

FORMAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA NO CONTEXTO FEDERATIVO BRASILEIRO

Ana Paula dos Santos Pereira Coelho ¹

Resumo

O presente artigo tem como objeto central os funcionários da educação básica, categoria historicamente invisibilizada, especialmente devido a dissociação de suas funções ao processo de ensino-aprendizagem. A pesquisa objetiva analisar o processo de construção da identidade profissional dos funcionários a partir de sua formação, demonstrando como o federalismo brasileiro impacta nessa dimensão. Para isso, utilizou-se da abordagem qualitativa do tipo bibliográfica e documental, afim de identificar por meio do que tem sido produzido, as diferentes realidades as quais estão submetidos os funcionários no que se refere a formação, além de analisar como o Plano Nacional de Educação e o recente Sistema Nacional de Educação abordam esses trabalhadores. A falta de colaboração e cooperação entre os entes federados tem fragmentado políticas de formação e valorização dos funcionários da educação básica, contribuindo com o processo de precarização do trabalho dessa categoria por meio de contratos temporários e terceirizados. Diante desta realidade, faz-se necessário trazer ao debate a situação dos funcionários da educação básica expondo os desafios que ainda carecem de serem enfrentados para valorização desses trabalhadores a partir da garantia de formação, remuneração digna e melhores condições de trabalho e saúde. A expectativa é que com a institucionalização do Sistema Nacional de Educação avanços sejam conquistados rumo a uma educação pública de qualidade que valorize todos os profissionais da educação.

Palavras-chave: Formação profissional; Funcionários da educação; Federalismo; Sistema Nacional de Educação; Política Educacional.

TRAINING OF BASIC EDUCATION STAFF IN THE BRAZILIAN FEDERAL CONTEXT

Abstract

This article focuses on basic education employees, a historically invisible category, especially due to the dissociation of their functions from the teaching-learning process. The research aims to analyze the process of constructing the professional identity of these employees based on their training, demonstrating how Brazilian federalism impacts this dimension. To this end, a qualitative approach of the bibliographic and documentary type was used to identify,

¹Doutoranda em Educação pela Universidade Federal do Paraná (UFPR). Curitiba, Paraná, Brasil. E-mail: anahpaula_santos@hotmail.com



through existing research, the different realities to which these employees are subjected regarding training, as well as to analyze how the National Education Plan and the recent National Education System address these workers. The lack of collaboration and cooperation between federated entities has fragmented training and professional development policies for basic education employees, contributing to the precariousness of this category's work through temporary and outsourced contracts. Given this reality, it is necessary to bring the situation of basic education employees to the debate, exposing the challenges that still need to be faced to value these workers through guaranteed training, decent remuneration, and better working and health conditions. The expectation is that with the institutionalization of the National Education System, progress will be made towards a quality public education that values all education professionals.

Keywords: Professional training; Education staff; Federalism; National Education System; Education policy.

FORMACIÓN DE PERSONAL DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL CONTEXTO FEDERAL BRASILEÑO

Resumen

Este artículo se centra en los empleados de la educación básica, una categoría históricamente invisible, especialmente debido a la disociación de sus funciones del proceso de enseñanza-aprendizaje. La investigación busca analizar el proceso de construcción de la identidad profesional de estos empleados a partir de su formación, demostrando cómo el federalismo brasileño impacta esta dimensión. Para ello, se utilizó un enfoque cualitativo de tipo bibliográfico y documental para identificar, a través de la investigación existente, las diferentes realidades a las que estos empleados están sujetos en materia de formación, así como para analizar cómo el Plan Nacional de Educación y el reciente Sistema Nacional de Educación abordan a estos trabajadores. La falta de colaboración y cooperación entre las entidades federadas ha fragmentado las políticas de formación y desarrollo profesional para los empleados de la educación básica, contribuyendo a la precariedad laboral de esta categoría mediante contratos temporales y subcontratados. Ante esta realidad, es necesario debatir la situación de los empleados de la educación básica, exponiendo los desafíos que aún deben afrontarse para valorarlos mediante una formación garantizada, una remuneración digna y mejores condiciones laborales y de salud. Se espera que, con la institucionalización del Sistema Nacional de Educación, se avance hacia una educación pública de calidad que valore a todos los profesionales de la educación.

Palabras clave: Formación profesional; Personal educativo; Federalismo; Sistema Educativo Nacional; Política educativa.



1. Introdução

Os funcionários da educação básica formam uma categoria com histórico de invisibilidade de suas funções nas instituições de ensino, mesmo que nelas estejam presentes desde o período imperial (Monlevade, 2009), contribuindo com o trabalho docente e com o processo de ensino-aprendizado de crianças e adolescentes. Apesar de representarem 48%¹ dos profissionais da educação presentes nas redes estaduais e municipais de educação, os funcionários permanecem secundarizados nas discussões acadêmicas e nas proposições políticas.

Durante os anos de 1980 e 1990, com as intensas discussões acerca da democratização da educação no país e especialmente a partir da unificação dos funcionários na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, houve maior projeção de suas demandas, o que resultou em ganhos legais como a inclusão dos funcionários na categoria de profissionais da educação por meio da Lei n. 12.014/2009, que alterou o artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB, 1996).

Além disso, os debates acerca da necessidade de formação para esta categoria se intensificaram durante as décadas de 1990/2000, com importante participação dos movimentos sindicais impulsionando a temática enquanto central para valorização dos funcionários da educação. Em 2007, a portaria do MEC n° 25 instituiu aquele que se configura como o principal mecanismo de formação dos funcionários da educação básica, o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica - Profuncionário.

