

Valorização das Profissionais do Magistério da Educação Infantil de Santa Cruz do Capibaribe/PE

Joedson Brito dos Santos^I

Emanuela Celi da Silva Ferreira^{II}

Dalva Valente Guimarães Gutierrez^{III}

^IUniversidade Federal de Campina Grande (UFCG), Campina Grande/PB – Brasil

^{II}Rede de Educação de Santa Cruz do Capibaribe, Santa Cruz do Capibaribe/PE – Brasil

^{III}Universidade Federal do Pará (UFPA), Belém/PE – Brasil

Resumo

Este artigo aborda a valorização das profissionais do magistério da Educação Infantil (EI) no contexto da criação do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e objetiva analisar essa temática no município de Santa Cruz do Capibaribe/PE, com foco na carreira e na remuneração. O estudo adota o materialismo histórico-dialético como campo epistemológico e metodológico e emprega a pesquisa documental como estratégia metodológica, por meio da investigação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), da legislação municipal e das tabelas de vencimentos. Os resultados apontaram que houve melhoria nos vencimentos das professoras de educação infantil (EI) com a implementação do PSPN e após a criação do PCCR do município. Contudo, persistem disparidades salariais em relação aos docentes do ensino fundamental diferenças no ingresso na carreira que resultam em perdas nos vencimentos das professoras da EI.

Palavras-chave: **Valorização Docente. Carreira e Remuneração. Profissionais do Magistério da Educação Infantil.**

Valuing Professionals in Early Childhood Education Teaching in Santa Cruz do Capibaribe/PE

Abstract

This paper addresses the valorization of Early Childhood Education (ECE) teaching professionals within the context of the establishment of the National Professional Wage Floor (PSPN) and aims to analyze this issue in the municipality of Santa Cruz do Capibaribe/PE, with a focus on career progression and remuneration. This study adopts historical dialectical materialism as its epistemological and methodological framework and employs documentary research as its methodological strategy, through the investigation of the Career, Positions and Remuneration Plan (PCCR), municipal legislation, and salary tables. The results indicated that there was an improvement in the salaries of early childhood education (ECE) teachers with the implementation of the PSPN and after the creation of the municipality's PCCR. However, salary disparities persist in relation to elementary school teachers, with differences in career entry resulting in losses in the salaries of ECE teachers.

Keywords: **Teacher Appreciation. Career and Remuneration. Early Childhood Education Teaching Professionals.**

Valorización de las Profesionales del Magisterio de Educación Infantil en Santa Cruz do Capibaribe/PE

Resumen

Este artículo aborda la valorización de las profesionales del magisterio de la Educación Infantil (EI) en el contexto de la creación del Piso Salarial Profesional Nacional (PSPN) y tiene como objetivo analizar esta temática en el municipio de Santa Cruz do Capibaribe/PE, con enfoque en la carrera y la remuneración. Este estudio adopta el materialismo dialéctico histórico como marco epistemológico y metodológico, y emplea la investigación documental como estrategia metodológica, mediante el análisis del Plan de Carrera, Puestos y Remuneración (PCCR), la legislación municipal y las tablas salariales. Los resultados indicaron una mejora en los salarios de los docentes de educación infantil con la implementación del PSPN y tras la creación del PCCR municipal. Sin embargo, persisten las disparidades salariales con respecto a los docentes de primaria, y las diferencias en el acceso a la carrera profesional generan pérdidas salariales para los docentes de educación infantil.

Palabras clave: **Valorización Docente. Carrera y Remuneración. Profesionales del Magisterio de Educación Infantil.**

Introdução

Ao tratarmos da valorização do magistério, precisamos considerar tanto as dimensões objetivas quanto as subjetivas. Na esfera objetiva, incluímos elementos como o regime de trabalho, o piso salarial profissional, a carreira docente, o concurso público, a formação e qualificação profissional, além das condições de trabalho. Já na esfera subjetiva, referimo-nos aos fatores associados à autorrealização, ao reconhecimento social e à dignidade profissional (Leher, 2010). Cabe destacar que todos esses aspectos estão presentes na legislação do direito educacional, na literatura da área, bem como nas trajetórias e nas lutas dos movimentos sociais (Brasil, 1988, 1996, 2007, 2014; Vieira, 2013; Ferreira; Gutierrez, 2018; Grochoska; Gouveia, 2020; Gouveia, 2021).

A discussão sobre a valorização dos profissionais do magistério no Brasil tem ocorrido em meio as lutas, disputas, dificuldades, conquistas e retrocessos, por coletivos de professores/as, organizados em associações, sindicatos, dentre outras. Lutas que se tornaram mais evidentes nas décadas de 70 e 80 e que influenciaram a aprovação de princípios sobre a valorização dos profissionais do ensino na Constituição Federal (CF) de 1988 e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) - Lei nº 9.394 (Brasil, 1996). Essas legislações, por sua vez, estabeleceram as diretrizes para a valorização dos profissionais de ensino por meio de planos de carreira, do piso salarial profissional e do ingresso exclusivo via concurso público.

Outros dispositivos legais, reafirmam e reforçam a importância e urgência do tema, principalmente, o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb), instituído pela EC nº 53 de 2006, regulamentado na Lei nº 11.494, de 2007, e a Lei nº 11.738 de 2008, que criou o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN). A partir dessas normativas o debate sobre a valorização do magistério com foco na carreira tem se intensificado no país. Processo que ganhou nova página com a EC nº 108/2020, que instituiu o Fundeb Permanente.

Contudo, quando nos referimos à valorização das profissionais do magistério da Educação Infantil (EI) é preciso enfatizar e considerar outros aspectos associados com a própria história do atendimento educacional das crianças de 0 a 6 anos de idade no Brasil. Historicamente a EI não foi assumida como uma obrigação do Estado brasileiro, ficando seu provimento a cargo das instituições comunitárias e confessionais. Em geral, a prática mais utilizada pelo poder público era “o repasse de recursos públicos para entidades privadas de diversos tipos, através de convênios” (Campos, 1992, p.6). Esse aspecto, dentre outros, implicou em um atendimento de baixo custo, em espaços inapropriados, com profissionais sem formação adequada. Essa ausência de atenção do Estado, para com esse segmento, reflete diretamente na estrutura e nas condições de atuação e valorização de seus profissionais (Heck, 2019).

Assim, a docência na EI, deve ser compreendida como uma categoria historicamente desvalorizada, marcada pela subalternidade, pelo descaso, precariedade, assistencialismos, conveniamento e ausência de recursos. Com jornadas de trabalho exaustivas, precárias condições de carreira e de trabalho, além de possuir os salários mais baixos, dentre as categorias docente, e demais profissões com ensino superior no país (Gatti; Barreto, 2009; Vieira; Souza, 2010; Alves; Pinto, 2011; Silva; Brito, 2017).

