais do magistério.

Fernandes e Fernandes (2014) destacaram: 1. A Desvalorização salarial - Apesar dos aumentos percentuais nos vencimentos salariais dos professores entre 1998 e 2010, isso não acompanhou a elevação do salário-mínimo, resultando em uma diminuição do poder aquisitivo; 2. Ineficácia do Fundef e do Fundeb – a política de valorização salarial proposta pelo Fundef, e posteriormente pelo Fundeb, não foi eficiente para melhorar a remuneração docente em relação ao salário mínimo, mostrando-se insuficiente para atender às necessidades dos professores; 3. O aumento das matrículas – resultou em uma maior demanda por serviços educacionais; 4. A qualificação dos professores – houve aumento no nível de formação dos professores, com uma maior proporção de docentes com formação superior, em parte devido a incentivos oferecidos pelo plano de carreira; e 5. A sustentação legal e financeira – a legislação local e federal estabeleceu a necessidade de planos de carreira e a alocação mínima de recursos para a valorização dos professores, mas a efetivação dessas políticas enfrentou desafios financeiros e administrativos (Fernandes; Fernandes, 2014).

No bojo das reflexões aqui desenvolvidas, o Fundeb representa, portanto, um avanço para o financiamento da educação, à medida que passa a abranger toda a Educação Básica. No entanto, o Fundo apresenta limitações, como a sua natureza temporária, superada com a criação do novo Fundeb — ou Fundeb permanente —, como discutido no capítulo anterior, que analisa as principais legislações até a promulgação da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso nacional do magistério.

A política de Fundos promove a alocação de praticamente todos os estudantes em idade escolar na rede de ensino, mas ainda são necessários avanços na busca pela qualidade da educação ofertada nas escolas públicas. Essa qualidade está diretamente relacionada às políticas de valorização do magistério, que, como dito anteriormente, extrapolam o simples pagamento do vencimento mínimo estabelecido na Lei do Piso. Assim, é evidente a necessidade de mais recursos para os fundos que financiam a educação, o que somente ocorrerá, segundo as autoras Fernandes e Fernandes (2014), quando a educação for efetivamente tratada como prioridade pelos governos.

É o que também defendem Alves e Pimentel (2015), em seu artigo "O Piso Salarial Profissional Nacional dos professores da Educação Básica pública: desafios atuais e perspectivas". Os autores argumentam que, além de não atrair os estudantes mais qualificados do Ensino Médio, a educação carece de atratividade em razão da baixa remuneração dos professores. Dessa forma, em termos gerais, a educação não é tratada como prioridade pela maioria dos governos, considerando que as políticas de valorização do magistério não são implementadas de forma integral nos municípios analisados nas pesquisas referenciadas. Tal realidade evidencia a existência de um desafio ao qual tornou-se objeto de investigação nessa pesquisa. Observa-se, portanto, que a política de financiamento da educação apresenta desafios a serem enfrentados, sobretudo em municípios com economia menos dinâmica, como é o caso de Dário Meira, na Bahia.

Quanto à categorização dos municípios, o trabalho de Silva (2019), intitulado "Remuneração dos Professores Públicos Municipais no Brasil: Execução Orçamentária, Partidos Políticos e Valorização Docente (2008–2016)", apresenta uma análise que demonstra como o perfil de arrecadação de impostos dos municípios molda a capacidade de desenvolvimento de políticas de valorização do magistério. Desse modo, dois tipos de municípios são identificados: os menores, com baixa capacidade de arrecadação própria, que dependem essencialmente de repasses federais via fundos educacionais, e os maiores, com maior capacidade de arrecadação de impostos e, portanto, maior possibilidade de investimento no sistema educacional.

Essa ideia também é desenvolvida por Camargo (2020) que, em sua tese, demonstra como as políticas nacionais de valorização do magistério — como o PSPN de 2008 e o Plano Nacional de Educação de 2014 — têm implicações distintas nos entes federados, tendo como variável a capacidade de arrecadação de cada um. No presente estudo, inclusive, a unidade de análise foram 3 municípios do Estado do Espírito Santo. Nesse contexto, a autora ressalta:

A remuneração docente do magistério público advém do fundo público, ou seja, a partir da capacidade de arrecadação orçamentária e financeira, por meio dos impostos, os entes federados estabelecem o vencimento e as vantagens pecuniárias do servidor público, devendo respeitar o valor do piso salarial, o qual é ajustado anualmente. Então, pode-se deduzir que nos estados e municípios, responsáveis pela Educação Básica, com maior capacidade de arrecadação financeira por habitante, os professores deveriam ter remuneração maior em comparação aos estados e municípios com baixa arrecadação (Camargo, 2020).

Em relação aos municípios menores, como Reserva, no Paraná, esses dependem mais dos repasses federais, pois têm menor capacidade de desenvolver políticas de melhoria da educação. Já cidades maiores, como Ponta Grossa, possuem arrecadação superior, o que

possibilita a implementação de políticas mais eficazes em direção à qualidade da educação (Camargo, 2020).

Na tese de Nascimento (2019), que analisou a carreira docente na Educação Infantil das capitais brasileiras, dos 21 municípios selecionados para avaliação dos vencimentos iniciais, apenas seis pagavam abaixo do piso, três pagavam exatamente o valor legal e doze remuneravam acima do piso estabelecido pela Lei nº 11.738/2008. Cabe destacar que, embora esse recorte tenha selecionado 21 capitais para a análise dos vencimentos iniciais, a pesquisa abrangeu as 26 capitais e o Distrito Federal, examinando os planos de carreira e os estatutos do magistério vigentes em 2018.

Dentre os pontos abordados nos trabalhos consultados - financiamento, remuneração, formação, condições de trabalho e carreira nas redes municipais -, a autora chama atenção para um aspecto frequentemente negligenciado na política de valorização docente: a reserva de 1/3 da carga horária para atividades extraclasse, como planejamento, avaliação e aperfeiçoamento profissional. Em 2018, apenas nove capitais cumpriam essa determinação legal, e a situação era ainda mais crítica na Educação Infantil, onde apenas quatro capitais aplicavam a regra.

Observa-se, assim, nos trabalhos acadêmicos consultados, um baixo grau de cumprimento dos dispositivos previstos na Lei nº 11.738/2008, que institui o Piso Nacional do Magistério. Poucos estudos relatam municípios que atendem exemplarmente aos princípios da legislação no que diz respeito à valorização docente.

Destaca-se ainda que, entre os municípios que cumprem a parte da remuneração, muitos não respeitam a reserva de carga horária para planejamento e aperfeiçoamento docente. Outros municípios cumprem as exigências relativas à remuneração e jornada, mas não possuem planos de carreira atualizados ou compatíveis com a valorização da profissão. Dessa forma, constata-se que a Lei do Piso do Magistério ainda não é plenamente cumprida.

Atualmente, o Brasil adota um sistema de financiamento da educação baseado na política de fundos contábeis que subsidiam os entes federativos estaduais e municipais nas ações dos seus respectivos sistemas de ensino. Assim, busca-se compreender, como se estabelece a relação entre o financiamento da educação e a garantia de condições adequadas de trabalho para o magistério, compreendendo que a qualidade da educação depende de recursos financeiros aplicados em políticas de valorização docente — como a formação inicial e continuada, a estruturação de planos de carreira atrativos e o provimento de boas condições de trabalho.

Esses elementos da política de remuneração dos professores se articulam e promovem a valorização do magistério, tão necessária para a qualidade da educação. Compreende-se que a valorização docente guarda relação direta com o financiamento da educação e, portanto, o histórico da legislação sobre esse financiamento — desde o “Manifesto dos Pioneiros”, passando pela criação de tributos como o salário-educação, que obriga empresas a contribuir para a educação (Oliveira, 2015), até o estabelecimento da política de fundos representada pelo Fundef, pelo Fundeb e, mais recentemente, pelo Fundeb permanente — constitui um eixo recorrente nos artigos científicos, dissertações e teses analisadas. Vale considerar, contudo, que:

[...] essa importante função de complementariedade do salário-educação no financiamento da educação básica, bem como a sua importância no contexto geral para a oferta de acesso e permanência do aluno no sistema de ensino, encontra óbice em realizar este desiderato com equidade, uma vez que a sistemática de distribuição dos valores relativos à quota estadual/municipal é feita proporcionalmente à arrecadação de cada estado (Oliveira, 2015).

Nesse ensejo, cabe destacar o trabalho de dissertação de Pauli (2017), que analisa como, no município de São Mateus, no norte do Espírito Santo, o estabelecimento do Fundeb possibilita a implementação de políticas de valorização do magistério municipal. A pesquisadora apresenta um panorama da evolução do financiamento da educação ao longo da história do Brasil, com o objetivo de evidenciar como a política de fundos favorece um melhor financiamento da Educação e demonstra como, no referido município, o Fundeb aporta mais recursos destinados à Educação.

Vale considerar que os recursos federais ou estaduais são transferidos aos cofres municipais, o que possibilita a promoção de políticas de valorização do magistério em São Mateus, como o pagamento do piso do magistério. Porém, os repasses federais aos municípios enfrentam entraves, conforme demonstra Lisboa (2015), evidenciando, assim, a necessidade de assessoramento do governo central aos entes federados que apresentem incapacidade de financiar sua Educação local. Soma-se a isso a latente necessidade de aperfeiçoamento no desenho normativo sobre a complementação federal aos entes federados que não conseguem cumprir as legislações nacionais (Nunes, 2016). Nesse viés, Nunes afirma que:

A própria Comissão Intergovernamental reconheceu, na Resolução nº 7, a necessidade de rever os critérios, determinando a criação de grupo de trabalho que os avaliasse mais detidamente. Tem-se, portanto, sob o ponto de vista regulatório, uma alteração constante dos critérios para a concessão do benefício, que terminam por frustrar o adequado planejamento de políticas públicas educacionais, especialmente dos entes que mais precisam do auxílio. Dado que a própria Lei do Piso e do FUNDEB reconhecem a necessidade de complementação federal, interpretá-la restritivamente minimiza os efeitos que a política pública deveria ter (Nunes, 2016).

Em relação à Lei do Piso, Pauli (2017) aponta que, por sua vez, a normativa se configura como um fator desmobilizador da categoria, uma vez que os reajustes seguem uma lógica nacional, e o não cumprimento da norma escapa da esfera política, sendo transferido à instância jurídica. Do mínimo constitucional destinado à remuneração dos profissionais do magistério — 60% no Fundeb e 70% no Fundeb permanente — porções muito superiores dos recursos acabam sendo utilizadas para compor a política salarial do magistério. Em Natal, no Rio Grande do Norte, por exemplo, 95% dos recursos são destinados à remuneração, como forma de alcançar o PSPN, o que demonstra a existência de adequações necessárias quanto ao aporte e à gestão dos recursos educacionais (Barbosa, 2017).

A política de fundos, especialmente a partir do financiamento da Educação Básica por meio do Fundeb, melhora significativamente as condições de trabalho do magistério (no município de Magalhães Barata (Bandeira, 2013). A política de fundos revela-se uma estratégia assertiva para a promoção do financiamento educacional, como evidencia o estudo de Castro (2014), realizado no município de Teresina, no estado do Piauí. Em sua dissertação intitulada “A Política de Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina–PI (1996 a 2012)”, a autora demonstra como a aplicação do Fundef/Fundeb promove acréscimos significativos nos recursos da Educação municipal. Apenas em 2006 não há complementação de recursos por parte da União — considerando a série histórica de 2005 a 2012 —, sendo que, em 2012, o valor repassado ao município ultrapassa os 42 milhões de reais. Ainda nos primeiros anos da política de fundos, a Prefeitura Municipal, em articulação com a Universidade Federal do Piauí, promove ações de formação superior para o magistério local, impulsionadas pelo fato de o Fundef prever a destinação de parte de seus recursos à formação docente.

Dessa forma, o conceito de capacidades estatais se relaciona diretamente à aplicabilidade da Lei do Piso do magistério, na medida em que se observa que boa parte dos municípios do estado do Espírito Santo ainda não consegue cumprir os dispositivos da Lei nº 11.738/2008.

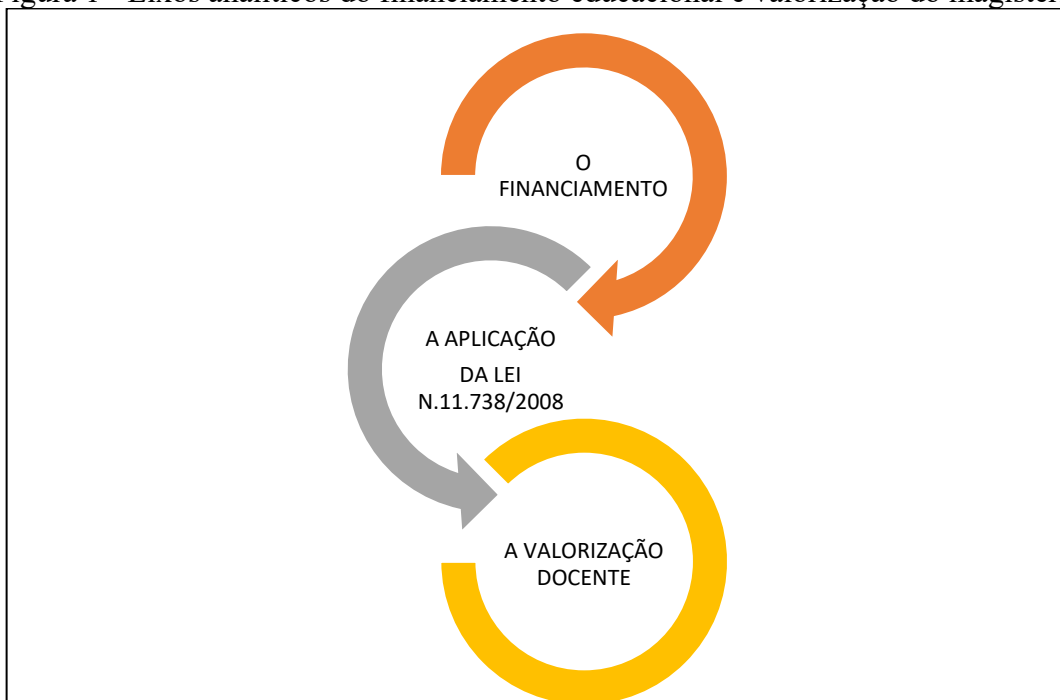
2.4 O FINANCIAMENTO DA EDUCACAO E A VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

A valorização do magistério, enquanto princípio constitucional (CF/1988, art. 206, inciso VIII), constitui elemento estruturante para a garantia de uma educação de qualidade socialmente referenciada. Nesse contexto, o financiamento da educação pública emerge como

um dos principais instrumentos de efetivação de políticas que assegurem condições dignas para o exercício da docência. Segundo Oliveira (2020), a precarização das condições de trabalho docente está diretamente relacionada à insuficiência e à má alocação de recursos públicos, especialmente nos municípios de menor arrecadação.

Optou-se pela dinâmica de problematizar as relações entre financiamento educacional e valorização do magistério a partir de três eixos analíticos, conforme demonstrados na figura a seguir.

Figura 1 - Eixos analíticos do financiamento educacional e valorização do magistério



Fonte: Elaborado pelo autor (2024)

O primeiro eixo: o financiamento da educação e suas implicações para o trabalho docente, destaca a influência das políticas orçamentárias sobre a organização do cotidiano escolar; o segundo: a aplicação da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério, discute seus desafios, controvérsias federativas e impactos legais; o terceiro: a valorização docente e as múltiplas dimensões que a envolve, confronta os dispositivos legais com a realidade institucional, frequentemente marcada por contradições entre o discurso normativo e as práticas administrativas, que reúne além da remuneração, a jornada de trabalho, as possibilidades de progressão na carreira e o financiamento como sustentação estrutural dessas políticas.

Ao analisar tais dimensões, busca-se compreender como a política de valorização docente tem sido implementada no Brasil e quais entraves persistem para sua consolidação

efetiva. Na pesquisa de Barbosa *et al.* (2020) o principal objetivo foi investigar as políticas que impactaram a valorização do trabalho docente e as condições de trabalho ao longo do período de 1995 a 2018. Identificou-se uma política de desvalorização docente, com um aumento significativo de professores temporários, baixos salários e insuficiência na jornada de trabalho. Além de revelar que, apesar de algumas mudanças legislativas, as condições de trabalho dos professores permaneceram precárias e foram caracterizadas por uma gestão que prioriza critérios gerenciais e de desempenho.

Percebe-se, portanto, que há uma necessidade de fortalecimento das políticas de valorização docente, com garantias de cumprimento das leis que assegurem melhores condições de trabalho e remuneração.

2.4.1 O financiamento da educação e suas implicações para o trabalho docente

A análise do financiamento da educação no Brasil revela implicações diretas sobre a qualidade do trabalho docente, especialmente no que tange às condições materiais, pedagógicas e salariais que impactam o exercício profissional dos professores. A escassez de recursos destinados à Educação Básica, principalmente nas redes municipais e estaduais, compromete investimentos em formação continuada, infraestrutura e aquisição de materiais didáticos. Esse cenário contribui para o desestímulo da carreira docente, influenciando negativamente a aprendizagem dos estudantes e a permanência dos professores nas escolas públicas (Oliveira, 2018). Nesse contexto, o financiamento torna-se eixo estratégico para a valorização do magistério e para a construção de uma política educacional democrática e eficaz (Saviani, 2009).

“O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho” foi o título da investigação de Fernandes e Barbosa (2014), cujo objetivo foi investigar como as mudanças nas políticas educacionais impactaram as jornadas de trabalho dos docentes, considerando aspectos legais e a prática efetiva. A conclusão do estudo revelou que as reformas de 2012 não garantiram o tempo necessário para atividades extraclasse, contrariando a legislação nacional. E que o aumento da carga de trabalho e a intensificação das atividades docentes têm contribuído para a precarização das condições de trabalho, cujas recomendações apontam para a necessidade de reconhecer e incluir as atividades extraclasse na jornada de trabalho dos professores e assegurar o cumprimento das leis que garantem melhores condições laborais, tais como a aplicação da lei do piso.

2.4.2 A aplicação da Lei nº 11.738/2008: desafios e controvérsias

A promulgação da Lei nº 11.738/2008, que instituiu o PSPN para os profissionais do magistério da Educação Básica, representou um marco importante na luta pela valorização docente. No entanto, a efetivação dessa política encontra entraves, como o descumprimento por parte de diversos entes federativos e a ausência de mecanismos de fiscalização. Estudos demonstram que muitos municípios ainda não cumprem integralmente os dispositivos legais relacionados ao piso, seja por dificuldades financeiras, seja por decisões políticas que priorizam outros setores (Dourado, Marques; Silva, 2022). Essa realidade tensiona a aplicação da norma e evidencia a fragilidade das políticas públicas no tocante à valorização concreta dos professores.

O financiamento educacional é elemento central para a consolidação do PSPN, pois, sem recursos suficientes, os entes subnacionais alegam inviabilidade de cumprir a lei. A ausência de repasses adequados da União, conforme previsto na legislação, reforça as desigualdades regionais e compromete a equidade no acesso à educação de qualidade. Além disso, a judicialização frequente do cumprimento do piso revela o conflito entre a legislação e a prática administrativa dos governos locais (Cassiolato; Vargas; Szapiro, 2016). Diante disso, é imprescindível que o financiamento seja compreendido como política de Estado, garantindo estabilidade, continuidade e justiça na distribuição dos recursos públicos.

A criação do Fundeb, em substituição ao antigo Fundef, representou um avanço significativo na estrutura de financiamento educacional, ao incluir todos os níveis da Educação Básica, valorizando também a Educação Infantil e a Educação de Jovens e Adultos (EJA). No entanto, como aponta Barbosa (2017), embora o fundo tenha ampliado a base de atendimento, os desafios persistem quanto à valorização da carreira docente, sobretudo no que se refere à equiparação salarial e à progressão nas carreiras em diferentes municípios brasileiros.

Em estudo desenvolvido por Camargo (2020), evidencia-se que as políticas de valorização docente estão intrinsecamente ligadas à capacidade de financiamento local, gerando disparidades entre redes estaduais e municipais. Essa desigualdade afeta diretamente a remuneração, a atratividade da profissão e o desempenho escolar dos estudantes, reiterando a necessidade de se pensar políticas públicas com maior equidade e compromisso com o pacto federativo.

Nesse sentido, a obra de Bezerra (2023) enfatiza que, mesmo com os aportes legais trazidos pela Lei do Piso, a austeridade fiscal vigente em diversos entes federativos tem limitado o cumprimento integral dos dispositivos legais. Municípios com menor capacidade arrecadatória encontram dificuldades para manter planos de carreira atrativos e progressões funcionais justas, o que compromete não apenas a motivação profissional, mas também a permanência dos professores na docência básica. Assim:

Na prática, esta colaboração/cooperação visa assegurar a qualidade do ensino e corrigir as disparidades no acesso e permanência, e na desigualdade nos recursos, pois dentro dos próprios estados existem municípios que não alcançam o volume de recursos necessários para execução dos serviços educacionais” (Bezerra, 2023).

Ainda, Bandeira (2013) demonstra, por meio de estudo de caso no município de Magalhães Barata/PA, que o Fundeb gerou impactos positivos na estruturação da carreira e no pagamento do piso nacional. Porém, essa valorização ainda é frágil frente à instabilidade política e orçamentária local. Situação semelhante é discutida por Lucyk (2019), que analisou os efeitos das políticas de financiamento em Paula Freitas/PR, destacando a insuficiência de mecanismos de fiscalização e avaliação da efetividade da política de valorização no interior do Brasil.

2.4.3 A valorização docente: entre o discurso legal e a prática institucional

Embora o discurso oficial aponte para a valorização docente como prioridade, na prática institucional ainda há um abismo entre os marcos legais e a realidade vivida nas escolas. Muitos sistemas educacionais mantêm estruturas administrativas e pedagógicas que desconsideram a centralidade do professor no processo de ensino-aprendizagem, reforçando a precarização da carreira. A ausência de políticas estruturantes e integradas de valorização — que articulem remuneração, formação, plano de carreira e condições de trabalho — contribui para o adoecimento profissional e a evasão da carreira (Mortatti, 2010). Assim, a valorização docente exige mais do que normatizações legais; requer compromisso político efetivo e investimentos consistentes.

Por outro lado, a jurisprudência também exerce influência direta sobre a implementação de direitos docentes. Camargo (2022) analisou decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) e demonstrou como, por vezes, a instância jurídica tem atuado como um campo

de tensões que ora assegura, ora fragiliza os direitos conquistados pela categoria. A ADI 5691, por exemplo, julgada em 2020, considerou inconstitucional o uso de recursos da educação para o pagamento de aposentadorias no Espírito Santo, como destaca o relatório do Ministério Público de Contas do ES (2020), evidenciando a complexa articulação entre financiamento, legalidade e direito à educação.

Corroborando com tais explicações o trabalho de Gatti (2012), que investigou as políticas recentes relacionadas à carreira docente no Brasil, com foco na valorização dos professores e no reconhecimento social da profissão. No texto, ele recomendou que os planos de carreira sejam aprimorados e que os professores sejam reconhecidos socialmente por seu papel na educação, com salários e condições de trabalho adequados, recomendações embasadas nos resultados de que há um movimento em diferentes esferas governamentais para melhorar os planos de carreira, mas que ainda existem desafios e a percepção de injustiça entre os docentes era persistente. E, que a valorização dos professores é essencial para a qualidade da educação, mas as condições atuais não refletem essa necessidade (Gatti, 2012).

Outro aspecto a ser considerado é a precarização do trabalho docente em contextos de crescente gerencialismo. A análise de Ferreira e Gutierrez (2020) revela que a valorização pautada por critérios meritocráticos — como desempenho em avaliações externas — pode reforçar lógicas de produtividade que desconsideram a complexidade do trabalho pedagógico e as condições estruturais das escolas, deslocando o foco da valorização para a responsabilização individual do professor.

Além disso, Alencar (2019) destaca a sobrecarga emocional e física dos docentes da rede municipal do Rio de Janeiro, revelando que a valorização não se restringe à dimensão financeira, mas envolve também condições de trabalho dignas, reconhecimento social e escuta institucional. A ausência de políticas integradas que tratem da saúde do trabalhador da educação compromete ainda mais a permanência e a qualidade do exercício docente.

Em síntese, a valorização docente é um processo que envolve múltiplas dimensões e exige um olhar atento sobre as políticas públicas que a sustentam. A Lei nº 11.738/2008 representa um avanço significativo, mas sua efetividade ainda é comprometida por entraves estruturais e financeiros, que revelam a complexidade do sistema educacional brasileiro. A luta pela valorização dos educadores deve ser encarada não apenas como uma questão salarial, mas como uma demanda por melhores condições de trabalho, formação contínua e reconhecimento profissional. Essa valorização é imprescindível para a atração e retenção de profissionais qualificados, fundamentais para a transformação da educação no país.

Por fim, é crucial que os gestores e formuladores de políticas educacionais reconheçam a importância de um financiamento adequado e equitativo para a educação básica, que garanta a implementação plena da legislação vigente. O futuro da educação no Brasil depende da valorização real dos docentes, que são os protagonistas no processo de formação de novas gerações. Somente por meio de um compromisso coletivo e da articulação entre os diferentes níveis de governo será possível avançar rumo a uma educação de qualidade, que respeite e valorize o papel essencial dos educadores na sociedade.

2.5 DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA LEI DO PISO NO CONTEXTO DOS MUNICÍPIOS

Alguns municípios no Espírito Santo, com a implementação da Lei do Piso Salarial Nacional do Magistério (Lei nº 11.738/2008), enfrentam desafios análogos aos observados em outras unidades federativas, mas apresentam ainda particularidades regionais. Municípios capixabas, especialmente aqueles com menor arrecadação própria, frequentemente relatam dificuldades para conciliar o pagamento do piso com os limites impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal e com outras despesas obrigatórias. Decisões do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo (TCE-ES) têm buscado orientar os gestores quanto à correta aplicação da lei, reforçando a obrigatoriedade do seu cumprimento. No entanto, a questão da sustentabilidade financeira, bem como a necessidade de maior apoio técnico e financeiro por parte da União e do estado aos municípios, permanece como um ponto crítico para a efetiva valorização dos profissionais da educação no contexto espírito-santense (TCE-ES, 2024; Vieira, 2019).

A implementação dessa lei no Espírito Santo esbarra em obstáculos estruturais relevantes, sobretudo nos municípios de menor porte, que dependem fortemente das transferências estaduais e federais de impostos ao mesmo tempo que possuem limitada capacidade de arrecadação. Essa fragilidade financeira compromete o cumprimento da remuneração mínima exigida pela legislação federal, ainda que os repasses do Fundeb tenham aumentado nos últimos anos (Campos; Dourado, 2021).

Outro entrave reside na interpretação equivocada da lei por parte de algumas gestões municipais, que consideram o piso salarial como a soma do vencimento básico com adicionais, quando, na verdade, a legislação exige que o valor mínimo seja atribuído exclusivamente ao

vencimento básico. Essa prática desvirtua o objetivo da norma e compromete direitos vinculados ao salário-base, como a aposentadoria e o décimo terceiro salário (Brasil, 2008)

Nesse cenário, a ausência de mecanismos efetivos de fiscalização e sanção agrava ainda mais o quadro. Embora o Ministério Público Federal tenha notificado a maioria dos municípios capixabas em 2025, a inexistência de um controle sistemático e contínuo dificulta a correção de irregularidades. Tal conjuntura evidencia a necessidade de maior articulação entre os entes federativos e de políticas de formação voltadas aos gestores públicos sobre a correta aplicação da legislação.

Vale destacar, que há desafios concomitantes aos aspectos legais e estruturais que merecem atenção. Ferreira e Gutierrez (2020) abordaram a avaliação de desempenho como um critério para a progressão na carreira dos professores nos municípios paraenses de Bannach e Parauapebas, com o objetivo de investigar se os critérios adotados nesse tipo de avaliação estavam relacionados à valorização do magistério. A partir de uma pesquisa bibliográfica e documental, os resultados indicaram que a Avaliação de Desempenho, utilizada como critério para a movimentação horizontal dos professores nas localidades analisadas, tem pouca influência no efetivo processo de valorização do magistério. Os autores observaram que, em vez disso, as avaliações estavam mais alinhadas às exigências de produtividade típicas do modelo gerencialista de gestão educacional, que busca racionalizar recursos para reduzir gastos com políticas sociais, ao invés de promover uma valorização profissional que se relacione com uma educação de qualidade socialmente referenciada (Ferreira e Gutierrez, 2020).

Nesse contexto, Jacomini e Penna (2016, p. 182) afirmam que:

Aspectos que normatizam esse exercício, tais como formação exigida, formas de ingresso, carreira, entre outros, ao mesmo tempo em que instituem a função de professor, são fundamentais para a compreensão do lugar social da profissão. Esses aspectos estão atrelados a projetos políticos em diferentes contextos históricos e sociais, nos quais a educação escolar se vê implicada na consecução de metas que se encaixam em propósitos econômicos, fato que se acirra na atualidade. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pelo Estado.

Esses elementos estão ligados a projetos políticos em diversos contextos históricos e sociais, nos quais a educação escolar desempenha um papel importante na realização de metas alinhadas a propósitos econômicos, uma situação que se intensifica na contemporaneidade. Assim, o valor social atribuído aos professores está diretamente relacionado à forma como são tratados pelo Estado. Nesse sentido, a valorização do magistério está profundamente conectada ao princípio da produtividade docente, pois a qualidade da educação, refletida nos resultados

do trabalho do professor, se torna o principal pré-requisito para essa valorização. Isso orienta não apenas os conteúdos a serem abordados nas escolas, mas também as bases sobre as quais a prática docente deve se apoiar (Ferreira e Gutierrez, 2020).

O estudo de Grochoska e Gouveia (2020) investigou a valorização dos professores da Educação Básica em relação à sua qualidade de vida em duas redes municipais no Estado do Paraná. E o principal resultado foi que a percepção dos professores sobre valorização “está relacionada a avanços remuneratórios, valorização das titulações, significativo vencimento inicial e condições de trabalho, dando destaque ao número de alunos atendidos” (Grochoska e Gouveia, 2020, p. 1). Os estudos de Gouveia e Ferraz (2016) corroboram com tal percepção (resultado) e recomendam que a política de valorização considere as especificidades locais e promova a justiça nas relações de trabalho.

Embora existam dificuldades semelhantes às de outras regiões, há particularidades locais. Municípios com menor arrecadação enfrentam dificuldades para pagar o piso, devido a restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal e outras despesas obrigatórias. Apesar das orientações do Tribunal de Contas do Estado, a sustentabilidade financeira e a necessidade de mais apoio técnico e financeiro da União e do estado permanecem críticos para a valorização dos profissionais do magistério. Além disso, há problemas relacionados à interpretação da lei, uma vez que alguns gestores confundem o piso salarial com a soma do vencimento básico e adicionais, prejudicando direitos vinculados ao salário-base. A ausência de mecanismos eficazes de fiscalização e a falta de articulação entre entes federativos agravam a situação. Estudos relacionados indicam que a Avaliação de Desempenho, em vez de promover a valorização do magistério, está mais conectada a exigências de produtividade, refletindo um modelo gerencialista que prioriza a racionalização de recursos. A valorização do magistério é, portanto, atrelada a fatores como formação, ingresso e carreira, sendo fundamental para compreender o status social da profissão. Por fim, a percepção de valorização dos professores está ligada a aspectos como avanços na remuneração, titulação e condições de trabalho, com recomendações para que as políticas considerem as especificidades locais.

Outra pesquisa que nos remete à reflexão é a de Barbosa, Jacomini, Fernandes e Venco (2022), que examinaram as formas de contratação, carreira, jornada e vencimentos dos profissionais do magistério vinculados à Secretaria Estadual de Educação de São Paulo entre 1995 e 2018. O resultado possibilitou observarem que houve forte adesão aos valores da Nova Gestão Pública, levando à flexibilizações nas relações de trabalho e descumprimento de leis nacionais, como a Lei do Piso Salarial Nacional do Magistério, bem como ao aumento de

professores não efetivos e a precarização das condições de trabalho ficaram evidentes, com uma significativa redução no número de docentes temporários ao longo do período.

A constatação de que a maioria dos municípios do Espírito Santo não cumpre a Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial nacional do magistério, é sustentada por dados do Ministério Público Federal (MPF). Em 2025, o MPF notificou 59 dos 78 municípios capixabas por não pagarem corretamente o piso salarial aos professores, evidenciando que cerca de 75% das gestões municipais estão em desacordo com a legislação (MPF, 2025).

Além disso, o procurador da República, Carlos Vinicius Soares Cabeleira, explicou que o piso salarial se refere ao vencimento básico e não à remuneração total com adicionais e gratificações. O MPF identificou que diversas prefeituras tentam justificar o descumprimento da lei com base em dificuldades financeiras ou uso de complementações salariais, o que, de acordo com a legislação, não é permitido, pois compromete direitos trabalhistas como aposentadoria (MPF, 2025).