Todavia, o processo de formação ocorreu de maneira distinta entre os entes federados tendo em vista que a oferta do programa fica a cargo da adesão de cada um deles. Desse modo, nem todos os estados e municípios optaram por ofertar os cursos do Profuncionário. Em algumas regiões há maior preocupação com a qualificação desses trabalhadores, como é o caso de Mato Grosso, que instituiu em 1998, o projeto de formação de seus funcionários e serviu de referência para, mais tarde, o governo central formular e implementar o programa nacional de formação dos funcionários da educação básica.

Diante desta realidade, o artigo busca apresentar os desafios para materialização da formação no contexto federativo brasileiro, que tem causado disparidades na oferta de cursos de formação, ocasionando desigualdade entre os entes no que se refere a políticas de valorização dos funcionários da educação básica.

2. Breve caracterização dos funcionários da educação básica

Os funcionários da educação básica sempre estiveram presentes nas instituições de ensino, participando ativamente do processo de ensino-

¹Dados retirados do Laboratório de Dados Educacionais referente ao ano de 2024 para as redes públicas municipais e estaduais.
<https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/plataforma/indicadores/grupos/b%C3%A1sica>.

aprendizagem de crianças, adolescentes, jovens e adultos, entretanto, a centralidade do processo formativo é historicamente atribuída ao trabalho dos profissionais do magistério e daqueles que realizam funções correlatas, como aquelas ligadas à gestão escolar. Já os funcionários, por desenvolverem funções consideradas “manuais” e “não reflexivas”, durante décadas permaneceram secundarizados dentro e fora das escolas.

Nesta pesquisa, consideram-se funcionários da educação aqueles que realizam trabalhos não relacionados à docência, como nas áreas de alimentação escolar, serviços gerais e administrativos. A Lei nº 12.014 de 2009, que altera o inciso III do artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBen/96), incluiu os funcionários na categoria dos profissionais da educação desde que devidamente habilitados em cursos de nível técnico ou superior nas áreas pedagógicas ou afins.

Todavia, não há legislação de âmbito nacional e/ou documentos norteadores que caracterizem quais os cargos/funções correspondentes aos funcionários da educação básica. Não existe consenso nem mesmo em relação à nomenclatura desses trabalhadores, que, nas legislações, são abordados de diversas maneiras, dentre elas, “não docentes”, “pessoal de apoio”, “trabalhadores em educação”, “técnico administrativo”, “demais profissionais da educação” e outros. A diversidade de termos é ampliada nos diferentes planos de cargos e carreiras, já que cada ente federado adota formas distintas de nomear seus funcionários.

Coelho (2024), ao analisar a composição do quadro de funcionários nas redes estaduais brasileiras, constatou o que Bessa (2017) denominou como “indefinição funcional”, fenômeno que consiste na variação de termos utilizados para se referir aos funcionários, sendo que muitos deles correspondem às mesmas funções. Em outros casos, utiliza-se nomenclaturas semelhantes para funções diferentes.

O termo “funcionários da educação básica” é adotado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE, organização que possui papel fundamental na luta pela valorização dos funcionários; o termo tem como intuito colocar em destaque os profissionais que exercem outras atividades que não relacionadas à docência (Coelho, 2024).

O censo escolar considera funcionários aqueles que atuam fora da sala de aula; assim, são consideradas as funções de administrativos, serviços gerais, bibliotecária, saúde, coordenador, fonoaudiólogo, nutricionista, psicólogo, alimentação, pedagogia, secretário, segurança, monitores, gestores, agrícola, revisor de braille e assistente social. Algumas funções se relacionam ao magistério, como as de coordenador, gestor e pedagogia; outras à saúde como as de psicólogo e nutricionista, não compartilhando, portanto, das características dos funcionários que são foco desta pesquisa.

Diante do exposto, esta pesquisa se refere aos administrativos, serviços gerais, alimentação, secretário, segurança e monitores, tendo em vista se tratarem de funções invisibilizadas, com características bastante díspares das

demais funções do censo escolar, principalmente em relação à formação, reconhecimento social e valorização profissional.

Atualmente, os funcionários correspondem a quase um milhão e seiscentos mil trabalhadores distribuídos entre as redes públicas e privadas, desses, 66% correspondem aos funcionários que exercem funções relacionadas a serviços gerais e alimentação (UFPR;UFG, 2024). O Quadro 1 abaixo apresenta a distribuição quantitativa dos funcionários selecionados do censo escolar para esta pesquisa, por dependência administrativa.

Quadro 1 – funcionários da educação por dependência administrativa 2024, Brasil.

| Dependência Administrativa | Total de funcionários |
|--|-----------------------|
| Estadual | 343.528 |
| Municipal | 921.850 |
| Privada conveniada sem fins lucrativos | 44.319 |
| Privada conveniada com fins lucrativos | 6.398 |
| Privada não conveniada sem fins lucrativos | 40.839 |
| Privada não conveniada com fins lucrativos | 226.516 |
| Total | 1.583.451 |

Fonte: UFPR; UFG, 2024 dados tabulados pela autora.

Apesar do expressivo número de trabalhadores, os funcionários formam uma categoria cujas características são pouco conhecidas, especialmente pela inexistência de informações sobre eles em nível nacional, já que o censo escolar, principal fonte de dados da educação brasileira, apresenta apenas o quantitativo de funcionários por função.

O Plano Nacional de Educação, que findou recentemente, trazia como uma das metas a criação de um censo escolar para os funcionários, o que não se efetivou durante o período de vigência do último PNE (2014-2024). Desse modo, maiores informações sobre os funcionários estão presentes em esparsas pesquisas que trazem como objeto central esses trabalhadores. A falta de informações sobre a categoria e o número reduzido de pesquisas que tratam dos funcionários demonstram a necessidade de ampliar as discussões acerca desses trabalhadores e aumentar a disputa pela agenda política para efetivação de direitos que carecem ser materializados e/ou não descontinuados.