Com a promulgação da CF de 1988 a criança passou a ser reconhecida como um sujeito de direito, e por meio da LDB/1996, a EI foi considerada a primeira etapa da educação básica, tendo o ente municipal como responsável pela oferta dessa etapa de ensino. Com esse processo a EI, passou a disputar os recursos públicos, a fim de ampliar seu atendimento, garantir qualidade na oferta e a consolidação de seu processo de institucionalização, refletindo dessa forma na valorização das profissionais do magistério da EI.

Entretanto, somente com a criação do Fundeb em 2007, a EI foi incluída, objetivamente, na política de financiamento da educação brasileira por meio de fundos. O Fundeb se configurou com uma política de subsídio à disputa por inclusão educacional e universalização do acesso ao ensino brasileiro, pois passamos a ter um dispositivo legal para garantia de recursos mediante matrícula. Portanto, se configurou como uma política pública de indução à expansão da EI, em virtude da introdução das matrículas da EI, para o recebimento de recursos desse Fundo. Nesse mesmo período, também houve a criação de políticas, programas e/ou ações pelo governo federal destinados à EI ou que contemplavam a EI como etapa da educação básica, como estratégia para assegurar a ampliação do acesso, a exemplo do Proinfância (Santos, 2015, 2020).

Apesar dos avanços, perdura o descaso com essa etapa de ensino, visto que as docentes da EI percebem os menores salários do magistério e enfrentam as jornadas de trabalho mais precarizadas (Gatti; Barreto, 2009; Vieira; Souza, 2010; Alves; Pinto, 2011). Diante desse cenário, apontamos a urgência de equiparar os vencimentos das professoras dessa etapa aos dos demais docentes das redes de ensino, bem como de intensificar a luta pela valorização dessas profissionais. Ademais, conforme Heck (2019), o investimento na EI tem sido insuficiente para garantir uma educação de qualidade. Por essa razão, observamos a criação de cargos paralelos, entre outros arranjos institucionais. Tais manobras permitem a atuação de profissionais sem a garantia dos direitos determinados pela Lei nº 11.738/2008, a qual instituiu o PSPN.

Assim, no presente artigo, discutimos a política de valorização das profissionais do magistério da Educação Infantil (EI) no município de Santa Cruz do Capibaribe/PE, com foco na carreira e na remuneração. Por meio desta pesquisa, buscamos analisar esses dois aspectos na rede municipal de ensino, no contexto da criação do PSPN. Para tanto, utilizamos a pesquisa documental como técnica e estratégia, por meio da análise do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), da legislação municipal e das tabelas de vencimentos.

De acordo com Olinda Evangelista (2012), o processo da pesquisa documental deve considerar ações, como por exemplo: localizar, selecionar, ler, reler e sistematizar as informações com o propósito de que as evidências sejam suficientemente analisadas. Todos esses passos resultam de intencionalidades que estão associadas aos fundamentos da pesquisa, com o objetivo de “elucidar e desconstruir compreensões do mundo; discutir, elucidar, construir compreensões do mundo: produzir documentos, produzir conhecimentos e produzir consciências” (Evangelista, 2012, p. 5-6). Optamos pelo Materialismo Histórico-dialético como campo epistemológico e metodológico para leitura crítica dos resultados.

A opção pelo materialismo histórico-dialético nos permitiu compreender a carreira e a remuneração das docentes da EI em Santa Cruz do Capibaribe/PE não como dados estáticos, mas como uma síntese de múltiplas determinações, desvelando as contradições presentes na política de carreira e de remuneração dos profissionais desse município.

A valorização do magistério e o Piso Salarial Profissional Nacional

Ao discutir a valorização docente, é fundamental considerar suas diversas dimensões, tendo a carreira e a remuneração como seus pilares centrais. Nesse sentido, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) atua como o instrumento de consolidação dessa valorização, materializada em elementos como promoção, progressão e movimentação (Ferreira e Gutierrez, 2020). Todavia, é preciso analisar esses mecanismos em sua essência para verificar se eles expressam, de fato, o reconhecimento profissional ou se operam sob a lógica da racionalidade produtiva, voltada apenas para a aferição de resultados.

Contudo, Gatti e Barreto (2009) argumentam que a estruturação das carreiras está profundamente ligada ao valor simbólico e social atribuído às profissões ao longo do tempo, sofrendo influência direta de fatores culturais e das políticas regionais. De acordo com essas autoras, a valorização social real de uma área profissional deveria refletir-se objetivamente em sua estrutura de carreira, salários e condições de trabalho. Contudo, no cenário brasileiro, essa valorização ocorre de forma desigual entre as regiões; muitas vezes, os discursos de reconhecimento ao professor não se materializam em estatutos de carreira eficazes ou em melhorias salariais em todos os estados e municípios brasileiros.

Somado a isso, as causas da desvalorização profissional também estão intrinsecamente ligadas às condições estruturais nas quais as atividades pedagógicas e administrativo-políticas se desenvolvem sob a égide do Estado neoliberal que vem sendo implementado nos anos recentes no Brasil. Conforme aponta Ribeiro (2020), a educação deve ser compreendida como uma política de Estado cujas bases são edificadas sobre pilares econômicos e políticos.

Nesse contexto, observa-se que o debate público e midiático das últimas décadas tem direcionado a compreensão de valorização docente quase exclusivamente para a formação e para a qualidade da educação. Essa perspectiva é criticada por Gouveia (2021), que aponta que tal concepção de qualidade acaba por condicionar o trabalho docente a resultados

métricos, reduzindo o desempenho do professor a notas obtidas pelos alunos em avaliações padronizadas de larga escala. Essa lógica aproxima a valorização do princípio da produtividade, em detrimento de uma valorização real que considere a qualidade de vida e a dignidade profissional docente. Ainda sobre esse ponto, Ferreira e Gutierrez (2020) enfatizam que a valorização do magistério tem sido fortemente atrelada ao princípio da produtividade, em que o reconhecimento profissional é condicionado aos resultados diretos do trabalho docente. Para os autores, essa perspectiva mercadológica derivado de reformas neoliberais na educação pública reflete-se tanto na elaboração curricular quanto na organização pedagógica, resultando em um processo de intensificação do trabalho.

Em contrapartida, sob a ótica dos movimentos sociais, a expressão 'valorização profissional' aproxima-se do conceito de reconhecimento profissional (Vieira, 2013). Isso pressupõe a adoção de políticas públicas que não apenas busquem a qualidade da educação, mas que priorizem, sobretudo, a melhoria das condições de vida dos trabalhadores da área.