O MPF também argumenta que os municípios recebem transferências federais, como os valores do VAAT (Valor Anual Total por Aluno) e do VAAR (Valor Aluno Ano Resultado), recursos previstos para garantir a valorização docente. Portanto, a alegação de insuficiência orçamentária não se sustenta e pode evidenciar falhas na gestão dos recursos educacionais. Diante disso, os municípios tiveram sessenta dias para apresentar medidas corretivas, sob pena de ações judiciais (MPF, 2025).

Destaca-se nas pesquisas sobre o financiamento da educação e na Lei 11.378/2008 que a valorização do magistério no Brasil é intrinsecamente ligada ao sistema de financiamento da educação, que se baseia em políticas de fundos contábeis, como o Fundeb. As pesquisas revelaram que, embora o Fundeb tenha proporcionado avanços significativos, permitindo melhorias nas condições de trabalho e remuneração dos professores, ainda há desafios consideráveis na implementação plena das políticas de valorização docente.

Os estudos citados mostram que a alocação de recursos e a gestão desses fundos são cruciais para garantir a formação contínua dos professores, a criação de planos de carreira atrativos e condições adequadas de trabalho. Entretanto, a dependência de repasses federais, estaduais e as disparidades na arrecadação tributária entre municípios criam um cenário desigual, onde municípios menores e com menos recursos enfrentam dificuldades para implementar as políticas de valorização de forma eficaz.

Além disso, as pesquisas apontaram, também, que a legislação, como a Lei do Piso e o Fundeb, embora fundamentais, muitas vezes não são cumpridas na prática, resultando em um

descompasso entre a teoria e a realidade das condições de trabalho do magistério. A falta de autonomia financeira para muitos municípios limita a capacidade de investimento em educação, refletindo uma visão que ainda não considera a educação como prioridade.

3 METODOLOGIA DE ANÁLISE DA VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO: UM ENFOQUE QUALITATIVO

O objetivo central desta investigação é analisar a efetividade da Lei nº 11.738/2008 no conjunto das políticas públicas de valorização do magistério, considerando a regulamentação do Fundeb permanente, em três municípios do Espírito Santo: Serra, Linhares e Muniz Freire. O percurso metodológico adotado caracteriza o trabalho como de natureza qualitativa, com enfoque na análise documental e abordagem bibliográfica, apoiada metodologicamente na análise de conteúdo de Bardin.

Desse modo, a análise parte de uma abordagem qualitativa que considera a política educacional como expressão de disputas de poder e interesses, o que precisa estar articulado ao financiamento da Educação, reconhecendo sua importância e considerando a reflexão propícia e contextual. Justifica-se tal descrição partindo da premissa de que as políticas educacionais locais, para legitimarem e efetivarem suas metas, dependem dos repasses de recursos financeiros, alinhados ao que prescreve o artigo 211 da Constituição Federal (Brasil, 1988). O artigo assevera que cabe à União a tarefa de garantir o financiamento das instituições de ensino, além de evidenciar a necessidade de organização do regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios (Brasil, 1988).

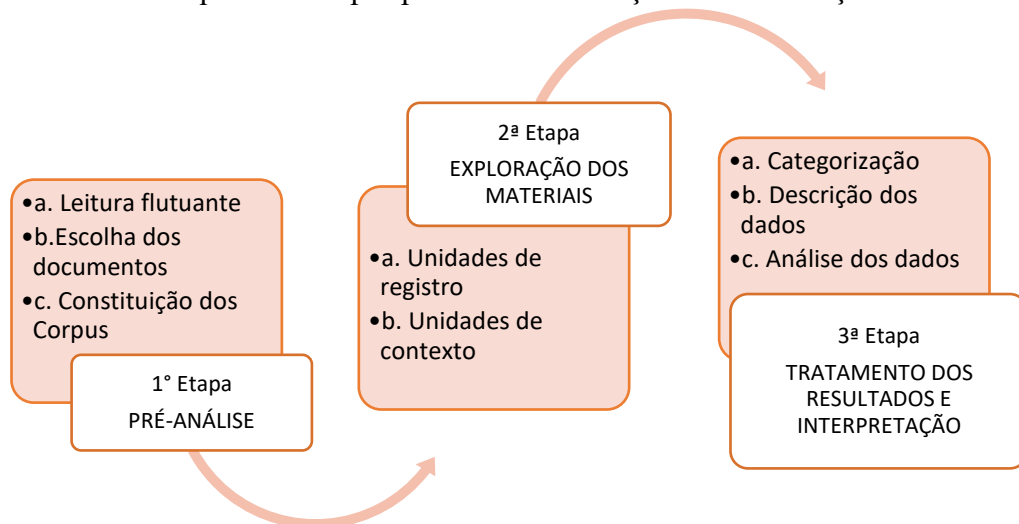
A abordagem qualitativa, conforme salienta Minayo (2001) possibilita a articulação dos conceitos e a sistematização dos conhecimentos específicos, que neste caso são **Piso Salarial Nacional, Educação Básica, Valorização do Magistério, Lei 11.738/08 e Financiamento da Educação. Na pesquisa documental, as fontes estão relacionadas diretamente aos documentos oficiais (leis, decretos, resoluções, entre outros), e na pesquisa bibliográfica refere-se às publicações de diferentes autores sobre o tema. O que se diferencia nesse tipo de pesquisa é a natureza das fontes, as fontes primárias são aquelas que surgem da primeira possibilidade de conhecimento dos dados, que posteriormente serão organizados e analisados pelo pesquisador, e as fontes secundárias, referem-se aos dados e/ou informações já trabalhadas por outros pesquisadores (Gil, 2010).**

A pesquisa documental cultivada neste estudo trabalhou com dados secundários, ao considerar que a coleta de informações não se deu diretamente pelo pesquisador, pois organizou e analisou os dados de fontes de dados já existentes. Nessa investigação, a pesquisa de dados foi realizada nos endereços eletrônicos do SIOPE, do IBGE, IBGE Cidades, INEP, Tribunal de Contas do Espírito Santo, Ministério Público, Instituto Jones dos Santos Neto, Sites Oficiais dos Municípios, bem como nas legislações municipais. Nesse ínterim, o estudo possui um

corpus documental para a análise de conteúdo proposta por Bardin (1977). Professora de psicologia na Universidade de Paris V, Bardin desenvolveu, em sua obra “*Análise de conteúdo*” (1977), um referencial teórico-metodológico amplamente utilizado em investigações que visam interpretar documentos. Segundo a autora, a função primordial da análise de conteúdo é o *desvendar crítico* do material estudado. À época, Bardin argumentava que esse método permite uma interpretação que vai além do conteúdo explícito presente nos documentos.

Utiliza-se, portanto, dessa abordagem, porque ela possibilita captar as nuances das políticas de financiamento da educação, incluindo tanto elementos evidentes quanto aspectos implícitos nos discursos e textos analisados. Estudos que empregam a análise de conteúdo podem incidir sobre diferentes fontes de dados, tais como material jornalístico, diário oficial e relatórios institucionais. Foi a partir dessa perspectiva que se realizou a seleção do corpus documental da presente pesquisa, de acordo com o detalhamento no Esquema 1.

Esquema 1 Etapas para a sistematização das informações



Fonte: Construído pelo autor. Cf. Bardin (1977).

A análise dos documentos foi conduzida conforme as etapas propostas por Bardin (1977): pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados. Na pré-análise, realizou-se uma leitura flutuante dos materiais, visando a escolha e a identificação de categorias preliminares. Em seguida, o conteúdo foi codificado e categorizado de acordo com os temas recorrentes, com o intuito de aprofundar a compreensão do financiamento educacional sob uma perspectiva crítica e contextualizada.

A leitura crítica dos documentos foi organizada a partir de quatro categorias analíticas centrais: carga horária, carreira, remuneração e financiamento (que serão descritas na subseção categoria). A busca por trabalhos iniciou dos descritores mais amplos para os mais restritos, por exemplo, os descritores “financiamento” e “valorização do magistério” foram os primeiros

pesquisados nos repositórios de trabalhos da Capes e na BDTD. Esses descritores comportam as prefeituras municipais do estado do Espírito Santo no que se refere à política de valorização do magistério por meio da lei n.º 11.738/2008, que estabelece o piso salarial do magistério e, portanto, o termo “valorização do magistério” abarca essa busca. Já o termo de busca “financiamento” diz respeito à relação direta entre o subsídio estabelecido entre o governo federal e os demais entes da federação, como os Estados e, mais especificamente, os municípios que recebem verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) para o pagamento do piso do magistério. E, para a pesquisa nos repositórios, foram utilizadas as seguintes estratégias de busca mediadas com o operador booleano¹⁰ AND¹¹: “financiamento” AND “Valorização do magistério”, “financiamento” AND “piso”, “financiamento da educação” AND “Espírito Santo” e “Piso” AND “Espírito Santo”.

3.1 CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

A escolha do estado do Espírito Santo como local para a realização da pesquisa foi pautada por uma série de fatores relevantes. Primeiramente, destaca-se a necessidade de fomentar um aumento na quantidade de pesquisas realizadas, bem como a organização de publicações que possam reconhecer as potencialidades e refletir o contexto capixaba em suas diversas nuances. Ademais, é importante ressaltar que a valorização da educação, o financiamento adequado e a implementação da lei do piso salarial têm conquistado uma relevância significativa nas políticas públicas promovidas pelos governos estaduais e municipais em todo o Brasil.

Nesse sentido, a análise da aplicação da Lei nº 11.738/2008, dentro do contexto do Fundeb permanente, nos municípios do Espírito Santo, tem o potencial de oferecer uma contribuição substancial para este debate crucial sobre a educação no estado e suas implicações mais amplas. O critério de seleção/inclusão dos municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire se deu devido a localização, e aos aspectos demográficos, políticos e educacionais. No Quadro 4, demonstro as principais informações:

¹⁰ Operadores booleanos AND, OR e NOT utilizados para definir relações entre termos de pesquisas em repositórios online.

¹¹ Compreendendo estratégias de busca como a combinação de palavras e operadores para encontrar pesquisas.

Quadro 4 - Critérios de seleção/inclusão dos municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire

MUNICÍPIOS/ ASPECTOS	SERRA	LINHARES	MUNIZ FREIRE
Localização	Serra está situada na Região Metropolitana da Grande Vitória, no Estado do Espírito Santo.	Linhares está localizado no norte do Espírito Santo, sendo um município com áreas urbanas e rurais bem definidas.	Muniz Freire está situado na região serrana do Espírito Santo, a cerca de 130 km da capital, Vitória.
Aspectos demográficos	É um dos municípios mais populosos do estado	população menor que a de Serra, Linhares apresenta um perfil demográfico que inclui uma parte significativa de moradores em áreas rurais.	É um município menor em termos de população e apresenta uma predominância de áreas rurais, com uma comunidade mais unida.
Aspectos políticos	A administração municipal busca implementar políticas públicas voltadas para a educação, saúde e infraestrutura, enfrentando desafios típicos de uma área metropolitana	A gestão municipal investe em programas voltados para a educação e o desenvolvimento rural, buscando equilibrar as necessidades urbanas e rurais.	A administração municipal foca em políticas de desenvolvimento local e educação, buscando atender as especificidades da população.
Aspectos educacionais	Serra possui uma rede de escolas que inclui instituições de educação infantil, fundamental e médio, além de instituições de ensino superior.	Linhares tem uma rede de escolas que atende a educação básica e possui iniciativas para melhorar a qualidade do ensino.	Muniz Freire possui uma rede escolar que busca atender as demandas da educação básica, com esforços para melhorar a infraestrutura e a formação dos professores.

Fonte: Elaborado pelo autor. Cf. Pesquisa nos sites dos municípios (Serra, 2024; Linhares, 2024; Muniz Freire, 2024).

O critério de exclusão considerou os trabalhos que tratam do financiamento nas redes estaduais, uma vez que o foco deste estudo está nos municípios (delimitados, quais sejam, Serra, Linhares e Muniz Freire). Também foram excluídos os trabalhos que tratam do financiamento da educação sob uma perspectiva geral, sem se ater à valorização do magistério como ponto focal.

3.2 CATEGORIAS DE ANÁLISE

A leitura crítica dos documentos foi organizada a partir de quatro categorias analíticas centrais: carga horária, carreira, remuneração e financiamento. O esclarecimento conceitual de cada categoria, como discutido ao longo da pesquisa, favorece a compreensão acerca das análises dos dados específicos de cada município selecionado.

Para Tardif (2002) carga horária é o tempo total que um profissional da educação dedica a atividades, incluindo ensino, planejamento e avaliação. O autor enfatiza a relação entre o tempo investido e a qualidade do ensino. Diretamente ligada a essa categoria, Libâneo (2010) descreve a carreira docente como um horizonte de crescimento e aprimoramento contínuo,

vinculado à organização do trabalho e às políticas educacionais. A formação e atuação dos professores são essenciais para fortalecer a carreira.

Ademais, remuneração, segundo Dutra (2012), refere-se ao valor pago pelo empregador ao empregado, incluindo componentes diretos (salário) e indiretos (benefícios). A remuneração total é um fator crucial para a valorização da profissão e para garantir condições adequadas de vida e trabalho. Nóvoa (2019) corrobora com tais esclarecimentos, ao destacar que uma política remuneratória justa é essencial para a profissionalização docente. Entretanto as fontes de financiamento são indispensáveis para que a política de valorização seja satisfatória. Cury (2023) salienta que este financiamento, seriam os recursos financeiros destinados ao sistema educacional, visando corrigir desigualdades econômicas no Brasil e assegurando uma educação pública, gratuita e de qualidade.

Essas categorias permitiram observar a coerência (ou a ausência dela) entre os enunciados oficiais e a prática administrativa efetivamente adotada. Nesse sentido, a metodologia de análise de políticas educacionais enfatiza a leitura crítica e interpretativa dos documentos oficiais, identificando intenções, contradições, impactos e omissões.

3.2.1 Dimensões da valorização: remuneração, carga horária, carreira e financiamento

A valorização do magistério deve ser concebida em uma perspectiva ampla, que envolva não apenas a remuneração, mas também a jornada de trabalho, a formação continuada, o reconhecimento social e as possibilidades de progressão na carreira. No entanto, os dados revelam que muitos professores enfrentam sobrecarga de trabalho, com múltiplos vínculos empregatícios e jornadas extenuantes, comprometendo a qualidade do ensino e a saúde física e mental dos docentes (Tardif; Lessard, 2013). O financiamento inadequado contribui para essa sobrecarga, ao inviabilizar contratações suficientes e forçar o acúmulo de funções pelos profissionais do magistério.

A remuneração docente, embora seja elemento fundamental da valorização, não deve ser analisada de forma isolada. É necessário considerar as desigualdades salariais entre redes de ensino, as diferenças regionais e o custo de vida local, além das condições institucionais que afetam a atratividade da carreira. A ausência de uma política nacional de carreira, que respeite a progressão funcional e incentive o desenvolvimento profissional, enfraquece o compromisso com a qualidade da educação (Soares; Alves; Fonseca, 2021). Dessa forma, políticas salariais articuladas ao financiamento educacional devem ser prioritárias para garantir justiça e equidade na valorização docente.

A carga horária dos professores é outra dimensão que merece destaque quando se discute valorização. A Lei nº 11.738/2008 determina que um terço da jornada seja destinado às atividades extraclasse, como planejamento, formação e avaliação, mas essa diretriz é frequentemente desrespeitada. Em muitos contextos, os professores são obrigados a cumprir longas jornadas em sala de aula sem o tempo necessário para reflexão e preparo pedagógico (Nóvoa; Vieira, 2017). Esse descumprimento, muitas vezes justificado por limitações orçamentárias, revela a importância do financiamento adequado para que os direitos profissionais sejam assegurados de forma plena.

O plano de carreira docente é componente essencial para a valorização e retenção de bons profissionais na educação pública. Contudo, sua implementação é marcada por disparidades e instabilidades, com modelos que não reconhecem adequadamente a formação acadêmica, a experiência e os resultados do trabalho pedagógico. A falta de recursos compromete a progressão funcional e dificulta a construção de trajetórias profissionais estáveis e motivadoras (Oliveira; Duarte; Fraga, 2010). Investir em carreiras estruturadas e compatíveis com a complexidade do trabalho docente é, portanto, condição indispensável para consolidar uma educação pública de qualidade.

A fragmentação das políticas de valorização evidencia a urgência de ações integradas entre os diferentes entes federados. A articulação entre União, estados e municípios é fundamental para garantir que os princípios da LDB sejam efetivamente cumpridos. O financiamento da educação, nesse sentido, deve ser redistributivo e solidário, assegurando que todas as redes possam oferecer condições dignas de trabalho aos professores (Freitas, 2020). Sem essa articulação, permanece o risco de manutenção de desigualdades históricas que afetam diretamente o desempenho e a permanência dos profissionais do magistério.

Neste capítulo, foi apresentada a metodologia adotada para investigar a efetividade da Lei nº 11.738/2008 nas políticas de valorização do magistério em três municípios do Espírito Santo. A abordagem qualitativa e a análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin, permitiram uma compreensão crítica das nuances e desafios que permeiam a implementação dessa lei. A pesquisa, fundamentada em dados secundários e na análise de documentos oficiais, destacou a interdependência entre financiamento e valorização docente, revelando a necessidade de articulação entre diferentes esferas de governo para garantir condições adequadas de trabalho e remuneração para os educadores.

Nas próximas seções, serão abordadas a caracterização dos municípios envolvidos, a análise dos dados coletados, o desenvolvimento do produto educacional e as considerações

finais, que buscarão integrar as reflexões sobre a valorização do magistério com as realidades locais e as implicações para o futuro da educação no Espírito Santo.

4 CARACTERIZAÇÃO DOS MUNICÍPIOS ESTUDADOS

O Estado do Espírito Santo possui 78 municípios, mas a Região Metropolitana da Grande Vitória (RMGV) é formada pelos municípios de Cariacica, Fundão, Guarapari, Serra, Viana, Vila Velha e a capital Vitória, de acordo com a lei complementar N.º 204 de 22 de junho de 2001. Ressalta-se que a pesquisa selecionou os municípios de Serra, que se encontra na RMGV, sendo o segundo maior município em extensão da região (Ferreira, 2015); Linhares localizado ao norte da Capital do estado, Vitória, é considerado um município litorâneo, que nos últimos anos tem apresentado uma grande evolução nas questões de infraestrutura, uma bela cidade, formada com uma topografia plana, favorecida pelo potencial paisagístico e ambiental; e Muniz Freire, que se encontra ao Sul do estado, que se destaca pela fertilidade do solo para o cultivo de café e cereais.

No Mapa 1 é possível localizar os municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire, objeto deste estudo específico.

Mapa 1 – Mapa do Espírito Santo



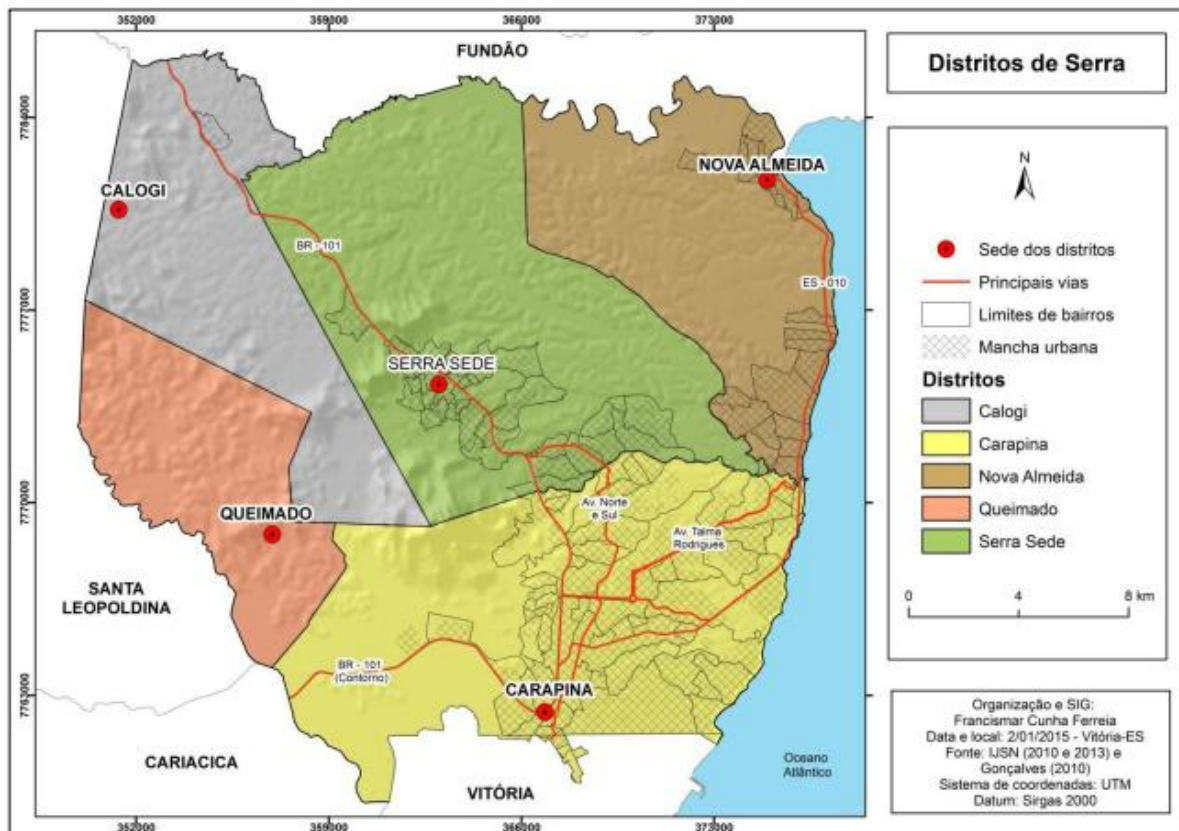
Fonte: Site do Governo do Estado do ES (2025).

4.1 MUNICÍPIO DE SERRA-ES

Serra é o município mais populoso do estado do Espírito Santo, com 520.653 habitantes, segundo o Censo de 2022, e população estimada em 572.274 habitantes para o ano de 2024. Sua extensão territorial é de 547,631 km², abrigando tanto regiões urbanas — voltadas predominantemente ao comércio, serviços e indústrias — quanto áreas rurais com forte presença da agricultura familiar.

Fundada em 1556 pelo padre Brás Lourenço, a Aldeia de Nossa Senhora da Conceição da Serra foi estabelecida nas proximidades do monte Mestre Álvaro. Em 1833, a aldeia foi elevada à categoria de município, ocasião em que também foi instalada a Câmara Municipal, em 20 de agosto. O Mapa 2 demonstra a divisão distrital do referido município.

Mapa 2 - Mapa do município de Serra-ES dividido por distritos



Fonte: Ferreira; Gutierrez (2015, p. 92).

A sede do município de Serra desenvolveu-se ao redor da Igreja de Nossa Senhora da Conceição (Figura 2), onde se reuniam os moradores, majoritariamente dedicados à agricultura. Cultivavam-se produtos como mandioca, açúcar, café e hortaliças, que abasteciam as comunidades vizinhas. Além disso, a pecuária e a pesca artesanal também se destacavam como

atividades econômicas relevantes, consolidando a vocação do município para o abastecimento do mercado interno da colônia.

Figura 2 - Serra: Igreja Matriz de Nossa Senhora da Conceição



Fonte: IBGE Cidades (2024).

Porém, no século XX, mais especificamente na década de 1960, o município apresentou uma virada econômica com a instalação do porto de Tubarão, que impulsionou a instalação de indústrias na região, como a Atlantic Venner do Brasil, fundada em 1968, e a Companhia Siderúrgica de Tubarão (CST) em 1976. A Serra recebeu, então, seguidas levas de migrantes interessados nos postos de trabalho decorrentes do crescimento econômico proporcionado pelos projetos industriais instalados no município, como o Civit (Centro Industrial de Vitória) que, apesar de levar o nome da capital, nasceu naquela que, no final do século XX, se tornou a maior cidade do estado do Espírito Santo.

Quadro 5 - Dados gerais do município de Serra

ANO	DADOS GERAIS	ÍNDICES/VALORES
2024	RLI/hab (R\$)	2.954,56
2022	População	520.653
2022	Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade	98,34 %
2022	Pessoas de 18 anos ou mais de idade com ensino médio completo e superior incompleto	41,95%
2022	Salário médio mensal dos trabalhadores formais (R\$)	3.030,00
2021	PIB (R\$)	37.279.405.580,00
2021	PIB per capita (R\$)	69.452,01
2010	Rendimento médio domiciliar (R\$)	2.217,62
	Renda <i>per capita</i> (R\$)	1.161,60
	IDH	0,739
	Posição no ranking estadual no IDH	7º
	Posição no ranking nacional no IDH	795º

Fonte: IBGE Cidades (2025); SIOPE (2024).

De acordo com os dados dos Quadro 5, o município é considerado próspero, apresentando um Produto Interno Bruto (PIB) de R\$ 37.279.405.580,00 que, se dividido pelo número de habitantes, gira em torno de R\$ 69.452,01 por morador (IBGE, 2021). O salário médio mensal dos trabalhadores formais é de R\$ 3.030,00, o que corresponde a 2,5 salários-mínimos quando consideramos os valores do ano de 2022, época em que os dados foram apresentados. A receita líquida de impostos dividida pelo número de habitantes em 2024 girava em torno de R\$ 2.954,56 por pessoa para o ano. A renda por habitante do município é de R\$ 1.161,60, o que correspondia a 2,2 salários-mínimos na época, enquanto o rendimento médio domiciliar do município girava em torno de R\$2.217, segundo dados do censo de 2010.

O Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do município era de 0,739, conforme os dados do Censo de 2010, de modo que o município figurava em 7º lugar em IDH no estado do Espírito Santo e em 795º entre todos os municípios do Brasil. Cabe ressaltar que o IDH toma por base fatores como educação, saúde e renda, sendo calculado entre 0 e 1, sabendo que quanto mais próximo o índice está do 1, melhor o IDH; por outro lado, quanto mais próximo do 0 (zero), pior o IDH.

a. Dados educacionais gerais do município de Serra-ES

Como maior cidade do estado, Serra também conta com a maior rede municipal de ensino: atualmente são 144 escolas, 5.522 professores e 72.071 estudantes matriculados. Um dado importante é que, do total de professores atuantes no município, apenas 1.728 são concursados, o que equivale a 31,29% do total segundo o censo escolar disponibilizado pelo INEP, o que mostra um quadro preocupante, uma vez que a carreira que apresentaremos a seguir se aplica a minoria dos profissionais do magistério serrano.

Segundo o IBGE (2022), a taxa de escolarização da população entre 6 e 14 anos é de 98,34 % e, entre a população de 18 anos ou mais de idade, 41,95% possuem o Médio completo. Em relação à distribuição das matrículas do município da Serra, a presente pesquisa buscou analisar a série histórica iniciada em 2008, ano da promulgação da lei do piso do magistério, até o ano de 2024 quando o estudo foi realizado. Desta forma, apresento a seguir o quadro de evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Serra de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024 (Quadro 6). Observa-se o quantitativo de estudantes matriculados na rede municipal: - em 2008, foi de 52,2% do total de estudantes; - em 2012, 54,7% do total de estudantes; - em 2016, 56,6% do total de estudantes; - em 2020, 53,1% do total de estudantes; e - em 2024, 54,9% do total de estudantes.

Dessa forma, tem-se uma média de 54% dos estudantes matriculados na rede municipal, o que corresponde a mais da metade do total. Ou seja, atende a maioria em comparação com a rede estadual responsável por 33,5% e, com a rede privada que atende a 12% desse total, o que sugere que o município precisa de recursos financeiros suficientes para garantir a aplicação da lei do piso para estes profissionais.

Quadro 6 - Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Serra de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024

Ano	2008	2012	2016	2020	2024
Rede Municipal					
Creche	3.076	5.907	6.469	6.921	7.544
Pré-Escola	8.709	9.926	12.833	13.435	13.724
EF Anos Iniciais	22.588	23.707	26.764	27.751	30.935
EF Anos Finais	19.373	17.638	14.029	12.412	14.123
Ensino Médio	0	0	0	0	0
EJA- Fundamental	0	3.256	3.103	2.320	1.405
Ed. Profissional Tec.	0	0	0	0	0
Ed. Especial	1.025	804	1.217	2.159	4.340
Total Municipal	54.771	61.238	64.415	64.998	72.071
Rede Estadual					
Creche	0	0	0	0	0
Pré-Escola	0	0	0	0	0
EF Anos Iniciais	8.134	7.258	6.674	6.535	5.269
EF Anos Finais	8.717	10.292	10.705	14.124	13.469
Ensino Médio	13.804	13.094	13.704	12.591	13.998
EJA- Fundamental	1.794	1.719	1.568	1.667	791
EJA- Ensino Médio	4.403	4.229	4.147	4.306	2.264
Ed. Profissional Tec.	516	1.134	1.169	1.520	2.390
Ed. Especial	88	358	552	1.430	2.217
Total Estadual	37.456	38.084	38.519	42.173	40.398
Rede Privada					
Creche	404	189	166	201	372
Pré-Escola	1.654	1.021	268	605	771
EF Anos Iniciais	4.026	4.112	4.752	5.130	5.374
EF Anos Finais	3.296	3.051	2.905	3.020	3.639
Ensino Médio	1.386	1.475	1.338	1.035	1.319
EJA- Fundamental	13	92	0	0	0
EJA- Ensino Médio	74	81	44	0	437
Ed. Profissional Tec.	1.788	2.559	1.308	5.003	6.422
Ed. Especial	25	42	40	95	308
Total Privada	12.666	12.622	10.821	15.089	18.642
Total no Município	104.893	111.944	113.755	122.250	131.111

Fonte: Censo Escolar do INEP; LDE (2024).

Ressalta-se que os anos selecionados são correspondentes ao final do período da gestão municipal, de forma a observar as diferenças existentes de acordo com a administração política em vigor, analisando como se deu o comportamento da rede local de ensino. Nesse sentido, Serra apresentou uma evolução nas matrículas da Educação Básica de aproximadamente 25% entre os anos de 2008 e 2024, partindo de 54.771 para 72.071 estudantes matriculados. O quadro de estudantes matriculados em 2024 conta com 7.544 em creches, 13.724 nas pré-escolas, 30.935 nas séries iniciais do ensino fundamental, 14.123 nas séries finais, 1.405 da educação de jovens e adultos além de 4.340 estudantes público-alvo da

educação especial distribuídos em todas as etapas de ensino. As matrículas da Educação Infantil representam 29,5% do total, de modo que Ensino Fundamental é a etapa de ensino predominante no município representando aproximadamente 70,5% dos estudantes da rede de ensino. Observa-se que o perfil da rede municipal de ensino da Serra permaneceu o mesmo durante a série histórica analisada.

Quanto aos professores, Serra divide a carreira da educação em dois grupos de professores: os MaPA, que são os formados em pedagogia e atuam séries iniciais do Ensino Fundamental, na Educação Infantil e na educação especial; e os professores MaPB, que são formados em licenciatura plena dividida por área do conhecimento atuando nas séries finais do ensino fundamental. O primeiro grupo atende a maior parte dos estudantes da rede que são os da Educação Infantil e os das séries iniciais do Ensino Fundamental, de modo que 52.203 estudantes que representam 72,43% do total são atendidos por docentes formados em pedagogia conforme quadro 7.

Quadro 7 - Estrutura do magistério público da rede municipal de Serra

Vínculo	Categoria Funcional	Campo de Atuação/ Formação	Jornada Semanal de Trabalho
Efetivo	MaPA	Séries iniciais do ensino fundamental, na educação infantil e na educação especial, se portadores de formação em curso de licenciatura plena em pedagogia para as séries iniciais do ensino fundamental ou em curso de nível médio, na modalidade normal.	25h
	MaPB	Séries finais do ensino fundamental e no ensino médio se portadores de formação em curso de licenciatura plena, respeitada a área de conhecimento ou em programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior, nos termos da legislação vigente.	25h

Fonte: Lei nº 2173, de 31 de março de 1999, "Altera o Plano de Carreira e Vencimentos Aplicáveis aos Profissionais da Educação que Desempenham Funções de Magistério no Sistema de Ensino Público Municipal".

Percebe-se então que existe uma predominância de professores formados em pedagogia ou cursos de licenciatura plena nas áreas específicas do conhecimento que compõem o ensino fundamental como português, matemática, história e geografia. Desta forma, os professores do município têm majoritariamente curso superior e, portanto, deveriam contar com vencimentos equivalentes com as demais carreiras públicas que exigem cursos superiores para ingresso (PNE, 2015).