As discussões acerca dos funcionários da educação básica perpassam adentrar nas proposições sobre a função social da escola, já que a compreensão que se tem sobre a função da escola na sociedade contemporânea influencia a maneira como os funcionários vão ser percebidos nesse ambiente. Quando se compreende a escola enquanto espaço coletivo de socialização do saber historicamente produzido e proporcionador de experiências sociais diversas que contribuem para formação integral, todos os agentes que compõem esse ambiente são parte da formação e desenvolvimento dos estudantes.

Por outro lado, ao reconhecer a escola enquanto espaço exclusivo de transmissão de conteúdo, restringe-se aos docentes, exclusivamente, o papel de agentes do saber, enquanto os demais atores que formam e estruturam a escola são desconsiderados desse processo, resultando em aprofundamento da desvalorização profissional dos funcionários e responsabilização pelos resultados educacionais por parte dos docentes. Reduzindo todo o complexo processo de ensino a resultados que possam ser medidos quantitativamente.

Desde os anos de 1980, os funcionários têm se organizado, inicialmente em associações e posteriormente em sindicatos, até a sua união com profissionais de outras categorias na Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação – CNTE na década de 1990. Essa união projetou as demandas dos funcionários para o nível nacional e a CNTE desde então, tem se consolidado como importante meio de reivindicação e de lutas pela efetivação de políticas que valorizem os funcionários da educação, nos aspectos relacionados à formação, remuneração, condições de trabalho e saúde.

A formação se configura como uma das principais pautas dos funcionários da educação básica e importante mecanismo de valorização e construção de uma identidade profissional a esses trabalhadores. Em 2007, a Portaria Normativa MEC nº 25 instituiu o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica - Profuncionário. O programa foi um importante mecanismo de qualificação para os funcionários, todavia, além de não ter tido aderência de todos os entes federados, sofreu com a descontinuidade a partir de 2016.

3. Metodologia

Para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se uma abordagem qualitativa, já que ela “enquanto exercício de pesquisa, não se apresenta como uma proposta rigidamente estruturada, ela permite que a imaginação e a criatividade levem os investigadores a propor trabalhos que explorem novos enfoques” (Godoy, 1995, p. 23). Diante disso, utilizou-se como aporte metodológico a pesquisa bibliográfica e documental com caráter exploratório.

A pesquisa bibliográfica, no caso do estudo dos funcionários da educação básica, permitiu a elucidação de como e em que proporção os funcionários têm tido relevância nas pesquisas educacionais. Como resultado, nota-se a incipiente participação dos funcionários nas discussões acadêmicas, expressão de como são tratados no campo político e social. A falta de dados nacionais, especialmente no censo escolar, faz com que pesquisas que demonstram as realidades locais dos funcionários sejam importantes para compreensão das necessidades da categoria.

Para alcançar os objetivos propostos na pesquisa, utilizou-se como fonte de dados trabalhos presentes nos periódicos da Capes e na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações, a partir do descritor “funcionários da educação básica”, e selecionaram-se pesquisas que abordassem o tema da formação profissional. Desse modo, foram excluídas pesquisas que tratavam de outros funcionários

que não os considerados nesta pesquisa ou que não se relacionavam à área da educação e com a história da construção da identidade e formação dos funcionários.

O diálogo da formação dos funcionários no contexto federativo se deu a partir das discussões realizadas na disciplina “Relações Federativas e Políticas Educacionais” ofertada no programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal do Paraná no segundo semestre do ano de 2025. Assim, os textos que endossaram a pesquisa fazem parte da ementa da disciplina, sendo eles as pesquisas de Abrucio (2010), Araujo (2013, 2018) e Oliveira e Souza (2010). Assim, a pesquisa utiliza o pluralismo epistemológico, ao fazer o diálogo com diferentes perspectivas teóricas e metodológicas para captar as diversas nuances que recaem sobre os estudos que se debruçam a olhar para esse objeto.

Por fim, foi realizada análise do Plano Nacional de Educação (2014-2024) e do Projeto de Lei nº 2.614, de 2024, que trata do novo Plano Nacional da Educação para o próximo decênio, e, em conjunto, da Lei Complementar nº 220 de 2025, que institui o Sistema Nacional de Educação aprovado recentemente, a fim de identificar como os funcionários da educação básica têm sido abordados nos documentos de referência para a educação pública nacional.

4. Formação dos funcionários no contexto federativo brasileiro

A história do federalismo brasileiro é marcada por movimentos pendulares em relação à centralização e descentralização do poder entre os entes nacionais. Em períodos de recessão da democracia, como ocorreu a partir de 1964 com a Ditadura Militar, a União adquiriu caráter mais centralizador, enquanto o federalismo brasileiro instituído pós Constituição Federal de 1988 (CF/88) trouxe consigo, como uma das principais características, a descentralização, que favoreceu o processo de municipalização, a partir do reconhecimento do município como ente autônomo.

O resultado desse processo teve aspectos positivos, já que importantes ações foram desenvolvidas nos âmbitos locais, que se tornaram, posteriormente, referências para projetos nacionais, como é o caso do Programa Saúde da Família e do Bolsa Escola, que hoje conhecemos por Bolsa Família (Abrucio, 2010).

Porém, a descentralização e maior autonomia dos entes municipais não resultaram apenas em bônus; dentre os ônus estão as disparidades nas condições financeiras e, por conseguinte, a dependência de governos municipais aos governos estaduais e/ou federal para dar conta das demandas sociais impostas nas diferentes regiões. Em decorrência disso, muitos entes sofrem com a baixa capacidade administrativa. Os entes federados possuem características econômicas, culturais, sociais e políticas muito diversas; assim, a formulação/elaboração de políticas públicas e/ou a implementação de políticas nacionais ocorrem de maneira distinta, podendo ocasionar desigualdades

regionais e intermunicipais gigantescas, mesmo considerando os mecanismos de transferência de renda existentes.