Conforme defendem Grochoska e Gouveia (2020), a valorização docente deve ser compreendida como um princípio binário: voltado tanto para a qualidade do ensino quanto para a qualidade de vida do trabalhador. Nessa mesma perspectiva, Vieira (2013) também argumenta que uma educação escolar que pretenda superar continuamente seus critérios de qualidade não pode prescindir da valorização dos profissionais da educação.

Nesse sentido, Gouveia e Ferraz (2020) e Gouveia (2021) destacam a centralidade da remuneração docente como estratégia para contrapor o discurso que reduz a valorização a um mero instrumento para a melhoria da qualidade do ensino. Dessa forma, o debate sobre carreira e remuneração vincula-se diretamente à qualidade de vida e à garantia de condições dignas de trabalho para os profissionais do magistério. A valorização docente concreta, portanto, só se efetiva a partir da articulação entre formação (inicial e continuada), carreira estruturada, condições adequadas de trabalho e salários que permitam o reconhecimento social da profissão. Sob essa ótica, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) apesar de suas contradições e limitações, configura-se como um mecanismo essencial de disputa por valorização em um sentido amplo.

Cabe lembrar que a preocupação com salário e carreira do magistério remonta a 1966, quando organizações como a OIT e a UNESCO recomendaram considerar elementos como remuneração condigna, tamanho de turmas adequado e composição da jornada de trabalho que levasse em consideração tempo para planejamento e preparação de aulas quando da elaboração de estatutos do magistério pelos governos. No Brasil, contudo, o tema demorou a ganhar espaço. O tema foi debatido na Constituinte de 1987/88, sendo incorporado como um dos princípios da Carta Magna. Um eixo central era a fixação de um Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) via carreira única. O texto aprovado, porém, foi ambíguo, gerando a interpretação de um piso por carreira. Como alertou Abicalil (2008), sem um esquema de financiamento que garantisse a todos os entes capacidade de pagar, fixar um PSPN seria inócuo.

Nos anos 1990, as concepções neoliberais reconfiguraram o Estado e recolocaram em disputa a valorização docente. O debate concentrou-se na existência (ou não) do PSPN (Gouveia e Fernandes, 2019). A LDB de 1996 indicou a necessidade de um mecanismo de financiamento para o piso, em um período de movimentos contraditórios sobre o tema. Para viabilizar o PSPN, articularam-se instrumentos como o Acordo Nacional e o Pacto Nacional

pela Valorização do Magistério. A gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, contudo, não priorizou o piso nacional, optando por fundos estaduais para equilibrar verbas conforme o número de matrículas (Teixeira e Nunes, 2019). Assim, criou-se o Fundef (1996) pela EC nº 14/1996, um fundo contábil que vinculava 15% das receitas de determinados impostos de estados e municípios ao ensino fundamental. Seus proponentes alegavam que, além de articular os entes e estimular a participação social, buscava garantir recursos mínimos para o ensino fundamental, valorizar o magistério e reduzir desigualdades regionais (Carvalho, 2012). No entanto, esse fundo não incluiu a educação infantil e tampouco o ensino médio.

Esse período também foi marcado pela Reforma do Estado (PDRAE/MARE), que propôs a gestão pública gerencial, ao defender progressão por mérito e desempenho, o que se consolidou com a aprovação da EC nº 19/1998. Essa lei dispõe das normas da Administração Pública, e prevê no Art. 41 “procedimento de avaliação periódica de desempenho para os servidores públicos” (Brasil, 1998, Artigo 41, § 1º, inciso III). Paralelamente, a Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101 de 04 de maio de 2000) limitou despesas com pessoal a 60% da receita, o que impactou diretamente na gestão municipal, e limitou mais ainda a possibilidade de investimento em direitos sociais, particularmente na educação e sobretudo, na valorização dos seus profissionais.

Outros documentos legais e normativas nacionais, se configuram como instrumentos importantes para a valorização docente, pautando o tema mediante a garantia de planos de carreira, piso salarial profissional e ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, tais como: a Resolução nº 3/1997, do CNE/CEB, que fixou as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; a Lei 10.172, de 2001, que aprovou o Plano Nacional de Educação de 2001/2010, a Lei nº 13.005 de 2014 que instituiu o Plano Nacional de Educação 2014/2024; a Resolução nº 2/2009, do CNE/CEB, que fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. Especificamente em relação à docência na educação infantil, destaca-se a Lei nº 15.326/2026, sancionada em janeiro de 2026, que reconhece os professores da Educação Infantil (creches e pré-escolas, 0 a 5 anos) como profissionais da carreira do magistério garantindo o direito ao piso salarial nacional e o enquadramento em planos de carreira para quem atua em docência nessa etapa da educação básica.

É importante salientar que os avanços expressos na legislação são resultados de muitas disputas travadas pelos sindicatos, profissionais da educação e movimentos sociais na luta pelo reconhecimento profissional e a melhoria da educação. Porém, segundo pesquisas realizadas sobre o tema (Bassi; Fernandes; Rolim, 2018; Camargo; Jacomini, 2018, entre outros), as políticas de valorização estão presas ao papel das leis, e não vêm sendo cumpridas pelos entes. Esses estudos revelam que o vivenciado pelos professores, em muitos municípios é a desvalorização profissional, a partir da negação do PSPN, da não efetivação de um PCCR, da negação de um terço das atividades extraclasse como parte da jornada de trabalho, das precárias condições de trabalho, entre outros elementos que desvirtuam o sentido da valorização profissional dos docentes.

A trajetória do PSPN no Congresso Nacional foi marcada por enfrentamentos, com inúmeras alterações no projeto de lei. Conforme Braga *et al.* (2018), o Piso é uma política significativa de valorização do magistério, por causa da sua pertinência e abrangência. Os

autores, ainda afirmam que, a despeito de se constituir como um marco na busca pela valorização docente no Brasil, a Lei 11.738/2008, de forma isolada não tem a capacidade de aumentar os vencimentos básicos dos docentes, uma vez que, para isso, é preciso que a lei esteja relacionada a aspectos importantes da valorização, como por exemplo, a carreira, que permita a progressão por tempo de serviço, e escolaridade; ingresso por concurso público, e a capacidade institucional de financiamento pelos entes.

A Lei nº 11.738/2008, finalmente aprovada, estabeleceu o PSPN como vencimento inicial para jornada de até 40 horas semanais, excluindo vantagens pessoais. Determinou ainda que a jornada fosse composta por parte do tempo em interação com os estudantes em sala e, no mínimo, 1/3 para atividades extraclasse. A lei aplica-se a docentes e profissionais de suporte pedagógico com formação mínima exigida, incluindo efetivos, temporários em exercício, aposentados e pensionistas. Sua atualização anual vinculou-se ao crescimento do valor mínimo por aluno do Fundeb.