A valorização docente constitui um dos pilares fundamentais para a melhoria da qualidade da Educação Básica no Brasil. De acordo com a Meta 17 do PNE, os profissionais do magistério devem ter sua remuneração equiparada à de outros profissionais com escolaridade equivalente até o fim da vigência do plano. No entanto, as políticas locais nem sempre refletem esse compromisso.

A presente pesquisa analisou a:

- Lei nº 2.172/1999, que dispõe sobre o Estatuto do Magistério Público do Município de Serra;

- Lei nº 3.185/2008, que altera o enunciado do capítulo IV e os artigos 34, 48 e 54 da lei municipal nº 2.172, de 22 de março de 1999;

- Lei nº 2.173/1999, que altera o plano de carreira e vencimentos dos profissionais do magistério que exercem funções de magistério no sistema municipal de ensino; a Tabela de Salários da Prefeitura Municipal da Serra (maio/2024), disponível no Portal da Transparência do município; e o

- Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope (Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação), acessível no site do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE).

As próximas subseções apresentam as quatro categorias de análise, carga horária, carreira, remuneração e financiamento, do município de Serra-ES.

b. Carga horária do município de Serra-ES

Em relação à carga horária no município, a Lei nº 2.172/1999 utiliza o termo *jornada de trabalho* em seu Capítulo IV, estabelecendo que o professor deve cumprir 25 horas semanais, conforme podemos constatar o que prescreve o art. 34 da Lei nº 3185, de 08 de fevereiro de 2008, "Altera o Enunciado do Capítulo IV e os Artigos 34, 48 e 54 da Lei Municipal Nº 2.172, de 22 de março de 1999 e dá Outras Providências":

Art. 34. A jornada de trabalho do profissional da educação será de 25 horas semanais podendo ser estendida até 50 horas semanais para o profissional detentor de um cargo, de acordo com a necessidade do Sistema Público Municipal de Ensino.

§ 1º Na função de regência de classe, o professor destinará 1/5 da jornada de trabalho semanal para o desenvolvimento de atividades de planejamento, que deverão ser cumpridas na unidade de ensino, ou quando necessário, em outro local designado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º Incluem-se nas atividades aludidas no parágrafo anterior, além das de planejamento destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, as de colaboração com administração da unidade de ensino, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional de acordo com a proposta pedagógica de cada unidade de ensino.

A parte da carga horária destinada ao planejamento — que inclui a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da unidade de ensino, reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada unidade — corresponde a 1/5 da carga horária do professor. Assim, são reservadas apenas 5 horas semanais para essas atividades, o que não atende ao estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, que determina o mínimo de 1/3 da carga horária destinada ao planejamento com uma carga horária de 40 horas semanais.

c. Carreira do município de Serra-ES

A carreira do magistério, segundo a legislação municipal, é composta por professores investidos no cargo por concurso público de provas e títulos, realizado pela Secretaria Municipal de Administração.

A promoção é definida por avanços verticais denominados *níveis* (de I a XII), conforme a Tabela de Vencimentos do município, que estão vinculados à formação dos professores:

Nível I: habilitação específica de ensino médio; **Nível II:** habilitação específica de ensino médio acrescida de estudos adicionais; **Nível III:** habilitação específica de ensino superior em curso de licenciatura de curta duração; **Nível IV:** licenciatura de curta duração acrescida de curso de especialização; **Nível V:** licenciatura plena; **Nível VI:** pós-graduação em curso de especialização com duração mínima de 360 horas; **Nível VII:** mestrado completo em Educação; **Nível VIII:** doutorado completo em Educação (Lei nº 3185/2008).

E a promoção na carreira da Serra é bem simples de ser alcançada, devendo o profissional apresentar a comprovação da nova habilitação que possibilita a elevação de nível na carreira. Essas promoções acontecem em duas datas específicas no dia 10 de março para o profissional que apresentar o comprovante de conclusão da habilitação superior a anterior até 31 de janeiro e em 10 de outubro para o profissional que apresentar o comprovante de conclusão de habilitação superior a anterior até 31 de agosto. Os critérios para a progressão na carreira respeitam a legislação descrita na Lei nº 2173, de 31 de março de 1999 "Altera o plano de carreira e vencimentos aplicáveis aos profissionais da educação que desempenham funções de magistério no sistema de ensino público municipal", conforme pode ser verificada no Quadro 8:

Quadro 8 - Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Serra

VIA ACADÊMICA	VIA NÃO ACADÊMICA
<p>Art. 18 A promoção funcional é a passagem de um nível de habilitação para outro imediatamente superior, na mesma classe do profissional efetivo da educação.</p> <p>§ 1º A promoção funcional a um nível superior do integrante do cargo de carreira do magistério, ocorrerá com a comprovação da nova habilitação específica para correspondente campo de atuação, no cargo em que tiver exercício.</p>	<p>Art. 20 Progressão é a passagem à referência imediatamente superior do mesmo nível e classe a que pertence o profissional efetivo da educação.</p>
<p>Art. 19 A promoção funcional ocorrerá duas vezes no ano:</p> <p>I - Em 10 de março para o profissional da educação que apresentar o comprovante de conclusão da habilitação superior a anterior até 31 de janeiro.</p> <p>II - Em 10 de outubro para o profissional da educação que apresentar o comprovante de conclusão de habilitação superior a anterior até 31 de agosto.</p>	<p>Art. 21 A progressão dos integrantes do quadro do Magistério Público Municipal far-se-á por merecimento e avaliação do desempenho, observados os critérios próprios.</p> <p>§ 1º A progressão por merecimento e avaliação do desempenho, far-se-á... mediante aferição de mérito pela Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério, através de cursos, treinamentos, aperfeiçoamento, especialização, seminários, congressos, participação em órgãos colegiados e outros eventos de caráter educacional promovidos pela Secretaria de Educação da Serra, Sindicato da categoria ou outras entidades, combinados com avaliação do desempenho.</p> <p>§ 2º O interstício mínimo para concorrer à progressão por merecimento e avaliação do desempenho é de 2 (dois) anos.</p> <p>§ 3º A solicitação da progressão por merecimento e avaliação do desempenho será dirigida à Secretaria de Educação da Serra no mês de março.</p>

Fonte: Construído pelo autor. Cf. Lei nº 2173/1999.

Já a progressão funcional, por sua vez, corresponde à passagem para a referência imediatamente superior dentro do mesmo nível e classe do profissional efetivo da educação. Existem 16 referências possíveis, alcançadas de acordo com critérios de merecimento e avaliação de desempenho.

Os professores podem progredir de uma referência para outra a cada dois anos, desde que participem de cursos, treinamentos, aperfeiçoamentos, especializações, seminários, congressos, órgãos colegiados e outros eventos de caráter educacional promovidos pela Secretaria de Educação de Serra, pelo sindicato da categoria ou por outras entidades, combinados com a avaliação de desempenho. Um ponto que chama a atenção na carreira do magistério serranos é o tempo que o professor leva para alcançar o patamar de remuneração mais alto na carreira e se considerarmos que o período mínimo para a mudança de referência é

de dois anos e que a primeira mudança de nível só pode acontecer após o cumprimento do estágio probatório de três anos, o professor do município de Serra leva trinta e cinco anos para alcançar a referência dezesseis, a mais alta no município. Já o ganho em termos percentuais do início para o final da carreira do magistério serrano é 55,79%, de modo que o professor que ingressa nos quadros do magistério recebendo remuneração de R\$ 1.616,95 termina sua carreira recebendo R\$ 2.519,19 no caso deste não mudar de nível no decorrer de sua carreira profissional.

A solicitação da progressão por merecimento e desempenho deve ser encaminhada à Secretaria de Educação da Serra no mês de março de cada ano. A avaliação é realizada por uma Comissão de Desenvolvimento Funcional do Magistério, presidida pelo secretário municipal de Educação, cujos demais membros pertencem ao quadro efetivo do magistério e devem ser substituídos a cada três anos.

Diante do exposto, é possível considerar que o município de Serra apresenta uma carreira estruturada, em conformidade com a Lei nº 11.738/2008 e com o parágrafo único do artigo 206 da Constituição Federal do Brasil.

d. Remuneração do município de Serra-ES

A remuneração inicial apresentada na Tabela de Vencimentos para os cargos do magistério parte de aproximadamente R\$ 1.616,95 (nível magistério), podendo alcançar R\$ 4.503,96 no final da carreira para profissionais do magistério com doutorado, após progressões por níveis, considerando a carga horária de 25 horas semanais, de acordo com a Tabela 3, que demonstra a Tabela de Salários da Prefeitura Municipal da Serra referente ao mês de maio/2024.

Esse valor inicial ainda se encontra abaixo do piso nacional do magistério para 2024 (R\$ 2.862,85 para 25 horas), o que pode configurar descumprimento da Lei Federal nº 11.738/2008. Tal prática expressa uma política de desvalorização profissional, contribuindo para o ciclo de desmotivação e evasão da carreira docente.

Tabela 3 - Tabela de vencimentos do município

TABELA ELEVAÇÃO DE NÍVEL MAGISTERIO																			
Carreira Magistério		Níveis	Referência 05/2024																
Classes			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
Professor MAPA	Professor MAPB	Técnico Pedagogico (TP)	I	1.616,95	1.665,46	1.715,42	1.766,90	1.819,87	1.874,47	1.930,73	1.988,61	2.048,26	2.109,74	2.173,00	2.238,22	2.305,35	2.374,50	2.445,75	2.519,09
			II	1.871,78	1.927,92	1.985,75	2.045,36	2.106,68	2.169,87	2.234,94	2.302,03	2.371,06	2.442,23	2.515,45	2.590,91	2.668,66	2.748,73	2.831,17	2.916,10
			III	2.166,73	2.231,74	2.298,73	2.367,63	2.438,70	2.511,86	2.587,18	2.664,82	2.744,77	2.827,09	2.911,93	2.999,23	3.089,21	3.181,91	3.277,35	3.375,67
			IV	2.508,22	2.583,45	2.660,94	2.740,81	2.823,00	2.907,70	2.994,92	3.084,77	3.177,30	3.272,64	3.370,82	3.471,94	3.576,09	3.683,38	3.793,86	3.907,67
			V	2.903,49	2.990,59	3.080,32	3.172,73	3.267,91	3.365,94	3.466,94	3.570,94	3.678,04	3.788,39	3.902,06	4.019,08	4.139,66	4.263,87	4.391,80	4.523,53
			VI	3.361,09	3.461,89	3.565,79	3.672,75	3.782,92	3.896,42	4.013,30	4.133,69	4.257,66	4.385,43	4.516,95	4.652,51	4.792,06	4.935,84	5.083,90	5.236,43
			VII	3.890,78	4.007,51	4.127,72	4.251,54	4.379,09	4.510,47	4.645,79	4.785,14	4.928,70	5.076,55	5.228,87	5.385,73	5.547,29	5.713,69	5.885,10	6.061,66
			VIII	4.503,96	4.639,07	4.778,24	4.921,61	5.069,24	5.221,29	5.377,93	5.539,28	5.705,46	5.876,62	6.052,92	6.234,51	6.421,51	6.614,21	6.812,60	7.017,00

Fonte: Site da Prefeitura Municipal de Serra (2024).

Conforme Gatti (2022), a desvalorização salarial impacta diretamente na permanência e na atratividade da carreira, agravando a evasão de profissionais qualificados da Educação Básica.

A remuneração inicial de R\$ 1.616,95 para professores de nível magistério é significativamente inferior ao piso nacional de 2024 (R\$ 2.862,85 para 25 horas). Isso representa não apenas descumprimento da legislação, mas também uma prática institucional de desvalorização da docência (Brasil, 2008).

Conforme nos informa a revista do Sindiupes, o sindicato dos trabalhadores em educação pública do Espírito Santo, a administração municipal da Serra usa do subterfúgio de complementar os vencimentos de seus professores de modo a alcançar os valores estabelecidos pela legislação nacional. Porém, essa complementação não é paga ao trabalhador sob a forma de vencimento base e sim como gratificação que não compõe a salário final do trabalhador quando ele se aposenta, situação que fragiliza a vida econômica dos servidores do município.

Como aponta Gatti (2022), a desvalorização salarial está diretamente associada à evasão de profissionais qualificados da Educação Básica. Além disso, os baixos salários dificultam a atração de novos talentos para a docência, especialmente em áreas como matemática, física e química, onde há alta demanda e escassez de profissionais. O efeito disso é um sistema educacional com professores sobrecarregados, mal remunerados e desmotivados.

Tabela 4 - Tabela de vencimentos do município com complementação

TABELA DE VENCIMENTOS DA REDE SERRA**Magistério - 25 horas**

		2024 SERRA															
		REFERÊNCIAS															
Variação % níveis	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
15,76%	I	1.539,88	1.586,08	1.633,66	1.682,67	1.733,15	1.785,14	1.838,70	1.893,86	1.950,67	2.009,19	2.069,47	2.131,55	2.195,50	2.261,37	2.329,21	2.399,08
15,76%	II	1.782,57	1.836,04	1.891,12	1.947,86	2.006,29	2.066,48	2.128,48	2.192,33	2.258,10	2.325,84	2.395,62	2.467,49	2.541,51	2.617,76	2.696,29	2.777,18
15,76%	III	2.063,50	2.125,40	2.189,16	2.254,84	2.322,48	2.392,16	2.463,92	2.537,84	2.613,98	2.692,40	2.773,17	2.856,36	2.942,05	3.030,32	3.121,22	3.214,86
15,76%	IV	2.388,70	2.460,37	2.534,18	2.610,20	2.688,51	2.769,18	2.852,24	2.937,81	3.025,94	3.116,72	3.210,22	3.306,53	3.405,72	3.507,89	3.613,13	3.721,52
15,76%	V	2.765,16	2.848,12	2.933,56	3.021,57	3.112,22	3.205,58	3.301,75	3.400,80	3.502,83	3.607,91	3.716,15	3.827,63	3.942,46	4.060,74	4.182,56	4.308,04
15,76%	VI	3.200,95	3.296,98	3.395,89	3.497,77	3.602,70	3.710,78	3.822,11	3.936,77	4.054,87	4.176,52	4.301,81	4.430,87	4.563,80	4.700,71	4.841,73	4.986,98
15,76%	VII	3.705,42	3.816,59	3.931,09	4.049,02	4.170,49	4.295,60	4.424,47	4.557,20	4.693,92	4.834,74	4.979,78	5.129,17	5.283,05	5.441,54	5.604,79	5.772,93
15,76%	VIII	4.289,40	4.418,08	4.550,62	4.687,14	4.827,76	4.972,59	5.121,77	5.275,42	5.433,68	5.596,69	5.764,59	5.937,53	6.115,66	6.299,13	6.488,10	6.682,74

		Complementação paga pelo Município da Serra para acompanhar a Lei n.º 11.738 de 16 de julho de 2008 - PSPN															
		REFERÊNCIAS															
Variação % níveis	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
15,76%	I	1.322,98	1.276,78	1.229,20	1.180,19	1.129,71	1.077,72	1.024,16	969,00	912,19	853,67	793,39	731,31	667,36	601,49	533,65	463,78
15,76%	II	1.080,29	1.026,82	971,74	915,00	856,57	796,38	734,38	670,53	604,76	537,02	467,24	395,37	321,35	245,10	166,57	85,68
15,76%	III	799,36	737,46	673,70	608,02	540,38	470,70	398,94	325,02	248,88	170,46	89,69	6,50				
15,76%	IV	474,16	402,49	328,68	252,66	174,35	93,70	10,62									
15,76%	V	97,70	14,74														
15,76%	VI																
15,76%	VII																
15,76%	VIII																

		Respeitando-se a Lei n.º 11.738 de 16 de julho 2008 - Piso Salarial Profissional Nacional - MEC (reajustes desde seu vigor)															
		REFERÊNCIAS															
Variação % níveis	Nível	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
15,76%	I	2.862,86	2.948,75	3.037,21	3.128,32	3.222,17	3.318,84	3.418,40	3.520,96	3.626,59	3.735,38	3.847,44	3.962,87	4.081,75	4.204,21	4.330,33	4.460,24
15,76%	II	3.314,05	3.413,47	3.515,87	3.621,35	3.729,99	3.841,89	3.957,15	4.075,88	4.198,14	4.324,08	4.453,80	4.587,42	4.725,04	4.866,79	5.012,79	5.163,18
15,76%	III	3.836,34	3.951,43	4.069,97	4.192,07	4.317,84	4.447,37	4.580,79	4.718,21	4.859,76	5.005,55	5.155,72	5.310,39	5.469,70	5.633,80	5.802,81	5.976,89
15,76%	IV	4.440,95	4.574,18	4.711,40	4.852,74	4.998,33	5.148,28	5.302,72	5.461,81	5.625,66	5.794,43	5.968,26	6.147,31	6.331,73	6.521,68	6.717,33	6.918,85
15,76%	V	5.140,84	5.295,07	5.453,92	5.617,54	5.786,06	5.959,64	6.138,43	6.322,59	6.512,26	6.707,63	6.908,86	7.116,13	7.329,61	7.549,50	7.775,98	8.009,26
15,76%	VI	5.951,04	6.129,57	6.313,46	6.502,86	6.697,95	6.898,88	7.105,85	7.319,03	7.538,60	7.764,75	7.997,70	8.237,63	8.484,76	8.739,30	9.001,48	9.271,52
15,76%	VII	6.888,92	7.095,59	7.308,46	7.527,71	7.753,54	7.986,15	8.225,73	8.472,50	8.726,68	8.988,48	9.258,13	9.536,88	9.821,95	10.116,61	10.420,11	10.732,71
15,76%	VIII	7.974,62	8.213,85	8.460,27	8.714,08	8.975,50	9.244,76	9.522,11	9.807,77	10.102,00	10.405,06	10.717,22	11.038,73	11.369,89	11.710,99	12.062,32	12.424,19

- Obs.:
- O Piso Nacional referente a 25 horas semanais para o Nível I Referência 1 em 1º de janeiro de 2024 é de R\$ 2.862,86
 - Reajuste à partir de 1º de JANEIRO de 2024, dada pela Lei n.º 5.902, de 11 de dezembro de 2023 - no índice de 3,27%
 - A defasagem em relação ao PISO é de: **85,91%**

Fonte: Boletim Informativo do Sindicato dos Trabalhadores em Educação Pública do Espírito Santo (abril/2024).

A propósito, a análise do quadro 9 sobre a remuneração média dos profissionais do magistério entre os anos de 2014 e 2020 demonstra que a média salarial dos professores da Serra Sempre esteve acima dos valores estabelecidos pelo piso do magistério.

Quadro 9 - Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Serra (25 horas semanais)

Ano	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneração Bruta em R\$	3.335,87	3.513,85	3.819,36	3.783,19	3.927,48	3.879,20	3.874,95
Com Superior	3.335,11	3.515,32	3.827,53	3.793,11	3.936,59	3.881,80	3.883,07
Sem Superior	3.354,95	3.480,35	3.639,51	3.568,47	3.740,66	3.794,31	3.646,31

Fonte: Censo Escolar do INEP.

As informações apresentadas foram coletadas junto ao INEP, baseadas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e os valores estão calculados de acordo com a carga horária de 25 horas semanais de trabalho, por ser a jornada de trabalho estabelecida no estatuto do magistério serrano. Os dados são nominais e não foram corrigidos pela inflação para fins de comparação com o piso do magistério da época.

Os valores do piso do magistério para a jornada de 25 horas semanais foram em 2014- R\$1060,86; 2015- R\$1198,61; 2016- R\$1334,77; 2017- R\$1436,75; 2018- R\$1534,77; 2019- R\$1598,58 e 2020- R\$1803,90, respectivamente. Podemos notar que, mesmo os profissionais do magistério sem curso superior, receberam remuneração superior ao valor do piso nos anos aqui analisados, porém, é importante destacar que estão incluídas na remuneração as vantagens da carreira tanto referente à formação do profissional, a evolução vertical, quanto do tempo de serviço dedicado à rede, evolução horizontal. Com isso, apesar da remuneração média estar acima do valor mínimo estabelecido pela lei nº 11.738/08, o magistério serrano recebe valores menores que os demais profissionais com escolaridade equivalente no município. Ademais, a discrepância entre o piso legal e os valores reais compromete o cumprimento das metas do PNE, que prevê a equiparação do rendimento médio dos professores ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente (Meta 17). Sem políticas de valorização compatíveis com as exigências da carreira, o sistema educacional segue operando em condições de precariedade estrutural (Brasil, 2014).

e. Financiamento do município de Serra-ES

Para a análise do financiamento da educação no município de Serra, foram utilizados o Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope 2024, os dados disponibilizados pelo painel de controle do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo e a Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024.

No Relatório de Execução Orçamentária de 2024, analisou-se o percentual da receita própria de impostos em relação ao total da receita resultante de impostos investidos na educação, a fim de compreender a capacidade do município da Serra em implementar políticas públicas nacionais, como o cumprimento do piso do magistério.

Em 2024, Serra arrecadou R\$ 701.134.344,24 em impostos como IPTU, ITBI, ISS e IRRF, evidenciando sua elevada capacidade de arrecadação, compatível com o dinamismo de sua economia, conforme já demonstrado em seções anteriores desta pesquisa. Esse montante representa 41,46% da arrecadação total de receitas provenientes de impostos, que totalizou R\$ 1.690.821.475,92 em 2024. Isso demonstra que o município possui considerável capacidade de arrecadação própria a ser aplicada na educação.

Cabe destacar que esse valor não corresponde diretamente ao montante investido na educação. Do total arrecadado com impostos, o mínimo constitucional a ser aplicado na área

educacional é de 25%. Em 2024, o município da Serra ultrapassou esse patamar, investindo 29,49% dos recursos arrecadados com impostos na educação.

A receita proveniente de impostos do município que compõe o Fundeb em 2024 foi de R\$ 195.118.758,05. O total de recursos do Fundeb recebido pelo município no mesmo ano foi de R\$ 502.870.641,11, conforme registrado no Relatório Resumido da Execução Orçamentária do SIOPE. Esse montante inclui o superávit de exercícios anteriores e as complementações da União, como o VAAR, repassado ao município no exercício analisado.

O Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, contudo, não contabiliza esses valores complementares em seu painel de controle. Dessa forma, apresenta o valor de R\$ 473.105.039,85 como o total de recursos do Fundeb no município da Serra em 2024.

Mais relevante para os objetivos desta pesquisa, entretanto, é analisar a diferença entre a arrecadação municipal — enviada a cesta do Fundeb sob a forma de impostos — e os recursos efetivamente retornados ao município para o financiamento da educação pública.

Essa disparidade revela elementos cruciais para a compreensão da capacidade local de implementação de políticas nacionais, especialmente no tocante à valorização profissionais do magistério e ao cumprimento da Lei nº 11.738/2008. A diferença entre o valor arrecadado e o valor recebido pelo município decorre da ampla rede de ensino da Serra, conforme já destacado anteriormente.

Em 2024, o município recebeu R\$ 277.986.281,80 a mais do que repassou ao Fundeb, o que representa um acréscimo de 142,47%, tal como demonstrado na tabela 4. Esse dado evidencia a importância da política de fundos para o financiamento da educação pública local, especialmente em municípios com grande demanda educacional.

Nota-se que, na série histórica demonstrada a seguir, Serra sempre recebeu mais recursos do que destinou ao Fundeb de modo que em 2008 destinou R\$ 62,58 milhões e recebeu R\$ 100,95 milhões do fundo o que representou um ganho de R\$ 37,61 milhões, o que representa uma razão de 1,61 do valor recebido pelo valor destinado, o que significa que o valor dos recursos recebidos pelo Fundeb é igual a 1,29 vezes o valor dos recursos que o município destinou. Essa diferença entre o valor destinado e o recebido pelo município teve um crescimento durante o período analisado sendo em 2012 destinado R\$ 73,18 milhões e recebido R\$ 160,68 milhões numa razão de 2,19 entre os valores destinados e recebidos representando um resultado líquido de R\$ 87,18 milhões. Em 2016, o valor destinado foi de R\$ 78,67 milhões e o recebido do Fundeb R\$ 198,12 milhões com um balanço de 2,51 entre o destinado e o recebido e um resultado líquido de R\$ 118,73 milhões de ganho para o município. Nos anos de

2020 e 2024, a razão entre o destinado e o recebido se estabilizou em 2,50 vezes sendo enviado R\$ 107,41 milhões e recebido R\$ 269,25 milhões em 2020 com um ganho de R\$ 161,71 milhões e no último ano analisado, o de 2024, com R\$ 195,11 milhões destinados e R\$ 489,04 milhões recebidos.

Tabela 5 - Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Serra de 2008 a 2024

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Receitas destinadas ao Fundeb (R\$ milhões)	62,58	73,18	78,67	107,41	195,11
Receitas Recebidas do Fundeb (R\$ milhões)	100,95	160,68	198,12	269,25	489,04
Resultado líquido das transferências do Fundeb (R\$ milhões)	37,61	87,18	118,73	161,71	277,98
Balanço Fundeb: recebido/destinado	1,61	2,19	2,51	2,50	2,50

Fonte: SIOPE (2024).

Ressalta-se que a composição da Receita Líquida de Impostos de Serra (RLI) demonstra certo crescimento, o que pode ser observado na tabela 6. De acordo com os dados do SIOPE, para o ano de 2024, o município obteve um total de R\$1.690,8 bilhões de receita de impostos, distribuída entre R\$ 701,1 milhões de receita própria, R\$ 157,1 milhões de transferências federais e R\$ 835 milhões de transferências estaduais. A variação do primeiro ano de análise para o último equivale a uma diferença de 72% na RLI, 82% da receita própria, 74% de transferência federal e 63% de transferência estadual.

Tabela 6 - Evolução da Receita Líquida de Impostos de Serra de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões) *

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
RLI	471	564	646	874,9	1.690,8
Rec. Própria	124	196	247,2	331	701,1
Transf. Federal	39,5	51,1	71,1	82	157,1
Transf. Estadual	306,6	316,8	325,3	461,7	835

Fonte: SIOPE

Os dados indicam e comprovam a evolução da Receita Líquida de Impostos, a partir da consideração dos valores referentes ao ano de execução do orçamento, como pode ser verificado na tabela 7.

Tabela 7 - Composição da Receita Líquida de Impostos de Serra de 2008 a 2024 (% do total)

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Imp. Prop./RLI	26,3	34,7	38,2	37,8	41,4
Transf. Federais/RLI	8,3	9	11	9,3	9,2
Transf. Estaduais/RLI	65,1	56,1	50,3	52,7	49,3

Fonte: SIOPE

Em 2024, as transferências estaduais equivaleram a 49,3% do total de impostos, o que representou o maior montante de receita, seguido de 41,4% de impostos próprios do município e apenas 9,2% de transferências federais o que demonstra que a Serra depende muito pouco do governo federal.

Do total de recursos do Fundeb investidos na educação municipal em 2024, Serra aplicou 83,63% na remuneração do magistério. Com esse índice, o município ocupou a 28ª posição no ranking estadual quanto ao percentual do Fundeb destinado à valorização profissionais do magistério como pode ser verificado na figura 5.

Vale ressaltar que a Lei nº 14.113/2020, que regulamenta o Fundeb permanente, estabelece o mínimo de 70% da aplicação dos recursos na remuneração dos profissionais do magistério em efetivo exercício, portanto, o referido município cumpre e supera a prescrição legal.

Corroborando com esse resultado as informações acerca dos gastos com MDE no período analisado, de acordo com a tabela 8. A tabela 8, a seguir, apresenta os gastos com MDE no município da Serra, para os anos de 2008 a 2024, dados retirados do SIOPE.

Tabela 8- Gastos com MDE em Serra de 2008 a 2024 (R\$ milhões)

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Educação Infantil	33,39	64,57	109,12	147,92	280,03
Ensino Fundamental	125,50	169,51	189,73	241,83	512,22
Total das Despesas com Ações Típicas de MDE	158,96	234,08	298,85	389,75	792,26
Mínimo de 25% da Receita Resultante de Impostos em MDE %	25,57	25,98	28,05	26,28	29,50

Fonte: SIOPE

Em 2024, os gastos com Manutenção e Desenvolvimento do Ensino no município corresponderam ao total de R\$792,26 milhões, sendo aplicados 29,5% das receitas resultantes de impostos com MDE, índice acima do estabelecido pela Constituição Federal de 1988. Este foi o maior percentual aplicado encontrado na série histórica. Comparando o valor total gasto em MDE de 2024 com o de 2008 é averiguado um crescimento de 3,93 pontos percentuais do

mínimo percentual aplicado. E quando subtraímos do total gasto com o MDE o que é oriundo do Fundeb, que na Serra é de R\$ 473.105.039,85, chegamos ao valor de R\$ 319.155.927,85 que é a margem de investimento no desenvolvimento do sistema de ensino serrano uma vez que o município utiliza 83,63% do fundo com pagamento de pessoal.

Por fim, para analisar o financiamento da educação no município de Serra, foi utilizada a Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024, que estabelece o valor mínimo anual por aluno (VAAT-MIN) em R\$ 8.481,21 para o ano de referência da pesquisa. O município da Serra, no entanto, aplicou R\$ 10.992,78 por aluno, valor obtido através da divisão do total gasto do MDE dividido pelo número de matrículas do município que apresenta resultado superior ao mínimo estabelecido pela União, o que demonstra que a aplicação por estudante superou o mínimo exigido pela referida portaria federal.

Dessa forma, é possível concluir que Serra apresenta uma boa capacidade de arrecadação tributária, destina um percentual significativo de suas receitas para o desenvolvimento da educação, é beneficiada pela política de fundos e aplica por aluno mais do que o mínimo estabelecido pelo governo federal.

Entre os municípios analisados, Serra se destaca como aquele com maior capacidade estatal para a implementação de políticas públicas voltadas à valorização do magistério, como prevê a Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial nacional dos professores. Assim, o não pagamento do piso por parte do município parece refletir menos uma limitação financeira, apesar dos problemas estruturais do financiamento da educação no Brasil, e mais uma dissociação entre a agenda política nacional e as prioridades da agenda local.

4.2 MUNICÍPIO DE LINHARES-ES

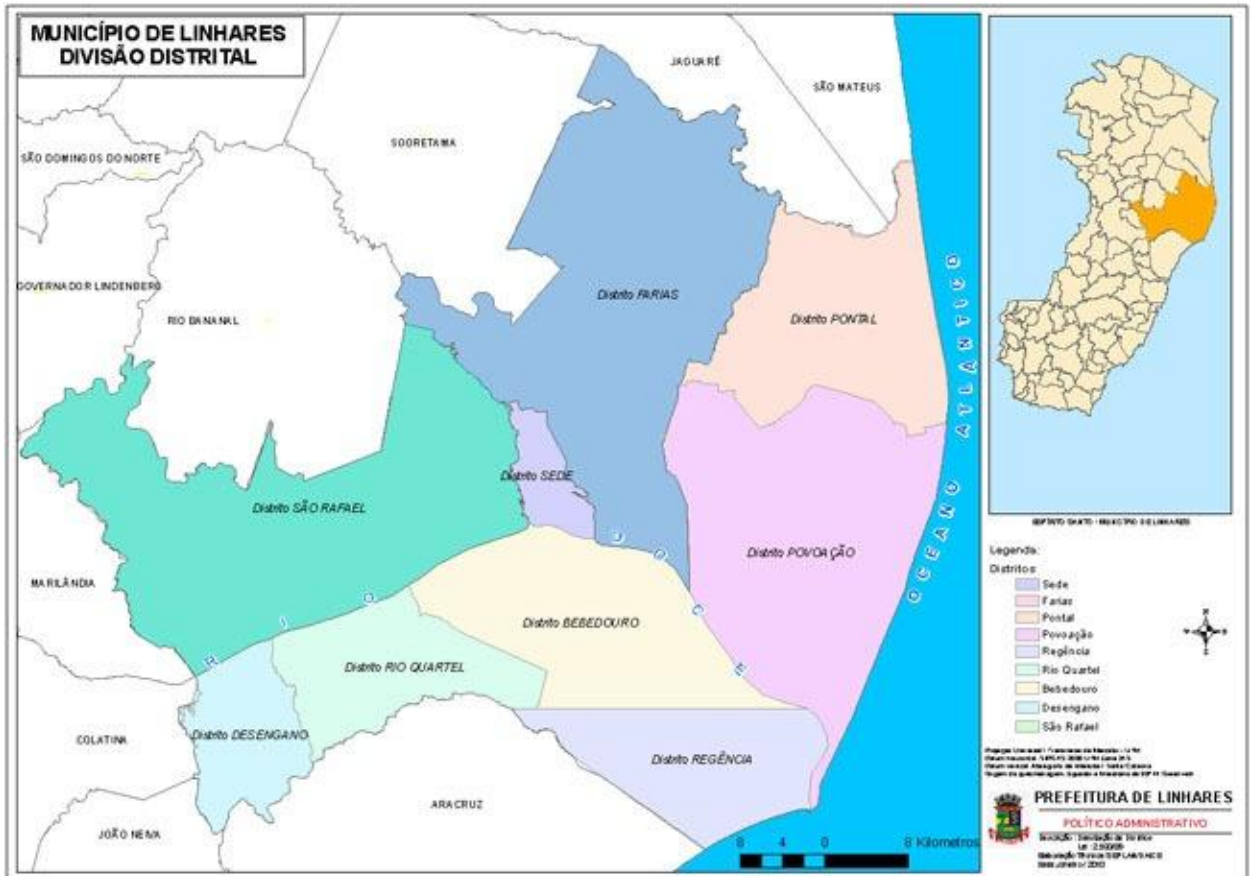
O município de Linhares é o maior do norte do estado do Espírito Santo, tanto em extensão territorial, com 3.496,263 km², quanto em população, somando 166.786 habitantes (Censo, 2022) (Mapa 3). A estimativa populacional para 2024 é de 181.912 habitantes, crescimento que se deve ao fato de Linhares possuir a economia mais desenvolvida da região. O município abriga indústrias do polo moveleiro, motores elétricos, setor metalúrgico, rochas ornamentais e da agroindústria, com destaque para as empresas voltadas à produção de água de coco e polpas de frutas. Além disso, Linhares mantém uma relevante atividade agrária, sendo o maior exportador brasileiro de mamão papaya, especialmente para os mercados consumidores da Europa e dos Estados Unidos.