No caso específico da educação, sua expansão ocorreu de maneira desigual, já que desde o Brasil imperial, especialmente a partir do Ato Adicional de 1834, por meio da descentralização da oferta educacional, recaiu sobre as províncias a responsabilidade pela educação primária, sendo entes com menor capacidade financeira para tal oferta. Tendo em vista a falta de uma integração nacional em relação aos primeiros anos de escolarização, as desigualdades internas e externas de cada região foram aprofundadas.

Diante dessa realidade, regiões com maior desenvolvimento econômico, como no Sul, Sudeste e Centro-Oeste, assumiram a responsabilidade da oferta educacional, o que não significa a inexistência de desigualdades intraterritoriais, enquanto nos estados do Norte e Nordeste a responsabilidade foi assumida de maneira precária pelos municípios. Nesse sentido, Oliveira e Souza (2010, p.14) destacam que “a maior descentralização corresponde a uma maior desigualdade, a menos que o centro exerça um contrapeso no sentido de implementar ações supletivas” que, de fato, atuem para superação das desigualdades estruturais da educação.

A CF/88 preconiza nos artigos 23 e 211 que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios possuem competências comuns e que, portanto, organizarão em regime de colaboração e cooperação seus sistemas de ensino. A cooperação deve propiciar ações homogeneizadoras que contribuam para resultados uniformes entre as redes de ensino, superando a centralização de competências e estabelecendo uma relação de complementariedade (Araujo, 2013). Nessa relação de cooperação, a União possui papel fundamental

[...] pela simples razão de que as diferenças entre capacidades econômicas e fiscais – que determinam diferentes tipos de serviços públicos – não podem ser resolvidas pelos governos subnacionais, dadas as disparidades em termos de arrecadação e em termos de provisão de bens e serviços públicos. Daí a necessidade de certa ação normativa e redistributiva do governo central” (Araujo, 2013, p. 790).

O aumento da responsabilidade por parte dos entes subnacionais, principalmente dos municípios com os direitos sociais, neste caso, a educação, fez com que se materializasse discrepâncias de oferta em todo território nacional, tendo em vista as desigualdades econômicas entre os entes subnacionais. Essas implicações transcendem a oferta educacional e atingem todas as facetas existentes no campo da educação, como as políticas de valorização dos profissionais da educação, que só ocorrem garantindo o pagamento do piso salarial profissional nacional a todos os trabalhadores em educação, formação inicial e continuada, ingresso via concurso público, condições dignas de trabalho etc.

Diante das inúmeras e complexas demandas da educação, aquelas relacionadas aos funcionários da educação básica acabam secundarizadas, tendo como agravante o extensivo processo de fragilização da categoria por meio da contratação precária, como a terceirização de suas funções. Esse movimento contradiz o que está preconizado no artigo 206 da CF/88, em que a valorização dos profissionais da educação, a partir da garantia de planos de cargos e carreiras e ingresso via concurso público, se configura como um princípio fundamental da educação nacional.

Além dos planos de cargos e carreiras, a formação profissional, inicial e continuada, também consiste em um importante e necessário mecanismo de valorização do trabalho de todos os profissionais da educação. No caso dos funcionários, a formação sempre foi pauta central nos movimentos sindicais, tendo como resultado da disputa social e política algumas conquistas marcantes no início do século XXI, como a resolução nº 25 de 2005 que incluiu, nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar.

Em 2010, a portaria nº 72 de 2010, criou, no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, o eixo tecnológico Apoio Educacional, bem como aprovou a inclusão do Curso Superior de Tecnologia em Processos Escolares, com carga horária mínima de 2.400 horas. No mesmo ano, a resolução CNE/CEB nº 5 de 2010 fixou as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica pública.

As décadas de luta pela formação profissional tiveram resposta em 2007, com a Portaria MEC nº 25, ao instituir o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica – Profuncionário, para formação nas áreas de alimentação escolar, infraestrutura escolar, multimeios didáticos e secretaria escolar. O programa foi alterado em 2010 com o Decreto nº 7.415, de 30 de dezembro de 2010, que instituiu a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica. O período o qual se insere a aprovação do programa de formação para os funcionários se relaciona com a abertura política oportunizada pelos governos progressistas do contexto da época, que atuaram significativamente na área da educação com maiores investimentos em amplos aspectos do campo.

Até a sua criação em 2007, o programa passou em 2005 pelo projeto piloto que inicialmente atendeu às redes estaduais e municipais de Pernambuco, Mato Grosso do Sul, Piauí, Paraná e Tocantins. No ano seguinte, o programa se estendeu a mais 12 estados (Maranhão, Paraíba, Bahia, Acre, Goiás, Santa Catarina, Ceará, Rondônia, Mato Grosso) a partir de um convênio com a União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação - UNDIME, atendendo 23 mil cursistas (Ribeiro, 2021).

O programa Profuncionário foi inspirado na experiência de formação ocorrida no estado do Mato Grosso, que já discutia a temática desde o fim dos anos de 1980, principalmente a partir da constatação de que a não profissionalização limitava a atuação dos funcionários tanto nos sindicatos quanto nas redes de ensino do estado, fazendo com que estes sujeitos fossem

passivos à totalidade de ações que são desenvolvidas nas escolas, levando-os a subalternidade (Andrade; Santos, 2009).

O estado do Mato Grosso não foi o único a estabelecer programas de formação para os funcionários, outras experiências foram realizadas, sendo elas “Cursos Profissionais da Rede Municipal de Cuiabá, de 1995 a 2005; Cursos Profissionais da Rede Estadual do Acre, de 2000 a 2002; Cursos Profissionais da Rede do Distrito Federal, de 1996 a 1998” (Ribeiro, 2021, p. 130).

