



**GOVERNO DO ESTADO DO PIAUÍ
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ – UESPI
CAMPUS HERÓIS DO JENIPAPO – CAMPO MAIOR
CURSO DE LICENCIATURA EM CIÊNCIAS BIOLÓGICAS**



**A POLÍTICA DE FORMAÇÃO DOCENTE NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO
(PNE) BRASILEIRA**

LIDIANE BANDEIRA DA SILVA

CAMPO MAIOR - PI

2024

LIDIANE BANDEIRA DA SILVA

**A POLÍTICA DE FORMAÇÃO DOCENTE NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO
(PNE) BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC)
apresentado como requisito parcial para a
obtenção de título em Licenciatura Plena em
Ciências Biológicas, da Universidade Estadual
do Piauí, *Campus* Heróis do Jenipapo.

Orientador(a): M^a. Maria Beatriz Dias Coutinho

CAMPO MAIOR – PI

2024

S586p Silva, Lidianne Bandeira da.

A Política de Formação Docente no Plano Nacional de Educação
(PNE) Brasileira / Lidianne Bandeira da Silva. - 2025.
36f.: il.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ, Campus Heróis do Jenipapo,
Licenciatura Plena em Ciências Biológicas, 2025.

"Orientadora: Profª. Mª. Maria Beatriz Dias Coutinho".

"Coorientadora: Dra. Maria Pessoa da Silva".

1. Qualificação Docente. 2. Plano de Carreira. 3. transformação
Social. I. Coutinho, Maria Beatriz Dias . II. Silva, Maria Pessoa
da . III. Título.

CDD 370.71


A POLÍTICA DE FORMAÇÃO DOCENTE NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE) BRASILEIRA

Aprovado em: 20/12/ 2024


Banca Examinadora

Documento assinado digitalmente
 MARIA BEATRIZ DIAS COUTINHO
Data: 10/01/2025 09:16:26-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Orientado(a) e Presidente da banca
Universidade de Brasília- UNB
M^a. Maria Beatriz Dias Coutinho - UNB

Documento assinado digitalmente
 SAMARA BORGES DA SILVA
Data: 09/01/2025 22:49:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro 1
Universidade Estadual do
Piauí Samara Borges da
Silva- Titular

Documento assinado digitalmente
 RUTH RAQUEL SOARES DE FARIAS
Data: 09/01/2025 23:04:38-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro 2
Universidade Federal do
Piauí
Ruth Raquel Soares de Farias - Titular

Campo Maior-PI, 20 de dezembro de 2024

Epígrafe

(Existem Professores que fazem parte do corpo docente da escola e existem Professores que vão além do corpo, eles fazem parte da alma, esses são transformadores de vidas) “Marcelo Eduardo Custodio”.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus por sempre me guiar nesta jornada, e por sempre segurar minha mão quando achava que não seria capaz, pois com minha fé fui capaz de superar todos os desafios e nunca desisti, mesmo quando tudo parecia desfavorável, pois o “Senhor é meu pastor e nada me faltará”. À minha família, meus profundos agradecimentos. Ao meu pai, Antônio José, e à minha mãe, Antônia, por todo amor e ensinamento que me deram durante toda a minha vida, pois o que sou hoje é tudo reflexo das boas condutas na criação de vocês, que são meus maiores exemplos de força e determinação. Ao meu marido Lúcio, sou grata pelo amor e compreensão que tiveste por mim ao longo desse trajeto, pois devemos andar de mãos dadas nos momentos bons e ruins, nas minhas angústias que dizia: “Você consegue, você é inteligente!”, as palavras de quem sempre acreditou no meu potencial, por cuidar de nossos filhos quando tinha que me afastar para cumprir com minhas obrigações acadêmicas, e aos meus filhos Isabelly, Lúcio Filho e Isadora. Isabelly como a primogênita fazendo meu papel de mãe, cuidando dos irmãos mais novos, permitindo que eu realizasse minhas atividades sem preocupações, e sem falar que era como minha mãe também, que ajeitava meus materiais para ir a universidade e incentivando para que eu não desistisse. Ao meu filho Lúcio Filho que ficava comigo nas madrugadas de estudo, dando-me apoio moral. Eles ainda serviam de cobaias para assistir minhas apresentações, mesmo quando não aguentavam mais, e a minha pequena Isadora que chegou no meio do curso, trazendo mais alegria e completando nossa família. Aos meus irmãos e sobrinhos, meu obrigada por acreditarem em mim também. E ressaltar, que a minha família, é o que faz eu ter força para nunca desistir, mesmo nos momentos mais difíceis, estiveram sempre ao meu lado. Não poderia deixar de falar de minhas amigas Edvanir e Lili, que foram companheiras, pois juntas, choramos, mais também sorrimos ao longo desses anos, e hoje chegamos ao fim dessa trajetória de cabeça erguida e missão cumprida, a minha amiga Antônia Rodrigues, que ficava feliz por cada conquista, sempre querendo saber como tinha apresentado meus trabalhos e com aquela palavra amiga, que tudo ia dar certo, agradeço por todo incentivo, ajuda e compreensão nos momentos difíceis. Enfim, à minha orientadora, Maria Beatriz, agradeço por sua orientação que foi espetacular, paciência de me ensinar tantas tecnologias (eu achava o máximo) e conselhos que foram escutados, e que sem dúvidas serão levados para a vida, suas contribuições foram essenciais para que eu pudesse desenvolver este TCC com sucesso.

LISTA DE FIGURAS / TABELAS

QUADRO 1: Categorias de análises encontradas no plano a Política Nacional de Educação (PNE)	20
--	-----------

SUMÁRIO

1. REFERENCIAL TEÓRICO	10
2. INTRODUÇÃO	15
2.1 PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE)	17
<i>2.2 Descrições das metas estudadas da PNE</i>	<i>17</i>
3. METODOLOGIA	18
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	19
4.1 O DISCURSO DA VALORIZAÇÃO DA FORMAÇÃO DOCENTE	21
<i>4.1.1 Qualificação docente: A formação inicial e continuada</i>	<i>22</i>
<i>4.1.2 Valorização do profissional: O reconhecimento da formação docente como essencial para a qualidade do ensino</i>	<i>24</i>
<i>4.1.3 Valorização Salarial na Educação Básica e Superior: Meta 17 do PNE</i>	<i>25</i>
<i>4.1.4. Planos de cargo e carreira da educação básica e superior</i>	<i>26</i>
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
6. REFERÊNCIAS	26
ANEXOS	29

RESUMO GERAL

SILVA, L. B. da. **A Política de Formação Docente no Plano Nacional de Educação (PNE) Brasileira**. 2024. Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Licenciatura Plena em Ciências Biológicas, da Universidade Estadual do Piauí, Campus Heróis do Jenipapo, Campo Maior PI, 2024.

Esse trabalho teve como objetivo analisar as metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), para compreender como as políticas de formação docente são discutidas no Brasil e como elas estão inseridas no documento, em especial no que se trata de qualificação docente e valorização profissional. Considerando o objeto de estudo, optou-se por realizar uma pesquisa com base nos pressupostos epistemológicos da pesquisa bibliográfica. As análises dos dados foram executadas por meio da Análise Textual Discursiva (ATD). Foi possível constatar que a formação docente é essencial para a qualidade do ensino, e que essas metas surgiram como uma resposta a essa demanda, estabelecendo metas voltadas para a formação inicial e continuada dos professores para a melhoria da educação. Mesmo havendo um avanço com o aumento de profissionais, ainda há desafios a serem enfrentados, pois é necessária a implementação de políticas que contemplem a todos de forma efetiva. A qualificação profissional é uma necessidade para o exercício da profissão e para a melhoria da educação e desenvolvimento dos estudantes. Ao analisar tais políticas, podemos concluir que a valorização profissional do docente é fundamental para garantir que se sintam valorizados e possam exercer suas funções. Isso se dá através de equidade salarial e de um plano de carreira bem estruturada, para que o professor se sinta reconhecido e motivado a evoluir em sua prática, fortalecendo sua identidade profissional. O reconhecimento do professor por meio de um plano de carreira não apenas valoriza o profissional, mas também contribui para o fortalecimento de uma educação que visa à transformação social.

Palavras-chave: qualificação docente; plano de carreira; transformação social.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

O Plano Nacional de Educação (PNE) e a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) são dois pilares essenciais para a educação no Brasil, desempenhando papéis distintos, porém complementares. O PNE, previsto pela Lei nº 13.005/2014, define um conjunto de diretrizes e metas para orientar as políticas educacionais ao longo de dez anos, com o objetivo de melhorar a qualidade do ensino, promover a equidade e valorizar os profissionais da educação. Por sua vez, a BNCC, instituída pela Lei nº 13.415/2017, especifica os conhecimentos, habilidades e competências que todos os estudantes da educação básica devem desenvolver, garantindo tanto a unidade quanto a diversidade nos currículos escolares em todo o país (Lima, 2020).

Após quatro anos de tramitação no Congresso Nacional, em 2014, foi então aprovada a Lei nº 13.005, que institui o Plano Nacional de Educação (PNE) para o período de 2014 a 2024. Organizada em quatorze artigos, a Lei reforça os princípios estabelecidos na Constituição Federal (CF) e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), além de introduzir inovações, conforme o anexo que contém vinte metas. Essas metas são implementadas em 253 estratégias, sendo que a escolha de um número limitado de metas visa facilitar o engajamento da sociedade civil e o controle social na execução do plano, aspecto considerado essencial para o seu sucesso (BRASIL, 2010).