Criado no ano de 1833, o município de Linhares, localizado no norte do estado do Espírito Santo, teve origem em um povoamento denominado Coutins, datado de 1800. Linhares foi instituído com o objetivo de abranger todos os territórios ao norte do estado, excetuando-se São Mateus, que já havia se tornado município em 1764 (Pauli, 2017). O território de Linhares incluía áreas que hoje correspondem aos municípios de Linhares, Rio Bananal, Colatina, Baixo Guandu, Pancas, São Gabriel da Palha, Sooretama e partes de Ibirajú, Santa Teresa e Itaguaçu.

Essa diversidade territorial sob uma única administração resultou em diferenças significativas no ritmo de desenvolvimento das regiões do município. O distrito de Colatina destacou-se economicamente, impulsionado pela colonização italiana, desenvolvendo-se mais do que a sede de Linhares e assumindo o domínio administrativo do município. Linhares somente retomou sua condição de sede municipal em 1943, quando se emancipou de Colatina.

A cidade passou, então, a se desenvolver em ritmo acelerado, alcançando os melhores indicadores econômicos e sociais do norte do estado, com um IDH de 0,724, sendo o 17º colocado no ranking estadual no IDH e 1191º no nacional entre os municípios brasileiros. e uma taxa de escolarização de 98,5% entre a população de 6 a 14 anos apesar de apenas 35,08% das pessoas de 18 anos ou mais de idade terem o ensino médio completo e superior incompleto.

O PIB do município foi de R\$8.036.007.000,00 que ao ser dividido pela população gira em torno de R\$44.705,34 de riqueza dividida entre a população. Claro que o produto interno bruto dividido pelo número de habitantes não é uma medida exata para se mensurar a divisão da riqueza no município e por isso recorreremos a outros indicadores como por exemplo a receita líquida de impostos dividida pela quantidade de habitantes do município que para Linhares foi de R\$3.301,83 ano por habitante em 2024 segundo os dados do RREO do SIOPE.



Fonte: Prefeitura Municipal de Linhares. Município de Linhares- divisão distrital. 2025.

Os salários mensais dos trabalhadores formais do município foram de R\$2.545,20 segundo o censo de 2022, valor semelhante ao já apurado pelo censo de 2010 quanto ao rendimento médio domiciliar do município que era de R\$2.347,10 por domicílio. A renda per capita do município do norte capixaba era de R\$1.162,06 por pessoa para o ano de 2010, segundo os dados coletados pelo censo o que mostra um padrão razoável de rendimentos por habitantes. É evidente existem muitas desigualdades no município de Linhares e que muitos linharenses vivem com bem menos que estes valores apresentados, mas a presente descrição nos serve para traçarmos o perfil do município que estudamos, de acordo com o Quadro 10.

Quadro 10 - Dados gerais do município de Linhares

ANO	DADOS GERAIS	ÍNDICES/VALORES
2024	RLI/hab (R\$)	3.301,83
2022	População	166.786
2022	Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade	98,5 %
2022	Pessoas de 18 anos ou mais de idade com ensino médio completo e superior incompleto	35,08%
Conclusão		
2022	Salário médio mensal dos trabalhadores formais (R\$)	2.545,20
2021	PIB (R\$)	8.036.007.000,00
2021	PIB per capita (R\$)	44.705,34
2010	Rendimento médio domiciliar (R\$)	2.347,10
	Renda <i>per capita</i> (R\$)	1.162,06
	IDH	0,724
	Posição no ranking estadual no IDH	17º
	Posição no ranking nacional no IDH	1191º

Fonte: IBGE Cidades (2025); SIOPE (2024).

a. Dados educacionais gerais do município de Linhares-ES

A rede educacional de Linhares é a 6ª maior do Espírito Santo, com 93 escolas, sendo a única no estado que possui uma autarquia municipal voltada ao ensino superior, oferecendo cursos de Administração, Direito, Pedagogia e até uma pós-graduação *lato sensu* em Especialização em Políticas Públicas de Desenvolvimento Social.

A taxa de escolarização de 98,5 % entre a população de 6 a 14 anos segundo os dados do IBGE de 2022. Trata-se da 6ª maior do Espírito Santo, com 93 escolas, sendo a única no estado que possui uma autarquia municipal voltada ao ensino superior, oferecendo cursos de Administração, Direito, Pedagogia e até uma pós-graduação *lato sensu* em Especialização em Políticas Públicas de Desenvolvimento Social.

Na Educação Básica, Linhares conta com 27.743 estudantes matriculados e 2.210 professores atuando na rede sendo 1.440 concursados o que equivale a 65,15% do total. O município apresenta uma diversidade significativa em sua estrutura educacional, com escolas urbanas e 25 escolas rurais com características bastante distintas entre si, o que torna desafiadora a tarefa de gerir a educação municipal.

Como feito nos demais municípios analisados, separamos a distribuição de matrículas por etapa da educação básica iniciando a série histórica em 2008, quando foi promulgada a lei do piso do magistério, passando pelos anos em que terminaram cada uma das administrações locais e, portanto, os anos de 2012, 2016, 2020 e 2024, de acordo com o Quadro 11. Com isso podemos identificar como se comportou a rede municipal de educação de Linhares no decorrer dos últimos anos.

Quadro 11 - Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Linhares de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024

Ano	2008	2012	2016	2020	2024
Rede Municipal					
Creche	3.425	3.797	4.194	4.081	4.635
Pré-Escola	3.903	4.074	4.165	4.485	4.705
EF Anos Iniciais	9.230	10.040	10.007	10.448	11.739
EF Anos Finais	4.617	4.591	5.265	5.754	6.664
Ensino Médio	0	0	0	0	0
EJA- Fundamental	0	0	28	0	0
Ed. Profissional Tec.	0	0	0	0	0
Ed. Especial	175	339	494	858	1.490
Total Municipal	21.350	22.841	24.153	25.626	29.233
Rede Estadual					
Creche	0	0	0	0	0
Pré-Escola	0	0	0	0	0
EF Anos Iniciais	2.433	2.100	1.392	417	252
EF Anos Finais	4.073	3.692	3.712	3.128	2.060
Ensino Médio	4.180	4.131	3.928	4.303	4.369
EJA- Fundamental	1.101	1.311	1.660	1.803	891
EJA- Ensino Médio	746	702	1.668	1.455	948
Ed. Profissional Tec.	73	377	333	202	819
Ed. Especial	77	169	275	497	466
Total Estadual	12.683	12.482	12.968	11.805	9.805
Rede Privada					
Creche	174	221	268	187	248
Pré-Escola	496	344	430	508	462
EF Anos Iniciais	1.070	1.302	1.531	1.792	2.000
EF Anos Finais	988	1.009	1.015	1.102	1.390
Ensino Médio	555	506	594	443	582
EJA- Fundamental	0	0	0	0	0
EJA- Ensino Médio	0	0	0	0	0
Ed. Profissional Tec.	881	1.148	1.136	734	731
Ed. Especial	17	8	24	54	131
Total Privada	4.181	4.538	4.998	4.820	5.544
Total no Município	38.214	39.861	42.119	42.251	44.582

Fonte: Censo Escolar do INEP; LDE (2024).

Percebe-se que o município de Linhares atendeu a 59,5% dos estudantes, enquanto a rede estadual atendeu a 29% e a rede privada apenas 11,5%, ou seja, a rede municipal atende praticamente o dobro das outras duas dependências administrativas. Portanto, o município precisaria garantir o recebimento da lei do piso a maioria dos professores que atuam em Linhares, considerando o maior percentual de matriculados.

Linhares partiu de 21.350 estudantes matriculados em sua rede municipal de ensino em 2008 para 29.233 em 2024, o que equivale a aproximadamente 27%. Os dados mais atuais que foram coletados dão conta de que Linhares tem 4.635 estudantes matriculados em creches, 4.705 em pré-escolas, 11.739 nos anos iniciais do ensino fundamental, 6.664 no ensino fundamental II e 1.490 estudantes público-alvo da educação especial. Como foi feito anteriormente, separamos os estudantes atendidos por professores de educação básica I (PEB I) que atuam na Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental dos professores de Educação Básica II (PEB II) que atuam nas disciplinas específicas do Ensino Fundamental e da educação especial. Linhares tem 21.078 estudantes atendidos por profissionais do magistério (docentes) formados em pedagogia o que representa 72% do total de modo que os estudantes do ensino fundamental II são minoria no município.

O Quadro 12 mostra como está organizada a carreira dos profissionais do magistério no município de Linhares.

Quadro 12 - Estrutura do magistério público da rede municipal de Linhares-ES

CARGOS EFETIVOS			
SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA	CAMPO DE ATUAÇÃO	VAGAS
Professor	Professor de Educação Básica I	Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental	1350
	Professor de Educação Básica II	Disciplinas específicas do Ensino Fundamental e da Educação Especial	450
Técnico Pedagógico	Técnico Pedagógico	Unidades Escolares ou Assistência Pedagógica ou Inspeção Escolar no âmbito da estrutura básica da Secretaria Municipal de Educação	170

Fonte: Lei Complementar nº 052, de 29 de dezembro de 2017, "Dispõe Sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Magistério do Município de Linhares e dá Outras Providências".

Como podemos constatar, a maior parte dos professores do município são os PEB I, o que nos mostra uma nuance do perfil dos profissionais do magistério da rede municipal de Linhares. Para analisar as políticas de valorização do magistério, utilizamos como fontes principais a Lei nº 1813/1994, que estabelece o estatuto do magistério público do município de Linhares; a Lei Complementar nº 052/2017, que trata do plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do magistério do município; e o Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope (Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação), disponível no site do FNDE (Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação).

No plano de cargos, carreira e remuneração do município, encontra-se a tabela de vencimentos do magistério de Linhares, que será utilizada para a análise da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério municipais, conforme a Figura 3 demonstra.

Figura 3 - Linhares: tabela de vencimentos do município

ANEXO IV																		
Tabelas de Vencimentos dos Cargos do Quadro do Magistério Público do Município de Linhares																		
PEB I e PEB II - 25 h		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VIII	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	R\$ 5.913,86	R\$ 6.209,55	
VII	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	
VI	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	
V	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	
IV	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	
III	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	
II	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	
I	R\$ 1.436,75	R\$ 1.508,59	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	
Técnico Pedagógico 25 h		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VII	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	R\$ 5.913,86	R\$ 6.209,55	
VI	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	
V	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	
IV	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	
III	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	
II	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	
I	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	

Fonte: Prefeitura Municipal de Linhares-ES (2024).

As próximas subseções apresentam as quatro categorias de análise: carga horária, carreira, remuneração e financiamento, do município de Linhares-ES, com vistas a compreender as políticas de valorização do magistério.

b. Carga horária do município de Linhares-ES

A carga horária do magistério municipal de Linhares é de 25 horas semanais, com parte desse tempo destinada ao planejamento do professor, conforme estabelecido pela Lei nº 1813/1994, que trata do estatuto do magistério público. Assim, 1/5 da carga horária é reservada a atividades não interativas com os educandos, como planejamento, aperfeiçoamento, formação continuada e demais atividades designadas pelo poder público como podemos observar nos artigos 59, 60 e 61 da Lei:

Art. 59 A jornada básica de trabalho do professor que atua no pré, 1º e 2º graus, independentemente do regime de trabalho, será de 25 (vinte e cinco) horas-aulas semanais, sendo 1/5 destinadas ao planejamento.

§ 1º A jornada básica de trabalho do professor, poderá ser estendida para 40 (quarenta) horas-aulas semanais, sendo 1/5 deste total para planejamento, de acordo com a

necessidade de ensino e interesse do Professor.

Art. 60 Para os técnicos pedagógicos em educação que atuam em escolas de Pré, 1º e 2º graus, a jornada básica de trabalho será de 25 (vinte e cinco) horas semanais, podendo ser estendido para 40 (quarenta) horas de acordo com a necessidade do ensino e interesse do profissional.

Art. 61 Será de 30 (trinta) horas a jornada básica de trabalho do membro do Magistério que exerça atividades administrativas no Sistema Municipal de Educação.

O município de Linhares, portanto, não cumpre, no quesito carga horária, o que é estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, que determina que 1/3 da carga horária docente deve ser destinada a atividades de planejamento com uma carga horária de 40 horas semanais. Essa situação fragiliza a qualidade do trabalho docente, uma vez que apenas 5 horas semanais são destinadas a planejamento/aperfeiçoamento no regime de 25 horas semanais. Essa situação obriga os profissionais do magistério a se ocuparem em mais de uma rede de ensino no intuito de comporem uma remuneração que atenda as suas necessidades financeiras.

c. Carreira do município de Linhares-ES

O magistério público municipal é dividido em três categorias básicas: os professores da Educação Básica I, que atuam na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental; os professores da Educação Básica II, que ministram disciplinas específicas do Ensino Fundamental e da Educação Especial; e, por fim, os técnicos pedagógicos, que devem ser graduados em pedagogia, e ocupam os cargos de administrativo escolar, supervisor escolar, orientador educacional e inspetor escolar. Integram ainda a carreira do magistério os auxiliares, como os secretários escolares e os auxiliares de secretaria.

A tabela de vencimentos do município apresenta dois tipos distintos de evolução. As progressões verticais estão relacionadas à formação dos professores, com cinco níveis para os professores da Educação Básica I (ensino médio na modalidade normal, licenciatura plena em pedagogia, especialização, mestrado e doutorado) e cinco níveis para os professores da Educação Básica II (graduação superior de licenciatura plena em disciplinas específicas do Ensino Fundamental, especialização, mestrado e doutorado). Na Educação Especial, o município exige graduação de licenciatura plena em pedagogia com especialização na área de atuação. Os técnicos pedagógicos, comumente chamados de pedagogos nas escolas, contam com quatro níveis verticais em sua carreira: graduação superior de licenciatura plena em pedagogia, especialização, mestrado e doutorado.

Para a progressão vertical de carreira, são elencados como critérios: estabilidade no cargo; ter exercido as atribuições do cargo por três anos no grau e nível em que se encontra; não ter sofrido aplicação de pena disciplinar de suspensão ou ter recebido, no máximo, uma penalidade de advertência ou repreensão nos últimos três anos; ter obtido duas avaliações de desempenho superiores à média do grupo ocupacional a que pertence; não possuir três ou mais faltas injustificadas nos últimos três anos; e ter obtido qualificação profissional (graduação, especialização, mestrado ou doutorado).

Nota-se, aqui, que há critérios mais rigorosos para a evolução vertical na carreira quando comparamos Linhares à Serra, onde a qualificação profissional é o principal critério para a mudança de nível. Já em relação à evolução horizontal na carreira do magistério linharensense, observa-se, na tabela de vencimentos, a existência de 17 graus que podem ser alcançados por professores e técnicos pedagógicos. Os critérios para a progressão são o tempo de serviço — sendo possível a mudança a cada três anos — e a avaliação de desempenho. Assim, para progredir horizontalmente, os profissionais do magistério devem ser estáveis, ter exercido suas funções no grau anterior sem ter sofrido pena disciplinar de suspensão, ou ter recebido, no máximo, uma penalidade de advertência ou repreensão; além disso, devem ter obtido duas avaliações de desempenho superiores à média do grupo ocupacional a que pertencem e não possuir três ou mais faltas injustificadas nos últimos três anos.

Desta forma, para alcançar o maior patamar remuneratório no município de Linhares, os profissionais do magistério precisam de cinquenta e três anos de efetivo exercício na profissão, se considerado que a primeira progressão só pode acontecer após os três anos de estágio probatório e que cada mudança de grau só pode ser requerida após três anos de trabalho. Assim, os 118,28% de evolução remuneratória prevista entre o início e final da carreira do magistério são quase impossíveis de serem alcançados no decorrer da carreira.

A evolução na carreira do município de Linhares, tal como demonstra o Quadro 13, está prevista com acréscimos de 10% nos vencimentos a cada mudança de nível e de 5% a cada mudança de grau. Contudo, o artigo 13 da Lei Complementar nº 052/2017, que trata do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração, estabelece que tais progressões poderão variar conforme a disponibilidade orçamentária. Esse dispositivo pode limitar ou até impedir as mudanças de nível e grau quando não há previsão específica no orçamento municipal, dificultando a valorização efetiva dos profissionais do magistério.

Quadro 13 - Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Linhares

VIA ACADÊMICA	VIA NÃO ACADÊMICA
<p>Art. 12 A evolução funcional nos cargos de provimento efetivo ocorrerá da seguinte forma:</p> <p>I - Progressão Vertical, com diferenciação mínima de 10,25% entre os Níveis da carreira;</p>	<p>Art. 12 A evolução funcional nos cargos de provimento efetivo ocorrerá da seguinte forma:</p> <p>II - Progressão Horizontal, com diferenciação mínima de 5% entre os Graus da Carreira.</p>
<p>Art. 13 A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá obrigatoriamente assegurar recursos suficientes para viabilizar:</p> <p>I - a Progressão Vertical de 10% (dez por cento) dos profissionais do magistério habilitados do quadro, a cada processo;</p>	<p>Art. 13 A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá obrigatoriamente assegurar recursos suficientes para viabilizar:</p> <p>II - a Progressão Horizontal de 20% (vinte por cento) dos profissionais do magistério habilitados do quadro, a cada processo.</p>
<p>Art. 16 A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.</p>	<p>Art. 18 A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.</p>
<p>Art. 17 Está habilitado à Progressão Horizontal o profissional do magistério que cumulativamente:</p> <p>I - possuir estabilidade no cargo;</p> <p>II - houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;</p> <p>III - no interstício dos 03 (três) anos:</p> <p>a) não tiver sofrido aplicação de pena disciplinar de suspensão;</p> <p>b) tiver sofrido aplicação de apenas 01 (uma) pena disciplinar de advertência ou repreensão;</p> <p>IV - houver obtido 2 (duas) avaliações de desempenho superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;</p> <p>V - não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais faltas injustificadas;</p> <p>VI - cursos de capacitação ministrados pelo Centro de Formação da SEME.</p> <p>Parágrafo único. A média a que se refere o inciso IV do caput deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 60 (sessenta) pontos.</p>	<p>Art. 19 Está habilitado à Progressão Vertical o profissional do magistério que, cumulativamente:</p> <p>I - possuir estabilidade no cargo;</p> <p>II - houver exercido as atribuições do cargo pelo interstício de 3 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;</p> <p>III - no interstício dos 03 (três) anos: a) não tiver sofrido aplicação de pena disciplinar de suspensão; b) tiver sofrido aplicação de apenas 01 (uma) pena disciplinar de advertência ou repreensão;</p> <p>IV - houver obtido 2 (duas) avaliações de desempenho superiores à média do Grupo Ocupacional a que pertence, consideradas as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;</p> <p>V - não possuir, durante o interstício, 3 (três) ou mais faltas injustificadas;</p> <p>VI - houver obtido qualificação profissional, seguindo as exigências dispostas no Anexo III desta Lei e observado o disposto no artigo 20 desta Lei Complementar.</p> <p>Parágrafo único. A média a que se refere o inciso IV do caput deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 60 (sessenta) pontos.</p>

Fonte: Lei Complementar nº 052/2017, “Dispõe sobre o plano de cargos, carreiras e remuneração dos profissionais do magistério do município de Linhares e dá outras providências”.

Dessa forma, o município de Linhares atende ao artigo 6º da Lei nº 11.738/2008, que determina que o ente federado deve regulamentar o plano de carreira do magistério. No entanto, o faz com obstáculos mais complexos para a evolução na carreira, o que compromete a efetividade da valorização profissionais do magistério no município do norte do Espírito Santo.

d. Remuneração do município de Linhares-ES

No quesito remuneração, Linhares inicia os vencimentos do magistério em R\$ 1.436,75 para professores da Educação Básica I e II, com carga horária de 25 horas semanais, e em R\$ 1.584,02 para os técnicos pedagógicos, com a mesma carga horária. Os vencimentos iniciais mais elevados alcançados pela carreira no município são de R\$ 2.844,67 para doutores, tanto no caso dos professores quanto dos técnicos pedagógicos.

No plano de cargos, carreira e remuneração do município, encontra-se a tabela de vencimentos do magistério de Linhares, que será utilizada para a análise da carreira e da remuneração dos profissionais do magistério municipais, conforme a Figura 4 demonstra.

Figura 4 - Linhares: tabela de vencimentos do município

ANEXO IV																	
Tabelas de Vencimentos dos Cargos do Quadro do Magistério Público do Município de Linhares																	
PEB I e PEB II - 25 h																	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VIII	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	R\$ 5.913,86	R\$ 6.209,55
VII	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25
VI	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61
V	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66
IV	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87
III	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13
II	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71
I	R\$ 1.436,75	R\$ 1.508,59	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
Técnico Pedagógico 25 h																	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
VIII	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25	R\$ 5.913,86	R\$ 6.209,55
VI	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61	R\$ 5.364,04	R\$ 5.632,25
V	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66	R\$ 4.865,35	R\$ 5.108,61
IV	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87	R\$ 4.413,01	R\$ 4.633,66
III	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13	R\$ 4.002,73	R\$ 4.202,87
II	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71	R\$ 3.630,60	R\$ 3.812,13
I	R\$ 1.584,02	R\$ 1.663,22	R\$ 1.746,38	R\$ 1.833,70	R\$ 1.925,38	R\$ 2.021,65	R\$ 2.122,73	R\$ 2.228,87	R\$ 2.340,31	R\$ 2.457,33	R\$ 2.580,20	R\$ 2.709,21	R\$ 2.844,67	R\$ 2.986,90	R\$ 3.136,25	R\$ 3.293,06	R\$ 3.457,71
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q

Fonte: Prefeitura Municipal de Linhares-ES (2024).

Esse valor, entretanto, permanece abaixo do piso nacional do magistério vigente em 2024 (R\$ 2.862,85 para 25 horas semanais), o que evidencia o descumprimento da Lei Federal nº 11.738/2008. Tal descumprimento reflete uma política de subvalorização profissional, contribuindo para o ciclo de desmotivação e evasão da carreira docente. Assim, Linhares também não cumpre o critério da **remuneração** nas políticas públicas de valorização do magistério, uma vez que não assegura o pagamento do piso nacional.

É importante apresentar também a remuneração média dos profissionais do magistério do município do norte capixaba, conforme pode ser observado no quadro a seguir.

Quadro 14 - Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Linhares (25h/sem.)

Ano	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneração Bruta em R\$	2048,63	2241,74	2293,20	2425,05	2539,41	2581,44	2724,04
Com Superior	2107,70	2306,65	2340,90	2465,17	2556,88	2582,78	2726,37
Sem Superior	1290,84	1434,48	1523,39	1667,20	1730,87	-	-

Fonte: Censo Escolar do INEP (2024).

As informações apresentadas foram coletadas junto ao INEP baseadas na RAIS. E a remuneração média dos profissionais do magistério de Linhares entre os anos de 2014 e 2020, para 25 horas semanais, foi sempre superior aos valores estabelecidos pelo piso nacional do magistério que foi de R\$1060,86 em 2014, R\$1198,61 em 2015, R\$1334,77 em 2016, R\$1436,75 em 2017, R\$1534,77 em 2018, R\$1598,58 em 2019 e de R\$1803,90 em 2020. Importante ressaltar que os valores apresentados no quadro são referentes a 25 horas semanais de trabalho, carga horária referente a jornada de trabalho estabelecida no estatuto do magistério linharensense. Os dados apresentados são nominais e não foram corrigidos pela inflação para fins de comparação com o piso do magistério da época.

Mesmo que os profissionais do magistério sem curso superior tenham recebido remuneração superior ao valor do piso nos anos aqui analisados, é importante destacar que estão incluídas na remuneração as vantagens da carreira, tanto referentes à formação do profissional da evolução vertical, quanto do tempo de serviço dedicado à rede na evolução horizontal. E os campos que não apresentaram valores de remuneração tiveram menos de quatro profissionais do magistério registrados no Censo.

Linhares, assim como Serra, complementa os valores da remuneração de seus servidores de modo a alcançar o piso do magistério para aqueles que recebem menos do que está estabelecido pela lei nº 11.738/08 em sua tabela de vencimentos. E, portanto, pelas informações que podemos visualizar a carreira do magistério no mais rico município do norte capixaba não é atrativa o que precariza ainda mais a profissão dos profissionais do magistério docente.

e. Financiamento do município de Linhares-ES

Para analisar o financiamento da educação no município de Linhares, assim como feito anteriormente, utilizamos o Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope (2024), os dados disponibilizados pelo painel de controle do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo e a Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024.

A partir do relatório de execução orçamentária de 2024, verificamos o percentual da receita própria de impostos do município em relação ao total da receita resultante de impostos investidos na educação. Em 2024, Linhares arrecadou R\$ 175.814.857,16 em impostos como IPTU, ITBI, ISS e IRRF, o que representa 29,27% da arrecadação total de receitas resultantes de impostos, que foi de R\$ 600.643.952,96. Esses dados indicam que o município possui uma baixa arrecadação própria de impostos a ser aplicada na educação.

Além disso, Linhares não aplicou o mínimo constitucional de 25% das receitas de impostos em educação, conforme determinado pela Constituição Federal. Em 2024, o município investiu 24,97%, demonstrando o descumprimento desse parâmetro constitucional, o que fragiliza ainda mais a efetividade das políticas públicas educacionais locais.

A receita em impostos do município que compõe o Fundeb em 2024 foi de R\$ 82.112.042,73 e o total dos recursos do Fundeb foi de R\$ 211.660.612,41, lembrando que a diferença entre os dados do Siope e os divulgados pelo Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo ocorre devido à inclusão do superávit de exercícios anteriores e demais complementações federais. Linhares também destina menos recursos de imposto ao Fundeb do que recebe de acordo com sua quantidade de matrículas. Linhares recebeu, então, R\$ 118.029.919,49, valor 143,74% a mais do que o enviado ao Fundeb. Sendo assim, a política de fundos também beneficia o município do norte capixaba. Comprovadamente a partir dos dados referentes a evolução da Receita Líquida de Impostos, conforme tabela 9.

Na série histórica, portanto, Linhares destinou R\$15,89 milhões e recebeu R\$ 36,29 milhões do Fundeb com um ganho de R\$20,4 milhões em 2008 o que representou um balanço de 2,28 entre o destinado e o recebido. Em 2012 destinou R\$28,52 milhões e recebeu R\$62,41

milhões com um ganho de R\$33,78 milhões apresentando uma razão de 2,18 no valor destinado comparado com o recebido. Já em 2016 o valor destinado foi de R\$35,01 milhões e o recebido de R\$ 80,34 milhões com um ganho de R\$45,09 milhões em uma razão de 2,29. E a partir de 2020 Linhares apresentou aumento considerável nos recursos do Fundeb com R\$54,89 milhões destinados e R\$108,64 recebidos em 2020 e R\$82,11 milhões destinados e R\$208,64 milhões recebidos com um ganho de R\$118,02 milhões em 2024 o que representou a maior razão entre o destinado e o recebido com 2,54 vezes.

Tabela 9 - Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Linhares de 2008 a 2024

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Receitas destinadas ao Fundeb (R\$ milhões)	15,89	28,52	35,01	54,89	82,11
Receitas Recebidas do Fundeb (R\$ milhões)	36,29	62,41	80,34	108,64	208,64
Resultado líquido das transferências do Fundeb (R\$ milhões)	20,40	33,78	45,09	53,74	118,02
Balanço Fundeb: recebido/destinado	2,28	2,18	2,29	1,97	2,54

Fonte: SIOPE

Ressalta-se que a composição da Receita Líquida de Impostos de Linhares (RLI) demonstra certo crescimento, o que pode ser observado na tabela 10. Tendo R\$600,6 milhões de RLI em 2024 divididos em R\$175,8 milhões em receitas próprias, 154,5 de transferências federais e R\$270,1 milhões em transferências estaduais. A variação do primeiro ano de análise para o último equivale a uma diferença de 75,8% na RLI, 67,4% da receita própria, 83,2% de transferência federal e 77% de transferência estadual.

Tabela 10 - Evolução da Receita Líquida de Impostos de Linhares de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões)*

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
RLI	145,2	204,7	238,4	369,1	600,6
Rec. Própria	57,2	61,6	58,4	87,9	175,8
Transf. Federal	26	49,3	71,2	82	154,5
Transf. Estadual	61,9	93,7	108,7	199,1	270,1

Fonte: SIOPE

Nota explicativa: Os valores considerados são referentes ao ano de execução do orçamento

Já em relação a porcentagem da RLI de Linhares em 2024, as transferências estaduais representaram 45%, as federais 25,7% e a receita própria de impostos representou 29,2% da receita líquida de impostos como é demonstrado na tabela 11 abaixo.

Tabela 11- Composição da Receita Líquida de Impostos de Linhares de 2008 a 2024 (% do total)

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Imp. Prop./RLI	39,3	30,1	24,5	23,8	29,2
Transf. Federais/RLI	17,9	24,1	29,8	22,2	25,7
Transf. Estaduais/RLI	42,6	45,7	45,6	53,9	45

Fonte: SIOPE

Do montante investido em educação pelo Fundeb em 2024, Linhares aplicou 91,27% em remuneração do magistério, sendo o 6º município com maior percentual do Fundeb gasto com a remuneração dos profissionais do magistério.

Em relação aos gastos com a MDE em 2024, Serra aplicou R\$271,78 milhões com a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino no município, sendo aplicados 24,98% das receitas resultantes de impostos com MDE, índice ligeiramente abaixo do estabelecido pela Constituição Federal de 1988. É importante ressaltar que este foi o menor percentual apresentado na série histórica conforme podemos constatar na tabela 12 a seguir.

Tabela 12 - Gastos com MDE em Linhares de 2008 a 2024 (R\$ milhões)

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Educação Infantil	13,78	31,02	48,68	70,48	110,43
Ensino Fundamental	42,94	58,59	59,95	81,77	161,35
Ensino Médio	0,075	-	1,64	-	-
Ensino Superior	0,73	4	4,82	6,87	-
Ensino Profissional não integrado ao Ensino Regular	0,071	12	3,14	-	-
Total das Despesas com Ações Típicas de MDE	57,61	105,72	118,24	159,13	271,78
Mínimo de 25% da Receita Resultante de Impostos em MDE %	25,02	26,44	26,19	25,90	24,98

Fonte: SIOPE

Dessa forma, a margem de investimento da educação linharensense é de R\$ 71.646.650,36 o que representa o que sobra do MDE subtraídos os recursos do Fundeb que são utilizados em 91,27% em gasto com pessoal.

Além dos dados apresentados anteriormente, também utilizamos a Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024, que estabelece o valor de R\$ 8.481,21 como VAAT-MIN — o valor anual mínimo por aluno aplicado no ano analisado pela pesquisa. No caso do município de Linhares, o valor aplicado do MDE dividido pela quantidade de matrículas na esfera municipal foi de R\$ 9.297,32, indicando que o município aplicou por aluno apenas uma quantia superior ao mínimo estabelecido pela referida portaria.

Então, Linhares configura-se como um município com arrecadação média de impostos, que investe um percentual inferior ao mínimo constitucional de 25% em educação, sendo beneficiado pela política de fundos por receber mais recursos do Fundeb do que contribui. Ainda que ultrapasse o VAAT-MIN, o município investe apenas o essencial por aluno e não utiliza integralmente os recursos do Fundeb para a remuneração do magistério.

O município do norte capixaba, portanto, demonstra possuir relativa capacidade financeira para promover melhorias na educação por meio de políticas públicas voltadas à valorização do magistério, especialmente no que diz respeito à remuneração. Em 2024, por exemplo, os profissionais do magistério com titulação de doutorado recebiam R\$ 2.844,67, valor ainda inferior ao piso nacional do magistério estabelecido para professores em início de carreira com formação em nível médio, que era de R\$ 2.862,85 para uma carga horária de 25 horas semanais. Tal discrepância evidencia a situação difícil do município diante de uma arrecadação de impostos pequena perante o tamanho de sua rede de ensino.