A falta de uma articulação nacional a respeito da formação dos funcionários da educação básica ocasionou disparidades entre as regiões, já que algumas delas, com maior convicção de que a formação para esses trabalhadores é um mecanismo de valorização profissional, aliado à capacidade própria de ofertar a formação, o fizeram até mesmo antes da consolidação da política nacional. Entretanto, a relevância da formação profissional para os funcionários da educação básica não é um consenso nacional; algumas regiões optam pela manutenção da invisibilidade desses trabalhadores, a partir de contratações temporárias e/ou terceirizadas.

A oferta do programa de formação tem como pressuposto o regime de colaboração entre os entes federados. Os cursos eram ofertados majoritariamente na modalidade a distância, com financiamento realizado pelo modelo de fomento, ou seja, a partir da concessão de bolsas de estudos aos sujeitos envolvidos na oferta dos cursos, como professores e coordenadores. No entanto, esse modelo teve como consequência a descontinuidade da oferta a partir de 2016, devido à incerteza das instituições ofertantes do curso de obterem os recursos necessários, correndo risco de terem que lidar com a demanda com recursos próprios (Ribeiro, 2021).

Ribeiro (2021) destaca que o programa não teve adesão nacional, alguns estados optaram por não oferecerem a formação nas suas instituições de ensino. Além disso, os dados referentes à oferta, quantidade de concluintes e/ou evasão não foram sistematizados por parte da secretaria responsável, a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC), dificultando o trabalho de monitoramento e avaliação da política. Ao analisar dados enviados pelas próprias instituições de ensino dos estados que aderiram ao programa, a autora apresenta uma diferença expressiva na participação dos profissionais entre as regiões, demonstrando que há regiões com maior capacidade de mobilizar a participação de seus profissionais.

Durante o ano de 2021, a Portaria nº 684 de 27 de agosto publicou a listagem de atos normativos inferiores a decreto revisados e revogou atos normativos do Ministério da Educação, dentre eles, aqueles que tratavam do programa de formação dos funcionários da educação básica (portarias nº 25 e 539 de 2007). Em 2023, por meio da Portaria nº 1.936, foi instituído um grupo de trabalho para retomada na política de formação. Já em 2025, o programa foi retomado, por meio da Portaria MEC nº 395, de 29 de maio de 2025, que instituiu novamente o Profucionário.

Sobre responsabilidade da Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec), com recursos do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), e após chamada pública para adesão ao programa, o MEC divulgou em setembro a manifestação de 11 estados e Distrito Federal em ofertar os cursos de formação em 2026, com quase duas mil vagas; o investimento previsto é de 9,2 milhões (Mec, 2025). Cabe ressaltar que o número de funcionários ultrapassa um milhão e meio de trabalhadores, e, apesar de ter tido edições anteriores, o programa possui capacidade para atender um número maior de participantes, para isso, a discussão sobre a necessidade da formação precisa ser ampliada e fortalecida junto dos entes subnacionais.

A formação dos funcionários deve estar alinhada a um projeto nacional de educação que os reconheça enquanto agentes ativos e participativos do processo de desenvolvimento e melhoria da qualidade do ensino. Deve ser superado um modelo de formação voltado a políticas de governo, tendo em vista que mudanças no cenário político podem inviabilizar a continuidade do programa de formação.

As discussões sobre a necessidade de qualificação profissional precisam ser ampliadas ao ponto de tomar proporções que reacendam as lutas pela garantia de uma formação que não se finda ao término de determinado governo. Além disso, a formação é apenas um dos componentes para valorização dos profissionais da educação. O Estado brasileiro possui uma dívida histórica com os funcionários da educação básica, e, apesar de muito ter se caminhado no sentido de enfrentá-la, a partir de reconhecimento legal, o caminho ainda permanece longo.

Algumas experiências demonstram as repercussões positivas do programa de formação para os funcionários, como é o caso da experiência relatada por Marchesan (2017), que analisou a oferta do curso de multimeios didáticos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul (IFSul/RS) durante 2014 e 2016, em que a autora constatou que as funcionárias egressas apresentaram maior autoafirmação e reconhecimento de si como profissionais, maior valorização do trabalho que realizam, confiança para exercer sua função com maior criticidade e reflexividade e ampliação do conhecimento técnico que dinamiza e melhora a qualidade do serviço prestado.

Bessa (2017) também analisou o IFSul/RS, porém a partir do curso de alimentação escolar, destacou que a participação no curso fez com que a percepção das funcionárias entrevistadas em relação ao seu trabalho na escola ultrapassasse a execução das refeições, atingindo a compreensão dos aspectos sociais e educativos da função. Monlevade (2009) destaca que, assim como os professores possuem outras atuações fora da sala de aula, os funcionários também têm outras demandas que demandam tempo e esforço.

Cruz (2018) observou o curso de secretaria escolar oferta do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) entre 2012 e 2017, e apontou a melhoria no aprofundamento dos conhecimentos dos funcionários, o despertar para o papel de educadores que são, mas também evidenciou dificuldades que alguns participantes tiveram que acarretou na desistência da

formação, sendo essencialmente a não familiaridade com a tecnologia e/ou não possuir meios para acompanhar o curso pela falta de aparelhos digitais (computador/notebook), não liberação de gestores para participar de aulas quando necessário presencialmente e a falta de transporte já que haviam participantes de outros municípios.

São elementos que devem ser considerados ao ser ofertada a formação, já que, além de ingressar, os participantes necessitam de meios para permanecer e concluir a formação; para isso, a pesquisa do autor reforça a necessidade de articulação e colaboração entre os entes e as instituições de ensino, além da cooperação de todos os atores da escola, principalmente os gestores, incentivando a participação dos funcionários.