O PNE compõe-se de dez diretrizes fixas determinadas a nortear toda a definição de metas, indicadores, objetivos e estratégias como objeto de implementação de política pública nas diversas esferas colaborativas municipal, estadual e distrital. É importante ressaltar que o plano vigente é de fundamental importância para a organização do Sistema Educacional de Educação (SNE).

De forma geral, entendemos que o PNE busca evidenciar a integração do plano em relação às suas diretrizes, ao planejamento, ao acompanhamento e à avaliação. Além disso, é necessário fortalecer o cumprimento do plano durante o período de dez anos, cuja execução depende de uma atuação consistente e colaborativa entre as autoridades das diferentes esferas administrativas.

Em consonância com essas condições essenciais, o Plano Nacional de Educação (PNE) aprovado em 2014 por meio da Lei nº 13.005, que contém 20 metas, dedicou quatro delas à temática da valorização dos/as professores/as. As metas 15 e 16 propõem a criação de uma política nacional de formação de profissionais da Educação, que garanta formação em nível superior para todos/as os/as docentes e,

também, a ampliação do percentual de docentes com formação em nível de pós-graduação. Já as metas 17 e 18 abordam as questões da remuneração e dos planos de carreira e constituem o foco deste artigo. A meta 17 prevê “valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE” (Brasil, 2014) e a meta 18 propõe:

Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da Educação Básica e superior pública de todos os

Sistemas de Ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da Educação Básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (Brasil, 2014).

De acordo com Bezerra (2016), ao analisar os textos oficiais afirma que o mesmo não garante a universidade como espaço legítimo para a formação docente, não explicita os processos de profissionalização nos quais os professores serão inseridos ou por quais mecanismos as condições dignas de trabalho serão conferidas, tampouco esclarece de qual qualidade se fala, quando apregoa o seu alcance (ou não!) identificado por meio dos indicadores quantificáveis: matrícula, aprovação, avaliação externa, provas em larga escala e índices construídos com base exclusiva nestes elementos.

Portanto de acordo com o exposto, fez se necessário realizar uma análise das metas relacionadas aos planos de carreira dos profissionais da educação básica, com o objetivo de contribuir para os estudos em andamento, fazendo então uma análise das metas 15, 16, 17 e 18 deste PNE.

A POLÍTICA DE FORMAÇÃO DOCENTE NO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE) BRASILEIRA

The Teacher Training Policy in the Brazilian National Education Plan (PNE)

La Política de Formación Docente en el Plan Nacional de Educación (PNE) de Brasil

Lidiane Bandeira da Silva, Maria Beatriz Dias Coutinho, Maria Pessoa da Silva

A Política de Formação Docente no Plano Nacional de Educação (PNE) Brasileira

The Teacher Training Policy in the Brazilian National Education Plan
(PNE) La Política de Formación Docente
en el Plan Nacional de Educación
(PNE) de Brasil

Nomes não devem ser inseridos  

Nomes não devem ser inseridos  

RESUMO

Este estudo teve como objetivo analisar as metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), investigando como as políticas de formação docente são discutidas no Brasil, com ênfase na qualificação e valorização profissional. A pesquisa foi fundamentada em uma abordagem qualitativa de natureza bibliográfica. Os dados coletados foram categorizados e analisados sob a luz da Análise Textual Discursiva (ATD). Evidenciou-se que a formação docente é essencial para a qualidade do ensino e que as metas refletem a necessidade de formação inicial e continuada dos professores. A valorização profissional, por meio de equidade salarial e planos de carreira estruturados, é fundamental para fortalecer a identidade docente e motivar o aperfeiçoamento contínuo. Tais medidas contribuem não apenas para a qualidade da educação, mas também para uma transformação social mais ampla. Observou-se que, apesar do avanço no aumento de profissionais, persistem desafios relacionados à implementação de políticas efetivas e inclusivas.

Palavras-chave: Qualificação docente; Plano de carreira; Transformação social.

ABSTRACT

This study aimed to analyze goals 15, 16, 17, and 18 of the National Education Plan (PNE), investigating how teacher training policies are discussed in Brazil, with an emphasis on qualification and professional valorization. The research was based on a qualitative bibliographic approach. The collected data were categorized and analyzed in the light of Discursive Textual Analysis (DTA). It was evidenced that teacher training is essential for the quality of education and that the goals reflect the need for both initial and continuous teacher training. Professional valorization, through salary equity and structured career plans, is fundamental to strengthen teacher identity and motivate continuous improvement. Such measures contribute not only to the quality of education but also to broader social transformation. It was observed that despite the progress in increasing the number of professionals, challenges related to the implementation of effective and inclusive policies persist. **Keywords:** Teacher qualification; Career plan; Social transformation.

RESUMER

Cette étude visait à analyser les objectifs 15, 16, 17 et 18 du Plan National d'Éducation (PNE), en examinant comment les politiques de formation des enseignants sont

discutées au Brésil, avec un accent sur la qualification et la valorisation professionnelle. La recherche était basée sur une approche bibliographique qualitative.

Les données collectées ont été catégorisées et analysées à la lumière de l'Analyse Textuelle Discursive (ATD). Il a été démontré que la formation des enseignants est essentielle pour la qualité de l'enseignement et que les objectifs reflètent la nécessité de la formation initiale et continue des enseignants. La valorisation professionnelle, par l'équité salariale et des plans de carrière structurés, est fondamentale pour renforcer l'identité des enseignants et motiver l'amélioration continue. De telles mesures contribuent non seulement à la qualité de l'éducation, mais aussi à une transformation sociale plus large. Il a été observé que malgré les progrès dans l'augmentation du nombre de professionnels, des défis persistent quant à la mise en œuvre de politiques efficaces et inclusives.

Palabras clave: Cualificación docente; Plan de carrera; Transformación social.

2. Introdução

Ao longo dos anos a formação docente no Brasil tem passado por diversas transformações, desde as primeiras iniciativas no século XX até o desenvolvimento de políticas mais estruturadas, e essas mudanças foram incentivadas pela crescente necessidade de melhorar a qualidade do ensino. E com isso, permitiu que os professores tivessem uma formação necessária para enfrentar os desafios educacionais (Vassoler, 2019). Com o surgimento do Plano Nacional de Educação (PNE) estabelecido em 2014, surge como uma resposta a essa demanda, estabelecendo metas específicas voltada para formação inicial de professores, principalmente a formação continuada, com o objetivo de elevar o nível da educação no país (Brito; Prado; Nunes, 2019).

A formação docente é reconhecida como um pilar essencial para educação, permitindo uma qualidade significativa no cenário do ensino, esse processo é regulamentado por documentos fundamentais, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação de Professores da Educação Básica que definem orientações para a formação inicial e continuada dos professores, assegurando que eles desenvolvam as habilidades necessárias para desempenhar suas funções educacionais de forma adequada (Brito; Prado; Nunes, 2019).

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), nº 9.394/1996, que regulamenta o sistema educacional no Brasil, estabelece que a formação dos professores que atuam na educação básica deve ser realizada por meio de cursos de licenciatura em nível superior, e com essa reivindicação, garante que os docentes desenvolvam as habilidades teóricas e práticas necessárias para exercer suas funções educacionais de forma adequada e eficiente (Jesus *et al*, 2022). Com as atualizações na LDB, passou-se a dar ênfase ao preparo específico para professores que atuam em cursos profissionalizantes e técnicos, destaca que a formação é importante e essencial para transformar a educação contemporânea voltada para as práticas e conteúdos relacionados às modalidades de ensino técnico, que desta forma o docente estará apto a atuar de maneira profissional e tecnológica, acompanhando as demandas do mercado e da educação contemporânea (Rocha; Rodrigues, 2023).

O Artigo 63 da LDB determina que os institutos superiores de educação devem oferecer cursos para formar professores da educação básica, como o curso normal superior, que prepara docentes para a educação infantil e os primeiros anos do ensino fundamental. E com isso, é importante criar programas pedagógicos para quem já tem um diploma e quer trabalhar na educação, além de garantir capacitação contínua para todos os profissionais da área, mantendo atualizado e aprimorado (Brasil, 2014).

O mesmo autor reforça que a União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios devem, em regime de colaboração, promover a formação inicial, continuada e a capacitação dos profissionais de magistério, de modo a garantir uma educação de qualidade para todos.

Ministério da Educação com a finalidade de esclarecer políticas, promover melhorias no sistema educacional, elaborou o Plano Nacional da Educação (PNE), que entrou em vigor nos anos de 2014 a 2024, é uma legislação brasileira que estabelece diretrizes e metas, que são indispensáveis para o desenvolvimento da educação em todo o país, e assim, poder reivindicar as metas proposta e garantir que a educação seja um direito acessível a toda sociedade (Brasil, 2014).

Como a formação docente é um pilar fundamental para o desenvolvimento social, econômico e cultural do país, o documento (PNE) Plano Nacional de Educação surgiu a partir da necessidade de planejar e direcionar os profissionais do ensino a melhorar a qualidade e combater a desigualdade da educação no Brasil (Brito; Prado; Nunes, 2019).