4.3 MUNICÍPIO DE MUNIZ FREIRE-ES

Muniz Freire é um pequeno município localizado na região sul do estado do Espírito Santo, com área territorial de 678,804 km² e população de 18.153 habitantes, conforme o Censo de 2022, e estimativa populacional de 18.811 habitantes para 2024, observado no mapa 4. Assim, apresenta crescimento populacional tímido quando comparado aos municípios de Serra e Linhares, analisados anteriormente. A economia local baseia-se principalmente na agropecuária, destacando-se a produção de café e a criação de gado como principais atividades.

R\$1.355,76 valor muito a baixo do salário médio dos trabalhadores formais o que demonstra haver muito trabalho informal no município aliado a uma concentração da riqueza nas mãos dos trabalhadores formais.

O IDH do município é de 0,645, estando o município na 74ª posição no ranking estadual e em 3201º quando comparado a todos os municípios do Brasil, segundo dados do Censo de 2010.

Quadro 15 - Dados gerais do município de Muniz Freire

ANO	DADOS GERAIS	ÍNDICES/VALORES
2024	RLI/hab (R\$)	3.854,34
2022	População	18.153
2022	Taxa de escolarização de 6 a 14 anos de idade	99,47 %
2022	Pessoas de 18 anos ou mais de idade com ensino médio completo e superior incompleto	26,81%
2022	Salário médio mensal dos trabalhadores formais (R\$)	2.302,80
2021	PIB (R\$)	383.337.710,00
2021	PIB per capita (R\$)	22.318,22
2010	Rendimento médio domiciliar (R\$)	1.355,76
	Renda <i>per capita</i> (R\$)	700,18
	IDH	0,645
	Posição no ranking estadual no IDH	74º
	Posição no ranking nacional no IDH	3201º

Fonte: IBGE Cidades (2025); SIOPE (2024).

a. Dados educacionais gerais do município de Muniz Freire-ES

A rede municipal de ensino, condizente com o porte do município, é pequena, contando com 13 escolas, sendo quatro localizadas em áreas rurais, dedicadas à educação infantil e ao ensino fundamental. A rede atende 2.561 estudantes e possui um corpo docente composto por 277 professores e apenas 55 destes são concursados o que equivale a apenas 19,85% do total dos profissionais do magistério mostrando que a carreira que apresentaremos na análise do município se aplica a menos de 1/5 dos profissionais do magistério do município.

O percentual de pessoas com 18 anos ou mais que tem ensino médio completo no município é de 26,81% dos habitantes com ensino médio e curso superior incompleto segundo os dados do censo em 2022. A escolarização da população entre 6 e 14 anos é de 99,47 %, conforme informações do IBGE em 2022, no Quadro 16.

Quadro 16 - Evolução de matrículas municipais da Educação Básica de Muniz Freire de 2008, 2012, 2016, 2020 e 2024

Fonte:
Escolar do
LDE

Rede Municipal	2008	2012	2016	2020	2024
Creche	65	180	242	283	318
Pré-Escola	523	401	458	492	546
EF Anos Iniciais	1.439	1.232	1.060	980	1.031
EF Anos Finais	1.198	894	748	634	666
EJA- Fundamental	125	28	0	0	0
Ed. Especial	0	67	80	97	123
Total Municipal	3.350	2.802	2.588	2.486	2.684
Rede Estadual					
Creche	0	0	0	0	0
Pré-Escola	0	0	0	0	0
EF Anos Iniciais	248	209	206	247	272
EF Anos Finais	306	487	303	352	293
Ensino Médio	667	634	706	529	509
EJA- Fundamental	40	44	84	53	17
EJA- Ensino Médio	40	41	64	25	26
Ed. Profissional Tec.	23	21	100	0	130
Ed. Especial	19	15	31	64	63
Total Estadual	1.343	1.451	1.494	1.270	1.310
Rede Privada					
Creche	0	0	0	0	0
Pré-Escola	0	0	0	0	0
EF Anos Iniciais	0	0	0	0	0
EF Anos Finais	0	0	0	0	0
Ensino Médio	0	0	0	0	0
EJA- Fundamental	0	0	0	0	0
EJA- Ensino Médio	0	0	0	0	0
Ed. Profissional Tec.	0	0	0	0	0
Ed. Especial	0	0	0	0	0
Total Privada	0	0	0	0	0
Total no Município	4.693	4.253	4.082	3.756	3.994

Censo
INEP;
(2024).

A dependência administrativa municipal atende 67% dos estudantes, não há escolas privadas, e a rede estadual é responsável por 33,% do total de matriculados; conseqüentemente, o maior número de professores está concentrada na rede municipal, o que demanda maior esforço por parte dessa dependência administrativa com relação ao cumprimento da lei do piso.

Muniz Freire foi o único dos municípios analisados que diminuiu o número de estudantes matriculados durante a série histórica analisada partindo de 3.350 alunos em 2008 e 2.684 em 2024, o que representa uma diminuição de 19.8% nas matrículas da rede municipal. Os dados mais recentes dão conta de que as creches têm 318 crianças, as pré-escolas 546, o ensino fundamental I tem 1.031 estudantes, o fundamental II 666 e 123 estudantes do município são público-alvo da educação especial.

Dos 2.684 estudantes matriculados na rede municipal, 1.895 frequentam as classes da Educação infantil e os primeiros anos do Ensino Fundamental, o que representa 70% da rede. E isso quer dizer que a maioria destes estudantes são atendidos por professores de classe A, que são aqueles que atendem a Educação Infantil (creches e pré-escolas) e aos primeiros anos do Ensino Fundamental que possuem formação superior em pedagogia ou habilitação específica do Ensino Médio, na modalidade Normal. Os demais são atendidos por profissionais do magistério de classe B, que atendem aos anos finais do Ensino Fundamental com formação específica na área do conhecimento lecionada. Além desses, a lei nº 2.721/2022 criou a classe E formada por professores que atendem aos estudantes público-alvo da educação especial e os técnicos pedagógicos que compõem a classe P na estrutura do magistério municipal de Muniz Freire como pode-se observar no Quadro 17 a seguir.

Quadro 17 - Estrutura do magistério público da rede municipal de Muniz Freire

Vínculo	Categoria Funcional	Campo de Atuação/ Formação	Jornada Semanal de Trabalho
Efetivo	¹ Classe A	Anos iniciais do ensino fundamental (1º ao 5º ano), na educação infantil (pré-escolar e creche), os portadores de formação em curso de licenciatura plena em pedagogia, normal superior para os anos iniciais do ensino fundamental	25h
	¹ Classe B	Anos finais (6º ao 9º ano) do ensino fundamental os portadores de formação em curso de licenciatura plena, respeitada área de conhecimento, ou em programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior	25h
	² Classe E	Educação Especial os portadores de licenciatura plena em educação especial	25h
	¹ Classe P	Técnico-pedagógicos com habilitação específica em nível de graduação de curso de licenciatura de graduação plena em Pedagogia ou em nível de pós-graduação com habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Educacional e Administração Escolar	25h

Fonte: ¹Lei nº 1.716, de 01 de julho de 2004, " Institui o plano de carreira e vencimentos dos profissionais do magistério público municipal de Muniz Freire - ES"; ²Lei nº 2.721, de 20 de outubro de 2022, "altera lei nº 1.716/2004, que institui o plano de carreira e vencimentos dos profissionais do magistério público municipal de Muniz Freire – ES"

Para a análise das políticas públicas de valorização do magistério, foram utilizados como fontes a lei nº 1.715/2004, que institui o estatuto dos profissionais do magistério público municipal de Muniz Freire; a lei nº 1.716/2004, que institui o plano de carreira e vencimentos dos profissionais do magistério público municipal; a lei nº 2.721/2022, que atualizou a tabela

de vencimentos do magistério municipal; e o Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope, disponível no site do FNDE.

b. Carga horária do município de Muniz Freire-ES

A carga horária do magistério municipal de Muniz Freire é de 25 horas semanais, sendo 1/3 desse tempo destinado a atividades não interativas com estudantes, como o planejamento, que deve ser cumprido prioritariamente na unidade escolar onde o profissional do magistério está lotado, conforme previsto no artigo 37, §1º, da lei nº 1.715/2004. Tal disposição indica que o município atende à legislação nacional que estabelece o piso salarial nacional do magistério. Comprovado por meio da legislação:

Art. 37 A jornada mínima de trabalho do profissional da Educação efetivo será de 25 (vinte cinco) horas semanais, podendo ser estendida de acordo com a necessidade do Sistema Público Municipal de Ensino.

§ 1º Ao professor será reservado 1/3 (um terço) da jornada de trabalho semanal, para atividades de planejamento, que deverá ser cumprido prioritariamente na Unidade Escolar onde o mesmo encontrar-se vinculado ou, excepcionalmente, em local definido pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, sempre em acordo com a Direção Escolar.

Art. 38 Por insuficiência de carga horária na disciplina ou área de estudo de sua titulação, o professor deverá completar sua carga horária em outras disciplinas ou outra Unidade de Ensino (Lei nº 1.715, de 01 de julho de 2004, " Institui o estatuto dos profissionais do magistério público municipal de Muniz Freire - ES")

Entretanto, um aspecto que fragiliza a carreira do profissional do magistério está no artigo 38 da mesma lei, que determina que o professor que não conseguir completar a carga horária em uma única unidade de ensino deve assumir outras disciplinas ou completar a jornada em outra unidade escolar. Tal situação torna a relação do profissional da educação com a escola mais fragilizada dado que este precisa dividir a sua atenção com diferentes comunidades escolares e conseqüentemente tendo menor possibilidade de conhecer as especificidades de cada escola na qual trabalha. A composição da jornada de trabalho prevista pela lei do piso é de 40 horas semanais, conforme podemos encontrar na lei nº11.738/08, e esta composição de carga horária tem por objetivo evitar com que os profissionais do magistério tenham que dividir o seu tempo em diferentes redes de ensino no intuito de compor seus rendimentos em uma só rede de forma a prover suas necessidades econômicas. Porém como constatamos nos municípios analisados a realidade está longe do esperado pela legislação federal.

b. Carreira do município de Muniz Freire-ES

A categoria do magistério municipal de Muniz Freire é composta por professores divididos em classes: classe A, dedicada à educação infantil e às séries iniciais do ensino fundamental; classe B, destinada às séries finais do ensino fundamental; classe E, referente à educação especial; e classe P, que abrange os técnicos pedagógicos, conforme esclarecido anteriormente.

O ingresso no magistério municipal ocorre mediante concurso público de provas, ou de provas e títulos. Após o cumprimento do estágio probatório, o profissional do magistério é enquadrado no nível de formação correspondente, conforme os sete níveis definidos: Nível I: habilitação específica do ensino médio, modalidade Normal; Nível II: habilitação específica do ensino médio acrescida de estudos adicionais; Nível III: habilitação específica do ensino superior obtida em curso de licenciatura de curta duração; Nível IV: habilitação específica do ensino superior obtida em curso de licenciatura plena; Nível V: pós-graduação em curso de especialização com duração mínima de 360 horas; Nível VI: curso completo de mestrado em educação; Nível VII: curso completo de doutorado em educação.

Os professores dedicados à educação especial devem possuir licenciatura plena em educação especial. Já os técnicos pedagógicos são divididos em três níveis: Nível I: graduação em licenciatura plena em Pedagogia ou pós-graduação com habilitação em Supervisão Escolar, Orientação Educacional ou Administração Escolar, permitindo que professores licenciados em disciplinas específicas, com pós-graduação em pedagogia, atuem como pedagogos; Nível II: curso completo de mestrado em educação; Nível III: curso completo de doutorado em educação.

A promoção de nível no município depende da apresentação do diploma emitido pela instituição de ensino, o que incentiva a formação continuada do profissional do magistério, configurando uma política assertiva de valorização profissional. Quanto à progressão funcional, que corresponde à evolução horizontal na carreira, esta pode ocorrer a cada dois anos de exercício, iniciando-se após o término do estágio probatório, mediante avaliação de desempenho, e está dividida em dez referências, conforme demonstra o Quadro 18.

Quadro 18 - Progressão na carreira dos profissionais do magistério de Muniz Freire

VIA ACADÊMICA	VIA NÃO ACADÊMICA
<p>Art. 17. A promoção funcional é a elevação do profissional do magistério, efetivo, por ascensão, de um nível de habilitação para outro mais elevado, dentro da mesma classe, no cargo em que o servidor tiver exercício;</p> <p>§ 1º - Fará jus à promoção o servidor que comprovar a titulação correspondente à nova habilitação prevista na hierarquia</p>	<p>Art. 18. A progressão é a passagem do profissional do magistério, efetivo, à referência imediatamente superior, do mesmo nível e classe a que pertence.</p> <p>Art. 19. A Progressão do profissional da educação obedecerá a critérios unicamente de merecimento com avaliação de desempenho, no exercício das atribuições específicas do cargo que ocupa.</p> <p>§ 1º. A progressão de que trata o caput deste artigo observará o</p>

dos níveis, com documento expedido pela Instituição formadora.	interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontre do Sistema de Ensino Público Municipal de Muniz Freire - ES contados da conclusão do período de estágio probatório e far-se-á mediante apuração do mérito pela Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional do Magistério, onde será aferida e valorada a demonstração de proficiência profissional adquirida através de cursos, seminários, congressos e outros eventos educacionais e publicações científicas na área educacional, combinada com a avaliação periódica de desempenho.
<p>§ 3º - A Promoção Funcional ocorrerá duas vezes ao ano:</p> <p>I - Em 1º de março para o profissional da educação que mediante requerimento apresentar os documentos exigidos neste artigo, o qual deverá ser protocolado impreterivelmente até o dia 31 de janeiro.</p> <p>II - Em 1º de outubro para o profissional da educação que mediante requerimento apresentar os documentos exigidos neste artigo, o qual deverá ser protocolado impreterivelmente até o dia 31 de agosto.</p>	Art. 20. Fica criada a Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional do Magistério, composta por 07 (sete) membros, nomeados pelo Chefe do Poder Executivo, sendo 03 (três) representantes indicados pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Desporto e Turismo e 03 (três) representantes indicados pelo sindicato de classe do servidor e o Secretário Municipal de Educação, Cultura, Desporto e Turismo.
	<p>§ 1º - A Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional do Magistério, terá como membro nato e presidente que será o Secretário Municipal de Educação, Cultura, Desporto e Turismo; os demais representantes deverão pertencer ao quadro permanente do magistério público municipal e possuir curso de graduação.</p> <p>§ 2º - A organização e o funcionamento da Comissão Permanente de Avaliação e Desenvolvimento Funcional do Magistério será regulamentada, por Decreto do Chefe do Poder Executivo no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da vigência da presente Lei.</p> <p>§ 3º - A renovação dos membros da Comissão prevista neste artigo se dará de três em três anos.</p>
	§ 4º - Os membros da Comissão não serão remunerados, devendo suas horas de atividade serem computadas nas horas de planejamento do profissional do magistério municipal dela integrante.

Fonte: Lei nº 1.716, de 01 de julho de 2004, " Institui o plano de carreira e vencimentos dos profissionais do magistério público municipal de Muniz Freire - ES".

A comissão avaliadora dos profissionais do magistério é composta por sete membros: o secretário municipal de educação, três representantes da secretaria municipal de educação e três representantes indicados pelo sindicato da categoria. A avaliação considera o desempenho periódico dos docentes, sua participação em cursos, seminários, congressos, outros eventos educacionais e publicações científicas na área. O tempo que o profissional da educação de Muniz Freire leva para alcançar o patamar mais alto de sua carreira é de vinte e três anos, dado que são dez referências e que o servidor pode mudar de uma para a seguinte a cada dois anos. E a evolução em termos remuneratórios dos profissionais do magistério em Muniz Freire é de 83,84% entre o início e o final da carreira.

Dessa forma, a carreira do magistério em Muniz Freire revela-se atrativa, com evolução incentivada e facilitada pela administração pública, sem entraves significativos para a progressão funcional.

d. Remuneração do município de Muniz Freire-ES

Em relação à remuneração do magistério, é importante destacar que o artigo 48, inciso I, do estatuto municipal assegura o direito ao piso salarial do magistério, prevendo revisão geral anual, porém sem estabelecer um índice específico para os reajustes. O último reajuste nos vencimentos do magistério municipal de Muniz Freire ocorreu em 2022, descumprindo, portanto, a previsão do artigo 48, que determina reajuste anual. A remuneração inicial para os professores da classe A, que atuam na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental, é de R\$ 1.459,57. Para os professores da classe B, cujo nível mínimo de formação corresponde a cursos superiores de curta duração, o valor inicial é de R\$ 1.898,32. Ressalta-se que, na classe A, os profissionais do magistério com curso superior de curta duração também recebem vencimentos equivalentes a R\$ 1.898,32, o que indica equidade entre as classes A e B no que tange aos vencimentos.

Os valores iniciais de remuneração não atendem ao piso nacional do magistério vigente em 2022, que era de R\$ 2.403,51 para 25 horas semanais, e não foram reajustados anualmente conforme prevê o estatuto, de modo a alcançar o montante de R\$ 2.862,85, valor do piso nacional praticado em 2024, ano de referência desta pesquisa, como demonstra a Figura 5.

Figura 5 - Tabela de vencimentos do magistério municipal de Muniz Freire-ES

CARREIRAS/CLASSES, NÍVEIS E REFERÊNCIAS - MAGISTÉRIO											
CARREIRA CLASSES	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR MAPA	I	1.459,57	1.561,74	1.671,06	1.788,04	1.913,20	2.047,12	2.190,42	2.343,75	2.507,81	2.683,36
PROFESSOR MAPA	II	1.661,96	1.778,30	1.902,78	2.035,97	2.178,49	2.330,98	2.494,15	2.668,74	2.855,56	3.055,45
PROFESSOR MAPA	III	1.898,32	2.031,20	2.173,39	2.325,52	2.488,31	2.662,49	2.848,87	3.048,29	3.261,67	3.489,98
PROFESSOR MAPA	IV	2.192,57	2.346,05	2.510,27	2.685,99	2.874,01	3.075,19	3.290,46	3.520,79	3.767,24	4.030,95
PROFESSOR MAPA	V	2.543,80	2.721,87	2.912,40	3.116,26	3.334,40	3.567,81	3.817,56	4.084,79	4.370,72	4.676,67
PROFESSOR MAPA	VI	2.953,67	3.160,43	3.381,66	3.618,37	3.871,66	4.142,67	4.432,66	4.742,95	5.074,95	5.430,20
PROFESSOR MAPA	VII	3.430,70	3.670,85	3.927,81	4.202,76	4.496,95	4.811,73	5.148,56	5.508,95	5.894,58	6.307,20
CARREIRA CLASSES	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR MAPB	III	1.898,32	2.031,20	2.173,39	2.325,52	2.488,31	2.662,49	2.848,87	3.048,29	3.261,67	3.489,98
PROFESSOR MAPB	IV	2.192,57	2.346,05	2.510,27	2.685,99	2.874,01	3.075,19	3.290,46	3.520,79	3.767,24	4.030,95
PROFESSOR MAPB	V	2.543,80	2.721,87	2.912,40	3.116,26	3.334,40	3.567,81	3.817,56	4.084,79	4.370,72	4.676,67
PROFESSOR MAPB	VI	2.953,67	3.160,43	3.381,66	3.618,37	3.871,66	4.142,67	4.432,66	4.742,95	5.074,95	5.430,20
PROFESSOR MAPB	VII	3.430,70	3.670,85	3.927,81	4.202,76	4.496,95	4.811,73	5.148,56	5.508,95	5.894,58	6.307,20
CARREIRA CLASSES	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
PROFESSOR MAPB	IV	2.192,57	2.346,05	2.510,27	2.685,99	2.874,01	3.075,19	3.290,46	3.520,79	3.767,24	4.030,95
PROFESSOR MAPB	V	2.543,80	2.721,87	2.912,40	3.116,26	3.334,40	3.567,81	3.817,56	4.084,79	4.370,72	4.676,67
PROFESSOR MAPB	VI	2.953,67	3.160,43	3.381,66	3.618,37	3.871,66	4.142,67	4.432,66	4.742,95	5.074,95	5.430,20
PROFESSOR MAPB	VII	3.430,70	3.670,85	3.927,81	4.202,76	4.496,95	4.811,73	5.148,56	5.508,95	5.894,58	6.307,20
CARREIRA CLASSES	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
TÉCNICO PEDAGÓGICO	I	2.953,67	3.160,43	3.381,66	3.618,37	3.871,66	4.142,67	4.432,66	4.742,95	5.074,95	5.430,20
TÉCNICO PEDAGÓGICO	II	3.430,70	3.670,85	3.927,81	4.202,76	4.496,95	4.811,73	5.148,56	5.508,95	5.894,58	6.307,20
TÉCNICO PEDAGÓGICO	III	3.984,75	4.263,68	4.562,14	4.881,49	5.223,19	5.588,82	5.980,04	6.398,64	6.846,54	7.325,80

Fonte: Câmara Municipal de Muniz Freire (2024).

Em Muniz Freire, a remuneração média dos professores nem sempre acompanhou o valor estabelecido pelo PSPN como podemos contatar através do Quadro a seguir.

Quadro 19 - Evolução da Remuneração Média dos Docentes de Muniz Freire (25h/sem.)

Ano	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Remuneração Bruta em R\$	1.547,12	1.633,05	1.766,23	2.953,15	3.316,03	3.205,60	3.173,04
Com Superior	1.555,61	1.655,85	1.783,08	2.959,42	3.316,03	3.219,88	3.185,05
Sem Superior	1.323,28	1.006,11	1.148,98	-	-	-	-

Fonte: Censo Escolar do INEP (2024)

As informações deste quadro foram colhidas no Censo do INEP baseados na Rais e dão conta de que nos anos de 2015, quando o piso para 25 horas semanais era de R\$1.198,61 para o início da carreira o professor de Muniz freire recebia em média R\$1.006,11 o que

representa quase 20% de defasagem salarial. Já em 2016 quando o PSPN era de R\$1.334,77 os profissionais do magistério recebiam em média R\$1.148,98 valor, também, menor do que o estabelecido nacionalmente. Os dados apresentados são nominais e não foram corrigidos pela inflação para fins de comparação com o piso do magistério da época.

Os campos que não apresentam valores de remuneração significam que foram encontrados menos de quatro profissionais do magistério registrados no Censo. Isso demonstra que municípios menores e com limitada capacidade de arrecadação de impostos encontram maiores dificuldades para remunerar de modo atrativo os seus profissionais. Cabe ressaltar que diferente de Serra e Linhares, Muniz Freire não complementa a remuneração de seus profissionais de modo a alcançar o piso do magistério, o que contribui no entendimento sobre uma possível causa da baixa remuneração destes.

Entretanto, a situação mais grave em Muniz Freire quanto à remuneração encontra-se entre os técnicos pedagógicos, que recebem R\$ 2.953,67. Embora esse valor esteja em conformidade com o piso do magistério, fere o princípio da equidade, pois os pedagogos, com a mesma formação inicial, recebem significativamente mais do que os professores das classes A e B do magistério municipal.

e. Financiamento do município de Muniz Freire-ES

Para a análise do financiamento da educação no município de Muniz Freire, foram utilizados o Relatório Resumido da Execução Orçamentária do Siope 2024, os dados disponibilizados pelo painel de controle do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo e a Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024. A partir do relatório de execução orçamentária de 2024, analisou-se a proporção da receita total oriunda de impostos da cesta do Fundeb que é proveniente de recursos próprios do município e investida na educação.

Em 2024, Muniz Freire arrecadou R\$ 8.471.993,58 em impostos como IPTU, ITBI, ISS e Imposto de Renda, o que representa apenas 11,68% da arrecadação total de receitas resultantes de impostos, que foi de R\$ 72.504.008,48. Esse dado evidencia a reduzida capacidade de arrecadação própria do município para investimentos em educação.

A maior parte dos recursos do município provém de impostos estaduais, como ICMS e IPVA, além de outras receitas, que totalizam R\$ 64.032.014,90 em transferências para Muniz Freire. Isso demonstra que, sem essas transferências constitucionais e legais, o município teria

grandes dificuldades para gerir os serviços públicos a ele atribuídos pela Constituição Federal. Segundo dados coletados no painel de controle do Tribunal de Contas do Estado do Espírito Santo, em 2024 o município aplicou apenas 24,49% desses recursos na educação local. Nesse sentido, Muniz Freire não cumpre o que determina a Constituição Federal, que prevê a destinação de, no mínimo, 25% dos recursos oriundos de impostos para a educação municipal.

Como demonstrado anteriormente, a receita em impostos do município que compõe o Fundeb em 2024 foi de R\$ 12.157.274,47, enquanto o total dos recursos do Fundeb atingiu R\$ 21.766.215,07, conforme o relatório de execução orçamentária do SIOPE, que considera o superávit — parte dos recursos do Fundeb acumulados em anos anteriores —, que em Muniz Freire totalizou R\$ 1.460.737,94 no ano analisado.

Um dado relevante para esta análise, cujo objetivo é evidenciar as capacidades estatais municipais, é que a diferença entre o montante de recursos destinados por Muniz Freire ao Fundeb e o valor que o município recebe de volta, em função da quantidade de matrículas aferidas pelo Censo Escolar, corresponde a 55,92%. Assim, o município recebeu do governo federal R\$ 18.955.081,28 e enviou à União R\$ 12.157.274,47, apresentando, portanto, a menor diferença entre o valor enviado e o recebido dentre os municípios analisados.

Tal fato demonstra que a política de fundos não é tão benéfica para municípios pequenos, como é o caso de Muniz Freire. Na pesquisa foi possível perceber as diferenças entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Muniz Freire, como pode ser observado na tabela 14, reafirmando a importância de políticas propositivas como fontes de financiamento para a educação. Em 2008 o município destinou R\$3,82 milhões e recebeu R\$6,78 milhões do Fundeb o que representa um resultado líquido das transferências do fundo de R\$2,92 milhões. 2012 foi o ano com o maior ganho em relação a política de financiamento do Fundeb tendo Muniz Freire destinado R\$4,47 milhões e recebido R\$8,66 milhões do fundo com um ganho de R\$4,18 milhões o que representou uma razão de 1,93 entre o destinado e o recebido.

Tabela 13 - Balanço entre os recursos recebidos e destinados do Fundeb em Muniz Freire de 2008 a 2024

DFESCRICÃO	2008	2012	2016	2020	2024
------------	------	------	------	------	------

Receitas destinadas ao Fundeb (R\$ milhões)	3,82	4,47	5,17	6,48	12,57
Receitas Recebidas do Fundeb (R\$ milhões)	6,78	8,66	8,47	11,43	20,30
Resultado líquido das transferências do Fundeb (R\$ milhões)	2,92	4,18	3,28	4,95	8,14
Balanço Fundeb: recebido/destinado	1,77	1,93	1,63	1,76	1,61

Fonte: SIOPE (2025).

Em 2016, foram destinados R\$5,17 milhões e recebidos R\$8,47 milhões do Fundeb, com um ganho de R\$ 3,28 milhões valor que cresceu em 2020 quando foram enviados R\$6,48 milhões e recebidos R\$11,43 milhões com um ganho de R\$4,95 milhões. Mas o crescimento maior de receitas destinadas e recebidas do fundo foi apresentado em 2024 quando Muniz Freire destinou R\$12,57 milhões e recebeu R\$20,3 milhões do Fundeb com um ganho de R\$8,14 milhões a mais do montante enviado ao fundo de manutenção e desenvolvimento da educação básica e de valorização dos profissionais do magistério.

Em relação à composição da RLI de Muniz Freire, é demonstrado, mesmo que tímido, um crescimento, o que pode ser observado na tabela 14. Em 2024, a RLI foi de R\$72,5 milhões no total, sendo divididos em R\$8,7 milhões de receita própria, R\$35,2 milhões de transferências federais e 28,8 milhões de transferências estaduais. Com um crescimento entre o primeiro e o último ano da série histórica de 68,9% na RLI, 87% nas receitas próprias, 74% nas transferências federais e 57,6% nas transferências estaduais. Isso pode ser confirmado na tabela com a evolução da Receita Líquida de Impostos, a partir da consideração dos valores referentes ao ano de execução do orçamento (Tabela 14).

Tabela 14- Evolução da Receita Líquida de Impostos de Muniz Freire de 2008 a 2024 pelos principais itens de arrecadação (R\$ milhões)*

	2008	2012	2016	2020	2024
RLI	22,5	25,2	29,8	37,7	72,5
Rec. Própria	1,1	2,3	2,8	3,9	8,7

Transf. Federal	9,1	11,6	16,2	17,4	35,2
Transf. Estadual	12,2	11,2	10,7	16,3	28,8

Fonte: SIOPE. Nota explicativa: Os valores considerados são referentes ao ano de execução do orçamento

Já em relação à porcentagem da RLI de Muniz Freire em 2024, as transferências estaduais representaram 39,7%, as federais 48,3% e a receita própria de impostos representou 12% da receita líquida de impostos como é demonstrado na tabela 15 abaixo.

Tabela 15 - Composição da Receita Líquida de Impostos de Muniz Freire de 2008 a 2024 (% do total)

	2008	2012	2016	2020	2024
Imp. Prop./RLI	4,9	9,1	9,3	10,3	12
Transf. Federais/RLI	40,4	46	54,3	46,1	48,3
Transf. Estaduais/RLI	54,2	44,4	35,9	43,2	39,7

Fonte: SIOPE

Do montante investido em educação pelo Fundeb em 2024, Muniz Freire aplicou 100% em remuneração do magistério, liderando junto com Alegre, Anchieta, Mantenópolis, São Roque do Canaã e Vitória o ranking dos municípios com maior percentual do Fundeb gasto com a remuneração do profissional do magistério.

Os dados indicam que o financiamento da educação em Muniz Freire, bem como a gestão desses recursos, constituem obstáculos ao desenvolvimento de políticas públicas de valorização do magistério, uma vez que os recursos próprios são reduzidos e as transferências federais insuficientes para promover melhorias significativas na educação local. Reafirmam esse resultado as informações acerca dos gastos com MDE no período analisado, de acordo com a tabela 16.

Tabela 16 - Gastos com MDE em Muniz Freire de 2008 a 2024 (R\$ milhões)

DESCRIÇÃO	2008	2012	2016	2020	2024
Educação Infantil	1,12	1,89	3,75	3,82	8,22
Ensino Fundamental	8,19	10,52	10,51	11,12	19,41
Ensino Médio	-	-	0,14	-	-
Total das Despesas com Ações Típicas de MDE	9,32	12,42	14,41	14,95	27,64
Mínimo de 25% da Receita Resultante de Impostos em MDE %	28,28	32,66	31,15	26,47	25,83

Fonte: SIOPE

Como pode-se observar, Muniz Freire aplicou R\$27,64 milhões com a Manutenção e Desenvolvimento do Ensino o que representou 25,83% das receitas resultantes de impostos com MDE, índice ligeiramente maior do que os 25% constitucionais. Este foi o menor percentual

aplicado na série histórica. A capacidade de investimento do município do sul capixaba é de R\$ 8.692.002,08 sendo este o valor do MDE sem os recursos do Fundeb que são todos gastos com pagamento de pessoal.

A Portaria Interministerial MEC/MF nº 9, de 28 de agosto de 2024, estabelece o valor mínimo aplicado por aluno total (VAAT-MIN) de R\$ 8.481,21 para o ano em análise. O município de Muniz Freire aplicou R\$ 10.300,70 por aluno do total do MDE para a manutenção e desenvolvimento do ensino o que demonstra que o investido por estudante está além do mínimo exigido pelo MEC.

Muniz Freire apresenta pequena arrecadação de impostos, investe percentual inferior ao previsto na Constituição Federal em educação, é pouco beneficiado pela política de fundos — recebendo apenas 55,92% a mais do que envia ao Fundeb —, dependendo da complementação federal, e destina todos os seus recursos do Fundeb à remuneração do magistério.

Dessa forma, o município do sul capixaba apresenta situação mais confortável para investimentos em educação, entre os analisados, uma vez que apesar de ser o município com menor arrecadação entre os analisados este tem o menor número de matrículas.

Ressalta-se que Muniz Freire cumpre o disposto na lei do piso do magistério quanto à carga horária, reservando 1/3 da jornada para planejamento e demais atividades sem interação direta com estudantes. No entanto, as demais políticas analisadas, como remuneração e evolução na carreira, encontram dificuldades de implementação.

Ao finalizar as análises dos referidos municípios, a reflexão está nas disparidades de recursos e de ações relacionadas as políticas educacionais desenvolvidas no mesmo estado. Pois, mesmo que as diferenças sejam notórias em torno dos valores recebidos, transferidos ou disponibilizados, ainda há desafios que permeiam o contexto educacional comum aos municípios, independentemente, dos investimentos disponíveis, tais como a garantia da sistemática e do cumprimento da lei do piso.