A sanção da lei, contudo, não encerrou os conflitos. Governadores de cinco estados moveram a ADI 4.167, alegando violação ao pacto federativo e impacto financeiro negativo. Em 2011, o STF declarou constitucional o artigo que trata do piso como vencimento inicial, mas adiou a decisão sobre a jornada. Somente em 2020 a Corte reafirmou a constitucionalidade integral da lei, endossando a reserva de 1/3 da jornada para atividades extraclasse. Apesar disso, a efetivação do piso permanece um desafio. Dados do Inep (2021) indicam que apenas 59,3% das unidades federativas o cumprem, com gestores alegando falta de recursos, mesmo com a previsão, na lei, de pedido de complementação ao MEC nesses casos. Para Pereira e Carvalho (2019), o PSPN não se mostrou como solução para melhorar a remuneração e a carreira dos docentes, dado o seu descumprimento. Neste aspecto, as discrepâncias regionais e as consequentes diferentes capacidades de arrecadação dos entes federativos se colocam como os principais obstáculos à efetivação de um piso nacional. Sobre esse assunto, Silva (2011, p. 43-44) enfatiza que “a institucionalização do piso é difícil de ser construída em âmbito nacional, em função das diferentes capacidades de arrecadação e de pagamento dos estados e municípios”.

A desvalorização salarial de docentes é flagrante em comparações internacionais. Estudo da OCDE posicionaram o Brasil em último lugar entre 40 países, com média salarial anual de US\$ 13,9 mil em 2018, contra US\$ 36,1 mil da média geral (ANDES, 2021).

A superação desses entraves exige, conforme Teixeira e Nunes (2019), uma reforma tributária baseada em equidade e progressividade, ampliação e novas fontes de recursos para a educação, maior complementação da União, consideração de fontes além do Fundeb para o piso e flexibilização da LRF para gastos com pessoal da educação. É necessário investir além dos percentuais mínimos constitucionais, o que requer continuidade da mobilização por mais recursos para a educação, para que o “piso” não se torne o “teto”.

Em síntese, mesmo com a determinação prevista em várias normativas (CF/88, LDB/96, PSPN/2008, Resolução nº 2 do CNE/CEB 2009), para que sejam instituídos ou adequados os Planos de carreira pelos entes federados, ainda existem municípios no Brasil que não dispõem de Planos de carreira, segundo o Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação (Brasil, 2022).

Nesse contexto geral, é preciso destacar que se ampliaram as possibilidades de valorização dos(as) professores (as) da educação infantil, seja pela inclusão dessa etapa da

educação básica no Fundeb desde 2007, seja pela possibilidade de pagamento do PSPN a partir da Lei nº 15.326/2026.

Historicamente, a Educação Infantil no Brasil não foi assumida como uma obrigação do Estado, ficando seu provimento a cargo de instituições comunitárias e confessionais. Essa ausência de atenção estatal consolidou a prática do repasse de recursos públicos para entidades privadas através de convênios, o que resultou em um atendimento de baixo custo, realizado em espaços inapropriados e por profissionais sem formação adequada. Por ter sido considerada a primeira etapa da educação básica de forma tardia, a docência na EI constituiu-se como uma categoria marcada pela subalternidade, pelo assistencialismo e pela precariedade, apresentando, historicamente, os salários mais baixos entre os docentes da educação básica.

Essas tensões envolvem tanto a busca pelo profissionalismo quanto a herança do âmbito doméstico, visto que a docência na educação infantil é socialmente percebida como "feminina" (Peixoto Filho; Souza, 2017). Essa desvalorização é, muitas vezes, institucionalizada pela própria legislação que, ao permitir contratações precárias e apenas o nível médio (Normal Médio) como formação mínima para a atuação nesta etapa, acaba por reforçar o senso comum de que não é necessária uma formação acadêmica robusta para educar e cuidar de crianças pequenas. Consequentemente, as profissionais da educação infantil enfrentam os maiores desafios em termos de carreira, remuneração e reconhecimento social.

Carreira e remuneração das professoras da EI no município de Santa Cruz do Capibaribe/PE

O município de Santa Cruz do Capibaribe/PE é um dos 185 municípios do estado de Pernambuco e está localizado na mesorregião do agreste, e na microrregião do alto Capibaribe. De acordo com o censo de 2022, o município possuía 98.254 habitantes e a densidade demográfica era de 293,03 habitantes por km² (IBGE, 2022). Dentre os municípios de Pernambuco, Santa Cruz do Capibaribe se destaca como importante Polo das confecções do Agreste, juntamente com os municípios de Toritama e Caruaru. Segundo Nóbrega Neto (2014) o Polo é um importante aglomerado econômico, localizado na Região Nordeste, que reúne trabalhadores e compradores de diversas regiões e promove um grande crescimento da renda e do emprego, assim como a expansão da própria população. Porém, é importante destacar que as relações de trabalho estão apoiadas na informalidade, o que representa a ausência de direitos trabalhistas e a precarização das condições de trabalho.

Em relação ao PIB, o município de Santa Cruz do Capibaribe ocupava a 17ª posição no *ranking* do estado, com PIB *per capita* de R\$ 21.634,69 no ano de 2023, segundo o IBGE. As finanças públicas empenhadas e realizadas ocupam a 16ª posição e em relação ao FPM a 11ª posição no estado e a 214ª posição nacional, o que indica uma relativa capacidade orçamentária para gerir as políticas municipais. Em pesquisa recente realizada no Portal da Transparência de Santa Cruz do Capibaribe, observamos que em 2024, a receita arrecadada pelo município de Santa Cruz do Capibaribe foi de R\$347.976.204,66, sendo que os gastos com a função educação neste mesmo ano foi de R\$164.745.452,60, segundo dados do SIOPE, ou seja, representaram 47,3% do total arrecadado. Essas informações indicam a capacidade do município em financiar a educação municipal, bem como os seus limites. No

entanto, também revelam que o município está inserido numa totalidade mais ampla do processo de acumulação do capital e da regulação do trabalho, visto que ao analisar a categoria trabalho e rendimento, o salário médio mensal da população formalmente empregada no município analisado correspondia a 1,5 salários mínimos e a proporção de pessoas ocupadas (20.804) em 2023 em relação à população total em vista no censo de 2022 era de apenas 21,17% (IBGE, 2023), portanto, o município conta com um número altíssimo de pessoas desempregadas ou trabalhando na informalidade. Ao observarmos os rendimentos mensais de até meio salário mínimo por pessoa, Santa Cruz do Capibaribe possuía 31% da população nessas condições, o que mostra imensa contradição e desigualdade na distribuição de renda, pois o município ficava na posição 116 de 185 dentre as cidades do estado e na posição 4869 de 5570 dentre as cidades do Brasil nesse quesito no ano de 2023, conforme o IBGE.