Outras pesquisas expõem demais realidades na oferta do programa, como trabalhos de Barbosa (2018) realizados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (IFSP), Santos (2019) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar) e Silva (2021) no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense (IFC), experiências que reforçam que, apesar das dificuldades e desafios, a formação propicia tanto o aperfeiçoamento profissional quanto o pessoal dos funcionários.

A constatação de Monlevade (2009, p. 350) de que “a sociedade ainda não assimilou que os funcionários são educadores profissionais – e não meros ajudantes dos professores ou apoios das escolas” parece não ter sido superada inteiramente. Portanto, as pesquisas que tratam dos funcionários nas suas diferentes realidades são necessárias para reforçar a importância desses trabalhadores para melhoria da qualidade da educação.

5. Os funcionários da educação nos documentos de referências: expectativas em torno do novo PNE e SNE

Muitas das demandas educacionais destinadas à melhoria da qualidade da oferta da educação pública brasileira estão distribuídas nas metas e estratégias dos Planos Nacionais de Educação - PNE. Estamos a caminho do terceiro PNE pós CF/88 e muitos dos objetivos presentes neste documento de referência não foram concretizados, como a universalização da educação básica, o pagamento do piso salarial profissional nacional a todos os profissionais do magistério, plano de cargos e carreiras aos funcionários da educação básica, financiamento que combata as desigualdades de oferta entre as regiões, dentre muitas outras.

Os desafios para materialização dos objetivos determinados pelos PNEs, em parte, se relacionam à maneira como os entes interagem entre si e isoladamente; não raro, ocorrem transferências de competências de um ente para o outro sem as devidas condições asseguradas, contrariando o princípio da cooperação determinado constitucionalmente. Para responder a esses impasses, desde a década de 1930, já demonstrava o Manifesto dos Pioneiros da Educação a necessidade de um Sistema Nacional de Educação, que fosse capaz de “promover uma justa distribuição de poder, autoridade e recursos,

interdependência e interpenetração entre os diferentes governos, orientados por um projeto de desenvolvimento nacional” (Dourado; Araujo, 2024, p. 418).

No atual contexto social e político, as expectativas recaem sobre a aprovação do novo PNE para o próximo decênio e para a forma que se estabelecerá a Lei Complementar nº 220, de 31 de outubro de 2025, que, após décadas de disputas, instituiu o Sistema Nacional de Educação. A formação profissional consiste em uma demanda sempre presente nos documentos de referência para a educação nacional, todavia, ela majoritariamente se concentra na formação docente.

No PNE (2014-2024), que finaliza neste ano, os funcionários foram contemplados em duas metas e duas estratégias em cada meta, a 15 e as estratégias 15.10 e 15.11 e a meta 18 e as estratégias 18.1 e 18.5, tendo como conteúdo as seguintes preocupações

Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado 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.

Estratégias: 15.10) fomentar a oferta de cursos técnicos de nível médio e tecnológicos de nível superior destinados à formação, nas respectivas áreas de atuação, dos (as) profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério; 15.11) implantar, no prazo de 1 (um) ano de vigência desta Lei, política nacional de formação continuada para os (as) profissionais da educação de outros segmentos que não os do magistério, construída em regime de colaboração entre os entes federados (Brasil, 2014).

A formação em nível médio, por meio do Profucionário, teve um período de descontinuidade, como foi demonstrado anteriormente, e foi retomada apenas em 2025, com previsão de iniciar as atividades no ano seguinte nas redes que sinalizaram interesse em aderir ao programa. Assim, após uma década, não houve movimentos a favor da concretização da meta para os funcionários. Ressalta-se que a formação é indispensável para valorizar o profissional, propiciar capacidade de ampliação de sua atuação dentro das redes de ensino, além de fortalecer a comunidade escolar, a gestão democrática e possibilitar uma oferta educacional com maior qualidade, tendo em vista maior qualificação dos profissionais.

A meta 18 discorre sobre a existência de planos de carreira para os profissionais da educação básica pública de todos os sistemas de ensino; dela, decorrem as seguintes estratégias sobre os funcionários

18.1) estruturar as redes públicas de educação básica de modo que, até o início do terceiro ano de vigência deste PNE, 90%

(noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério e 50% (cinquenta por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais da educação não docentes sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo e estejam em exercício nas redes escolares a que se encontrem vinculados;

18.5) realizar anualmente, a partir do segundo ano de vigência deste PNE, por iniciativa do Ministério da Educação, em regime de colaboração, o censo dos (as) profissionais da educação básica de outros segmentos que não os do magistério. (Brasil, 2014).

A ocupação em cargos efetivos tem sido um desafio tanto para os docentes quanto para os funcionários. A lógica de precarização do trabalho tem tido predomínio em toda a sociedade. Para os funcionários, a terceirização tem sido a principal forma de contratação em muitas regiões. Nesse sentido, há uma enorme contradição entre o que está constitucionalmente posto e as escolhas realizadas pelos entes subnacionais. Já o censo dos funcionários permanece longe do horizonte de ser realizado.

Com a chegada de um novo PNE, a expectativa era a retomada e ampliação de metas e estratégias que não foram atingidas e que são essenciais para os funcionários da educação básica. Todavia, o Projeto de Lei nº 2.614, de 2024, que aprova o PNE para o próximo decênio, apresenta apenas uma meta que se estende aos funcionários. A meta 16 tenta garantir formação e condições de trabalho adequadas aos profissionais da educação básica e planos de carreira a todos os profissionais da educação, a partir da estratégia 16.17, que visa “fomentar a formação inicial e continuada para os profissionais da educação de outros segmentos além do magistério” (Brasil, 2014).