Assim, reiteramos, o quanto à informação e formação dos gestores públicos, técnicos, e demais interessados, é indispensável para que de fato ao conhecerem as normativas legais e as dimensões que envolvem a valorização dos profissionais do magistério impacta diretamente na qualidade e nos índices de aprendizagem dos discentes. Destacando, nesse contexto a proposta do Produto Educacional, ser a oferta de um Curso de Formação Continuada sobre temas como financiamento da educação e planos de carreira, em formato híbrido, cujo objetivo é de que o

material possa contribuir com o desenvolvimento das políticas de valorização do magistério nos municípios capixabas.

5 ANÁLISE DOS DADOS E PRODUTO EDUCACIONAL

5.1 A DISTÂNCIA ENTRE O CONTEXTO MUNICIPAL E O ORDENAMENTO LEGAL

Com base nos dados coletados, pode-se inferir que os três municípios analisados apresentam resultados diferentes. Apesar das especificidades locais, observa-se a recorrência de obstáculos que dificultam a plena implementação da Lei nº 11.738/2008, o que impacta negativamente na qualidade da educação e nas condições de trabalho dos profissionais do magistério nos três municípios analisados.

No que se refere à carga horária, apenas o município de Muniz Freire cumpre integralmente a legislação federal, garantindo 1/3 da jornada para atividades extraclasse, como previsto na Lei nº 11.738/2008. Serra e Linhares mantêm a reserva legal de apenas 1/5 da jornada para planejamento, em desacordo com a norma vigente. Essa inconformidade compromete tanto a legalidade quanto a qualidade do trabalho dos profissionais do magistério, pois limita o tempo destinado a atividades pedagógicas essenciais. No município de Serra esse descumprimento se dá em contextos de alta arrecadação municipal, o que aponta para fragilidades relacionadas à gestão e interesses políticos, ao contrário da insuficiência orçamentária de Muniz Freire e do pouco investimento de Linhares nessa área.

Em relação à estrutura da carreira, os três municípios possuem planos de cargos e salários formalmente instituídos. Contudo, há diferenças significativas nos critérios e na efetividade dos processos de progressão:

- a. O município de Serra possui um Plano complexo, com múltiplas referências e as avaliações são conduzidas por comissões internas;
- b. O município de Linhares possui Plano, contudo, com critérios mais restritivos, como a exigência de desempenho superior à média, e ausência de penalidades administrativas;
- c. E município de Muniz Freire possui um Plano um tanto quanto mais simples e incentivador, onde as progressões são alinhadas nas formações continuadas e avaliação institucional

Resumidamente, tem-se o município de Serra que apesar de possuir o plano detalhado, o documento apresenta-se complexo, com múltiplas referências e avaliações conduzidas por comissões internas. Linhares, por sua vez, estabelece critérios mais restritivos, como a exigência de desempenho superior à média e ausência de penalidades administrativas, além de condicionar o avanço à disponibilidade orçamentária. E Muniz Freire apresenta o modelo mais

simples e que incentiva os profissionais, com progressões pautadas em formação continuada e avaliação funcional. Mas, embora regulamentado, o plano de cargos e salários da carreira dos profissionais do magistério nem sempre é efetivado como instrumento de valorização profissional contínua.

No critério da remuneração, nenhum dos municípios analisados cumpre integralmente o piso salarial nacional para a jornada de 25 horas semanais (h/s), ao considerar que o valor nacional de referência é para a jornada de 40 h/s, sendo necessário calcular o valor correspondente para possibilitar tal análise. Serra, Linhares e Muniz Freire praticam vencimentos iniciais abaixo do valor legal, sendo a situação de Linhares particularmente crítica, com salário base inferior a R\$ 1.500,00. A valorização da titulação é pouco significativa na composição salarial dos profissionais do magistério em todos os municípios, reduzindo os incentivos à formação continuada, contribuindo para a evasão da carreira e a baixa atratividade da profissão docente.

Quanto ao financiamento da educação, as análises revelam disparidades importantes. Serra embora possua elevada capacidade fiscal e aplicação do percentual superior ao mínimo constitucional de 25% em educação, não garante o cumprimento integral do piso salarial, nem asseguram a valorização efetiva da carreira dos profissionais do magistério. Linhares, por sua vez, apresenta uma das situações mais preocupantes: investe menos de 25% da receita de impostos em educação e não cumpre o piso, evidenciando baixa priorização orçamentária para o setor. E Muniz Freire apresenta baixa capacidade de arrecadação própria e alta dependência das transferências federais, mas utiliza os recursos do Fundeb para a remuneração dos profissionais do magistério, ainda que em valores reduzidos. Em todos os municípios, nota-se fragilidade na transparência dos dados públicos, sobretudo no que se refere ao detalhamento da aplicação dos recursos do Fundeb.

Quanto a remuneração Serra, Linhares e Muniz Freire não cumprem o valor mínimo estabelecido nacionalmente, que aliado ao plano de cargo e salário, restringem a evolução funcional por reserva orçamentária ou por critérios dificultadores, o que resulta em pouca atratividade para a profissão docente. E sobre o financiamento da educação nota-se pelo RREO do SIOPE que as contas públicas estão impedidas de fazer investimentos quando 100% do Fundeb é utilizado no pagamento dos profissionais do magistério. Quando se trata de Muniz Freire, ou mesmo nos demais municípios analisados onde Serra aplica 83,63% e Linhares 91,27% é demonstrado um cenário de pouca ou nenhuma capacidade de investimentos em

outros aspectos da educação para além dos trabalhado na presente pesquisa que são a carreira, remuneração, carga horária e financiamento da educação básica gerida pelos municípios.

O desempenho dos três municípios capixabas em relação às políticas de valorização do magistério demonstram diferentes níveis de comprometimento e efetividade no cumprimento das normativas legais. O município de Serra apresenta destaque insatisfatórios, por não demonstrar esforços concretos na melhoria das condições de trabalho dos profissionais do magistério, refletindo baixa conformidade com a legislação vigente. Linhares é identificado como município que investe aquém do necessário, descumprindo normas específicas relativas ao magistério. E Muniz Freire exemplifica bem os pequenos municípios do Brasil apresentando modesta atividade econômica e baixa capacidade e investimento. Seu estatuto do magistério trás aspectos consonantes com a legislação nacional apesar do mesmo se aplicar a minoria dos profissionais da educação do município.

A análise reforça que a valorização do magistério não está condicionada apenas à disponibilidade de recursos financeiros, mas, sobretudo, à existência de vontade política e de uma gestão pública comprometida com a educação de qualidade. Portanto, observa-se a partir das análises certo desequilíbrio entre os municípios analisados quanto ao cumprimento da legislação educacional e ao comprometimento político com a valorização dos profissionais do magistério.

Os principais fatores que contribuem para a ineficiência na aplicação dos recursos educacionais nos municípios analisados foram: capacidade fiscal, conformidade legal, alocação de recursos e transparência de dados. Dentre estes aspectos encontram-se a baixa arrecadação de impostos, a aplicação inconsistente dos recursos do Fundeb, o descumprimento da Lei do Piso e as deficiências no detalhamento e transparência da execução orçamentária.

Destarte, a análise das quatro categorias — carga horária, carreira, remuneração e financiamento — evidencia fragilidades estruturais que comprometem a efetividade das políticas de valorização dos profissionais do magistério no Espírito Santo, notadamente nos municípios pesquisados (Serra, Linhares e Muniz Freire). Com base na análise bibliográfica dos dados entre os três municípios analisados, apresenta a seguinte síntese conclusiva, demonstrada de forma sintetizada no Quadro 20.

Categoria	Análise crítica
Carga Horária	Omissão grave. Impede avaliar a proporcionalidade e legalidade da remuneração.
Carreira	Estrutura formal existe, mas critérios de progressão e valorização são opacos.
Remuneração	Abaixo do piso em alguns casos. Baixa valorização de qualificação.
Financiamento	Falta transparência. Indícios de descumprimento legal e subfinanciamento.

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

A análise integrada das categorias mencionadas revela um cenário preocupante no que se refere à valorização do magistério no estado. Ainda que existam legislações nacionais vigentes, como a Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial e a jornada legal dos profissionais do magistério, observa-se que a maioria dos municípios não cumpre integralmente tais normativas. Apenas o município de Muniz Freire assegura o cumprimento da jornada legal de 1/3 para atividades extraclasse, enquanto Serra e Linhares mantêm o limite mínimo de 1/5, em desacordo com a legislação federal. Tal descumprimento compromete o tempo necessário ao planejamento pedagógico, afetando a qualidade do ensino e evidenciando a necessidade urgente de revisão das práticas de gestão educacional nos contextos locais.

No que diz respeito à carreira e à remuneração, observa-se uma dissociação entre o que está previsto nos planos de cargos e salários e sua efetiva aplicação como instrumento de valorização contínua. A progressão funcional, no caso de Linhares, está condicionada a critérios restritivos e, por vezes, arbitrários, dificultando o avanço dos profissionais na carreira. Além disso, nenhum dos municípios cumpre integralmente o piso salarial nacional, e a valorização da formação dos profissionais do magistério — em níveis de especialização, mestrado ou doutorado — é mínima. Esses fatores, em conjunto, contribuem para a desmotivação da categoria, o aumento da rotatividade e a consequente perda de capital humano nas redes públicas municipais.

Quanto ao financiamento, a análise evidencia distorções entre capacidade arrecadatória e compromisso com a educação. Mesmo o município com elevada receita, como Serra, apresenta falhas no cumprimento da Lei do Piso, além de baixa transparência na aplicação dos recursos. Muniz Freire, embora com recursos limitados, é o único a aplicar integralmente os valores do Fundeb na remuneração dos profissionais do magistério, ainda que os montantes sejam baixos. Já Linhares se destaca negativamente por aplicar menos do que o mínimo constitucional exigido em educação. Em todos os casos, a ausência de dados públicos detalhados compromete a fiscalização e o planejamento, evidenciando a necessidade de qualificação técnica das equipes gestoras e do fortalecimento das instâncias de controle social.

A análise bibliográfica/teórica dos dados obtidos nos três municípios estudados permite estabelecer uma relação direta com o objetivo central da pesquisa, que consiste em compreender os entraves e as possibilidades da valorização do magistério no contexto das redes municipais de ensino do Espírito Santo. Ao evidenciar o descumprimento da legislação do piso salarial, as fragilidades nas estruturas de carreira, a precariedade na remuneração e as inconsistências no financiamento da educação, o estudo confirma a hipótese de que a valorização dos profissionais do magistério ainda é tratada de forma fragmentada e insuficiente pelas administrações locais. Esses achados reforçam a importância de qualificar a gestão educacional, promover formações continuadas para técnicos e dirigentes, e formular políticas públicas que consolidem a valorização do magistério como eixo estruturante da qualidade da Educação Básica.

O Quadro 21 demonstra a síntese comparativa por categoria de cada município analisado.

Quadro 21 - Síntese comparativa por categoria

CATEGORIA	SERRA	LINHARES	MUNIZ FREIRE
Carreira	Estrutura sólida, critérios técnicos, mas processos complexos	Critérios rígidos e atrelados à disponibilidade orçamentária	Incentiva a formação e apresenta menor barreira para progressão
Carga Horária	1/5 da jornada para planejamento (descumpra a lei)	1/5 da jornada para planejamento (descumpra a lei)	Cumpra 1/3 da jornada para atividades extraclasse
Remuneração	Abaixo do piso legal (mesmo com capacidade fiscal)	Abaixo do piso, baixos valores iniciais e pouco impacto de titulação	Abaixo do piso, com defasagem histórica nos reajustes
Financiamento	Alta arrecadação, investe acima do mínimo, mas não aplica tudo em remuneração	Cumpra parcialmente os mínimos legais, mas investe menos que o constitucional	Baixa arrecadação, aplica o percentual do Fundeb em remuneração, mas depende de complementações

Fonte: elaborado pelo autor (2025).

Em relação à carreira dos profissionais do magistério, Serra apresenta uma estrutura sólida, porém complexa; Linhares enfrenta limitações que dificultam a progressão funcional; e Muniz Freire se destaca por adotar critérios mais acessíveis e objetivos. Da categoria carga horária os municípios de Serra e Linhares não cumprem a Lei e apenas Muniz Freire cumpre.

Quanto à remuneração, observa-se que todos os municípios pagam valores abaixo do piso legal, com agravantes como a desvalorização da titulação, o congelamento de reajustes e a baixa atratividade salarial. E no quesito financiamento, evidencia-se um paradoxo: municípios com alta arrecadação, como Serra, não convertem sua capacidade fiscal em valorização efetiva do magistério, enquanto Muniz Freire, mesmo com restrições orçamentárias, aplica o

percentual indicado dos recursos do Fundeb na remuneração dos professores. Isso demonstra que a valorização dos profissionais do magistério depende de decisão política, além da disponibilidade de orçamento.

A discrepância entre a legislação e a prática local revela não apenas o descumprimento de uma norma nacional, mas também um descompromisso com os princípios constitucionais de valorização dos profissionais do magistério. A não observância da jornada legal para planejamento pedagógico compromete o tempo necessário para a organização das aulas, correção de atividades, reflexão sobre a prática docente e formação continuada. Esse cenário impacta diretamente na qualidade do ensino, reforçando que a precarização da carreira dos profissionais do magistério não se limita à remuneração, mas abrange também as condições reais de trabalho.

A análise dos planos de carreira demonstra o quanto a valorização profissional ainda está distante da realidade de muitos educadores. A progressão funcional limitada por critérios orçamentários ou por mecanismos excessivamente burocráticos, como ocorre em Linhares e Serra, transforma o plano de carreira em uma promessa formal sem efetividade prática. Por outro lado, a experiência de Muniz Freire, que adota critérios objetivos e acessíveis, evidencia que é possível alinhar a política de carreira à valorização concreta do trabalho docente, mesmo em contextos com restrição fiscal.

No campo da remuneração, os dados apontam não apenas o descumprimento da Lei nº 11.738/2008, mas uma desvalorização estrutural do magistério. A inexistência de políticas claras de reajuste, o congelamento salarial em municípios com elevada arrecadação, como Serra, e a pouca valorização da formação continuada evidenciam uma lógica que trata o magistério como custo, e não como investimento estratégico. Essa postura contraria as diretrizes do Plano Nacional de Educação, especialmente as metas que preveem a equiparação salarial do professor aos demais profissionais com formação equivalente.

Por fim, o item fonte de financiamento escancara o desalinhamento entre capacidade fiscal e prioridade política. É preocupante que municípios com arrecadação robusta invistam abaixo do necessário na valorização dos profissionais do magistério ou apresentem pouca transparência na aplicação dos recursos do Fundeb. Nesse direcionamento, vale considerar que o investimento em educação nos diferentes municípios exige uma atuação e determinação política em prol da valorização dos profissionais do magistério.

O município da Serra investe acima do mínimo constitucional, no entanto, uma análise crítica revela que nem toda a capacidade de investimento é revertida em políticas de valorização

dos profissionais do magistério, evidenciando uma gestão que ainda não prioriza plenamente a valorização profissional, apesar da capacidade fiscal existente. Linhares apresenta-se como o município que cumpre parcialmente os requisitos legais de investimento, pois, embora represente um avanço formal, não assegura a efetividade das ações voltadas à valorização do magistério. A posição de Muniz Freire, indica uma situação de fragilidade em relação as políticas de valorização dos profissionais da educação. Pois apesar do município ter em seu estatuto do magistério aspectos que atendem a legislação nacional apenas 1/5 dos profissionais da educação do município são concursados de forma que a minoria deles tem uma carreira estável na educação.

Portanto, para além das questões que envolvem o financiamento da educação que é escasso para promover uma educação de qualidade e socialmente referenciada existem também problemas em relação as questões de interesses políticos referentes as políticas de valorização dos profissionais da educação. Para que haja um verdadeiro avanço na qualidade do ensino, é essencial que a integração entre políticas públicas, gestão educacional e o compromisso das administrações com a profissionalização docente, para que de fato o ambiente/contexto escolar seja benéfico ao desenvolvimento profissional e bem-estar dos educadores. A comparação ajuda a comunicar a urgência de revitalizar ou de atualizar os percentuais dos recursos disponíveis, destacando a necessidade de ações políticas para adequações das redes de ensino. Nessa perspectiva a próxima seção apresenta o produto educacional previsto nos objetivos deste projeto de investigação, que visa promover a sensibilização, o debate e a formação técnica sobre políticas de valorização do magistério, contribuindo para o aprimoramento da gestão educacional nos municípios do Espírito Santo.

5.2 DESCRIÇÃO E FUNDAMENTAÇÃO DO PRODUTO

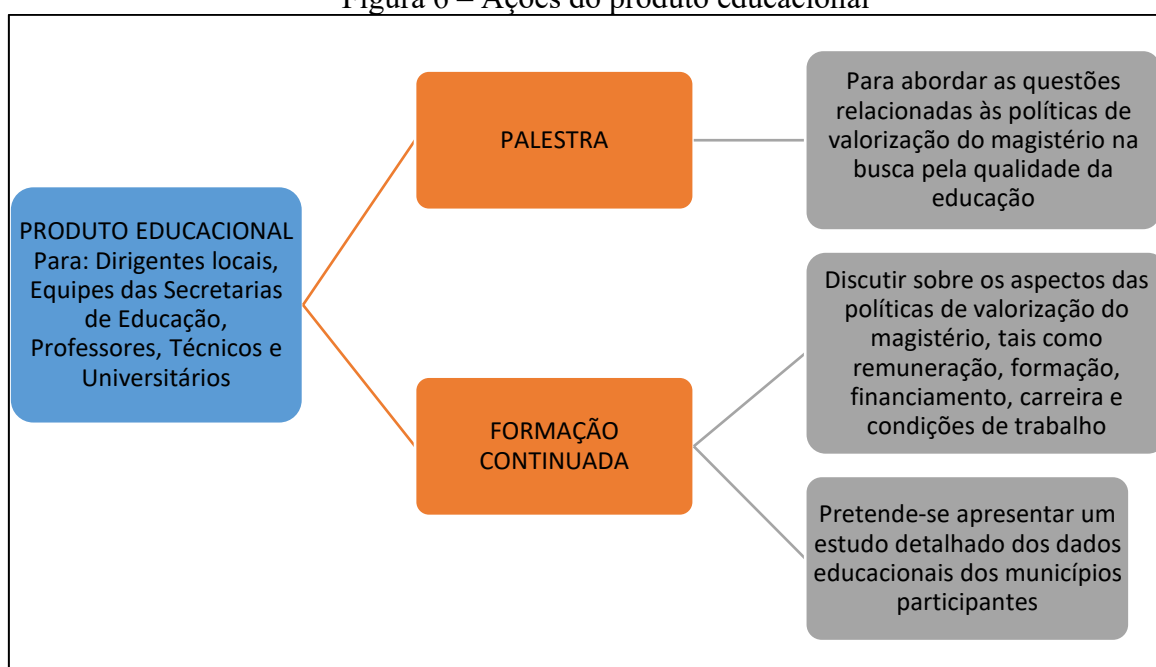
O produto educacional do Mestrado Profissional em Educação da Ufes tem como objetivo contribuir para o aperfeiçoamento do trabalho desenvolvido pelo pesquisador em seu local de atuação, consistindo em uma formação voltada às equipes gestoras das secretarias municipais de educação do Espírito Santo, o Apêndice A demonstra a Organização da Proposta de Formação.

Na condição de professor da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Vila Velha-ES, atualmente cedido para a Assembleia Legislativa do Espírito Santo (ALES) e lotado como supervisor na Comissão de Educação, entendo que este produto deve estar relacionado ao trabalho desenvolvido no parlamento capixaba, mas que também deve gerar implicações

concretas para as escolas. Isso porque a passagem pela ALES é provisória, de modo que o lugar permanente do pesquisador deve ser o espaço de busca por uma educação de qualidade socialmente referenciada. Tal posicionamento decorre das discussões acerca das diversas nuances das políticas de valorização do magistério concretizadas na Lei n.º 11.738/2008.

Para cumprir essa tarefa, o ato concreto da presente pesquisa deve girar em torno da sensibilização dos gestores municipais, das equipes técnicas das secretarias municipais de educação e da própria categoria do magistério, destacando a importância de profissionais bem remunerados e das boas condições de trabalho para o desenvolvimento de um trabalho mais qualificado. Dessa forma, o produto educacional será composto por duas ações concretas, conforme a Figura 16 a seguir:

Figura 6 – Ações do produto educacional



Fonte: Elaborada pelo autor (2025)

A Palestra: será realizada a uma palestra sobre as questões relacionadas às políticas de valorização do magistério na busca pela qualidade da educação. O público dessa ação inclui as equipes das secretarias municipais de educação, professores das redes públicas municipais e universitários interessados no tema. O objetivo da palestra é engajar os servidores públicos municipais, bem como os dirigentes locais (prefeitos e secretários municipais de educação), quanto aos benefícios das políticas de valorização do magistério para a melhoria da qualidade educacional.

A proposição de uma formação continuada destinada às equipes técnicas das secretarias municipais de educação do Espírito Santo, onde serão discutidos aspectos das políticas de

valorização do magistério, tais como remuneração, formação, financiamento, carreira e condições de trabalho. Além disso, será realizado um estudo detalhado dos dados educacionais dos municípios participantes, com o intuito de contribuir para a aplicação efetiva dessas políticas na busca por uma educação de qualidade.

Assim, espera-se que a pesquisa transcenda o campo teórico e contribua efetivamente para o aperfeiçoamento da educação no Espírito Santo.

5.3 PROPOSTAS DE INTERVENÇÃO VIA PRODUTO EDUCACIONAL

A Organização da Proposta de Formação está planejada em formato de módulos, por meio da Apresentação, Justificativa, Conceitos Essenciais, e a Organização da Proposta de Formação, que contempla: dados gerais, objetivo geral, metodologia, avaliação, certificação e ementa.

5.3.1 Apresentação

O presente produto educacional é resultado da dissertação de mestrado intitulada "Financiamento da educação e valorização docente", desenvolvida na Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Com base na experiência do autor como professor e atualmente na Assembleia Legislativa do Espírito Santo, o material foi criado para apoiar as políticas de valorização do magistério nos municípios capixabas.

O foco é na formação de equipes técnicas das Secretarias Municipais de Educação, conselheiros educacionais e lideranças políticas, visando melhorar a gestão pública educacional e a implementação da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial nacional dos professores. A valorização docente é considerada essencial para garantir qualidade na educação pública e promover justiça social.

O produto inclui duas ações formativas: uma palestra sobre "Valorização do Magistério e Qualidade da Educação e um Curso de Formação Continuada sobre temas como financiamento da educação e planos de carreira, em formato híbrido. Ambas as iniciativas têm o objetivo de sensibilizar e capacitar os agentes públicos e educacionais para desenvolver políticas efetivas de valorização docente, articulando teoria e prática, e contribuindo para a qualidade da educação no Espírito Santo.

5.3.2 Justificativa

A valorização dos profissionais do magistério é essencial para fortalecer uma educação pública de qualidade, equânime e democrática. Políticas como planos de carreira, piso salarial e boas condições de trabalho são fundamentais para reconhecer a importância do professor e melhorar os indicadores de aprendizagem, garantindo o direito à educação. No entanto, a implementação da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o piso salarial nacional, enfrenta desafios nas redes municipais, evidenciando desigualdades estruturais e orçamentárias que comprometem a valorização docente e a qualidade do ensino.

A pesquisa de mestrado que fundamenta este produto educacional analisou a aplicação da lei no contexto do Fundeb municípios do Espírito Santo. A experiência do autor como professor e servidor da Assembleia Legislativa revelou que a falta de diálogo entre os entes federativos e o conhecimento técnico limitado das equipes locais dificultam a execução de políticas de valorização do magistério, especialmente em municípios menores e com baixa capacidade fiscal.

Diante disso, o produto educacional propõe ações formativas, incluindo uma palestra e um curso de formação continuada, para qualificar gestores públicos e técnicos das Secretarias Municipais de Educação. A proposta busca integrar teoria e prática, promovendo uma articulação entre academia, parlamento e gestores locais. Com isso, pretende-se fortalecer uma cultura institucional que reconheça os professores como protagonistas da educação pública, garantindo seus direitos e contribuindo para uma escola pública democrática e de qualidade.

5.3.3 Conceitos Essenciais

A construção deste produto educacional é baseada na dissertação “Financiamento da educação e valorização docente”, vinculada ao Mestrado Profissional em Educação da UFES. A proposta surge da experiência do autor como professor e supervisor da Comissão de Educação da Assembleia Legislativa do Espírito Santo, contribuindo para o debate sobre a valorização do magistério e políticas de financiamento educacional.

Os conceitos centrais que guiam a pesquisa incluem valorização docente, direito à educação, financiamento público, gestão democrática, equidade educacional e qualidade social da educação. A valorização dos profissionais do magistério é vista como essencial para a qualidade da educação pública e para a consolidação do direito à educação básica. No entanto, a implementação da Lei nº 11.738/2008 enfrenta desafios significativos, como a falta de

planejamento, rotatividade das equipes e limitações fiscais, especialmente em municípios menores.

Diante desse cenário, o produto educacional propõe ações formativas, incluindo uma palestra e um curso de formação continuada, para qualificar gestores e técnicos das Secretarias Municipais de Educação. Essas ações visam promover a articulação entre teoria e prática e fortalecer as políticas públicas voltadas ao magistério. A proposta enfatiza a importância do diálogo entre universidade, gestão pública e sociedade civil para superar desigualdades e garantir uma educação de qualidade.

Além disso, os conceitos de financiamento da educação e gestão democrática são discutidos, destacando a necessidade de uma gestão participativa que considere a realidade escolar e promova soluções colaborativas. A equidade educacional é apresentada como um princípio fundamental para garantir o acesso à educação de qualidade para todos. O produto educacional assume o compromisso de articular pesquisa e prática social, visando aprimorar a gestão pública educacional e fortalecer a valorização docente como base para o direito à educação. A proposta reflete um compromisso ético com a educação enquanto direito humano e social, buscando ser um dispositivo transformador alinhado aos princípios constitucionais de equidade e justiça social.

5.3.4 Organização da Proposta de Formação

5.3.4.1 Dados gerais:

1. TEMA:

“VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E QUALIDADE DA EDUCAÇÃO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO ESPÍRITO SANTO”.

2. PÚBLICO-ALVO

- Secretários Municipais de Educação e equipes técnicas
- Estudantes universitários e pesquisadores ligados ao PPGMPE

3. PRÉ-REQUISITOS

Secretários municipais de educação e demais membros das equipes técnicas das secretarias.

4. OFERTA

Presencial e atividades via plataforma Moodle.

5. CARGA HORÁRIA

40 horas

6. VAGAS

Participação de até 50 pessoas

7. NÚMERO DE ENCONTROS:

Serão 5 encontros (módulos)

5.3.4.2 Objetivo geral

Promover a sensibilização, o debate e a formação técnica sobre políticas de valorização do magistério, contribuindo para o aprimoramento da gestão educacional nos municípios do Espírito Santo.

5.3.4.3 Metodologia

A formação proposta incluirá encontros presenciais e virtuais, utilizando recursos audiovisuais, materiais de apoio e análise de dados reais dos municípios participantes. A estrutura do curso será dividida em cinco módulos temáticos:

- a) valorização do magistério e a Lei 11.738/08;
- b) diagnóstico local sobre carreira, jornada e remuneração;
- c) financiamento da educação;
- d) formação e condições de trabalho docente; e
- e) elaboração de propostas e planos municipais de valorização.

Cada módulo será ministrado por meio de aulas expositivas-dialogadas, oficinas práticas e estudos de casos.

Os dados coletados na pesquisa de campo servirão como base para as atividades formativas, e todos os materiais produzidos estarão disponíveis gratuitamente no site do PPGMPE/UFES, promovendo a democratização do conhecimento. Ao final do curso, os

participantes elaborarão um plano de ação municipal com diagnósticos e propostas de valorização do magistério, além de realizar uma avaliação final do processo formativo via formulário eletrônico. A carga horária total da formação será de 40 horas, e um certificado será emitido para os participantes.

O detalhamento de cada etapa a ser desenvolvida consta no Apêndice A.

5.3.4.4 Avaliação

A avaliação da proposta de formação incluirá diversos instrumentos para uma análise abrangente do processo de aprendizagem. Os participantes serão avaliados pela sua participação ativa nos encontros presenciais, através de perguntas, comentários e reflexões sobre os temas discutidos. As atividades não presenciais na plataforma Moodle serão avaliadas pela qualidade das contribuições nos fóruns, pela realização das tarefas e pela capacidade de aplicar os conceitos abordados. Ao final de cada módulo, um questionário de autoavaliação permitirá que os participantes reflitam sobre seu progresso e identifiquem áreas que precisam de mais atenção.

5.3.4.5 Certificação

A certificação da formação será emitida em parceria com o Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo (LAGEBES/UFES). Para receber o certificado de conclusão, os participantes devem atender a dois critérios: ter uma frequência mínima de 70% nos encontros presenciais e concluir todas as atividades na plataforma Moodle. Essa combinação de requisitos visa garantir o comprometimento efetivo com o processo de aprendizagem, assegurando a participação nas atividades presenciais e não presenciais, promovendo uma formação completa e integrada.

5.3.4.6 Ementa

A ementa consiste em descrever a proposta de cada módulo, conforme o Quadro 22:

Quadro 22 – Organização dos Módulos da Formação

MÓDULOS	EMENTAS
---------	---------

<p>1 - A Valorização do Magistério e a Lei nº 11.738/2008 e Legislações Educacionais</p> <p>Bibliografia Básica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • BRASIL. Constituição FEDERAL, 1988. • BRASIL. Lei nº 11.738, de 16/07/2008 • BRASIL. Lei nº 14.113, 	<p>Este módulo propõe uma análise crítica das principais legislações educacionais relacionadas à valorização do magistério, com ênfase na Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação básica pública. Serão discutidos o histórico de formulação dessa lei, os seus fundamentos constitucionais, os critérios de aplicação, e os desafios enfrentados para sua implementação nos municípios brasileiros. O módulo também abordará outras legislações fundamentais, como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), o Plano Nacional de Educação (PNE) e a Lei nº 14.113/2020, que regulamenta o novo Fundeb. O objetivo é capacitar os participantes para compreenderem o marco legal que orienta a valorização docente, de modo a subsidiar a construção de políticas educacionais locais comprometidas com a equidade e a qualidade social da educação.</p>
<p>2- Diagnóstico Local de Carreira e Remuneração</p>	<p>O curso propõe uma análise crítica e aprofundada das políticas de valorização do magistério no contexto das Redes Municipais de Ensino, com foco nas diretrizes da Lei nº 11.738/2008 e no regime de financiamento da educação básica. Parte-se de um diagnóstico situacional sobre carreira, jornada e remuneração docente nos municípios participantes, articulando teoria e prática para promover a qualificação dos gestores e técnicos das Secretarias Municipais de Educação. Serão abordados aspectos legais, financeiros e pedagógicos que interferem diretamente na valorização dos profissionais da educação, com destaque para o Fundeb, suas complementações e sua aplicação local. O curso também contempla o debate sobre as condições de trabalho e formação docente, reconhecendo a centralidade desses elementos para a oferta de uma educação de qualidade socialmente referenciada. Ao final, os participantes serão orientados na elaboração de propostas e planos municipais de valorização do magistério, de acordo com o diagnóstico local e os parâmetros legais vigentes.</p>
<p>3 - Financiamento da Educação, Fundeb e Legislações Complementares</p>	<p>A importância do financiamento da educação para a efetivação do direito à educação de qualidade; acompanhamento da aplicação dos recursos oriundos do município e do governo federal, recebidos para a efetivação de uma gestão financeira participativa e transparente.</p>
<p>4 - Condições de Trabalho, Formação Profissional e Carga Horária Docente</p>	<p>Este módulo aborda as condições de trabalho dos profissionais do magistério, reconhecendo sua centralidade na garantia da qualidade educacional e na efetivação do direito à educação. A partir do marco legal e dos estudos mais recentes sobre o tema, serão discutidos aspectos como jornada de trabalho, tempo de planejamento, infraestrutura escolar, ambiente organizacional, saúde do trabalhador da educação e políticas de formação inicial e continuada. Também será analisada a distribuição da carga horária docente entre atividades de regência e extraclasse, à luz do que determina a Lei nº 11.738/2008, especialmente no que se refere ao terço da jornada para atividades pedagógicas não interativas com estudantes. O módulo tem como objetivo subsidiar os participantes para a leitura crítica dos seus contextos locais e para a proposição de melhorias nas condições de trabalho e qualificação profissional docente.</p>
<p>5 - Construção de Planos de Valorização</p>	<p>Orientação para elaboração de planos municipais de valorização do magistério, com base em diagnósticos locais e na legislação vigente. Serão discutidos os fundamentos legais, técnicos e pedagógicos que embasam a valorização.</p>

Fonte: Construído pelo autor (2024).