O Plano Nacional de Educação (PNE) adota uma política que reforça a importância do investimento nos profissionais da área educacional. Valorizar a formação inicial e continuada dos professores é essencial para mantê-los atualizados e capacitados, oferecendo-lhes condições de trabalho adequadas, cursos de formação continuada e uma remuneração justa (Hypolito, 2015). Apesar dos esforços legislativos e transformações ocorridas ao longo dos anos, a educação de qualidade ainda não é acessível a todos. Isso se deve, em parte, à implementação desigual das políticas educacionais, resultando em uma oferta educacional que continua desigualdade (Amâncio; Castioni, 2021).

Nos últimos anos, as metas do PNE têm sido cada vez mais relevantes para enfrentar os desafios contemporâneos da educação. Com o avanço tecnológico, os professores precisam estar constantemente atualizados para utilizar novas ferramentas pedagógicas e atender às necessidades de uma geração de alunos conectados ao mundo digital. Nesse contexto, a formação continuada se torna essencial, permitindo que os docentes acompanhem as inovações e melhorem suas práticas de ensino. Desta forma as metas 15, 16, 17 e 18 do PNE, se mostram fundamentais para entendermos como essas políticas estão sendo implementadas e quais impactos elas têm na qualidade da educação (Brito; Prado; Nunes, 2019).

A escolha desse tema é justificada pela importância de assimilar como a formação continuada dos profissionais da educação pode melhorar suas práticas. Diante das frequentes discussões sobre a qualidade da educação pública, refletir sobre a capacitação dos docentes e o uso de recursos pedagógicos se mostra importante para garantir um ensino de qualidade (Magalhães; Azevedo, 2015). Desta forma, o trabalho em questão tem como problema de pesquisa querer saber: Como a política de formação docente é tratada no Plano Nacional da Educação brasileira, refletindo suas implicações para a formação e valorização dos professores? Nesse sentido, tem-se como objetivo geral, analisar as metas 15, 16, 17 e 18 da PNE, para se compreender como a política de valorização docente é proposta nesse documento. E, de forma específica, caracterizar as metas e as diretrizes assim como as orientações para a formação docente previstas na PNE; Conhecer as políticas para a formação inicial e continuada dos professores; verificar lacunas e desafios na implementação das políticas de formação docente.

Um dos grandes desafios enfrentados na implementação dessas políticas é a desigualdade entre as diferentes regiões do Brasil (Jacomini; Penna, 2016). Enquanto em áreas urbanas mais desenvolvidas há maior acesso a cursos de formação continuada e recursos pedagógicos, em regiões rurais e estados com menos investimentos, os professores enfrentam dificuldades para garantir essa qualificação. Essa distinção regional reflete a necessidade de políticas públicas mais eficazes, que levem em consideração as realidades locais e ofereçam suporte adequado aos docentes em todas as partes do país (Sales, 2016).

As metas 15, 16, 17 e 18 desse plano colocam a formação inicial e continuada dos professores como um dos pilares fundamentais para a melhoria do ensino, reforçando a necessidade de uma qualificação docente que esteja alinhada às exigências contemporâneas.

A formação docente, quando é validada por meio de políticas públicas, tem como finalidade de exaltar a qualidade da educação básica, contribuindo para a criação de um ambiente escolar mais dinâmico e eficiente (Sales, 2016). Entretanto, é necessário compreender de que forma essas metas e diretrizes estão sendo propostas e implementadas na prática. Esse entendimento é relevante porque pode expor possíveis lacunas e desafios que comprometem o sucesso dessas políticas, sobretudo nas regiões mais vulneráveis (Reisdoefer, 2021).

Nesse contexto formativo, a pesquisa justifica-se por sua importância em desvendar como as políticas de formação e valorização docente estão sendo discutidas

no PNE, analisando suas implicações diretas para os métodos pedagógicos e o progresso profissional dos professores.

A valorização salarial e a criação de um plano de carreira são pontos importantes para enaltecer a qualidade da educação, especialmente quando se trata da educação básica, com melhores resultados e um crescimento profissional de qualidade, pois os professores se sentem motivados a investir em sua formação, o que resulta em práticas de ensino mais eficazes (Ribeiro, 2022).

O plano de cargas e carreiras, traz segurança e incentivo ao professor a continuar se qualificando para refletir diretamente no aprendizado dos alunos, além de garantir aumentos salariais justos. Em alguns estados, essas políticas ainda não estão consolidadas, e com isso, torna um obstáculo na carreira dos docentes impedindo a buscar formação continuada, já que a profissão não oferece estabilidade e valorização suficientes. Dessa forma, é essencial que as políticas públicas invistam nas melhores condições para o professor, tornando uma profissão mais valorizada e respeitada (Jacomini; Penna, 2016).

Diante disso, esta pesquisa busca analisar como as políticas de formação docente são discutidas e implementadas, focando suas implicações para a qualificação e valorização desses profissionais, ao analisar as metas do PNE voltadas para a formação e valorização docente, buscou contribuir para uma compreensão mais clara dos avanços e das lacunas presentes na política educacional brasileira. A partir dessa análise, espera-se que seja possível identificar pontos de melhoria e fornecer subsídios para futuras revisões do PNE, de forma que as políticas públicas possam ser mais inclusivas e atender de maneira mais eficaz às necessidades dos professores, garantindo uma educação de qualidade em todas as regiões.

2.1 Plano Nacional de Educação (PNE)

2.1.1 Descrições das metas estudadas da PNE

As metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) têm como eixo central a formação e valorização dos professores da educação básica, estabelecendo diretrizes que visam a qualificação e a melhoria das condições de trabalho desses profissionais. A seguir, serão analisadas as descrições de cada uma dessas metas, com foco em suas propostas e implicações.

Meta 15

De acordo com Brito, Prado e Nunes (2019), a Meta 15 propõe, em regime de junção entre União, Estados, Distrito Federal e Municípios, a implementação de política nacional que assegure a todos os professores da educação básica uma formação específica em nível superior, obtida em cursos de licenciatura na área em que atuam, com a importância de garantir uma formação adequada para exercer suas funções com competência, o que impacta diretamente na qualidade do ensino. Essa proposta reflete a necessidade de políticas públicas que não apenas ofereçam acesso a essa formação, mas que também criem mecanismos que incentivem os professores a continuar se qualificando, especialmente em áreas de maior demanda. Em regiões mais carentes, como áreas rurais e estados periféricos, a meta reforça a necessidade de uma atuação colaborativa entre os entes federativos para garantir que as desigualdades sejam combatidas e todos os profissionais tenham acesso a uma formação de qualidade.

Meta 16

A Meta 16 complementa a Meta 15 ao direcionar o foco para a formação continuada dos docentes, com a meta de formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da educação básica até o final da vigência do PNE. Lira, Padilha e Fusco (2024), enfatizam que a formação do professor é um processo contínuo, que não se limita a graduação, a meta garante que os docentes continuem aprimorando suas

competências ao longo de sua carreira, acompanhando as mudanças tecnológicas, metodológicas e pedagógicas. Os autores enfatizam ainda que, a busca por formação, é de necessidade profissional, não apenas para manter- lós atualizados em suas áreas de atuação, mas como um direito que deve ser assegurado por políticas públicas eficazes, com o objetivo de incentivar a criação de programas de especialização, mestrado e doutorado voltados à educação básica, e que as condições de trabalho e remuneração dos professores sejam suficientes para motivá-los a continuar investindo em sua formação.

Meta 17

A Meta 17 tem como objetivo central a valorização salarial dos professores da educação básica, buscando equiparar o rendimento médio dos docentes ao rendimento de profissionais com escolaridade equivalente em outras áreas. (Brasil, 2014) A proposta é importante para a valorização do magistério, pois reconhece que os baixos salários historicamente pagos aos professores representam um obstáculo à sua valorização social e profissional. Ao promover a justiça salarial, a meta visa não apenas motivar os professores, mas também atrair novos talentos para a carreira docente, criando condições mais competitivas e dignas para o exercício da profissão.

Meta 18

Por fim, a Meta 18 direciona os profissionais da educação básica, a conhecer sobre a implementação de planos de carreira. Brasil (2014), diz que a meta visa garantir que todos os docentes tenham acesso a um plano de carreira estruturado, que reconheça sua dedicação e experiência, que possibilite ao progresso salarial e funcional ao longo do tempo, com base no tempo de serviço e nos cursos de formação realizados. Esse reconhecimento formal da trajetória profissional do professor é visto como fundamental para a valorização da carreira, uma vez que promove a estabilidade e o crescimento profissional dentro do sistema educacional. Além disso, para Brito, Prado e Nunes (2019), a meta busca reduzir as disparidades salariais entre diferentes regiões e redes de ensino, propondo uma remuneração mais justa e equitativa para todos os docentes, independentemente da localidade onde atuam.

As metas 15, 16, 17 e 18 do PNE são complementares e fortalece a necessidade aos docentes de uma política educacional que assegure sua formação inicial e continuada, uma valorização na carreira, através de melhores condições de trabalho e remuneração dos mesmos. Brito, Prado e Nunes (2019), diz que essas metas reconhecem que a formação docente de qualidade e a valorização salarial são pontos importantes e fundamentais para a construção de um sistema educacional que atenda às demandas sociais e prepare os estudantes para os desafios dos tempos atuais. Vassoler (2019) afirma que a implementação dessas metas, que estão estabelecidas no documento do PNE, compromete com o fortalecimento da profissão docente e com a promoção de uma educação de qualidade em todo o Brasil.