O último painel de monitoramento do PNE em vigência apontou que apenas 42,1% dos municípios possuem planos de cargos e carreiras para os funcionários. Este não foi o único objetivo que não se consolidou. De acordo com a Campanha Nacional pelo Direito à Educação, que realizou um balanço do PNE, quase 90% dos dispositivos das metas não foram cumpridos. Aparentemente, o novo PNE não ampliará o que já estava colocado no seu antecessor em relação aos funcionários. No entanto, a formação permanece como central, e espera-se que, de fato, seja fomentada nacionalmente.

No documento final da Conae 2024, os funcionários tiveram maior atenção, especialmente ao reconhecer a importância da atuação dos funcionários das redes de ensino, evidenciar a desvalorização intensa de suas funções e destacar a necessidade de planos de carreira, piso salarial e utilização do Custo Aluno Qualidade como parâmetro para a remuneração de todos os profissionais da educação, além de sugerir a vedação de terceirização na educação. Reconhece que a formação “fortalece a identidade profissional e tem um papel importante para a superação da invisibilidade social, subalternidade política, marginalidade pedagógica, subvalorização salarial e indefinição funcional de tais trabalhadores” (Conae, 2024, p. 168).

A outra novidade é o Sistema Nacional de Educação, que apresenta, dentre os princípios, a valorização e o desenvolvimento permanente dos

profissionais da educação. A subseção I do documento trata dos padrões de qualidade da educação básica e destaca no artigo 34 que os padrões mínimos de qualidade da educação básica referentes às condições de oferta deverão considerar, entre outras dimensões, “V - nível de profissionalização e de qualificação dos profissionais da educação não docentes” (Brasil, 2025).

A institucionalização do SNE é uma conquista para todos aqueles que almejam uma educação pública democrática e de qualidade. Com o intuito de superar todas as formas de desigualdades, o sistema tem como base a articulação, cooperação e colaboração entre os entes subnacionais, de maneira equilibrada, respeitando a autonomia dos sistemas de ensino (Conae, 2024).

A cooperação entre os entes federativos e a colaboração entre os sistemas são elementos fundantes para a institucionalização e efetiva materialização do SNE, com ampla participação dos setores da sociedade civil e política, além de assegurarem a universalização da educação com qualidade e equidade em toda a sua abrangência (Conae, 2024, p. 45).

Desse modo, o SNE precisa ser ancorado em um regime de colaboração que seja referenciado na unidade nacional, respeitando as diversidades regionais, mas que contribua para superação da assimetria e competição entre os sistemas de ensino. A institucionalização de um SNE cria expectativas quanto à possibilidade concreta de alcançar melhores condições para efetivação de políticas educacionais que não sejam fragmentadas e/ou descontinuadas, como ocorre com a política de formação dos funcionários da educação básica.

Os funcionários necessitam de uma política nacional de formação que envolva todos os entes subnacionais com definição clara de responsabilidades e com garantia de um financiamento público estável, para que interrupções na oferta devido à falta de orçamento não sejam situação recorrente. O SNE trará mudanças para a educação pública brasileira, espera-se que, gradativamente, o caminho a ser percorrido seja aquele rumo a uma educação de qualidade para todas as crianças, adolescentes, jovens e adultos, de todas as regiões do país, que valorize todos os profissionais da educação a partir da garantia de reconhecimento, formação, remuneração e condições de trabalho e saúde.

6. Considerações finais

Os funcionários da educação básica formam uma categoria com pouca prevalência e visibilidade nas discussões acadêmicas, sociais e políticas, principalmente devido ao histórico de subalternidade de suas funções nas redes de ensino. Ainda que nas últimas décadas importantes conquistas tenham sido alcançadas, como o reconhecimento legal dos funcionários enquanto integrantes da categoria de profissionais da educação, avanços para melhoria da qualidade do trabalho e de vida dos funcionários ainda permanecem inalcançados.

A formação profissional é um dos pilares para valorização dos profissionais da educação, em especial dos funcionários, que lutam para que,

por meio dela, o reconhecimento perpassa o âmbito legal e se materialize em políticas que de fato contribuam com a valorização no sentido de propiciar a estabilidade, planos de cargos e carreiras, piso salarial profissional etc. Ao considerar o processo de formação disposto no Profucionário, desvela-se a ausência de compromisso com esta formação por parte significativa de muitos entes subnacionais.

O Profucionário se configura como o principal mecanismo nacional de formação dos funcionários, e ele depende da iniciativa dos entes federados em aderir ao programa, o que não aconteceu com todos os entes desde a primeira edição em 2007 e permanece assim quase 20 anos depois, já que após o chamamento público realizado pelo MEC, apenas 11 estados e o Distrito Federal aderiram ao programa, que terá início no próximo ano.

O PNE que está finalizando possuía metas importantes para contribuir com a categoria dos funcionários da educação que não foram alcançadas, como plano de cargos e carreiras, já que, apenas 42,1% dos municípios possuem e os estados apesar de contarem com planos de carreira, a lógica tem sido a contratação precária, seja via processo seletivo simplificado ou terceirizando as funções.

A institucionalização do Sistema Nacional de Educação traz esperanças para concretização de políticas integradoras nacionalmente que de fato caminhem rumo à garantia de uma educação de qualidade para todos. Para isso, o federalismo cooperativo, colaborativo e articulador precisa ter exercício, superando a fragmentação e competição entre os entes subnacionais. Espera-se que as demandas dos funcionários em relação à formação, mas não só, em todas as dimensões ainda secundarizadas, possam, nos próximos anos ser atendidas. Para isso, faz-se necessária maior ampliação nas discussões acadêmicas e das mobilizações sociais em busca de tais objetivos.

REFERÊNCIAS

ABRUCIO, Fernando Luiz. A dinâmica federativa da educação brasileira: diagnóstico e propostas de aperfeiçoamento. In: Romualdo Portela de Oliveira; Wagner Santana. (Org.). **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: UNESCO, 2010, v., p. 39-70.

ARAUJO, Gilda Cardoso. Federalismo cooperativo e educação no Brasil: 30 anos de omissões e ambivalências. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 39, n. 145, out./dez. 2018.