Dessa forma, pretendemos contribuir para a aplicação de políticas de valorização do magistério nos municípios do Espírito Santo. As formações acontecerão em caráter misto de

modo presencial e híbrido com atividades que utilizarão o próprio local de trabalho das equipes municipais das secretarias de educação para a elaboração de propostas sólidas que levem em consideração as capacidades estatais locais para a política.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo central analisar a efetividade da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, no contexto das políticas públicas de valorização docente, especialmente à luz das novas diretrizes trazidas pela Lei nº 14.113/2020, que regulamenta o Fundeb permanente. A partir da análise de três municípios do Espírito Santo — Serra, Linhares e Muniz Freire — foi possível observar que, apesar dos avanços normativos, persistem fragilidades importantes na implementação concreta dessas políticas.

Com base no problema de pesquisa, no objetivo geral e nos objetivos específicos apresentados, segue um trecho conclusivo que demonstra como a pesquisa respondeu a essas questões, reforçando a coerência entre o que foi proposto e o que foi alcançado:

A investigação partiu do seguinte problema: em que medida a aplicação da Lei nº 11.738/2008, após a aprovação do Fundeb permanente, tem garantido o financiamento adequado da educação e a valorização docente nos municípios de Serra, Linhares e Muniz Freire-ES? A partir da análise bibliográfica e documental realizada, foi possível responder fundamentadamente a essa indagação. A investigação demonstrou que, embora a existência do Fundeb permanente represente um avanço institucional e financeiro nas políticas educacionais, sua efetividade depende diretamente da forma como os recursos são aplicados em nível local, especialmente no que se refere ao cumprimento da Lei do Piso e à valorização das condições de trabalho docente.

O objetivo geral, que consistia em analisar a efetividade da Lei nº 11.738/2008 no contexto da política de valorização do magistério, foi plenamente contemplado, na medida em que a pesquisa evidenciou as discrepâncias entre os municípios quanto ao cumprimento da legislação, à gestão dos recursos do Fundeb e à consolidação de políticas estruturantes para o magistério. Verificou-se que apenas Muniz Freire aplica integralmente o previsto em lei no que se refere à jornada e à remuneração, ainda que com limitações financeiras. Em contrapartida, o município com maior capacidade fiscal, como Serra, demonstra fragilidade na aplicação efetiva da legislação, revelando um distanciamento entre capacidade orçamentária e compromisso político com a educação.

Os objetivos específicos também foram atendidos com profundidade. A implementação da Lei nº 11.738/2008 foi examinada nos três municípios, revelando diferentes níveis de conformidade legal. O financiamento da educação foi analisado sob a perspectiva das

desigualdades regionais e da tipologia municipal, evidenciando que a simples existência de recursos não garante sua aplicação equitativa e estratégica. Também foram analisadas as dimensões da valorização docente — remuneração, formação continuada, carreira e condições de trabalho —, demonstrando que tais aspectos encontram-se fragmentados ou negligenciados em parte significativa dos municípios estudados. Por fim, o produto educacional proposto, composto por um seminário e um curso de formação continuada, foi estruturado para atender à necessidade de capacitação técnica das equipes gestoras, contribuindo com propostas de intervenção realistas e fundamentadas.

Por meio dos dados coletados foi possível observar que os municípios estudados não conseguem cumprir integralmente todos os aspectos da Lei nº 11.738/2008. Em particular, a carga horária legal — que prevê 1/3 da jornada destinada às atividades extraclasse — é respeitada apenas em Muniz Freire. A omissão dos demais municípios compromete tanto a legalidade da prática administrativa quanto a qualidade do tempo de planejamento docente, podendo impactar negativamente o desempenho escolar dos estudantes e as condições de trabalho dos professores.

Outro ponto crítico identificado foi a estrutura dos planos de carreira. Embora todos os municípios possuam normativas institucionais formalmente constituídas, há diferenças significativas quanto à sua aplicabilidade e efetividade. Em muitos casos, os critérios para progressão funcional são opacos, burocráticos ou vinculados a exigências que dificultam o avanço profissional dos docentes. Essa realidade distancia a política de valorização da prática cotidiana e enfraquece o vínculo do professor com a carreira pública, contribuindo para o desestímulo profissional.

A análise da remuneração revelou um cenário de descumprimento da legislação nos três municípios. Além de salários iniciais abaixo do piso nacional, observou-se que a qualificação docente (especialização, mestrado ou doutorado) tem pouco impacto no vencimento básico. A baixa valorização salarial compromete a atratividade da carreira docente e agrava o fenômeno da evasão de profissionais qualificados da educação pública, especialmente nas redes municipais.

No tocante ao financiamento da educação, as evidências indicam que a gestão dos recursos públicos destinados ao magistério não está, em muitos casos, alinhada com os princípios constitucionais e legais. Apesar do município como Serra apresentar alta capacidade fiscal, a aplicação efetiva dos recursos não reflete esse potencial. Já Muniz Freire, mesmo com baixa arrecadação, destina 100% dos recursos do Fundeb à remuneração docente, evidenciando

que o cumprimento da legislação está mais relacionado à vontade política do que à disponibilidade orçamentária.

Esses achados reforçam que a efetividade das políticas de valorização docente depende não apenas de marcos legais, mas também de decisões políticas locais e da qualificação das equipes técnicas responsáveis pela gestão da educação. A conformidade legal, quando associada à gestão democrática e transparente dos recursos, tende a promover melhores condições de trabalho, maior motivação profissional e, conseqüentemente, maior qualidade do ensino ofertado à população.

O Espírito Santo apresenta poucos estudos sobre as políticas de valorização do magistério com ênfase na Lei do Piso dos profissionais da educação. E esta pesquisa reafirma a importância do investimento na formação continuada dos gestores e técnicos das secretarias municipais de educação, para que possam compreender, interpretar e aplicar corretamente as normativas vigentes. O produto educacional proposto — composto por um seminário e um curso de formação continuada — visa suprir essa lacuna formativa e promover a apropriação crítica das políticas de valorização por parte das lideranças educacionais.

Ao articular os dados empíricos com os fundamentos teóricos e legais, a pesquisa contribui para o debate sobre a valorização do magistério como eixo estruturante da qualidade da educação. O olhar atento às desigualdades regionais e à tipologia dos municípios permite compreender que a uniformidade legal não é suficiente para garantir a equidade na aplicação das políticas públicas, sendo necessário considerar as especificidades locais na formulação de estratégias de gestão.

Além disso, este estudo propõe uma agenda para o enfrentamento dos desafios identificados, que inclui o fortalecimento do controle social, a transparência na aplicação dos recursos e a revisão dos planos de carreira de forma participativa. É fundamental que o financiamento da educação seja compreendido como instrumento para a garantia do direito à educação, e não apenas como questão técnica ou contábil.

Por fim, percebe-se que a valorização do magistério exige um compromisso ético, político e institucional das gestões municipais. O cumprimento da Lei nº 11.738/2008, em consonância com o novo Fundeb, deve ser entendido como condição mínima para o desenvolvimento de uma educação pública de qualidade socialmente referenciada. Espera-se que este trabalho contribua para o fortalecimento de práticas democráticas de gestão educacional e para o reconhecimento do papel central dos professores na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

REFERÊNCIAS

AEQUUS Consultoria. **Finanças do estado do Espírito Santo: do Plano Real à crise de 2009**. Relatório final. Vitória, ES, 164p. 2010.

ALARCÓN-LEIVA, Jorge Alberto; CARISSIMI, Aline Vernick; CARDOSO, Cristina. A valorização profissional docente a partir de condições de trabalho no cargo público: estudo de caso Brasil e Chile. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, v. 12, n. 31, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.22491/2236-5907118298>. Acesso em 25 agosto 2025.

ALENCAR, Felipe Willian Ferreira de. Trabalho e Carreira Docente na Rede Municipal do Rio de Janeiro. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 20, 2019.

ALVES, Charles Alberto de Souza; PIMENTEL, Adriana Marinho. O Piso Salarial Profissional Nacional dos professores da educação básica pública. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 5, n. 6, 2015.

ALVES, Thiago; PINTO, J.M.R. . **Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte**. CADERNOS DE PESQUISA (FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. IMPRESSO), v. 41, p. 606-639, 2011.

ARRETCHE, Marta. **Trajetória das desigualdades: como o Brasil mudou nos últimos cinquenta anos**. São Paulo: Editora Unesp, 2012.

ARROYO, Miguel G. **Passageiros da noite: do trabalho para a EJA: itinerários pelo direito a uma vida justa**. Petrópolis: Vozes, 2017.

ARROYO, Miguel G. **Vidas Ameaçadas: Exigências-respostas éticas da Educação e da Docência**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2019.

BANDEIRA, Dina Carla da Costa. **Os impactos do Fundeb na valorização do magistério no Município De Magalhães Barata-Pa**. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal Do Pará, Belém, 147 p .2013.

BARBOSA, Andreza; JACOMINI, Márcia Aparecida; FERNANDES, Maria José da Silva; VENCO, Selma. **Contratação, Carreira, Vencimento e Jornada dos Profissionais da Educação Estadual Paulista (1995-2018)**. *Educação & Sociedade*, v. 43, n. 177, p. 20, 2022. DOI: 10.1590/es.245702.

BARBOSA, Andreza; JACOMINI, Márcia Aparecida; MINTO, César Augusto. **As metas 17 e 18 do PNE (2014–2024) e a valorização do magistério no Brasil**. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 2024.

BARBOSA, Janaina Lopes. **A política de fundos – FUNDEF e FUNDEB – na rede municipal de ensino de Natal/RN (2005-2015): avanços e desafios na carreira e na remuneração dos professores**. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Rio

Grande do Norte, Centro de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação. Natal, RN, 282p. 2017.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Traduzido por Luís Antero Reto, Augusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 1977. Tradução de: L'Analyse de Contenu.

BEZERRA, Maria do Socorro Sales Felipe. **Remuneração docente de educação básica em tempos de austeridade fiscal**. Tese de Doutorado em Educação - Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. Campo Grande, 269 p. 2023.

BRASIL. **Coleção de Leis do Império do Brasil - 1827**, Página 71 Vol. 1 pt. I. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-38398-15-outubro-1827-566692-publicacaooriginal-90222-pl.html

BRASIL. **Lei n. 11.738**, de 16 de julho de 2008a. 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. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11738.htm. Acesso em: 29 mar. 2010.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, 1996.

BRASIL. Ministério da Educação. **Fundeb**: perguntas e respostas. Brasília: MEC, 2007.
BRASIL. Plano Nacional de Educação - PNE: 2014-2024. Brasília: MEC, 2014.

CAMARGO, Bruna Caroline. **O vencimento dos professores em três redes municipais paranaenses**: uma análise de Cascavel, Maringá e Ponta Grossa. Dissertação de Mestrado em Educação - Universidade Federal do Paraná. – Curitiba, 117 p. 2015.

CAMARGO, Bruna Caroline. **Políticas de valorização docente na educação básica pública**: relações entre desigualdade de financiamento e as políticas de valorização na rede pública estadual do paraná e em oito redes públicas municipais da região dos campos gerais/PR. Tese de Doutorado em Educação - Universidade Federal do Paraná. – Curitiba, 2020.

CAMARGO, Rubens Barbosa de; MINHOTO, Maria Angélica Pedra; JACOMINI, Márcia Aparecida. **Carreira e Remuneração do Magistério no Município de São Paulo**: Análise Legislativa em Perspectiva Histórica. [S.l.: s.n.], 2014.

CAMARGO, Ruth da Paz. **A trajetória da remuneração docente a partir das políticas públicas educacionais e jurisprudências**: análise das decisões do supremo tribunal federal.

Dissertação de Mestrado em Educação, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS). - Três Lagoas, 100 p. 2022.

CAMPOS, R.; DOURADO, L. F. **O novo Fundeb e os desafios da política de financiamento educacional no Brasil**. Educação & Sociedade, Campinas, v. 42, e022024, 2021.

CASTRO, Silvania Uchoa de. **A Política de Remuneração dos Professores da Rede Pública Municipal de Ensino de Teresina – PI (1996 a 2012)**. Dissertação (Mestrado em Educação) -Fundação Universidade Federal do Piauí, Teresina, 140 p. 2014.

CASSIOLATO, J. E.; VARGAS, M. A.; SZAPIRO, M. Avanços e limitações da política de inovação brasileira na última década: Uma análise exploratória. **Revista Espacios**. Vol. 3, n. 05, ano 2016, p. 18.

CORDEIRO, Daniele Pereira Meira. **A carreira docente como instrumento de valorização na rede municipal de ensino de Piraquara/PR**. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação. Curitiba, 146 p. 2020.

COSTA, Daihana Maria dos Santos. **A política de remuneração dos profissionais do magistério da Rede Pública Municipal de Educação de Cametá - PA em movimento (2016-2020)**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Pará, Campus Universitário de Cametá, Programa de Pós-Graduação em Educação e Cultura, Cametá, 139 p. 2022.

CURY, Carlos Roberto Jamil. **Os trinta e cinco anos da educação na Constituição de 1988**. Pro-Posições | Campinas, SP | V. 34 | e20230070 | 2023.

DAVIES, Nicholas. **O Fundeb e o financiamento da educação básica**. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 39, n. 138, p. 719-739, set./dez. 2009.

DOURADO, Luiz Fernandes; ARAUJO, Walisson Maurício Pinho de. Financiamento da educação, FUNDEB e direito à educação: educação pública de qualidade social e com gestão pública. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Goiânia, v. 38, n. 1, e126444, 2022. Disponível em <http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2447-41932022000100100&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 jul. 2025. Epub 02-Out-2023.

DOURADO, Luiz Fernandes; MARQUES, Luciana Rosa; SILVA, Marcela Vieira da. Fundeb e os desafios para a garantia do direito à educação básica. **Retratos da Escola**, Brasília, v. 15, n. 33, p. 645–660, 2022.

DUTRA, Joel de Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendência e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

ESEMREDE. MPF notifica 59 municípios do ES por descumprimento do piso salarial dos professores. **ES em Rede**, 20 maio 2025. Disponível em: <https://esemrede.com.br/mpf-notifica-59-municipios-do-es-por-descumprimento-do-piso-salarial-dos-professores>. Acesso em: 21 maio 2025.

FERNANDES, M. D. E.; FERNANDES, S. J. (2014). Vencimento salarial de professores na esfera municipal em tempos de fundos contábeis. **FINEDUCA** - revista de financiamento da educação, vol. 4, n.5. pp. 1-23.

FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; RODRIGUEZ, Margarita Victoria. O processo de elaboração da lei n. 11.738/2008 (lei do piso salarial profissional nacional para carreira e remuneração docente): TRAJETÓRIA, DISPUTAS E TENSÕES. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, n.41, p. 88-101, mar2011 - ISSN: 1676-2584

FERNANDES, Maria José da S.; BARBOSA, Andreza. O trabalho docente na rede pública do estado de São Paulo: apontamentos iniciais para a discussão da jornada de trabalho. Vitória da Conquista. **Práxis Educacional**, v.10, n. 17. Pp. 117-142, jul./dez. 2014.

FERREIRA, Rubens da Costa; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Movimentação na Carreira de Professores da Educação Básica em Municípios do Pará a partir do Desempenho: valorização ou gerencialismo? **FINEDUCA** – Revista de Financiamento da Educação, v. 10, n. 11, 2020.

FNDE – Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Fundeb**: estrutura e funcionamento. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br>. Acesso em: 21 maio 2025.

FNDE. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Fundeb**. Brasília, DF: FNDE, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/financiamento/fundeb>. Acesso em: 15 maio 2025.

FNDE. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **Fundeb**. Brasília, DF: FNDE, [s.d.]. Disponível em: <https://www.gov.br/fnde/pt-br/acao-a-informacao/acoes-e-programas/financiamento/fundeb>. Acesso em: 15 maio 2025.

FREIRE, P. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa.

FREITAS, Luiz Carlos de. Qualidade da educação: consensos e controvérsias. **Cadernos Cenpec**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 22-39, 2020.

GATTI, B. A. **Profissão docente no Brasil: subsídios para uma política de valorização**. São Paulo: Unesp, 2022.

GATTI, Bernardete A. Social recognition and teaching career policies in compulsory education. In: **Cadernos de Pesquisa**, v. 42, n. 145, p. 88-111, jan./abr. 2012.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos Alexandre dos Santos. Financiamento da educação e luta sindical: conflitos em uma grande rede de ensino. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 37, nº. 134, p.285-302, jan.-mar., 2016

GRAMSCI, A. **Cadernos do cárcere Antonio Gramsci**: introdução ao estudo da filosofia. A filosofia de Benedetto Croce. Ed. e trad. de Carlos N. Coutinho. Coed. de Luiz S. Henriques e Marco A. Nogueira. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999. v. 1.

GRIN, Eduardo José; DEMARCO, D. J. ; ABRUCIO, Fernando Luiz . **Capacidades estatais municipais: o universo desconhecido no federalismo brasileiro**. 1. ed. Porto Alegre: Editora UFRGS/CEGOV, 2021. v. 1. 714p .

GROCHOSKA, M. A. **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. 269 f. 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**. Educação e Pesquisa, [S. l.], v. 46, 2020. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219060>>. Acesso em: 15 abril 2025.

HABERMAS, Jürgen. O processo democrático e o problema de sua neutralidade. In: **Direito e democracia: entre facticidade e validade**. Tradução de Flávio Beno Siebeneichler. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1997a. v. 2.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. O. **Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional**. Revista Pro-posições, Campinas, SP, v. 27, n. 2, p. 177-202, maio/ago. 2016

LEAL, E. P. D.; TEIXEIRA, B. B. O contexto de influência da criação do Programa Bolsa Estágio Formação Docente. **Educação & Realidade**, v. 47, n. 1, p. e131338, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/f8ZHDrx8ZGqPfHv4SxkWrTN/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 maio 2025.

LIBÂNIO, José Carlos. Integração entre Didática e Epistemologia das Disciplinas: uma via para a renovação dos conteúdos da didática. In: DALBEN, Angela et al. (Org.). **Convergências e Tensões no Campo da Formação e do Trabalho Docente: didática, formação de professores, trabalho docente**. Belo Horizonte: Autêntica, 2010a. P. 81-104. LIMA, M. J. R. Origem dos fundos para a educação: breve histórico. In: LIMA, M. J. R.; DIDONET, V. **Fundeb: Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação: avanços na universalização da educação básica**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2006.

LISBOA, Gustavo Joaquim. Federalismo educacional esfacelado? Um estudo de caso sobre o piso salarial. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v.23, n. 89, p. 1040-1074, out./dez. 2015.

LOURENÇO, Mayara Regina. **A valorização do magistério municipal em Piraquara/PR: desafios em tempos de austeridade**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal do Paraná, Setor de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. - Curitiba, 216p. 2023.

LUCYK, Viviana Patrícia Kozłowski. **Políticas de financiamento e de valorização dos profissionais da educação: uma análise do plano de carreira do magistério do município de Paula Freitas – PR**. Dissertação (Mestrado) - Universidade Estadual do Centro-Oeste, PR. Setor de Educação. Programa de Pós-Graduação em Educação. – Irati, PR, 256 p. 2019.

MANO, Julia Miranda. **Implementação do PSPN e suas relações com a qualidade da educação infantil**: o caso de um município no interior paulista. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2018. doi:10.11606/D.59.2018.tde-07082018-140015. Acesso em: 2024-03-04.

MARTINS, Regina Sheila Bordalo. **O FUNDEB e a valorização do magistério público municipal de São Luís-MA (2007-2013)**: contradições, avanços e limites. 2014. 158 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2014.

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Financiamento da Educação no Brasil. Brasília, DF**: Consultoria Legislativa do Senado Federal, 2006. (Texto para Discussão, n. 12).

MELCHIOR, José Carlos de Araújo. **Financiamento da Educação no Brasil. Brasília, DF**: Consultoria Legislativa do Senado Federal, 2006. (Texto para Discussão, n. 12).

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINISTÉRIO PÚBLICO DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Decisão na ADI 5691**: STF considera inconstitucional pagar aposentados com recursos da educação no Espírito Santo. Vitória , 2020 Disponível em: <https://www.mpc.es.gov.br/2020/10/decisao-na-adi-5691-stf-considera-inconstitucional-pagar-aposentados-com-recursos-da-educacao-no-espírito-santo/>

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL NO ESPÍRITO SANTO. MPF recomenda que 59 municípios capixabas cumpram piso salarial do magistério. Procuradoria da República no Espírito Santo: MPF nas redes sociais. **Notícias**: Fiscalização de Atos Administrativos. 19/05/2025. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/es/sala-de-imprensa/noticias-es/mpf-recomenda-que-59-municipios-capixabas-cumpram-piso-salarial-do-magisterio>. Acesso em: 21 maio 2025.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. **Valorização salarial dos professores**: o papel do piso salarial profissional nacional como instrumento de valorização dos professores da educação básica pública. / João Antônio Cabral de Monlevade. – Campinas, SP: [s.n.], 2000.

MORTATTI, M. R. L. Função social da escola: aspectos históricos e metodológicos da alfabetização (2010). In: **Diálogos apócrifos**: sobre educação, ensino de língua e literatura [online]. São Paulo: Editora UNESP, 2016, pp. 125-129. ISBN: 978-85-68334-79-9. <https://doi.org/10.7476/9788568334799.0024>.

MUSGRAVE, R. A. **Teoria das finanças públicas**. Um estudo de economia governamental. 2 vol. São Paulo: Atlas/MEC, 1974.

NASCIMENTO, Ana Paula Santiago do. **Carreira docente nas creches das redes públicas das capitais brasileiras**: análise dos planos e estatutos do magistério. Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação Estado, Sociedade e Educação) -- Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 373p. 2019.

NORTENOTÍCIA. MPF notifica Linhares e mais 58 cidades capixabas por não pagarem piso salarial de professores. **Norte Notícia**, 20 maio 2025. Disponível em: <https://nortenoticia.com.br/mpf-notifica-linhares-e-mais-58-cidades-capixabas-por-nao-pagarem-piso-salarial-de-professores>. Acesso em: 21 maio 2025.

NÓVOA, A. **Professores: imagens do futuro**. Lisboa: Educa, 2009.

NÓVOA, António. **Entre a formação e a profissão: ensaio sobre o modo como nos tornamos professores**. Currículo sem Fronteiras, v. 19, n. 1, p. 198-208, jan./abr. 2019. Disponível em: www.curriculosemfronteiras.org/vol19iss1articles/novoa.pdf. Acesso em: 31 mai. 2025.

NÓVOA, A.; VIEIRA, P. Um alfabeto da formação de professores. **Crítica Educativa**, v. 3, n. 2, p. 21-49, 2017.

NUNES, Aline. MPF notifica 59 cidades por não pagar o piso salarial de professores no ES. **A Gazeta**, Cotidiano. Vitória-ES, 20 maio 2025. Disponível em: <https://www.agazeta.com.br/es/cotidiano/mpf-notifica-59-cidades-por-nao-pagar-o-piso-salarial-de-professores-no-es-0525>. Acesso em: 21 maio 2025.

NUNES, Alynne Nayara Ferreira. **O FUNDEB na prática: uma análise jurídica dos desafios para a implementação de políticas públicas no Brasil**. Dissertação (mestrado) - Escola de Direito de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, 96 f. 2016.

OLIVEIRA, Adriano Jose Germano De. **Salário-Educação E O Princípio Da Equidade Na Federação Brasileira: Desequilíbrio Distributivo Na Esfera Estadual E Suas Implicações**. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação. Vitória, 153 p. 2015.

OLIVEIRA, D. A. A reestruturação da profissão docente no contexto da nova gestão pública na América Latina. **Revista da Faebra: Educação e Contemporaneidade**, Salvador, v. 27, n. 53, p. 43-59, set./dez. 2018.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho docente. In: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: GESTRADO/UFMG, 2010.

OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. C.; FRAGA, L. V. **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: GESTRADO/UFMG, 2010.

OLIVEIRA, Francisco. Privatização do público, destituição da fala e anulação da política: o totalitarismo neoliberal. In: OLIVEIRA, Francisco; PAOLI, Maria Célia (Org.) **Os sentidos da democracia**. Políticas do dissenso e hegemonia global/. São Paulo: Vozes, NEDIC/FAPESP, 1999. p. 55-82.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SANTANA, Wagner. O financiamento da educação básica no Brasil: um campo em disputa. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1085-1106, out./dez. 2010.

OLIVEIRA, Victor Manoel Alab de. **Política de remuneração do magistério público no município de Rio Branco/Acre: repercussões na valorização do magistério.** 2016. 124 f. Dissertação (Mestrado em Educação) — Universidade Federal do Acre, Rio Branco, 2016.

PATTO, Maria Helena Souza. **A produção do fracasso escolar: histórias de submissão e rebeldia** / Organizado por Maria Helena Souza Patto. -- São Paulo, Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, 2022.

PAULI, C. A. **Formação docente no Espírito Santo: desafios e perspectivas.** Vitória: UFES, 2017.

PAULI, Zenilza Aparecida Barros. **Políticas de financiamento da educação básica: a valorização dos profissionais do magistério na rede municipal de ensino de São Mateus/ES.** 2017. 130, 45 f. Dissertação (Mestrado em Ensino na Educação Básica) - Programa de Pós-Graduação em Ensino na Educação Básica, Universidade Federal do Espírito Santo, São Mateus, 2017.

PINTO, José Marcelino de Rezende. A política recente de fundos para o financiamento da educação e seus efeitos no pacto federativo. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 100, p. 877-897, out. 2007.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Fundef: avaliação e perspectivas. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 37, n. 131, p. 619-639, set./dez. 2007.

PINTO, José Marcelino de Rezende. O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988: 30 ANOS DE MOBILIZAÇÃO SOCIAL. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 39, nº. 145, p.846-869, out.-dez., 2018.

PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração adequada do professor Desafio à educação brasileira. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 3, n. 4, p. 51-67, jan./jun. 2009. Disponível em: <<http://www.esforce.org.br>>

PINTO, José Marcelino de Rezende; Adrião, Theresa. NOÇÕES GERAIS SOBRE O FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO NO BRASIL. EcoS – **Revista Científica**, São Paulo, V. 8, n. 1, p. 23 -46, jan./jun. 2006.

RIBEIRO, Julia Cecilia de Oliveira Alves. **Valorização docente: formação, salários e desafios para a profissão**. Mestrado em Educação. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Biblioteca Depositária: Universidade Estadual de Vitória da Conquista – UESB, Vitória da Conquista, 208 f. 2019.

SANCHES, Carlos Eduardo. Piso do Magistério, Hora-Atividade e Responsabilidade Fiscal. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, v. 13, n. 3, 2023.

SANTOS, Vanessa Santana; SILVA, Thiago Moreira Melo e. Riscos e entraves para o plano de carreira do magistério municipal de São Paulo no contexto da Emenda Constitucional nº 95/2016. **FINEDUCA - Revista De Financiamento Da Educação**, 10. Recuperado de <https://seer.ufrgs.br/index.php/fineduca/article/view/90626>

SANTOS, Viviane de Lourdes Costa Rosa dos. **A valorização do magistério como discurso: um estudo das políticas educacionais brasileiras contemporâneas'** 28/04/2020 173 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: UNIVERSIDADE DO PLANALTO CATARINENSE, Lages Biblioteca Depositária: <https://uniplaclages.edu.br/biblioteca>
SAVIANI, Dermeval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Rev. Bras. Educ.** [online]. 2009, vol.14, n.40, pp.143-155. ISSN 1413-2478.

SAVIANI, Dermeval. **Educação em diálogo**. Campinas: Autores Associados, 2011.

SCARDINI, Yuri. **Serra: história de uma cidade/ Yuri Scardini**. —1. ed.—Serra, ES: Jornal Tempo Novo, 2023.

SEDU – Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo. **Política de Formação Continuada**. Vitória: SEDU, 2025. Disponível em: <https://sedu.es.gov.br/politica-de-formacao-continuada>. Acesso em: 21 maio 2025.

SEDU – Secretaria de Estado da Educação do Espírito Santo. **Programa Bolsa Estágio Formação Docente**. Vitória: SEDU, 2025. Disponível em: <https://sedu.es.gov.br/programa-bolsa-estagio>. Acesso em: 21 maio 2025.

SENNA, Ricardo Jose. **A política de remuneração docente e valorização do magistério no município de campo grande (MS): impactos da implantação do Fundeb (2007-2012)'** 02/10/2014, 147 f. Doutorado em educação Instituição de Ensino: FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL, Campo Grande Biblioteca Depositária: UFMS. 2014.

SILVA, Grazielle Dias da. **Política de valorização docente em Ribeirão das Neves: impasses e configurações**. Dissertação (mestrado) – Universidade do Estado de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Educação. Belo Horizonte, 130f. 2012.

SILVA, Marcus Quintanilha da. **Remuneração dos professores públicos municipais no Brasil: execução orçamentária, partidos políticos e valorização docente (2008 – 2016)**. Tese (Doutorado) Universidade Federal do Paraná. Setor de Educação, Programa de Pós-graduação em Educação. Curitiba, 247 f. 2019.

SILVA, Maria Madalena; CARNEIRO, Ana Paula; GUTIERRES, Dalva Valente. Composição da Remuneração de Professores da Educação Básica: implicações do PSPN com a criação da Lei do Piso do Magistério Municipal de Vigia de Nazaré/PA. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, v. 13, n. 29, 2023

SILVA, Otoniel de Souza da. **Política de valorização do magistério da educação básica na região do Marajó: uma análise da carreira docente em Portel-PA**. Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-Graduação em Currículo e Gestão da Escola Básica, Núcleo de Estudos Transdisciplinares em Educação Básica, Universidade Federal do Pará, Belém, 234 f. 2019.

SOARES, J. F.; ALVES, M. T. G.; FONSECA, J. A.. Trajetórias educacionais como evidência da qualidade da educação básica brasileira . **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 38, p. e0167, 2021.

SOUZA, Rosa Fátima de. **História, política e educação: o lugar das reformas educacionais no Brasil dos anos 1990**. Campinas: Autores Associados, 2011.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. TCE-ES.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas**. Petrópolis: Vozes, 2013.

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO. **Decisão do TCE-ES reforça a importância do reconhecimento e aplicação do piso salarial aos professores**. Vitória, ES: TCE-ES, 2024. Disponível em: <https://www.tcees.tc.br/noticias/decisao-do-tce-es-reforca-a-importancia-do-reconhecimento-e-aplicacao-do-piso-salarial-aos-professores/>. Acesso em: 15 maio 2025.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira Da Silva. **Impactos da lei do piso salarial nacional no município de Pindaí-BA e suas implicações na valorização docente: sentidos dos/as professores/as**. Dissertação (mestrado) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-graduação em Educação - PPGED, Vitória da Conquista, 241f. 2016.

TORRONTÉGUY, Alessandra Fölzke. **A aplicação dos royalties do petróleo e a efetividade dos direitos fundamentais sociais**. 2009. 158 f. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) - Programa de Pós-Graduação em Direitos e Garantias Fundamentais, Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2009.

UFES – Universidade Federal do Espírito Santo. **Projetos de Pesquisa em Educação**. Vitória: UFES, 2025. Disponível em: <https://educacao.ufes.br/en/projetos-de-pesquisa>. Acesso em: 21 maio 2025.

VIANA, Adriely Cordeiro Lima. O PSPN e a Composição da Remuneração dos Professores da Rede Municipal de Castanhal/PA a partir do PCCR/2012. **FINEDUCA – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 24, 2019.

VIEIRA, Luciene. Fundeb permanente: avanços e desafios para a educação básica brasileira. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 37, n. 3, p. 967-983, 2021.

VIEIRA, Sofia Lerche. Federalismo e políticas educacionais: tensões e desafios na implementação do piso salarial dos professores. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [S.l.], v. 35, n. 1, p. 137-156, jan./abr. 2019.

APÊNDICE A - ORGANIZAÇÃO DA PROPOSTA DE FORMAÇÃO

Ficha catalográfica disponibilizada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBI/UFES e elaborada pelo autor

G633v Gomes, Leonardo Rocha, 1984-
Valorização do magistério e qualidade da educação : desafios e perspectivas no Espírito Santo / Leonardo Rocha Gomes. - 2025.

40 p. : il.

Orientador: Eduardo Augusto Moscon de Oliveira.
Produto Técnico-Tecnológico (Curso de curta duração) (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Espírito Santo, Centro de Educação.

1. Valorização do magistério. 2. Educação básica. 3. Direito à educação. I. Oliveira, Eduardo Augusto Moscon de. II. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Educação. III. Título.