3. Metodologia

A pesquisa se caracteriza por uma abordagem qualitativa do tipo análise documental e natureza bibliográfica. Inicialmente, foram selecionados artigos que auxiliaram na análise e compreensão das metas 15, 16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), discutem a política de qualificação, valorização docente, assim como as políticas públicas estão sendo colocados neste documento.

As análises dos dados foram executadas por meio da Análise Textual Discursiva (ATD). Esse tipo de metodologia, se distingue por ser um tipo de técnica que organiza, unitariza e categoriza os dados a serem analisados. Nesse contexto, Moraes e Galiuzzi (2011) caracterizam a ATD como sendo uma metodologia que se concretiza em etapas: O processo metodológico de Unitarização, foi feito utilizando um quadro que apresenta

os fragmentos coletados dentro do documento em questão- Plano Nacional de Educação (PNE). Cada fragmento, recebeu um código para facilitar sua identificação e nos ajudar na escrita do Metatexto, com o objetivo de tornar a leitura mais didática e compreensível para o leitor (Moraes; Galiuzzi, 2011).

a) Unitarização é a fase inicial, em que o texto é separado em partes menores, chamadas de unidades de significado. Esse desmembramento ocorre de acordo seja necessário para alcançar os objetivos da pesquisa, que é identificar os pontos principais, como frases ou palavras que têm conexão direta com o tema estudado. Esse processo ajuda a organizar o conteúdo de maneira mais estruturada (Moraes; Galiuzzi, 2011).

b) Categorização ocorre após o desmembramento do texto em unidades, os fragmentos serão agrupados por temas ou categorias. Analisa o que foi encontrado nas unidades de significado e começa a perceber padrões ou temas que aparecem repetidamente. E de fato a categorização vai ajudar a estruturar melhor a análise e mostrar como os diferentes temas se relacionam entre si. É uma forma de dar sentido aos fragmentos do texto que você separou na primeira etapa (Moraes; Galiuzzi, 2011).

c) E por fim a terceira etapa, caracteriza-se pela Captura do novo entendimento pois é nessa etapa, que a pesquisa começa a ter uma visão mais clara do assunto e aponta para soluções ou explicações, porquê e nesse momento que as categorias anteriores são unidas, e a partir daí, começa a interpretação das partes fragmentadas do texto, o que essas partes significa para o seu foco de estudo. Então, é o momento em focar e tirar conclusões em cima do que foi analisado, com base nos padrões e temas identificados, desta forma uma nova compreensão ou interpretação imergirá - o que segundo os autores chamamos de Metatexto (Moraes; Galiuzzi, 2011).

4. Resultados e Discussão

Dessa forma, o estudo se constituiu em fazer a análise das metas 15, 16, 17 e 18 e após identificação de fragmentos que refletem o que se pretende investigar, foi possível obtermos 2 categorias iniciais e posteriormente uma categoria final, intitulada - O discurso da valorização da formação docente.

Assim sendo, apresentamos as categorias de análise:

- ✓ **Qualificação docente:** na primeira categoria vislumbrou o processo de formação inicial e continuada apresentada nos fragmentos de texto selecionados no PNE.
- ✓ **Valorização do profissional:** a segunda categoria, buscou o discutir o reconhecimento da formação docente como essencial para a qualidade do ensino.

Desta forma o quadro (1), mostra os fragmentos da análise encontrados na PNE e como foram agrupadas para formação de categorias iniciais definidas e posteriormente reagrupadas para a formação da categoria final.

Quadro 1: Categorias de análises encontradas no plano a Política Nacional de Educação (PNE)

Categoria inicial	Código	Unidade de significado (trecho)	Categoria final
	PNE15US1	“Garantia de uma política nacional de formação de profissional da educação em regime de colaboração entre a união, os Estados o Distrito Federal e os municípios. Pág.263.	

Qualificação docente	PNE15US2	“Que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam”.Pág.264.	O discurso da valorização docente
	PNE16US1	“Formar em nível de pós- graduação 50% dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste Plano Nacional de Educação. Pág.275.	
	PNE16US2	“Garantir a formação continuada para todos os profissionais da educação básica, em suas áreas de atuação. Essa formação é fundamental para atender às demandas e necessidades dos sistemas de ensino. (Pág. 275)	
	PNE16US3	“A formação dos professores não se encerra com a conclusão de um curso preparatório inicial, mas diz respeito à necessidade de formação permanente dos professores, a um constante aperfeiçoamento. Pág. 282	
	PNE15US1	“Que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam”.Pág.264.	

Valorização profissional	PNE17US1	A valorização do magistério perpassa diversas dimensões, como a formação adequada e contínua, estruturação de carreira, as condições apropriadas de trabalho e a constituição de patamares adequados de remuneração. Pág. 287 a 288.	O discurso da valorização docente
	PNE17US2-	A valorização dos profissionais do magistério tem como precedente os baixos salários praticados na remuneração de professores da educação básica pública em grande parte dos estados e municípios da Federação, em comparação com demais profissionais de escolaridade similar, Pág. 288	
	PNE18US1	Valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas	
	PNE18US2	A obrigatoriedade de a União, os estados e os municípios garantirem planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior pública. (308)	

PNE18US3	Um dos problemas para a concretização do que está regulamentado pela meta 18 do PNE é a ausência de informações sobre a existência dos planos de carreira e remuneração (p.306)
PNE18US4	Meta 18 do PNE asseguram-se planos de carreira para os profissionais da educação escolar básica e superior, enquanto a Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, institui limites para os gastos com pessoal.

Fonte: Elaboração própria, (2024).

4.1 O discurso da valorização da formação docente

As categorias iniciais deram origem ao metatexto – “O Discurso da Valorização da Formação Docente”, este examina a construção discursiva sobre a importância da formação inicial e continuada dos professores para a melhoria da educação no Brasil. Esse discurso, centrado em políticas educacionais como o Plano Nacional de Educação (PNE), destaca a formação docente como essencial para a qualidade do ensino e o desenvolvimento dos estudantes.

Nesse contexto, é apresentado o metatexto sob a ótica da valorização da formação docente. Sanavria (2019) entende que essa formação precisa ser um processo contínuo, que vá além da graduação, envolvendo Especializações, Mestrado e Doutorado. Portanto, é enfatizada a necessidade de que o professor acompanhe as inovações pedagógicas e tecnológicas para garantir uma prática de ensino moderna e eficaz. Plácido et al. (2022) destacam que, ao abordar a formação docente como uma prática constante de aperfeiçoamento, o discurso constrói o professor como um agente ativo no processo de educação, que precisa estar em constante evolução para atender às demandas contemporâneas.

Além disso, também se explora a relação entre a formação docente e a política educacional, destacando a colaboração entre União, Estados e Municípios para garantir a implementação de políticas que incentivem essa qualificação. Contudo, o discurso reconhece as dificuldades estruturais que podem interferir no cumprimento dessas políticas, como a desigualdade regional, a falta de incentivos e as condições de trabalho desafiadoras.

Por fim, argumentamos que a valorização da formação docente é uma estratégia indispensável para a transformação da educação pública no Brasil, promovendo uma educação de maior qualidade, capaz de reduzir desigualdades e formar cidadãos mais preparados para os desafios do mundo atual (Jardilino; Sampaio, 2020).

Entendemos que a educação, por ser um processo em constante transformação, exige que os professores estejam em busca contínua de atualização em suas práticas, adequando suas práticas às demandas do mundo contemporâneo e às novas políticas educacionais.

4.1.1 Qualificação docente: A formação inicial e continuada

O Plano Nacional de Educação (PNE) estabelece metas exclusivamente voltada para a formação de professores no Brasil, particularmente por meio das Metas 15 e 16. A Meta 15 visa garantir que todos os professores da educação básica tenham formação superior específica em sua área de ensino (Terrão; Miyahira, 2023; Geglio; Nascimento,

2023). Embora tenha havido progresso, com um aumento de professores com diplomas apropriados, atingir essa meta até o final do atual ciclo de 2024 do PNE continua sendo um desafio (Geglio; Nascimento, 2023).

O Plano Nacional de Educação (PNE) não busca apenas aumentar o número de diplomas, pois o mesmo, não é o suficiente para garantir que os professores tenham uma formação de excelência, e dentro das Metas 15 e 16, estabelece a todos os professores da educação básica, que tenham formação superior na área em que ensinam garantindo uma qualidade em sua formação (Terrão; Miyahira, 2023). Algumas Universidades de renome como: USP, Unicamp e UFMG, são exemplos de instituições que oferecem uma formação sólida e prática, garantindo que o diploma realmente prepare os docentes.

A Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) expandiu seu papel na formação de professores, implementando vários programas para apoiar a formação inicial e continuada de professores (Silva Neto; Torres; Lopes, 2024). No entanto, o foco do PNE em testes padronizados e avaliações externas pode ameaçar o status profissional e as condições de trabalho dos professores (Hypolito, 2015). Apesar desses desafios, o PNE ressalta a importância da qualificação dos professores para melhorar a qualidade da educação em todo o Brasil.