O município de Santa Cruz do Capibaribe abrange o total de 52 escolas: sete estaduais, 26 municipais e 19 privadas (sendo 3 privadas sem fins lucrativos). Destas escolas, 48 estão na localidade urbana e quatro na localidade rural (Inep, 2023). Ainda segundo os dados do Inep (2023) o total de matrículas na educação básica no município, em 2022, era de 24.797, sendo 1.536 matrículas na creche e 2.763 na pré-escola. No que se refere à quantidade de matrículas na rede municipal, nesse mesmo ano, o município atendia 12.948 estudantes. A quantidade de docentes na educação básica, no ano de 2022, era de 963. Na rede municipal, o número de docentes era de 496 docentes, sendo 364 efetivos e 143 contratados. Sobre o número de docentes da educação infantil, 73 atuavam na creche, sendo 51 efetivos. Na pré-escola eram 59 professores/as, sendo 23 contratados (Inep, 2023).

Segundo os dados do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (Siope), o município de Santa Cruz do Capibaribe, considerando o período de 2013 a 2022, teve um aumento das despesas do Fundeb, com remuneração dos profissionais da educação, passando de 82,70% em 2013 para 97,62% em 2022.

De 2013 até 2022 as despesas com a remuneração dos profissionais da educação aumentaram, porém houve uma queda no ano de 2016. É importante lembrar, que o ano de 2016 foi marcado pela instituição da EC/95. Posteriormente, de 2020 a 2022, os gastos do Fundeb destinados à remuneração do magistério cresceram de forma expressiva, com acréscimos de R\$ 15.046.965,83, entre os anos de 2020 e 2021, e de R\$ 20.368.519,05, entre 2021 e 2022 (Brasil, 2023). Certamente esse aumento se deve, primeiro ao aumento de 60 para 70% do limite mínimo dos recursos do fundo a serem gastos com profissionais da educação definidos pela Lei 14.113/2020 que regulamentou o Fundeb permanente; segundo pelos efeitos da Lei nº 14.276/2021 que redefiniu o destino dos 70% dos recursos para pagamento de profissionais de educação, incluindo merendeiras, vigilantes e equipe de apoio, o que ampliou o gasto com a folha com a inclusão desses novos profissionais agora aptos a serem pagos com recursos do Fundeb. É preciso mencionar que o aumento no quantitativo de docentes, aumento do quantitativo de alunos, elevação das receitas municipais, dentre outros aspectos podem interferir nessa variável.

Em relação às despesas com a remuneração dos profissionais da EI, constatamos um crescimento de 185,95%, aproximadamente, nessas despesas.

No que tange ao percentual dos recursos do Fundeb aplicados a EI pelo município de Santa Cruz do Capibaribe, percebemos que pouco foi investido nessa etapa, e ao

compararmos com o investimento dos recursos do Fundeb no ensino fundamental, nos anos de 2020, 2021 e 2022, percebemos uma grande discrepância, visto que foram investidos no ensino fundamental 87,42%, 81,44% e 87,90%. As informações sobre os percentuais dos recursos do Fundeb aplicados na EI, nos anos de 2013, 2014 e 2016, revelam uma maior desatenção com essa etapa de ensino pelo governo municipal aumento das despesas com o pagamento dos profissionais do magistério da EI, em 2013 na ordem de R\$3.693.424,33, em 2014, R\$4.033.037,68 e em 2016 de R\$5.066.442,26 (Brasil, 2023).

Para realizarmos as análises sobre a carreira e remuneração das professoras da EI no município de Santa Cruz do Capibaribe, consideramos o período da implementação do PSPN, em 2010, período também que foi instituído no município o PCCR (Lei nº 1.885/2010, de 27 de maio de 2010), que se encontra vigente. A partir das informações da Tabela 1, pudemos evidenciar que o município em questão, vem cumprindo, desde 2010, com o valor estabelecido como PSPN. No ano de 2010, para uma carga horária de 40 horas semanais, o PSPN estabelecido era no valor de R\$1.024,67. A seguir apresentamos informações sobre a evolução do PSPN no Brasil e o vencimento dos professores com 40 horas semanais em Santa Cruz do Capibaribe.

Tabela 1 – Vencimento do magistério de Santa Cruz do Capibaribe em relação ao PSPN (2010 a 2022)

Ano	PSPN (A)	% Variação PSPN	Vencimento municipal (B)	% Reajuste municipal	Diferença B/A
2010	1.024,67	7,86	1.188,00	PCCR	163,33
2011	1.187,14	15,84	1.366,20	15,0	179,06
2012	1.451,00	22,22	1.597,18	16,23	146,18
2013	1.567,00	7,97	1.724,95	8,0	157,95
2014	1.697,00	8,32	1.868,47	8,32	171,47
2015	1.917,78	13,01	2.111,55	13,01	193,77
2016	2.135,64	11,36	2.349,31	11,26	213,67
2017	2.298,80	7,64	2.528,80	7,64	230,00
2018	2.455,35	6,81	2.701,01	6,81	245,66
2019	2.557,74	4,27	2.813,64	4,17	255,90
2020	2.886,24	12,84	*	*	
2021	2.886,24	0,0	*	*	
2022	3.845,63	33,24	3.847,09	33,24	1,46

Fonte: MEC/FNDE, Tabelas de Vencimentos emitidas pela Prefeitura de Santa Cruz do Capibaribe/PE e arquivo do Sinduprom/PE.

Observa-se que no município em tela, o PCCR definiu o valor de R\$ 1.188,00, para 40 horas semanais, sendo R\$ 163,33 acima do que havia sido estipulado pelo PSPN. Percebemos que o valor pago aos docentes no município esteve acima do valor instituído pelo PSPN, durante toda linha histórica analisada, com exceção, do ano de 2022, que praticamente equiparou-se, apresentando uma diferença de apenas R\$1,46. Isso reflete o fato de o município não ter pago o reajuste no ano de 2020, promovendo dessa forma perdas no salário

dos/as professores/as. Compreendemos que o pagamento do Piso pelo município, é um aspecto positivo para a valorização docente, no entanto o PSPN não representa por si só, uma melhoria na remuneração e carreira do magistério.