ARAUJO, Gilda Cardoso. Federalismo e políticas educacionais no Brasil: equalização e atuação do empresariado como projetos em disputa para a regulamentação do regime de colaboração. **Educação e Sociedade**, São Paulo, v. 34, n. 124, set. 2013.



BARBOSA, Ana Paula. **Significações de funcionários da educação sobre a sua formação por meio do Profuncionário**: o impacto em sua atividade profissional. 2018. 195 f. Dissertação (Mestrado em Educação: Psicologia da Educação) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Psicologia da Educação, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

BESSA, Dante Diniz. **Reconstrução da identidade profissional de trabalhadoras em alimentação escolar que concluíram o curso do Profuncionário**: formação e experiência em situação de trabalho. 2017. 209 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução nº 5, de 22 de novembro de 2005**. Inclui, nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4, de 1999, de 8 de dezembro de 1999, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rceb05_05.pdf Acesso em: 15 dez. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 7.415, de 30 de dezembro de 2010**. Institui a Política Nacional de Formação dos Profissionais da Educação Básica, disciplina a atuação da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES no fomento de programas de formação inicial e continuada, e dá outras providências.

BRASIL. **Lei Complementar nº 220, de 31 de outubro de 2025**. Institui o Sistema Nacional de Educação (SNE) e fixa normas para a cooperação entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios para elaboração e implementação de políticas, de programas e de ações educacionais, em regime de colaboração.

BRASIL. **Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009**. Altera o art. 61 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Brasília, DF, 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm. Acesso em: 08 nov. 2025.

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



1996 Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm.
Acesso em: 16 dez. 2025.

BRASIL. **Portaria MEC/SETEC n. 72, de 6 de maio de 2010**. Cria no Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia, o eixo tecnológico Apoio Educacional, bem como aprova a inclusão do Curso Superior de Tecnologia em Processos Escolares, com carga horária mínima de 2.400 horas. Brasília, DF: MEC, 2010b.

BRASIL. **Portaria Normativa MEC n. 25, de 31 de maio de 2007**. Institui o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público - Profuncionário. Brasília, DF: MEC, 2007.

COELHO, Ana Paula dos Santos Pereira. **Funcionárias da educação básica: uma análise a partir das redes estaduais brasileiras**. 2024. 181 f. Dissertação (Mestrado em Educação). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2024.

CONFERÊNCIA NACIONAL DE EDUCAÇÃO – Conae. **O PNE na Articulação do Sistema Nacional de Educação: Participação Popular, Cooperação Federativa e Regime de Colaboração**. Documento-referência. Brasília: Ministério da Educação, 2014. Disponível em: <https://www.gov.br/participamaisbrasil/documento-final-da-conae-2024>. Acesso em: 15 nov. 2025.

CRUZ, Hobson Almeida. **Um olhar sobre a formação de trabalhadores em educação: avaliação do Programa Profuncionário no IFCE**. 2018. 159 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

DOURADO, Luis Fernandes; ARAUJO, Walisson; Mauricio de Pinho. O Sistema Nacional e o Plano Nacional de Educação para a próxima década (2024-2034): desafios à luz das deliberações da Conae 2024. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 18, n. 41, 2024.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n.3, p, 20-29 Mai./Jun. 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/ZX4cTGrqYfVhr7LvVyDBgdb/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 29 dez. 2025.

LABORATÓRIO DE DADOS EDUCACIONAIS. **Indicadores**. Disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br/plataforma/#/indicadores/>. Acesso em: 15 nov. 2025.

MARCHESAN, Michele Ross. **Programa profuncionário: repercussões nas trajetórias profissionais de egressas**. 137 f. Mestrado Acadêmico, da

Universidade do Vale do Taquari – Univates. Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu Mestrado em Ensino, Lajeado, 2018.

MONLEVADE, João Antônio Cabral de. História e construção da identidade - Compromissos e expectativas. **Retratos da Escola**, [S. l.], v. 3, n. 5, 2012. DOI: 10.22420/rde.v3i5.27. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/27>. Acesso em: 03 dez. 2025.

OLIVEIRA ANDRADE, Guelda Cristina. de; DOS SANTOS, Jocilene Barboza. Projeto Arara Azul - Pioneiro na construção da identidade. **Retratos da Escola**, v. 3, n. 5, 2012. DOI: 10.22420/rde.v3i5.35. Disponível em: <https://retratosdaescola.emnuvens.com.br/rde/article/view/35>. Acesso em: 18 dez. 2025.

OLIVEIRA, Romualdo Portela de; SOUSA, Sandra Maria Zákia Lian. O federalismo e sua relação com a educação no Brasil. [Introdução]. **Educação e federalismo no Brasil: combater as desigualdades, garantir a diversidade**. Brasília: Unesco, 2010. Acesso em: 15 dez. 2025.

RIBEIRO, Rosselini Diniz Barbosa. **Da luta política à política pública: proposição e materialização de políticas de formação para os funcionários da educação básica**. 2021. 373 f. Tese (Doutorado em Educação), Programa de Pós -Graduação em Educação, Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2021.

SANTOS, Ana Lúcia dos. **A [trans] formação dos funcionários da educação básica em educadores e cogestores escolares**. 101 f. Dissertação (mestrado – Universidade Federal e Santa Maria, Centro de Educação, Programa de Pós-Graduação em Tecnologias Educacionais em Rede, RS, 2019.

SILVA, Ruth Aparecida Viana da. **Trabalhadores da educação básica: políticas de formação e (in)visibilidade no espaço escolar**. 2021. 229 f. Tese, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Educação - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2021.

Recebido em: 30 de dezembro de 2025.
Aceito em: 20 de março de 2026.
Publicado em: 24 de abril de 2026.