Conforme se pode observar segundo Silva Neto, Torres e Lopes (2024) no Brasil a formação em nível superior ainda não é distribuída de forma igualitária a todos os profissionais da Educação Básica, mesmo com alguns benefícios do Governo Federal. Essa desigualdade é um desafio que precisa ser enfrentado com a implementação de metas que contemplem a todos de maneira efetiva, como por exemplo: a necessidade de garantir que professores em exercício na área de conhecimento em que atuam, tenham acesso à formação, através de programas de formação específica obtida em curso de licenciatura, para possibilitar uma qualificação profissional.

A Meta 16 complementa a Meta 15 ao focar na formação continuada dos profissionais da educação básica. Seu objetivo é garantir que, após a formação inicial, os professores continuem se aprimorando ao longo de sua trajetória profissional, acompanhando as transformações tecnológicas e metodológicas no ensino. A meta reforça a importância de uma prática pedagógica moderna e eficaz, alinhada às mudanças nas políticas educacionais.

Dessa forma Sousa (2023) afirma que a formação continuada oferece oportunidades para que os professores se mantenham atualizados as inovações metodológicas na troca de conhecimento, principalmente na atual conjuntura onde exige-se cada vez mais o uso de tecnologias como metodologia de ensino, por isso, é de grande importância a qualificação docente, visto que o processo de aprendizado ocorre de forma constante. O autor reforça que o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas, por sua vez, não apenas beneficia os estudantes, mas promove uma atualização constante que impulsiona a se adaptar aos desafios do ensino contemporâneo.

De acordo com a LDB (Lei de Diretrizes e Bases), lei 9.394/1996, a formação de professores que atuam na educação básica só é permitida através de cursos de licenciatura em nível superior. A LDB atualizada ainda enfatiza a necessidade de preparo específico para cursos profissionalizantes e técnicos, onde a formação deve ofertar conteúdos e práticas voltadas totalmente à modalidade de ensino.

No entanto, a formação oferecida muitas vezes não é ofertada em conformidade com as demandas da educação atual, que apesar das exigências legais, a formação docente ainda enfrenta desafios Gatti (2017). Além dos desafios citados anteriormente há ainda os estruturais, como a falta de uma conexão na prática entre os cursos de licenciatura e o contexto em sala de aula, pois quando há um equilíbrio entre teoria e prática, aumentam competências que atendam às diversas realidades educacionais do país. Sendo importante, não apenas para garantir o cumprimento da legislação, mas

principalmente para aprimorar a formação dos professores, para que estejam realmente capacitados a colaborar para um ensino de qualidade no Brasil.

O cumprimento das metas 15 e 16 envolve a colaboração entre União, Estados, Municípios, como mencionado no art. 62 da LDB. Essa colaboração se faz importante para promover tanto a formação inicial quanto a continuada dos profissionais do magistério. No entanto, essa política educacional enfrenta desafios, como a falta de cursos de licenciatura em algumas áreas e regiões, além da escassez de incentivos financeiros para que os professores invistam em sua formação continuada (Terrão; Miyahira, 2023).

Para Silva Neto, Torres e Lopes (2024) a formação acadêmica é um direito do professor, pois é indispensável ao seu exercício profissional docente, que por meio dos conhecimentos adquiridos durante a formação docente, ele vai estar apto a assumir de forma efetiva suas atividades docentes e curriculares em todas as etapas e modalidades de ensino, tendo como embasamento a Política Nacional de Educação com o apoio do Governo Federal, Estadual e Municipal.

Além disso, as condições de trabalho dos professores muitas vezes dificultam essa busca por qualificação, criando um obstáculo para o progresso dessas políticas educacionais. A implementação dessas formações de forma igualitária ainda é um desafio como vimos anteriormente, especialmente em regiões mais carentes, onde há maior necessidade de incentivos e infraestrutura para que as metas sejam atingidas.

Souza (2023) reforça que existem diversos desafios que são encontrados na busca pela formação continuada, como a desvalorização salarial, a falta de tempo e o pouco apoio por parte das instituições, esses obstáculos dificultam para que os docentes se qualifiquem de forma adequada, prejudicando o desenvolvimento profissional. Além disso, esses problemas precisam ser superados para que seja possível garantir uma trajetória de crescimento na carreira, garantindo que uma formação continuada possa cumprir seu papel de aprimoramento das práticas pedagógicas e atender às necessidades do processo de ensino aprendizagem.

O discurso sobre a valorização da formação docente emerge claramente nas políticas educacionais brasileiras, sobretudo no contexto do Plano Nacional de Educação (PNE). A garantia de que "todos os profissionais da educação básica tenham formação específica de nível superior adquirido em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuante" (PNE16US1, PNE16US2, PNE16US3, PNE16US4) reforça a centralidade da formação adequada para a atuação docente, destacando-se como necessário para a qualificação educacional no país. A recorrência dessa prescrição normativa em várias metas do PNE sublinha uma tentativa discursiva de consolidar um perfil profissional mais especializado para o corpo docente (Brasil, 2014). Além disso, a política de formação em regime de colaboração entre União, Estados, e municípios (PNE15US2) é apresentada como uma estratégia fundamental para a execução eficaz da valorização profissional. Essa cooperação intergovernamental busca garantir que a formação docente seja uma responsabilidade compartilhada, o que é crucial para a implementação e o monitoramento das metas estabelecidas. Ao garantir que os docentes tenham uma formação contínua e apropriada, o PNE visa não apenas qualificar o ensino, mas também dar apoio a edificar um sistema educacional mais justo.

Para Silva Neto, Torres e Lopes (2024) o discurso sobre a valorização da formação docente emerge claramente nas políticas educacionais brasileiras, sobretudo no contexto do Plano Nacional de Educação (PNE). A garantia de que "todos os professores e professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam" (PNE16US1, PNE16US2, PNE16US3, PNE16US4) reforça a centralidade da formação adequada para a atuação docente, destacando-se como um imperativo para a qualificação educacional no país. A recorrência dessa prescrição normativa em várias metas do PNE sublinha uma tentativa discursiva de consolidar um perfil profissional mais especializado para o corpo docente.

Além disso, a política de formação em regime de colaboração entre União, Estados, Distrito Federal e municípios (PNE15US2) é apresentada como uma estratégia fundamental para a execução eficaz da valorização profissional. Essa cooperação intergovernamental busca garantir que a formação docente seja uma responsabilidade compartilhada, o que é crucial para a implementação e o monitoramento das metas estabelecidas. Ao garantir que os docentes tenham uma formação contínua e apropriada, o PNE visa não apenas qualificar o ensino, mas também dar suporte à construção de um sistema educacional mais equitativo.

A Meta 15 também enfatiza a valorização dos profissionais da educação, evidenciando a necessidade de aumentar as oportunidades de acesso à formação inicial e continuada. Essa meta é importante para o progresso da educação no Brasil, pois reforça a importância da qualificação docente para a qualidade do ensino. Ambas as metas ressaltam a valorização da carreira docente por meio de programas de capacitação e desenvolvimento profissional, que têm o propósito de fortalecer o vínculo entre os profissionais e o ambiente escolar, promovendo uma educação de maior qualidade.

A formação e a valorização dos docentes são fatores determinantes para o sucesso do ensino e o futuro dos estudantes. O PNE destaca que o cumprimento das metas 15 e 16 é essencial na carreira dos professores, para garantir que a desigualdade nas condições de trabalho venha a regredir, e assim, possa desfrutar de uma educação de qualidade no Brasil.

4.1.2 Valorização do profissional: O reconhecimento da formação docente como essencial para a qualidade do ensino

O PNE17US2 destaca que a valorização do magistério precisa considerar a questão salarial como um dos precedentes. Historicamente, os professores enfrentam baixos atrasos e atrasos constantes nos pagamentos. Ao analisar essa meta, verificamos que a proposta de equiparação salarial no PNE busca corrigir essa perda histórica, tentando construir uma valorização concreta do magistério. Nesse contexto, entendemos que a remuneração digna não é vista apenas como uma questão de justiça, mas também como uma estratégia para fortalecer o compromisso dos professores com a educação e para que outros profissionais, sintam-se atraídos para no âmbito educacional. Porém, a implementação dessa meta enfrenta obstáculos, como o orçamento público limitado e a falta de uma política uniforme de pagamentos em todo o Brasil.

Saviani (2011) argumenta que o fator salarial é um aspecto essencial para a valorização dos professores no Brasil. Ele defende que essa questão deve ser tratada como prioridade para reduzir desigualdades históricas e aumentar o compromisso dos docentes com a qualidade do ensino. Conforme previsto na meta PNE17US2, o autor reforça que a equiparação salarial é fundamental para garantir que os professores se sintam valorizados e possam exercer suas funções com maior dedicação.

Silva *et al.* (2019) afirma que um salário digno incentiva os professores a reparar a qualidade de suas práticas no ensino, estimulando a se dedicarem mais ao seu trabalho, o que impacta diretamente o aprendizado dos alunos. No entanto, só aumentar o salário não resolve tudo: é preciso que haja também políticas de apoio, formação continuada e boas condições de trabalho para que os professores se sintam realmente valorizados.

Todavia, a valorização do magistério é um tema amplo, que abrange aspectos essenciais que atinge de forma direta a qualidade e a motivação dos professores. Desta forma, verificamos que o PNE, em suas metas e orientações, permite que a valorização dos profissionais da educação perpassa pela formação contínua, estruturação de carreira, condições de trabalho adequadas e uma carreira justa. Esses elementos, apontados nos trechos PNE17US1 e PNE17US2, são considerados relevantes, pois

compõem um discurso de valorização que busca transformar a carreira docente em um pilar forte da educação (Ribeiro, 2022).