No tocante à estrutura dos cargos, os(as) professores(as) da EI, assim como os demais docentes estão incluídos em um único cargo (Professor), que se distingue, em relação a sua atuação, se professor da EI e ensino fundamental, anos iniciais, ou ensino fundamental, anos finais, e no tocante a formação mínima exigida para atuação, que no caso das professoras da EI, o mínimo exigido é o Normal Médio, ou a Licenciatura em Pedagogia. Em relação à forma de ingresso, as professoras da EI ingressam na carreira do magistério, através de concurso público de provas e títulos. Com a alteração do PCCR, pela Lei nº 2.071/2012, foi possível às auxiliares de creche ingressarem na carreira a partir da transformação de cargos. Essa questão está relacionada à luta das profissionais do magistério que atuam em creches pelo direito de ter uma carreira, com remuneração condigna, condições de trabalho, etc. No entanto, a partir da Súmula Vinculante 43, o entendimento do STF é que é toda forma de provimento, que venha possibilitar ao servidor público, o ingresso na carreira, sem prévia aprovação em concurso público, é inconstitucional.

Quanto à progressão na carreira, das professoras da EI, essa ocorre através de progressão vertical (mudança de faixa e classe), e por elevação de nível profissional, de acordo com a titulação de cada professora. Os ganhos percentuais representam 3%, 12% e 15%, a cada mudança de faixa, classe ou titulação apresentada, constituindo um ganho total na carreira de 36%, 36% e 60%, respectivamente. A progressão na carreira, aliada ao cumprimento do PSPN, corresponde a ganhos importantes para as professoras da EI, haja vista que cada percentual é incorporado ao vencimento das professoras e repercute de forma positiva na sua carreira e remuneração.

O PCCR apresentou inicialmente duas jornadas de trabalho para os docentes, a de 150 horas aulas mensais e 200 horas aulas mensais. Estas contemplavam apenas um quarto das aulas, para o desenvolvimento de atividades extraclasse. No entanto, após a criação da Lei nº 2.061/2012, que alterou o PCCR, houve a inclusão da jornada de 187,5 horas aulas semanais, e o cumprimento de um terço para o desenvolvimento das atividades extraclasse em todas as jornadas de trabalho. A partir dessa mudança houve uma melhoria para a carreira das professoras da EI, visto que estas passaram a ter o direito garantido para o desenvolvimento de atividades de planejamento, tempo para dedicar a estudos, dentre outros aspectos.

A composição da remuneração é formada a partir de percentuais determinados pela Lei em relação à mudança de faixas, classes e matrizes. Existe uma perda nos vencimentos das professoras da EI, em comparação aos docentes que atuam nos anos finais do ensino fundamental, pois ao ingressarem na carreira, estas precisam passar três anos, tempo do estágio probatório, na classe 1, faixa A e na matriz formação em magistério, mesmo tendo formação em Licenciatura Plena, enquanto os demais docentes são enquadrados na classe 1, faixa A e na matriz de vencimento em Licenciatura Plena, até o cumprimento do estágio probatório. É importante salientar que ao analisar a carreira das professoras da EI notamos que existe uma grande dispersão salarial, pois ao chegar ao topo da carreira, na classe IV e faixa salarial D (27 anos e 1 dia até 30 anos), estas professoras estarão recebendo R\$ 12.635,60, o que corresponde a um aumento percentual, de 250 %, ao longo da carreira.

Outro aspecto, que é preciso considerar é a amplitude da carreira. Este que diz respeito a quantidade de anos previstos para o/a professor/a alcançar o topo da carreira. O PCCR do município analisado, prevê um total de 30 anos de amplitude da carreira, considerando a progressão vertical, progressão por elevação de nível profissional e o quinquênio, porém, de acordo com o Regime Próprio de Previdência Social de Santa Cruz do Capibaribe (RPPS), as professoras da EI se aposentam com 50 anos de idade e 25 anos de contribuição, o que nos leva a depreender que para estas profissionais atingir o topo da carreira precisariam trabalhar por mais cinco anos.

Apesar de o PCCR prever gratificações para as professoras de EI, estas não fazem parte da composição da carreira, e isso se traduz em melhorias para a remuneração e carreira das professoras da EI.

No entanto, é importante salientar que existe uma perda no poder aquisitivo das professoras da EI, por causa das taxas de inflação acumuladas ao ano. Todavia, depreendemos que a forma de progressão e o cumprimento do PSPN, aliado ao PCCR e a incorporação de gratificações na composição da remuneração representam conquistas importantes para a valorização dessas profissionais.

Por fim, é importante destacar que o pagamento dos reajustes, em sua maioria, não se deu de forma automática, mas foi o resultado de lutas, através de mobilizações e greves do Sinduprom/PE, entidade autônoma que em 2023 abrangia 84 municípios pernambucanos, totalizando 4.500 filiados. O município analisado, Santa Cruz do Capibaribe era a sede do sindicato e contava com 421 docentes filiados (Sinduprom, 2023).

A despeito dos avanços significativos no arcabouço jurídico-legal – representados pela Constituição Federal (CF) de 1988, pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996 e pela instituição do PSPN –, bem como na literatura da área, a realidade material da carreira e da remuneração das professoras da Educação Infantil (EI) encontra-se sufocada por políticas de austeridade fiscal, a exemplo da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) e da Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016. Nessa conjuntura, o PCCR de Santa Cruz do Capibaribe/PE apresenta-se, dialeticamente, tanto como um instrumento de busca pela valorização quanto como uma ferramenta de racionalidade produtiva do trabalho docente.

Sob essa ótica, o PSPN e o PCCR não devem ser lidos como concessões espontâneas do Estado, mas como mediações resultantes da pressão histórica dos movimentos sociais e sindicatos. A história de lutas da classe trabalhadora deve ser compreendida como um fio condutor que explica a efetivação dos reajustes salariais, ainda que pequenos, ante a resistência da gestão pública, pois, apesar da sua capacidade econômica, há persistente desvalorização das profissionais da EI.

Ademais, o desprestígio da EI, recorrentemente vinculado ao "feminino" e ao "âmbito doméstico", atua como uma marca histórica da divisão social do trabalho no modo de produção capitalista, o qual subestima o trabalho de cuidado e de educação com o intuito de reduzir os custos de reprodução da força de trabalho.

Considerações Finais

O texto aqui apresentado parte da compreensão de que a remuneração é um dos aspectos fundamentais para a valorização do magistério, e que a carreira é um instrumento

de consolidação desse processo. No caso da Educação Infantil (EI), a valorização das professoras da Educação Infantil vincula-se à trajetória histórica desta etapa no Brasil, marcada por precarização e subalternidade, o que exige lutas sindicais constantes para a garantia de direitos e reflete uma síntese de múltiplas determinações. Contudo, a partir da implementação do Fundeb permanente e, particularmente, do PSPN e da Lei nº 15.326/2026, ampliaram-se as possibilidades de valorização da carreira e da remuneração desses profissionais.