CDU: 37

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO
PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO – PPGPE**
Universidade Federal do Espírito Santo - UFES
Av. Fernando Ferrari, 514 – Goiabeiras - Vitória - ES
CEP: 29075-910

DIAGRAMAÇÃO/ILUSTRAÇÃO
Aline Antonio – (27) 99807-3770
PRODUÇÃO E DIVULGAÇÃO
PPGPE / UFES

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO - UFES*EUSTÁQUIO VINÍCIUS DE CASTRO**Reitor**SONIA LOPES VICTOR**Vice-Reitora**VALDEMAR LACERDA JÚNIOR**Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação**REGINALDO CÉLIO SOBRINHO**Diretor do Centro de Educação**SILVANA VENTORIM**Vice-Diretora do Centro de Educação**RENATA DUARTE SIMÕES**Coordenador do Programa de**Pós-Graduação Profissional de Educação - PPGPE**CLEYDE RODRIGUES AMORIM**Coordenadora Adjunta do Programa de**Pós-Graduação Profissional de Educação – PPGPE*

DESCRIÇÃO TÉCNICA DO PRODUTO EDUCACIONAL

Autoria: Leonardo Gomes Rocha e Eduardo Augusto Moscon Oliveira.

Nível de ensino a que se destina o produto: educação básica.

Área de conhecimento: educação.

Público-alvo: equipes técnicas das secretarias municipais de educação, profissionais do magistério, conselheiros municipais de educação e secretários municipais de educação.

Categoria desse produto: proposta de formação.

Finalidade: Fornecer as equipes técnicas das secretarias municipais de educação as ferramentas teóricas e práticas necessárias para a implementação de políticas de valorização do magistério promovendo uma educação pública que respeite e garanta o direito humano à educação.

Organização do produto: O produto educacional está estruturado em cinco módulos, organizados para oferecer uma formação progressiva e integrada aos trabalhadores da educação básica sobre **VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E QUALIDADE DA EDUCAÇÃO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO ESPÍRITO SANTO**.

Cada módulo é projetado para explorar diferentes aspectos do tema, proporcionando uma abordagem abrangente e crítica.

Registro de propriedade intelectual: Ficha catalográfica emitida pela Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo.

Disponibilidade: Irrestrita, mantendo-se o respeito à autoria do produto, não sendo permitido uso comercial por terceiros.

Divulgação: Digital.

URL: Página do PPGPE: www.educacao.ufes.br

Processo de validação: Validado na banca de defesa da dissertação.

Processo de aplicação: Aplicado no Seminário de Pesquisa do PPGPE e no grupo de pesquisa ao qual estão vinculados os autores do produto educacional.

Impacto: Alto. O produto educacional desenvolvido tem o potencial de gerar impactos significativos e positivos tanto para os trabalhadores da educação básica do ES tanto quanto para a comunidade escolar na totalidade.

Inovação: Alto. O produto apresenta uma proposta de formação presencial e também assíncrona, com uma temática que ainda não foi ofertada no estado.

Origem do produto: Dissertação intitulada “**FINANCIAMENTO DA EDUCAÇÃO E VALORIZAÇÃO DOCENTE: UMA ANÁLISE DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 11.738/2008, NO CONTEXTO DO FUNDEB PERMANENTE, EM MUNICÍPIOS DO ESPÍRITO SANTO**

– ES



Leonardo Rocha Gomes

Licenciado em História pela UFES (2009) e especialista em Educação, Pobreza e Desigualdade Social (2017) pela mesma universidade atualmente é aluno do Mestrado Profissional em Educação (PPGPE) da UFES e membro do Grupo de Pesquisa Gestão, Trabalho e Avaliação Educacional (GETAE) do CNPq. Professor da prefeitura municipal de Vila Velha está cedido à Assembleia Legislativa do Espírito Santo onde atuou na Comissão de Educação do parlamento capixaba.



Eduardo Augusto Moscon Oliveira

Bacharelado e licenciatura em História pela UFES (1988), mestrado em Educação pela mesma instituição (1997) e doutor em Educação pela Universidade Federal da Bahia (2006). Professor da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), lotado no Centro de Educação, no Departamento de Educação, Política e Sociedade. Atualmente exerce a função de chefe do Departamento de Educação, Política e Sociedade do Centro de Educação da UFES. Suas pesquisas se concentram em Políticas Públicas, Gestão da Educação, formação de professores e Ensino na Educação Básica. É membro do projeto de extensão permanente “Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo” (LAGEBES/UFES). Atua como professor no Programa de Pós-Graduação Profissional em Educação (PPGPE) da UFES e no Programa de Pós-Graduação em Educação em Ciências e Matemática (mestrado e doutorado profissionais) do IFES.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	156
JUSTIFICATIVA	158
CAMINHOS E REFLEXÕES PELOS CONCEITOS ESSENCIAIS	160
ORGANIZAÇÃO DA PROPOSTA DE FORMAÇÃO	162
CERTIFICAÇÃO	163
EMENTA	167
REFERÊNCIAS	175

APRESENTAÇÃO

O presente produto educacional é fruto da dissertação de mestrado profissional intitulada *"Financiamento da educação e valorização docente: uma análise da aplicação da lei nº 11.738/2008, no contexto do FUNDEB permanente, em municípios do Espírito Santo – ES"*, desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES).

Com base na trajetória profissional do autor como professor da Educação Básica, atualmente cedido à Assembleia Legislativa do Espírito Santo (ALES), o produto foi idealizado como uma ferramenta de apoio técnico e formativo para contribuir com o fortalecimento das políticas de valorização do magistério nos municípios capixabas. O foco principal está na formação de equipes técnicas das Secretarias Municipais de Educação, conselheiros educacionais e lideranças políticas, visando qualificar a gestão pública educacional por meio da compreensão e implementação efetiva da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial nacional dos profissionais do magistério. A valorização docente é aqui compreendida como elemento estruturante da qualidade da educação pública e da efetivação do direito à educação com equidade e justiça social.

Este produto contempla duas ações formativas articuladas: a palestra intitulada *"Valorização do Magistério e Qualidade da Educação: Desafios e Perspectivas no Espírito Santo"*, a ser realizado presencialmente, com transmissão online, nas dependências da UFES. O evento será destinado a gestores públicos, parlamentares, educadores, estudantes de graduação e pós-graduação e demais interessados no tema. E o Curso de Formação Continuada: com o título *"Formação em Valorização do Magistério: Carga Horária, Remuneração, Carreira e Financiamento da Educação"*, em formato híbrido (presencial e virtual), direcionado às equipes técnicas das Secretarias Municipais de Educação. O curso abordará temas como financiamento da educação, planos de carreira, remuneração, jornada de trabalho e formação docente, sempre com base na análise de dados locais e experiências concreta, com os objetivos de sensibilizar, formar e apoiar tecnicamente os agentes públicos e educacionais para a construção de políticas de valorização docente efetivas e contextualizadas. O intuito é articular teoria e prática, pesquisa e gestão, com potencial para impactar positivamente a qualidade da educação pública no Espírito Santo.

Tem-se, portanto, uma estratégia de intervenção formativa e política, em sintonia com os achados da pesquisa, e visa contribuir de maneira efetiva com a prática profissional do autor,

com a gestão educacional capixaba e com o debate público sobre o direito à valorização dos profissionais da educação.

JUSTIFICATIVA

A valorização dos profissionais da educação constitui um dos pilares fundamentais para o fortalecimento de uma educação pública de qualidade, equânime e democrática. Políticas públicas voltadas ao magistério, como planos de carreira, piso salarial e condições adequadas de trabalho, são essenciais não apenas para reconhecer a centralidade do professor no processo educacional, mas também para impulsionar a melhoria dos indicadores de aprendizagem e garantir o direito à educação como direito público subjetivo (DOURADO, 2021).

Contudo, a efetivação dessas políticas enfrenta sérios entraves nas redes municipais de ensino, sobretudo em relação à implementação da Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério da educação básica. No contexto capixaba, observa-se uma grande heterogeneidade entre os municípios quanto ao cumprimento dessa legislação, evidenciando desigualdades estruturais, orçamentárias e técnicas que comprometem a valorização docente e, conseqüentemente, a qualidade do ensino ofertado.

A pesquisa de mestrado que fundamenta este produto educacional teve como objeto de análise a aplicação da referida lei no contexto do FUNDEB permanente, nos municípios do Espírito Santo. A partir da experiência profissional do pesquisador como professor da educação básica e atual servidor da Assembleia Legislativa do Espírito Santo (ALES), foi possível identificar que a ausência de diálogo entre os entes federativos e a carência de conhecimento técnico por parte das equipes locais dificultam a elaboração e execução de políticas de valorização do magistério. Tais fragilidades são agravadas em municípios de menor porte e com baixa capacidade fiscal.

Nesse sentido, este produto educacional justifica-se pela necessidade urgente de qualificar os gestores públicos, técnicos das secretarias municipais de educação, conselheiros municipais e demais atores envolvidos na formulação e implementação de políticas educacionais. Ao propor ações formativas articuladas — uma palestra inicial e um curso de formação continuada — o produto visa ampliar a capacidade técnica e política das administrações locais para promover a valorização dos profissionais da educação com base em evidências, dados educacionais e análise crítica das normativas vigentes.

A proposta parte do entendimento de que o enfrentamento dos desafios educacionais exige uma abordagem integrada entre teoria e prática, pesquisa e gestão, universidade e sociedade civil. A vivência parlamentar do autor reforça essa compreensão, ao evidenciar a importância da articulação entre academia, parlamento e gestores locais na construção de

políticas educacionais sustentáveis e efetivas.

Portanto, o produto educacional apresentado não apenas concretiza os achados da pesquisa, mas também atua como uma ferramenta de intervenção prática que responde a uma demanda real das redes municipais: a falta de capacitação técnica para tratar de temas complexos como remuneração, financiamento da educação, carreira docente e planejamento estratégico de valorização do magistério. Com isso, busca-se fortalecer uma cultura institucional que reconheça os professores como protagonistas da educação pública e que atue pela garantia de seus direitos, contribuindo para a consolidação de uma escola pública democrática e de qualidade socialmente referenciada.

A construção deste produto educacional tem origem na dissertação intitulada “Financiamento da educação e valorização docente: uma análise da aplicação da Lei nº 11.738/2008, no contexto do FUNDEB permanente, em municípios do Espírito Santo – ES”, vinculada ao Mestrado Profissional em Educação da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). Essa produção teórico-prática se ancora na vivência do autor como professor da educação básica e como supervisor da Comissão de Educação da Assembleia Legislativa do Espírito Santo (ALES), inserindo-se no debate público sobre a valorização do magistério a partir da análise das políticas de financiamento educacional.

No percurso de investigação e atuação, emergiram conceitos centrais que orientam tanto a pesquisa quanto as proposições formativas: valorização docente, direito à educação, financiamento público, gestão democrática, equidade educacional e qualidade social da educação. Tais conceitos foram fundamentais para compreender os desafios enfrentados pelos municípios na implementação da Lei nº 11.738/2008, que trata do piso salarial dos profissionais do magistério da educação básica, e para fundamentar o desenvolvimento de estratégias de intervenção voltadas à formação de gestores e técnicos educacionais.

A valorização dos profissionais da educação é compreendida aqui como dimensão estruturante da qualidade da educação pública. Conforme Dourado (2021), ela deve ser entendida como uma condição para a consolidação do direito à educação básica enquanto direito público subjetivo, articulando dimensões como carreira, remuneração, condições de trabalho e formação continuada. Ao se deparar com a heterogeneidade da realidade educacional nos municípios capixabas — marcada por disparidades orçamentárias, técnicas e políticas — tornou-se evidente a necessidade de um olhar mais profundo e crítico sobre o modo como as políticas públicas são formuladas e implementadas localmente.

Ao longo da pesquisa, verificou-se que a efetivação da Lei nº 11.738/2008 ainda enfrenta entraves significativos, como a ausência de planejamento estratégico, rotatividade de equipes técnicas, desconhecimento dos fundamentos legais e limitações fiscais. Em especial, municípios de pequeno porte, com baixa capacidade de arrecadação, revelam maiores dificuldades para cumprir as diretrizes legais e promover uma valorização docente consistente. Soma-se a isso a carência de espaços formativos que capacitem tecnicamente os profissionais da educação para lidar com as demandas da gestão educacional contemporânea.

Diante desse cenário, este produto educacional propõe-se como uma ação concreta de incidência técnica e política. Ele visa articular teoria e prática, contribuindo para a qualificação dos processos de gestão e para o fortalecimento das políticas públicas educacionais voltadas ao

magistério. A proposta formativa inclui duas ações principais: uma palestra de abertura, com foco na valorização docente e seus desafios, e um Curso de Formação Continuada, voltado às equipes técnicas das Secretarias Municipais de Educação, com ênfase na análise de dados, construção de planos municipais de valorização e aprofundamento dos instrumentos legais disponíveis.

Essas ações se fundamentam na concepção de que a formação continuada deve partir de diagnósticos locais, respeitando as realidades dos territórios e promovendo o protagonismo dos educadores na construção das políticas. Além disso, reafirmam a importância do diálogo entre universidade, gestão pública, parlamento e sociedade civil como estratégia para a superação das desigualdades e a consolidação de uma escola pública de qualidade socialmente referenciada.

A valorização docente, conceito central deste trabalho, refere-se à promoção de políticas que reconheçam o professor como sujeito fundamental no processo educativo. Isso implica garantir condições dignas de trabalho, carreira atrativa, remuneração justa e formação continuada de qualidade. Para além de medidas legais, como a Lei nº 11.738/2008, a valorização requer uma mudança cultural nas redes públicas de ensino, em que o magistério seja entendido como profissão estratégica para o desenvolvimento social. No contexto da pesquisa, observou-se que a ausência de valorização repercute diretamente na evasão de profissionais qualificados da rede pública e na queda da qualidade do ensino.

Outro conceito estruturante é o de financiamento da educação, que compreende a alocação, distribuição e uso eficiente dos recursos públicos destinados ao ensino. O novo FUNDEB, instituído pela Emenda Constitucional nº 108/2020 e regulamentado pela Lei nº 14.113/2020, representa um avanço na consolidação do direito à educação com financiamento permanente e ampliado. No entanto, a desigual capacidade fiscal dos municípios e a dificuldade na gestão orçamentária impedem que os recursos cheguem de forma equânime às escolas. O produto educacional propõe, portanto, que a formação dos técnicos envolva também a compreensão das fontes de recursos, sua normatização e os mecanismos de controle social, como estratégia de aprimoramento da gestão.

A gestão democrática da educação, por sua vez, está prevista na Constituição Federal de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, Lei nº 9.394/1996). Esse conceito implica a participação efetiva de diferentes atores – gestores, professores, conselheiros, famílias e estudantes – na formulação, execução e avaliação das políticas educacionais. A ausência dessa escuta coletiva nas decisões sobre a carreira docente tem gerado políticas descoladas da realidade escolar. Por isso, as ações formativas propostas neste produto

buscam estimular práticas de gestão participativa, capazes de produzir soluções contextualizadas e construídas de forma colaborativa.

A equidade educacional emerge como princípio fundamental para garantir que todas as crianças e jovens, independentemente de sua origem social, geográfica ou econômica, tenham acesso a uma educação de qualidade. A pesquisa evidenciou que, nos municípios com menor capacidade fiscal, a precarização das condições de trabalho docente é ainda mais grave, refletindo em desigualdades estruturais. Nesse sentido, formar técnicos e gestores para o uso de dados e diagnósticos locais é essencial para identificar as desigualdades existentes e propor ações redistributivas, conforme defendido por autores como Cury (2002) e Dourado (2021).

Por fim, o conceito de direito à educação articula todos os demais. Mais do que acesso à escola, o direito à educação pressupõe permanência com qualidade, o que somente é possível com professores valorizados e políticas bem financiadas e geridas. A proposta deste produto educacional assume esse compromisso ao articular pesquisa e prática social, oferecendo contribuições efetivas para o aprimoramento da gestão pública educacional nos municípios capixabas. Reconhece-se que fortalecer o magistério é assegurar a base para a materialização do direito à educação como direito humano, social e constitucional.

Assim, os caminhos trilhados neste trabalho apontam para a centralidade da formação política e técnica como resposta aos desafios da implementação de políticas de valorização docente. Refletir sobre financiamento, piso salarial, carreira e condições de trabalho não é apenas um exercício acadêmico, mas um compromisso ético com a educação como direito. A proposta aqui apresentada visa, portanto, ser um dispositivo formativo e transformador, alinhado com os princípios constitucionais da equidade, da justiça social e da gestão democrática da educação.

*ORGANIZAÇÃO
DA PROPOSTA
DE FORMAÇÃO*

DADOS GERAIS

TEMA**VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO E QUALIDADE DA EDUCAÇÃO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO ESPÍRITO SANTO****PÚBLICO ALVO**

- Secretários Municipais de Educação e equipes técnicas
- Estudantes universitários e pesquisadores ligados ao PPGMPE

PRÉ-REQUISITOS

Secretários municipais de educação e demais membros das equipes técnicas das secretarias.

OFERTA

Presencial e atividades via plataforma Moodle.

CARGA HORÁRIA

40 horas

VAGAS

50

NÚMERO DE ENCONTROS: 5

OBJETIVO GERAL

Promover a sensibilização, o debate e a formação técnica sobre políticas de valorização do magistério, contribuindo para o aprimoramento da gestão educacional nos municípios do Espírito Santo.

METODOLOGIA

A metodologia adotada neste produto educacional baseia-se em uma abordagem dialógica, participativa e fundamentada na análise concreta da realidade educacional dos

municípios envolvidos. A formação será composta por encontros presenciais e virtuais, com uso de recursos audiovisuais, materiais de apoio e análise de dados reais dos municípios participantes.

A estrutura da formação contará com cinco módulos temáticos: a) a valorização do magistério e a Lei 11.738/08; b) diagnóstico local sobre carreira, jornada e remuneração; c) financiamento da educação; d) formação e condições de trabalho docente; e) elaboração de propostas e planos municipais de valorização. Cada módulo será desenvolvido por meio de aulas expositivas-dialogadas, oficinas práticas e estudo de casos.

Os dados empíricos levantados na pesquisa de campo servirão de base para a construção das atividades formativas. Todos os materiais produzidos estarão disponíveis gratuitamente no site do PPGMPE/UFES, fortalecendo o compromisso com a democratização do conhecimento.

Ao final do curso, os participantes elaborarão um plano de ação municipal, contendo diagnósticos e propostas de valorização do magistério com base nos debates realizados. Haverá também uma avaliação final do processo formativo, por meio de formulário eletrônico, e a emissão de certificado aos participantes. A carga horária total da formação será de 40 horas.

1 DESENVOLVIMENTO DO CURSO: DESCRIÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS

1.1 – PALESTRA SOBRE AS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO

Título: Valorização do Magistério e Qualidade da Educação: Desafios e Perspectivas no Espírito Santo

Duração: 3 horas

Formato: Presencial com transmissão ao vivo

Local: Auditório Paulo Freire da Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Público-alvo:

- Secretários Municipais de Educação e equipes técnicas
- Representantes da ALES
- Estudantes universitários e pesquisadores ligados ao PPGMPE

Programação:

14h00: Abertura institucional (UFES ALES, UNDIME, MPES, TCEES)

14h30: Palestra “Valorização do Magistério e Qualidade da Educação: Desafios e Perspectivas no Espírito Santo”.

16h00: Perguntas

17h00: Encerramento

Resultados Esperados:

- Engajamento dos gestores com as pautas de valorização
- Divulgação ampla dos dados da pesquisa

1.2 – FORMAÇÃO CONTINUADA

Título: Formação em Valorização do Magistério: Carga Horária, Remuneração, Carreira e Financiamento da Educação

Carga horária total: 40h (5 encontros quinzenais de 8h) Formato: Híbrido (presencial e virtual)

Público-alvo:

- Secretários Municipais de Educação e equipes técnicas

Metodologia:

- Aulas dialogadas
- Estudo de casos com base nos dados dos municípios
- Oficinas práticas
- Elaboração de planos municipais

Conteúdo Programático:

- A valorização do magistério e a Lei 11.738/08
- Diagnóstico local de carreira e remuneração
- Fundeb, complementações e financiamento da educação
- Condições de trabalho e formação docente
- Construção de planos de valorização

Produto Final:

- Diagnóstico técnico por município
- Plano de Valorização Docente
- Certificação (Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo (LAGEBES-UFES))

INSCRIÇÕES

As inscrições serão realizadas por meio de acesso ao *link* via Google Forms disponibilizados ao público-alvo desta pesquisa e deverá conter: nome completo; data de nascimento; e-mail; nível de escolaridade; nome da unidade em que atua.

Está organizado em 5 unidades, a saber: A valorização do magistério e a Lei 11.738/08 e legislações educacionais • Diagnóstico local de carreira e remuneração • Fundeb, complementações e financiamento da educação • Condições de trabalho e formação e carga horaria docente • Construção de planos de valorização

AVALIAÇÃO

A avaliação da proposta de formação será composta por diversos instrumentos que permitirão uma análise abrangente e contínua do processo de aprendizagem. Os participantes serão avaliados por meio de sua participação ativa nos encontros presenciais, contribuindo com perguntas, comentários e reflexões pertinentes aos temas abordados. Além disso, as atividades não presenciais realizadas na plataforma Moodle serão avaliadas com base na qualidade das contribuições nos fóruns de discussão, na realização de tarefas propostas e na capacidade de aplicar os conceitos discutidos durante os módulos. Ao final de cada módulo, será aplicado um questionário de autoavaliação, permitindo que os participantes reflitam sobre o próprio progresso e identifiquem áreas que necessitam de maior atenção.

CERTIFICADO

A certificação da formação será realizada em parceria com o Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo (LAGEBES/UFES). Para receberem o certificado de conclusão, os participantes deverão atender a dois critérios principais: ter uma frequência mínima de 70% nos encontros presenciais e concluir todas as atividades propostas na plataforma Moodle. Essa combinação de requisitos visa garantir um comprometimento efetivo com o processo de aprendizagem, assegurando que os participantes estejam envolvidos tanto nas atividades presenciais quanto nas não presenciais, promovendo uma formação completa e integrada.

EMENTAS

MODULO 1

Este módulo propõe uma análise crítica das principais legislações educacionais relacionadas à valorização do magistério, com ênfase na Lei nº 11.738/2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação básica pública. Serão discutidos o histórico de formulação dessa lei, os seus fundamentos constitucionais, os critérios de aplicação, e os desafios enfrentados para sua implementação nos municípios brasileiros. O módulo também abordará outras legislações fundamentais, como a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), o Plano Nacional de Educação (PNE) e a Lei nº 14.113/2020, que regulamenta o novo Fundeb. O objetivo é capacitar os participantes para compreenderem o marco legal que orienta a valorização docente, de modo a subsidiar a construção de políticas educacionais locais comprometidas com a equidade e a qualidade social da educação.

Unidade 1: A Valorização do Magistério e a Lei 11.738/2008 e Legislações Educacionais

Conteúdo:

- Análise histórica e constitucional da Lei nº 11.738/2008.
- Compreensão dos fundamentos legais da valorização do magistério.
- Estudo da Constituição Federal de 1988, LDB, PNE e Lei nº 14.113/2020 (novo Fundeb).
- Desafios na aplicação da legislação nos municípios.

Objetivos Específicos:

- Compreender o marco legal da valorização docente.
- Relacionar as legislações educacionais aos princípios de equidade e qualidade.
- Refletir sobre os entraves e potencialidades da Lei nº 11.738/2008.

Proposta Avaliativa: Elaboração de um resumo simples.

UNIDADE 1: A Valorização do Magistério e a Lei nº 11.738/2008 e Legislações Educacionais

Bibliografia Básica:

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.
- BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.

Bibliografia Complementar:

- DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas de valorização docente e o novo Fundeb: impasses e possibilidades*. Cadernos de Pesquisa, 2021.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. *Formação continuada de professores: uma política necessária*. In: GATTI; BARRETO (orgs.), UNESCO, 2009.

- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. *Educação, desigualdades e justiça social: dilemas da valorização docente no Brasil*. Educação & Sociedade, 2022.
- UNDIME. *Indicadores de valorização do magistério nos municípios brasileiros*, 2022.

MODULO 2

O curso propõe uma análise crítica e aprofundada das políticas de valorização do magistério no contexto das Redes Municipais de Ensino, com foco nas diretrizes da Lei nº 11.738/2008 e no regime de financiamento da educação básica. Parte-se de um diagnóstico situacional sobre carreira, jornada e remuneração docente nos municípios participantes, articulando teoria e prática para promover a qualificação dos gestores e técnicos das Secretarias Municipais de Educação. Serão abordados aspectos legais, financeiros e pedagógicos que interferem diretamente na valorização dos profissionais da educação, com destaque para o Fundeb, suas complementações e sua aplicação local. O curso também contempla o debate sobre as condições de trabalho e formação docente, reconhecendo a centralidade desses elementos para a oferta de uma educação de qualidade socialmente referenciada. Ao final, os participantes serão orientados na elaboração de propostas e planos municipais de valorização do magistério, de acordo com o diagnóstico local e os parâmetros legais vigentes.

Unidade 2: Diagnóstico Local de Carreira e Remuneração

Conteúdo:

- Leitura do estatuto e planos de cargos e vencimentos locais.
- Análise da carreira, jornada e remuneração do magistério nos municípios.
- Conexão com a Lei nº 11.738/2008 e o novo Fundeb.
- Condições de trabalho e formação docente.

Objetivos Específicos:

- Identificar as características da carreira docente em âmbito municipal.
- Relacionar aspectos legais, financeiros e pedagógicos locais.
- Instrumentalizar os participantes para a construção de diagnósticos.

Proposta Avaliativa: Apresentação das tabelas de vencimentos e da dinâmica de evolução na carreira.

Bibliografia Básica:

- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.
- BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.

Bibliografia Complementar:

- DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas de valorização docente e o novo Fundeb: impasses e possibilidades*.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. *Formação continuada de professores: uma política necessária*.
- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. *Educação, desigualdades e justiça social*.
- UNDIME. *Indicadores de valorização do magistério nos municípios brasileiros*.

MODULO 3

A importância do financiamento da educação para a efetivação do direito à educação de qualidade; acompanhamento da aplicação dos recursos oriundos do município e do governo federal, recebidos para a efetivação de uma gestão financeira participativa e transparente.

Unidade 3: Financiamento da Educação, Fundeb e Legislações Complementares

Conteúdo:

- Fundamentos do financiamento da educação no Brasil.
- Novo Fundeb: recursos, complementações e fiscalização.
- Papel dos municípios na aplicação dos recursos educacionais.
- Transparência e controle social.

Objetivos Específicos:

- Compreender a estrutura e funcionamento do Fundeb.
- Analisar as responsabilidades locais no financiamento.
- Estimular o controle social e a gestão participativa.

Proposta Avaliativa: Elaboração de uma pesquisa via Google Forms.

UNIDADE 3: Financiamento da Educação, Fundeb e Legislações Complementares

Bibliografia Básica:

- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.
- BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.
- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

Bibliografia Complementar:

- DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas de valorização docente e o novo Fundeb*.
- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. *Educação, desigualdades e justiça social*.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. *Formação continuada de professores*.
- UNDIME. *Indicadores de valorização do magistério*.

MODULO 4

Este módulo aborda as condições de trabalho dos profissionais do magistério, reconhecendo sua centralidade na garantia da qualidade educacional e na efetivação do direito à educação. A partir do marco legal e dos estudos mais recentes sobre o tema, serão discutidos aspectos como jornada de trabalho, tempo de planejamento, infraestrutura escolar, ambiente organizacional, saúde do trabalhador da educação e políticas de formação inicial e continuada. Também será analisada a distribuição da carga horária docente entre atividades de regência e extraclasse, à luz do que determina a Lei nº 11.738/2008, especialmente no que se refere ao

terço da jornada para atividades pedagógicas não interativas com estudantes. O módulo tem como objetivo subsidiar os participantes para a leitura crítica dos seus contextos locais e para a proposição de melhorias nas condições de trabalho e qualificação profissional docente

Unidade 4: Condições de Trabalho, Formação Profissional e Carga Horária Docente

Conteúdo:

- Carga horária do magistério e tempo de planejamento.
- Infraestrutura escolar, ambiente de trabalho e saúde docente.
- Formação inicial e continuada.
- Terço de jornada para atividades pedagógicas.

Objetivos Específicos:

- Analisar criticamente as condições de trabalho docentes.
- Relacionar a legislação à prática cotidiana das escolas.
- Propor melhorias com base em dados locais.

Proposta Avaliativa: Diagnóstico das condições de trabalho a ser enviado por e-mail.

UNIDADE 4: Condições de Trabalho, Formação Profissional e Carga Horária Docente

Bibliografia Básica:

- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Bibliografia Complementar:

- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. *Educação, desigualdades e justiça social*.
- DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas de valorização docente e o novo Fundeb*.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. *Formação continuada de professores*.
- UNDIME. *Indicadores de valorização do magistério*.

MODULO 5

Orientação para elaboração de planos municipais de valorização do magistério, com base em diagnósticos locais e na legislação vigente. Serão discutidos os fundamentos legais, técnicos e pedagógicos que embasam a valorização

Unidade 5: Construção de Planos de Valorização

Conteúdo:

- Fundamentos legais e pedagógicos da valorização docente.
- Diagnóstico e planejamento de ações.
- Construção de planos municipais de valorização.
- Incorporação da legislação vigente às propostas locais.

Objetivos Específicos:

- Subsidiar tecnicamente a elaboração de planos.

- Promover a articulação entre diagnóstico, política e execução.
 - Estimular soluções contextualizadas nos territórios.
- Proposta Avaliativa: Apresentação de um plano de ação em 10 minutos.
Bibliografia Básica e Complementar: ver item 9.

UNIDADE 5: Construção de Planos de Valorização

Bibliografia Básica:

- BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.
- BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.
- BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Bibliografia Complementar:

- DOURADO, Luiz Fernandes. *Políticas de valorização docente e o novo Fundeb*.
- FERREIRA, Naura Syria Carapeto. *Formação continuada de professores*.
- OLIVEIRA, Romualdo Portela de. *Educação, desigualdades e justiça social*.
- UNDIME. *Indicadores de valorização do magistério*.

CRÉDITOS

Laboratório de Gestão da Educação Básica do Espírito Santo (LAGEBES/UFES)

APOIO TÉCNICO

Professor Eduardo Augusto Moscon Oliveira – orientador

Equipe do Grupo de Pesquisa Gestão, Trabalho e Avaliação Educacional (GETAE)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O produto educacional ora apresentado visa ultrapassar os limites da dissertação promovendo intervenções práticas e contextualizadas no cenário educacional capixaba. Ao integrar pesquisa, formação e articulação institucional, a proposta busca fortalecer a gestão educacional, ampliar

REFERÊNCIAS

ALVES, Daniel Cara. **Financiamento da Educação Pública no Brasil: trajetória, impasses e perspectivas**. São Paulo: Ação Educativa, 2020.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 17 jul. 2008.

BRASIL. Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – Fundeb. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal de Contas da União (TCU). **Relatório de Avaliação da Implementação da Lei do Piso Nacional do Magistério**. Brasília: TCU, 2022.

CNE. Conselho Nacional de Educação. Parecer CNE/CP nº 9/2001 e Resolução CNE/CP nº 1/2002: **Diretrizes Curriculares para a Formação de Professores da Educação Básica**. Brasília, MEC/CNE.

CURI, Marcelo. **O Fundeb permanente: contribuições e desafios para a valorização dos profissionais da educação básica**. Brasília: INEP, 2021.

DOURADO, Luiz Fernandes. Políticas de valorização docente e o novo Fundeb: impasses e possibilidades. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 51, e09367, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/198053147930>

FERREIRA, Naura Syria Carapeto. **Formação continuada de professores: uma política necessária**. In: GATTI, Bernadete A.; BARRETO, Elba Siqueira de Sá (org.). **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. p. 85-102.

FÓRUM NACIONAL DE EDUCAÇÃO – FNE. Conferência Nacional de Educação – CONAE 2024: **Documento Referência**. Brasília: MEC/FNE, 2023.

GATTI, Bernadete A. Formação de Professores no Brasil: características e problemas. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355-1379, 2010.

LIMA, Licínio C.; PARECER, António Nóvoa. **A formação de professores como profissão: desafios e horizontes internacionais**. Lisboa: Educa, 2021.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de. Educação, desigualdades e justiça social: dilemas da valorização docente no Brasil. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 43, e023607, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/es.262623>

PEREIRA, João; FRIGOTTO, Gaudêncio. **Financiamento da Educação e Desigualdade Social no Brasil**. Rio de Janeiro: UERJ, 2022.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 5. ed. Campinas: Autores

Associados, 2013.

UNDIME. Indicadores de valorização do magistério nos municípios brasileiros. Brasília: **União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação**, 2022. Disponível em: <https://undime.org.br>

VIEIRA, Lígia M. Plano de Carreira Docente e a Qualidade da Educação Básica. **Revista Retratos da Escola**, v. 15, n. 31, p. 117-133, 2021.