Ainda no âmbito da valorização profissional, destaca-se a importância de planos de carreira bem estruturados, como preconizado pela meta 18 do PNE (PNE18US1, PNE18US2, PNE18US3, PNE18US4). O estabelecimento de carreiras que valorizem a qualificação, ingresso por concurso público, e que promovam a progressão baseada em mérito acadêmico e profissional, é uma peça-chave no discurso da valorização. Entretanto, o texto também aponta desafios, como a ausência de informações claras sobre a implementação desses planos de carreira, o que reflete tensões entre o que é idealizado nas políticas públicas e a realidade prática da gestão educacional.

No entanto, Jardimino e Sampaio (2020), diz que o plano de carreira dos professores da educação básica deve ser visto como uma necessidade urgente, pois beneficia tanto os docentes, por direcionar a evolução e o caminho profissional dos educadores, como também impacta no futuro da educação básica no Brasil. Os autores afirmam ainda que é importante garantir o acesso de forma transparente e democrática, além de oferecer condições dignas para que os profissionais permaneçam na área. Tendo como base a afirmação de Silva e Nunes (2021), o qual diz para Profissionais do Magistério da Educação Básica, de acordo com PNE e as Diretrizes Curriculares Nacionais, a Formação Inicial e Continuada podem se estabelecer como alternativas para intermediar ações e juntar diferentes aspectos dos profissionais da educação básica.

Desse modo, o discurso de valorização da formação docente se articula em torno da necessidade de garantir formação específica e contínua para os docentes, bem como mecanismos de valorização por meio de planos de carreira. No entanto, os desafios na implementação desses mecanismos evidenciam lacunas entre o discurso das políticas e sua execução concreta. É preciso uma carreira qualificada que projete benefícios aos profissionais, e com isso, a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação destaca que um piso salarial elevado não é o suficiente para valorizar os profissionais, o que é importante fazer repercutir essa valorização, é uma estrutura de carreira qualificada. Ressalta-se que o piso jamais deveria convergir para teto salarial como tem se notado nas discussões relacionado ao reajuste do vencimento dos docentes (Nascimento, 2019).

4. 1. 3 Valorização Salarial na Educação Básica e Superior: Meta 17 do PNE

A meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE) busca garantir que os professores da educação básica tenham uma remuneração equiparada a profissionais de outras áreas com formação semelhante. Essa valorização salarial é fundamental para garantir a estabilidade e o reconhecimento social dos docentes, permitindo-lhes dedicar-se plenamente ao ensino e ao desenvolvimento de suas práticas pedagógicas.

Moreira e Coutinho (2023), a formação continuada e o reconhecimento salarial estão diretamente relacionados à qualidade do ensino, pois quando o professor é bem remunerado, ele possui mais condições de investir na sua própria formação e aprimorar sua prática.

Jacomini e Penn (2016) complementa essa visão ao defender que uma política salarial justa incentiva a permanência do professor na carreira, evitando a rotatividade e a desmotivação que impactam qualidades na relação entre educadores e alunos. Ribeiro (2022) reforça o que a meta 17 propõe, como uma remuneração justa, também reduz a necessidade de múltiplos vínculos empregatícios, uma situação frequente entre docentes da educação básica, e que acaba prejudicando o foco no ensino. A valorização salarial, portanto, não é apenas uma questão financeira, mas um elemento essencial para o fortalecimento da educação como um todo, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e crítica, conforme ressalta Freire (1996).

4. 1.4. Planos de cargo e carreira da educação básica e superior

A meta 18 do PNE enfatiza a importância de estabelecer planos de carreira estruturados para os profissionais da educação básica e superior. Esse plano de carreira deve promover uma progressão baseada na experiência e formação do docente, incentivando o aprimoramento contínuo e o compromisso com a prática educativa.

Nunes e Oliveira (2017) aponta que o desenvolvimento de uma carreira bem estruturada é essencial para que o professor se sinta reconhecido e motivado a evoluir em sua prática, fortalecendo sua identidade profissional. Isso se traduz em uma abordagem educacional mais moderna e inovadora, impactando diretamente na formação dos alunos.

Para Jacomini e Penn (2016) diz que o reconhecimento do professor por meio de um plano de carreira não apenas valoriza o profissional, mas também contribui para o fortalecimento de uma educação que visa a transformação social. Sales (2016) reforçando o que propõe a meta 18, que o professor seja valorizado em todas as etapas de sua carreira, com critérios de progressão que contemplam o tempo de serviço, a formação continuada e o engajamento com práticas pedagógicas inovadoras. Essa estrutura de carreira, segundo os autores, é essencial para garantir que o ensino básico e superior esteja alinhado com as demandas e desafios da educação contemporânea, elevando a qualidade do sistema educacional.

5. Considerações Finais

O objetivo principal deste trabalho, foi analisar as metas 15,16, 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), pois elas são fundamentais para entender como as políticas de formação e valorização docente vêm sendo discutidas no Brasil. Sabemos o quanto o papel do professor é importante, e que essa importância precisa ser traduzida em ações concretas, como garantir a formação adequada e condições de trabalho dignas, as metas propõem qualificar os professores, desde a formação inicial até a formação continuada, e oferecer planos de carreira que valorizem a profissão.

Ao estudar essas metas, estigamos a reflexão sobre o que já foi alcançado, identificar os desafios ainda presentes e, acima de tudo, pensar em formas de contribuir para a melhoria das políticas educacionais. Afinal, garantir o direito do docente, e com o aumento progressivo de profissionais, percebe-se que a implementação dessas políticas ainda enfrenta desafios, especialmente em regiões menos favorecidas, em que muitas das vezes os profissionais da educação não recebem o investimento adequado atrofiando sua valorização enquanto atuante do ensino.

Desta forma, para que as políticas voltadas para a formação docente venham minimizar as desigualdades das áreas menos favorecidas, é necessária uma aliança entre o governo federal, estados e municípios para intensificar a oferta de programas que venham contribuir para a qualidade do ensino e a valorização profissional de forma igualitária. Somente com esse comprometimento, ele poderá atuar de maneira eficaz e contribuir para a formação crítica e cidadã.

6. Referências

BRASIL. **Exposição de Motivos**, nº 33, apresentando o PL para o PNE 2012/2020. Brasília: 2010. Disponível em:
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/EXPMOTIV/MEC/2010/33.htm.
 Acesso em 04 jan. 2025.

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, DF, 26 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em 02 jan. 2025.

BRITO, Regivane dos Santos; PRADO, Jany Rodrigues; NUNES, Claudio Pinto. Políticas de Formação Docente no Brasil a partir dos anos de 1990. **Revista Temas em Educação**, João Pessoa, Brasil, v. 28, n. 1, p. 02-19, jan/abr 2019.

BEZERRA, Dagmar Dnalva da Silva. **professores e formação no plano nacional de educação**. in: Seminário de Pesquisa, Pós-Graduação, Ensino e Extensão do Câmpus Anápolis de CSEH (SEPE), 2016, Anápolis - GO. O cenário econômico nacional e os desafios profissionais. Anápolis - GO: UEG, 2016. v. 2. p. 1- 15.

GATTI, Bernadete Angelina. DIDÁTICA E FORMAÇÃO DE PROFESSORES:

PROVOCAÇÕES. **Cadernos de Pesquisa**. São Paulo, Brasil.v.47 n.166, p.11501164, out./ dez. 2017.

GEGLIO, Paulo César; NASCIMENTO, João Agnaldo. A formação dos professores da educação básica: análise com base no censo escolar. **Revista de Educação Pública**, São Paulo. v. 32, p. 234-253, jan./dez. 2023.

HYPOLITO, Álvaro Luiz. M. Plano Nacional de Educação: Valorização, Formação e condições de trabalho. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 517-534, set-dez., 2015.

JACOMINI, Aparecida Maria; PENNA, Maria Gouvêa Oliveira. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro- Posições**, v. 27, n. 2 (80), maio/ago. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br>. Acesso em 26 nov. 2024.

JARDILINO, José Rubens; SAMPAIO, Ana Maria Mendes. Demandas de valorização na perspectiva do desenvolvimento profissional docente: relatos de professores da educação básica. **Jornal de Políticas Educacionais**, v. 12, n. 19, 18 out. 2018.

JARDILINO, José Rubens Lima; SAMPAIO, Ana Maria Mendes. **O desenvolvimento profissional docente e a expansão e estratificação do sistema educacional brasileiro**. Educação, vol. 45, 25 de setembro de 2020. Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, Brasil.

JESUS, Jorge Antonio Lima de *et al.* A FORMAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: DESAFIOS E POSSIBILIDADES PARA O PROFESSOR NO ENSINO SUPERIOR.

Revista de Educação e Inovação, v. 6, n. 2, p. 1-16, 2024. DOI: <https://doi.org/10.56579/rei.v6i2.1480>. Congresso Online Nacional de Pedagogia, 3ª edição. 07 set. 2024.

LIMA, Paulo Gomes. O Planejamento Da Educação Brasileira (Pne 2001-2024). **Revista Ibero- Americana De Estudos Em Educação**, Araraquara, V. 15, N. Esp.1, P. 704–718, 2020.

LIRA, Zarah Barbosa; PADILHA, Suiany Carvalho; FUSCO, Wilson. A valorização docente anunciada na Meta 16 do Plano Nacional de Educação 2014-2024.