A análise evidência que a estrutura atual do município favoreceu avanços por evitar gratificações instáveis, destaca que a implementação do PSPN e a criação do plano de carreira local trouxeram ganhos financeiros relevantes para a categoria. Compreendemos que a estrutura remuneratória baseada exclusivamente em vencimentos, eliminando a instabilidade das gratificações, aliada às regras de progressão e ao cumprimento do PSPN, consolida conquistas fundamentais. O aumento de ganhos percentuais (3%, 12% e 15%) e a aplicação do PSPN, articulada ao PCCR, representam avanços cruciais para a categoria.

Contudo, ainda há perda salarial para as docentes da EI devido à diferenciação nos valores de ingresso comparados aos professores do Ensino Fundamental (anos finais), em função dos condicionantes de cargo (atuação e formação mínima). Além disso, a inflação acumulada anualmente gera perda no poder aquisitivo dessas profissionais.

Em síntese, a análise desvela que, embora o PSPN e o PCCR tenham impulsionado ganhos reais evidenciados pelo aumento de 393,4% nas despesas com remuneração docente em Santa Cruz do Capibaribe entre 2013 e 2022 esses instrumentos operam sob as contradições impostas pelo Estado Neoliberal e pela lógica da austeridade fiscal (EC 95/2016) e do novo arcabouço fiscal. A estratificação identificada no ingresso da carreira, que impõe perdas de vencimentos às professoras da EI durante o estágio probatório, revela que a estrutura do magistério ainda reproduz a subalternidade histórica desse segmento. Dialeticamente, essa desvalorização é um reflexo da divisão social do trabalho no capitalismo, que subestima o trabalho educativo com crianças pequenas ao vinculá-lo ao 'feminino' e ao 'âmbito doméstico' para baratear a reprodução da força de trabalho. Evidência de tal situação é que somente em 2026, trinta anos após a LDB de 1996 ter incluído a educação infantil como parte da educação básica, aprova-se uma lei para legitimar os profissionais que nela atuam com perspectivas de garantir-lhes direitos. Assim, a valorização real não decorre apenas da 'letra da lei', mas da práxis e da mobilização permanente dos trabalhadores, sendo o Sinduprom o sujeito coletivo essencial na disputa pela efetivação do direito positivo frente às resistências da gestão pública.

Por fim, a defesa da valorização docente no município exige superar a visão fragmentada da gestão e compreendê-la na totalidade das relações de produção e financiamento. Não há valorização sem uma reforma tributária progressiva e a ampliação do aporte de recursos da União, superando a lógica nefasta de que o 'piso se torne o teto'. É imperativo que o financiamento considere o Custo Aluno Qualidade (CAQ) e que o VAAT seja aplicado de forma técnica, garantindo os custos reais da EI. Somente a superação desses limites e o investimento para além dos mínimos constitucionais poderão transformar a carreira docente em Santa Cruz do Capibaribe de um mecanismo de 'racionalidade produtiva' em um pilar de dignidade profissional e reconhecimento social.

Referências

ALVES, Thiago; PINTO, José Marcelino de Rezende. Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 41, n. 143, p. 506-539, maio/ago. 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742011000200009>. Acesso em: 14 abr. 2026.

BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; ROLIM, Rosana Maria Gemaque (Org.). **Remuneração de professores da educação básica pública sob a ótica dos pesquisadores e pesquisadoras em formação**: volume 3. Curitiba: Appris, 2018. 271 p

BRAGA, Daniel Santos; FERREIRA, Paula Cristina; SOUZA, Julia Horta de. Piso ou teto? Os efeitos da Lei do Piso nas redes públicas de educação de Minas Gerais e Belo Horizonte (2006-2014). In: BASSI, Marcos Edgar; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola; ROLIM, Rosana Maria Gemaque (Org.). **Remuneração de professores da educação básica pública sob a ótica dos pesquisadores e pesquisadoras em formação**: volume 3. Curitiba: Appris, 2018. p. 247-271.

BRASIL. Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 5 maio 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 53, de 19 de dezembro de 2006. Dá nova redação aos arts. 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 dez. 2006.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 jun. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 26 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula Vinculante nº 43. É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido. **Diário da Justiça Eletrônico**, Brasília, n. 73, p. 1, 17 abr. 2015.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 dez. 2016.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 108, de 26 de agosto de 2020. Altera a Constituição Federal para [...] dispor sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb); altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 27 ago. 2020a.

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), de que trata o art. 212-A da Constituição Federal; revoga dispositivos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 dez. 2020b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/l14113.htm. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 4º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2022**. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_4o_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao_2022.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Ministério da Educação. Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação. **SIOPE - Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação**. Brasília: FNDE, 2023. Disponível em: <https://www.fnde.gov.br/siope/>. Acesso em: 14 abr. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Relatório do 5º ciclo de monitoramento das metas do Plano Nacional de Educação – 2024**. Brasília: Inep, 2024. 625 p. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/plano_nacional_de_educacao/relatorio_do_5o_ciclo_de_monitoramento_das_metas_do_plano_nacional_de_educacao_2024.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

CAMARGO, Rubens Barbosa; JACOMINI, Márcia Aparecida. **Valorização docente na Educação Básica**: análise de planos de carreira. Curitiba: Appris, 2018.

CAMPOS, Maria Malta. Atendimento à infância na década de 80: as políticas federais de financiamento. **Cadernos de Pesquisas**, São Paulo, Fundação Carlos Chagas, n. 82, p. 5-20, ago. 1992.

CARVALHO, Fabrício Aarão Freire. **Financiamento da educação**: do FUNDEF ao FUNDEB – repercussões da política de fundos na valorização docente da Rede Estadual de Ensino do Pará – 1996 a 2009. 2012. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48134/tde-11042012-145620/publico/FABRICIO_AARAO_FREIRE_CARVALHO_rev.pdf. Acesso em: 14 abr. 2026.

EVANGELISTA, Olinda. Apontamentos para o trabalho com documentos de política educacional. In: ARAUJO, Ronaldo Marcos de Lima; RODRIGUES, Doriedson do Socorro (Org.). **A pesquisa em trabalho, educação e políticas educacionais**. Campinas: Alínea, 2012. p. 52-71.

FERREIRA, Rubens da Costa; GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães. Valorização ou mérito: o que dizem os planos de carreira docente. **Revista Educação em Questão**, Natal, v.

56, n. 48, p. 71-96, abr./jun. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2018v56n48ID14002>. Acesso em: 14 abr. 2026.

GATTI, Bernadete Angelina; BARRETO, Elba Siqueira de Sá. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000184682>. Acesso em: 14 abr. 2026.

GOUVEIA, Andrea Barbosa. Valorização do magistério e o novo Fundeb: desafios no contexto de austeridade fiscal. **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 15, n. 33, p. 751-766, set./dez. 2021. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/1435>. Acesso em: 14 abr. 2026.

GOUVEIA, Andréa Barbosa; FERRAZ, Marcos A. S. A valorização do magistério como uma dimensão da qualidade da educação: uma mirada sobre o debate sindical. **Em Aberto**, Brasília, v. 33, n. 109, p. 133-148, maio/ago. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6673.emaberto.33i109.4589>. Acesso em: 14 abr. 2026.

GROCHOSKA, Marcia Andréia; GOUVEIA, Andréa Barbosa. Professores e qualidade de vida: reflexões sobre valorização do magistério na educação básica. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 46, e219060, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-4634202046219060>. Acesso em: 14 abr. 2026.

GUTIERRES, Dalva Valente Guimarães; CARVALHO, Fabrício Aarão Freire; ALVES, Liliane da Silva; GARCEZ, Maria Celi Chaves. A carreira dos profissionais do magistério do sistema municipal de educação de Belém (PA): o dito e o feito. **Jornal de Políticas Educacionais**, Curitiba, v. 5, n. 10, p. 46-56, ago./dez. 2011. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/jpe/article/view/26107>. Acesso em: 14 abr. 2026.

HECK, Beatriz Terezinha Muraski. **Carreira de trabalhadoras docentes da educação infantil e o reconhecimento social como dimensão da valorização profissional**. 2019. Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/67634>. Acesso em: 14 abr. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Santa Cruz do Capibaribe**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pe/santa-cruz-do-capibaribe/panorama>. Acesso em: 14 abr. 2026.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Calculadora IPCA: correção de valores de 2010 a 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php>. Acesso em: 14 abr. 2026.

LEHER, Roberto. Valorização do magistério. In: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Maria Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga (org.). **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/dicionario-de-verbetes/>. Acesso em: 14 abr. 2026.

PEIXOTO FILHO, José Pereira; SOUZA, Eliana Batista. O trabalho docente na educação infantil: valorização, profissionalização, identidade e a relação entre o público e o privado. In: ENCONTRO BRASILEIRO DA REDE ESTRADO, 9., 2017, Campinas. **Anais [...]**. Campinas:

Rede Estrado, 2017. Disponível em: <https://redeestrado.org/ix-encontro-brasileiro-da-rede-estrado/>. Acesso em: 14 abr. 2026.

SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE. Lei nº 1.885/2010, de 27 de maio de 2010. Dispõe sobre reformulação da Lei Municipal N°. 1.243/1998, denominada de Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da Rede Pública Municipal de Santa Cruz do Capibaribe e dá outras providências. **Diário Oficial**, Santa Cruz do Capibaribe, 2010.

SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE. Lei nº 2.061, de 21 de junho de 2012. Acrescentam modificações na Lei Municipal nº 1.885, de 15 de junho de 2010 (que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da Rede Pública Municipal de Santa Cruz do Capibaribe/PE), e dá outras providências. **Diário Oficial**, Santa Cruz do Capibaribe, 2012a.

SANTA CRUZ DO CAPIBARIBE. Lei nº 2.071, de 16 de agosto de 2012. Acrescenta o parágrafo único ao artigo 33 da Lei Municipal nº 1.885, de 15 de junho de 2010 (que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério da Rede Pública Municipal de Santa Cruz do Capibaribe/PE) e dá outras providências. **Diário Oficial**, Santa Cruz do Capibaribe, 2012b.

SANTOS, Joedson Brito dos. **O Fundeb e a Educação Infantil**. Curitiba: Appris, 2015.

SANTOS, Joedson Brito dos. Expansão, qualidade e financiamento da educação infantil: avanços, retrocessos e desafios. **Journal of Research & Method in Education**, v. 10, nov./dec. 2020. p. 03-11.

SANTOS, Joedson Brito dos; SOUSA JUNIOR, L. de. Os Recursos Direcionados às Crianças de 0 a 5 Anos de Idade no Contexto do Fundeb em João Pessoa/PB. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, v. 11, n. 1, 2021.

TEIXEIRA, Eliara Cristina Nogueira da Silva; NUNES, Claudio Pinto. O piso salarial nacional no contexto do financiamento da educação no Brasil: limites e possibilidades do seu cumprimento. **Fineduca – Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 22, p. 1-18, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.17648/fineduca-2236-5907-v9-88094>. Acesso em: 14 abr. 2026.

VIEIRA, Juçara Maria Dutra. **Piso salarial para os educadores brasileiros: quem toma partido?** Campinas: Autores Associados, 2013.

Joedson Brito dos Santos é graduado em Pedagogia pela Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC/BA) com mestrado em Educação pela Universidade Federal da Bahia (UFBA), doutorado em Educação pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB) e Estágio pós-doutoral pela Universidade de São Paulo (USP). Atualmente é professor Adjunto da Unidade Acadêmica de Educação (UAED) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) e do Programa de Pós-Graduação em Educação (PPGE/UFCG).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4394-9294>

E-mail: joedson.santos@ufcg.edu.br

Emanuela Celi da Silva Ferreira possui graduação em Pedagogia pelo Instituto Superior de Educação- ISED. É especialista em Gestão Pública pelo Instituto Federal de Pernambuco-IFPE e Gestão e Organização da Escola pela Universidade Norte do Paraná-UNOPAR. Mestra em Educação, pela Universidade Federal de Campina Grande-UFCG. Participa do Grupo de Estudos e Pesquisas em Política e Prática Educativa (GEPPPE). É professora das redes de Santa Cruz do Capibaribe e Brejo da Madre de Deus. Tem como principais temas de interesse de pesquisa: políticas educacionais, financiamento da educação básica, valorização dos profissionais do magistério, políticas para educação infantil, pesquisas em Educação matemática

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5460-7137>

E-mail: maninhaceli@gmail.com

Dalva Valente Guimarães Gutierrez é Mestre em Educação pela Universidade Federal do Pará, Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul com Pós-Doutorado em Políticas Públicas Educacionais pela UFRGS. É Professora Associada da graduação e professora Permanente do Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Pará (UFPA). Foi Secretária Municipal de Educação e Diretora Adjunta do Instituto de Educação/ICED da UFPA. Atualmente é presidente do Conselho de Controle Social dos Recursos do Fundeb de Belém. É Associada à ANPED, à ANPAE e à FINEDUCA, tendo sido Diretora de Pesquisa da ANPAE de 2019-2023.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5157-6400>

E-mail: dalva.valente@gmail.com

Recebido em 31 de dezembro de 2025

Aprovado em 03 de maio de 2026

Editora responsável: Theresa Adrião