Interritórios. **Revista de Educação Universidade Federal de Pernambuco**, Caruaru, BRASIL | V.10, n.19, e259014, 2024.

MAGALHÃES, Lígia Karam Corrêa; AZEVEDO, Leny Cristina Soares Souza. Formação continuada e suas implicações: entre a lei e o trabalho docente. **Caderno Cedes**, Campinas, v. 35, n. 95, p. 15-36, jan-abr., 2015.

MOREIRA, Andreia Aparecida Silva; COUTINHO, Diógenes José Gusmão. Formação Inicial de Professores e Sua Relação com a Formação Continuada: o papel da atualização constante na prática educativa. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. Ano. 08, Ed. 09, Vol. 02, pp. 31-44. Setembro de 2023.

MOREIRA, Marcelo Ricardo, et al. **Políticas de formação de professores no Brasil numa perspectiva discursiva: uma análise da Resolução CNE/CP 02/2019**. VI Jornada Ibero-Americano de Políticas Educacionais e Experiências Interdisciplinares na Educação. Vol. 6. Nº 1. Pernambuco, 13, 14 e 15 de junho de 2022.

MORAES, Roque; GALIAZZI, Maria do Carmo. Análise Textual Discursiva: Processo Reconstutivo de Múltiplas Faces. **Ciência & Educação**, v. 12, n. 1, p. 117-128, 2006.

NASCIMENTO, B. A. *et al.* A Meta 17 do PNE 2014-2024: vencimento dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul. FINEDUCA – **Revista de Financiamento da Educação**, Porto Alegre, v. 9, n. 6, 2019.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 43, n.1, p. 65-80, jan./mar. 2017.

PLACIDO, Reginaldo Leandro; PLACIDO, Ivonete Telles Medeiros; ALBERTO, Simão. **A profissão docente: uma abordagem a partir da formação continuada**. Olhar de Professor, Ponta Grossa, v. 25, p. 1-21, e-17417.0xx, 2022.

REISDOEFER, Deise Nivia. **Da LDB ao Plano Nacional de Educação: Narrativa sobre a (in) eficiência das políticas públicas para a valorização docente**. CONTRAPONTO: **Discussões Científicas e Pedagógicas em Ciências, Matemática e Educação**. Blumenau/SC, Vol. 2, N. 2, Jan/Jun 2021.

RIBEIRO, Josete Maria Cangussu. Jornada De Trabalho Docente e os Desafios da Valorização Profissional. Programa de Pós-Graduação em Educação Universidade do Estado do Mato Grosso, Cáceres-Mato Grosso- Brasil. **Revista da Faculdade de Educação**. V.37-N.1(JAN/JUL)/2022.

ROCHA, Nara Hilda Batista; RODRIGUES, Adriana. A formação docente para a educação profissional e tecnológica: o projeto pedagógico em análise. **Revista Educação Profissional e Tecnológica**. Volume 7, n. 2 –p. 54-70. Uberaba, 21 set. 2023.

SALES, Isaac Turiano. Políticas Públicas de Formação do Professor. **Revista Minerva de Ciência** 2016.

SANAVRIA, Claudio Zarato. Cultura Digital e Educação: A Formação de Professores no Atual Contexto Informacional. Perspectivas em Diálogo, **Naviraí**, v. 7, n. 12 (especial), p. 8-27, 2019.
<https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/index>.

SAVIANI, Demerval. História das Ideias Pedagógicas no Brasil. 6ª Ed. **Revista e Ampliada - Campinas**, SP: Autores Associados, 2021.

SILVA, Daniel de Oliveira Vidal; NUNES, Claudio Pinto. Políticas públicas como instrumento de valorização docente no Brasil. RIAEE – **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 16, n. esp. 2, p. 1131-1156, maio 2021.

SILVA NETO, Nathanael da Cruz ; TORRES, Julio Cesar; LOPES, Silvana Fernandes. As metas 15 e 16 do PNE e a atuação da Capes na formação de professores da educação básica. **REVISTA CADERNO PEDAGÓGICO** – Studies Publicações e Editora Ltda., Curitiba, v.21, n.1, p. 2119-2141. 15 jan. 2024.

SILVA, Osni Oliveira Noberto; MIRANDA, Theresinha Guimarães; BORDAS, Miguel Angel Garcia. Condições de trabalho docente no Brasil: ensaio sobre a desvalorização na educação básica. **Jornal de Políticas Educacionais**. V. 13, n. 39. 06 novembro de 2019.

SOUZA, Livia Barbosa Pacheco. Formação Continuada: Qualificação Profissional Docente. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**. São Paulo, v.9. n.05, mai. 2023.

TERRÃO, Felipe Lopes; MIYAHIRA, Elbio. O papel das metas 15 e 16 do Plano Nacional de Educação na formação de professores para Educação Básica. **Interfaces da Educação, Paranaíba**, V. 13, n. 39, p. 646 a 664, ano 2023.

VASSOLER, Márcia Cecília. Formação de Professores no Plano Nacional e Estadual de Educação: Reflexões Necessárias. **Jornal de Políticas Educacionais**. V. 13, n. 18. 26 de maio de 2019.



ANEXOS



Normais Gerais da Revista Espaço Pedagógico ISSN online: 2238-0302

Título(Arial,15, negrito, centralizado)

Title(Arial, 13, centralizado)

Titulo (Arial, 13, centralizado)

Nomes não devem ser inseridos  

Nomes não devem ser inseridos  

Resumo

O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. (Arial, 9, justificado)

Palavras-chave: palavra-chave; palavra-chave; palavra-chave.

Abstract

O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. (Arial, 9, justificado)

Keywords: keywords; keywords; keywords.

Resumen

O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula. O resumo deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. (Arial, 9, justificado)

Palabras clave: palabras clave; palabras clave; palabras clave.

Introdução(Arial,13, negrito)

Os artigos devem ser apresentados já inseridos no *template*, seguindo a formatação indicada, nos formatos .doc ou .docx (Microsoft Word, Google Docs) ou .odt (LibreOffice). Devem conter entre 13 e 20 páginas, observando anonimato de autoria tanto nas propriedades do arquivo quanto no corpo do texto. O formato da página é Letter (Largura 21,59 cm e Altura 27,94 cm, padrão já presente no *template*). As margens possuem todas 3 cm (padrão também já presente no *template*).

Título: em português (Arial 15, negrito, centralizado), inglês e espanhol (Arial, 13 centralizado), com limite de 15 palavras.

Resumo: Arial, 9, justificado, espaçamento entre linhas simples. Deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto e vírgula, em letras minúsculas (exceto para nomes próprios), e não devem repetir termos do título.

Corpo do texto: Arial, 11, justificado. Recuo na primeira linha do parágrafo de 1,25 cm. Espaçamento entrelinhas de 1,15. Notas de rodapé: em sequência numérica, na página em que for inserida, abaixo do texto, fonte Arial, 9, espaçamento simples e justificado.¹Citações diretas e indiretas:devem obedecer ao formato ABNT NBR 10520:2023, sistema autor-data, conforme especificado nos itens 5.1 a 5.4 das normas técnicas.

As citações diretas curtas devem seguir o seguinte exemplo. De acordo com Freire (1987, p. 69), “[...] o educador problematizador (re)faz, constantemente, seu ato cognoscente, na cognoscitividade dos educandos”. Ou, “[...] o educador problematizador (re)faz, constantemente, seu ato cognoscente, na cognoscitividade dos educandos” (Freire, 1987, p. 69). Para citações diretas longas (com mais de 4 linhas) deve ser feito novo parágrafo, recuo de 3 cm, em Arial, 9, espaçamento entre linhas simples, conforme o exemplo.

Corpo do texto: Arial, 11, justificado. Recuo na primeira linha do parágrafo de 1,25 cm. Espaçamento entre linhas de 1,15. Notas de rodapé: em sequência numérica, na página em que for inserida, abaixo do texto, fonte Arial, 9, espaçamento simples e justificado. Citações diretas e indiretas: devem obedecer ao formato ABNT NBR 10520:2023, sistema autor-data (Revista Espaço Pedagógico, 2024, p. 2, tradução nossa, grifo nosso).(Arial, 9, recuo 3 cm, espaçamento entre linhas simples)

As chamadas de citação deverão obedecer à forma (Sobrenome, ano) ou (Sobrenome, ano, p. xx), ou seja, ao sistema autor-data, conforme especificado nos itens 6.1.1 a 6.1.8 da ABNT NBR 10520:2023. Diferentes títulos do mesmo autor, publicados no

¹ As notas de rodapé reduzidas ao mínimo necessário, devem ser de natureza explicativa e não bibliográfica. (Arial, 9, justificado, espaçamento entre linhas simples)

mesmo ano, deverão ser diferenciados adicionando-se uma letra depois da data (Sobrenome, 2024a, p. xx) e (Sobrenome, 2024b). De mesmo modo, diferentes obras de mesma autoria devem ser separadas por vírgula, se constarem na mesma chamada de citação. Exemplo: (Sobrenome, 2019, 2020, 2021). Quando se tratar de diferentes obras de diferentes autores na mesma chamada de citação, é como no seguinte exemplo: (Sobrenome1, 2021; Sobrenome2, 2019; Sobrenome3, 2010). Até três autores, ao se tratar da mesma obra, na chamada de citação entre parênteses, devem ser separados por ponto e vírgula. Exemplo: (Autora1; Autora2; Autor3, 2024). Com quatro ou mais autores, recomenda-se citar o primeiro autor seguido da expressão *et al.*, embora na referência devam constar todos os autores. Exemplo: (Autor1 *et al.*, 2024).

Ilustrações, tabelas e outros recursos visuais: deverão ter identificação completa, com o título acima da ilustração, tabela ou figura, centralizado, Arial, 9, espaçamento simples e afonete abaixo da ilustração, tabela ou figura, em espaçamento simples, Arial, 9, alinhamento centralizado. A referência da fonte deverá constar nas Referências. Ilustrações, tabelas e outros recursos visuais deverão ser numeradas consecutivamente, inseridas o mais próximo possível da menção no texto. O autor é responsável pela autorização de publicação da imagem, bem como pelas referências correspondentes.

Referências: as referências devem seguir a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Neste template, devem estar em Arial, 11, espaçamento simples, com uma linha simples 1,0 de espaço em branco entre os textos referenciados. Devem estar alinhadas à esquerda e não centralizadas ou justificadas. Devem constar, exclusivamente, os textos citados, em ordem alfabética pelo sobrenome do autor e título da obra. Para destacar os títulos de obras, usar *itálico*. Todos os documentos disponíveis na internet, devem ter indicação do endereço precedido da expressão "Disponível em:" e seguidos pela expressão "Acesso em:", informando a data de acesso, conforme orienta a norma NBR 6023:2018.

Desenvolvimento(Arial, 13, negrito)

Os artigos devem ser apresentados já inseridos no *template*, seguindo a formatação indicada, nos formatos .doc ou .docx (Microsoft Word, Google Docs) ou .odt (LibreOffice). Devem conter entre 13 e 20 páginas, observando anonimato de autoria tanto nas propriedades do arquivo quanto no corpo do texto. O formato da página é Letter (Largura 21,59 cm e Altura 27,94 cm, padrão já presente no *template*). As margens possuem todas 3 cm (padrão também já presente no *template*).

Título: em português (Arial 15, negrito, centralizado), inglês e espanhol (Arial, 13 centralizado), com limite de 15 palavras.

Resumo: Arial, 9, justificado, espaçamento entre linhas simples. Deve ter no máximo 150 palavras nos idiomas português, inglês e espanhol; de 3 a 5 palavras-chave nos idiomas português, inglês e espanhol. O resumo deverá ser redigido em parágrafo único, frases concisas (não em tópicos), com verbos na voz ativa e na terceira pessoa do singular; as palavras-chave devem aparecer logo abaixo do resumo, separadas por ponto

e vírgula, em letras minúsculas (exceto para nomes próprios), e não devem repetir termos do título.

Corpo do texto: Arial, 11, justificado. Recuo na primeira linha do parágrafo de 1,25 cm. Espaçamento entre linhas de 1,15. Notas de rodapé: em sequência numérica, na página em que for inserida, abaixo do texto, fonte Arial, 9, espaçamento simples e justificado.²Citações diretas e indiretas: devem obedecer ao formato ABNT NBR 10520:2023, sistema autor-data, conforme especificado nos itens 5.1 a 5.4 das normas técnicas.

As citações diretas curtas devem seguir o seguinte exemplo. De acordo com Freire (1987, p. 69), “[...] o educador problematizador (re)faz, constantemente, seu ato cognoscente, na cognoscitividade dos educandos”. Ou, “[...] o educador problematizador (re)faz, constantemente, seu ato cognoscente, na cognoscitividade dos educandos” (Freire, 1987, p. 69). Para citações diretas longas (com mais de 4 linhas) deve ser feito novo parágrafo, recuo de 3 cm, em Arial, 9, espaçamento entre linhas simples, conforme o exemplo.

Corpo do texto: Arial, 11, justificado. Recuo na primeira linha do parágrafo de 1,25 cm. Espaçamento entre linhas de 1,15. Notas de rodapé: em sequência numérica, na página em que for inserida, abaixo do texto, fonte Arial, 9, espaçamento simples e justificado. Citações diretas e indiretas: devem obedecer ao formato ABNT NBR 10520:2023, sistema autor-data (Revista Espaço Pedagógico, 2024, p. 2, tradução nossa, grifo nosso).(Arial, 9, recuo 3 cm, espaçamento entre linhas simples)

As chamadas de citação deverão obedecer à forma (Sobrenome, ano) ou (Sobrenome, ano, p. xx), ou seja, ao sistema autor-data, conforme especificado nos itens 6.1.1 a 6.1.8 da ABNT NBR 10520:2023. Diferentes títulos do mesmo autor, publicados no mesmo ano, deverão ser diferenciados adicionando-se uma letra depois da data (Sobrenome, 2024a, p. xx) e (Sobrenome, 2024b). De mesmo modo, diferentes obras de mesma autoria devem ser separadas por vírgula, se constarem na mesma chamada de citação. Exemplo: (Sobrenome, 2019, 2020, 2021). Quando se tratar de diferentes obras de diferentes autores na mesma chamada de citação, é como no seguinte exemplo: (Sobrenome1, 2021; Sobrenome2, 2019; Sobrenome3, 2010). Até três autores, ao se tratar da mesma obra, na chamada de citação entre parênteses, devem ser separados por ponto e vírgula. Exemplo: (Autora1; Autora2; Autor3, 2024). Com quatro ou mais autores, recomenda-se citar o primeiro autor seguido da expressão *et al.*, embora na referência devam constar todos os autores. Exemplo: (Autor1 *et al.*, 2024).

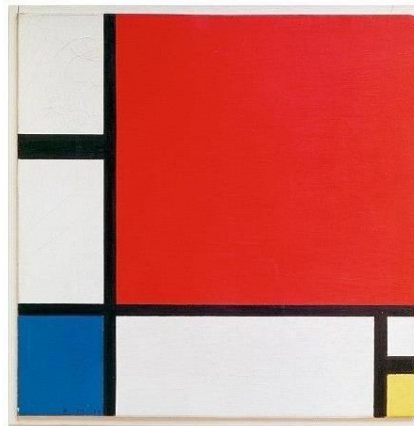
Ilustrações, tabelas e outros recursos visuais: deverão ter identificação completa, com o título acima da ilustração, tabela ou figura, centralizado, Arial, 9, espaçamento simples e a fonte abaixo da ilustração, tabela ou figura, em espaçamento simples, Arial, 9, alinhamento centralizado. A referência da fonte deverá constar nas Referências. Ilustrações, tabelas e outros recursos visuais deverão ser numeradas consecutivamente,

² As notas de rodapé reduzidas ao mínimo necessário, devem ser de natureza explicativa e não bibliográfica. (Arial, 9, justificado, espaçamento entre linhas simples)

inseridas o mais próximo possível da menção no texto. O autor é responsável pela autorização de publicação da imagem, bem como pelas referências correspondentes.

Referências: as referências devem seguir a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Neste template, devem estar em Arial, 11, espaçamento simples, com uma linha simples 1,0 de espaço em branco entre os textos referenciados. Devem estar alinhadas à esquerda e não centralizadas ou justificadas. Devem constar, exclusivamente, os textos citados, em ordem alfabética pelo sobrenome do autor e título da obra. Para destacar os títulos de obras, usar *itálico*. Todos os documentos disponíveis na internet, devem ter indicação do endereço precedido da expressão “Disponível em:” e seguidos pela expressão “Acesso em:”, informando a data de acesso, conforme orienta a norma NBR 6023:2018.

Figura 1. Piet Mondrian, *Komposition mit Rot, Blau und Gelb*, 1930, óleo sobre tela, 46 x 46 cm (Arial, 9,



centralizado)

Fonte: Kunsthau Zürich (Online Collection)

(Arial, 9, centralizado)

Referências: (Arial, 13, negrito)

As referências devem seguir a ABNT NBR 6023:2018. Devem estar em Arial, 11, espaçamento simples, com uma linha simples (1,0) de espaço entre a sequência de referências.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. *NBR 10520: informação e documentação: citações em documentos*. Rio de Janeiro. 2023. (Arial, 11, espaçamento simples, alinhado à esquerda)

KUNSTHAUS ZÜRICH. *Piet Mondrian, Komposition mit Rot, Blau und Gelb (1930)*. Kunsthau Zürich, Donated by Alfred Roth, 1987. Disponível em:

<https://collection.kunsthau.ch/en/collection/item/2455/>. Acesso em: 26 fev. 2023. (Arial, 11, espaçamento simples, alinhado à esquerda)

Exemplos

Livros: SOBRENOME, Nome. *Título do livro*: subtítulo. Número de edição. Cidade: Editora, ano.

Capítulos de Livros: SOBRENOME, Nome. Título do capítulo. *In*: SOBRENOME, Nome (org.). *Título do livro*: subtítulo. Número de edição. Cidade: Editora, ano. p. xx-yy. Disponível em: [link]. Acesso em: 01 de jan. 2023. (Arial, 11, 1,0 espaçamento, alinhado à esquerda)

Artigos em periódicos: SOBRENOME, Nome. Título do artigo. *Nome do Periódico*, Cidade, v. x, n. y, p. xx-yy, mês abreviado, ano. Disponível em: [link]. Acesso em: 01 de jan. 2023. (Arial, 11, 1,0 espaçamento, alinhado à esquerda)