



QUALIS
A2



**O PARADOXO DA VALORIZAÇÃO DOCENTE NA REGIÃO NORTE:
UMA ANÁLISE CRÍTICA DO DESEMPENHO DO TOCANTINS NA META
17 DO PNE (2014-2024)¹**

**THE PARADOX OF VALUING TEACHERS IN THE NORTH REGION:
A CRITICAL ANALYSIS OF TOCANTINS' PERFORMANCE REGARDING
TARGET 17 OF THE PNE (2014-2024)**

Leila Beatriz e Silva SALES

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

E-mail: ssleilabeatriz@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0005-6300-7036>

Patrícia Carvalho Araújo GUIMARÃES

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

E-mail: pcag.patricia@gmail.com

ORCID: <http://orcid.org/0009-0004-3566-8999>

Rachel Matos SOUZA

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

E-mail: rachel.ms@unitins.br

ORCID: <http://orcid.org/0009-0006-0392-0787>

Robson Vila Nova LOPES

Universidade Federal do Tocantins (UFT)

E-mail: vila_nova@uft.edu.br

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5553-1237>

RESUMO

A valorização dos profissionais da educação constitui um dos principais eixos das políticas educacionais brasileiras, sendo reconhecida como condição indispensável para a melhoria da qualidade da educação básica. Nesse contexto, a Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014-2024) estabeleceu como objetivo equiparar o rendimento médio dos professores das redes públicas ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. O presente artigo tem como objetivo analisar criticamente o desempenho do estado do Tocantins no cumprimento da Meta 17, considerando o contexto das desigualdades regionais que caracterizam a Região Norte do Brasil. Trata-se de uma pesquisa de natureza aplicada, com abordagem qualitativa, de caráter descritivo e analítico, desenvolvida por meio de pesquisa

¹ COMO CITAR: (ABNT): SALES, L. B. S.; GUIMARÃES, P. C. A.; SOUZA, R. M.; LOPES, R. V. N. O Paradoxo da Valorização Docente na Região Norte: Uma Análise Crítica do Desempenho do Tocantins na Meta 17 do PNE (2014-2024). **JNT Facit Business and Technology Journal**. Qualis A2. ISSN: 2526-4281, Mês de Agosto de 2026 - Ed. 76. VOL. 01. Págs. 221-249. Disponível: <http://revistas.faculdefacit.edu.br>. Acesso em: __/__/__.

bibliográfica e documental. Foram analisados dispositivos legais, documentos oficiais, relatórios de monitoramento do PNE e indicadores educacionais produzidos por órgãos governamentais e instituições de pesquisa. Os resultados evidenciam que, embora o Tocantins tenha registrado avanços na política de valorização docente durante o período analisado, persistem limitações estruturais relacionadas às desigualdades regionais, à capacidade de financiamento e à efetividade das políticas remuneratórias, comprometendo o alcance integral da Meta 17. Conclui-se que a valorização docente permanece marcada por um paradoxo entre os avanços normativos e as dificuldades de concretização das políticas públicas, reforçando a necessidade de estratégias articuladas que promovam maior equidade federativa e sustentabilidade financeira para a carreira do magistério.

Palavras-chave: Valorização Docente. Meta 17. Plano Nacional de Educação. Tocantins. Políticas Públicas.

ABSTRACT

Valuing education professionals is one of the central pillars of Brazilian educational policies and is widely recognized as essential for improving the quality of basic education. In this context, Target 17 of the National Education Plan (PNE 2014–2024) established the goal of aligning the average earnings of public-school teachers with those of other professionals holding equivalent educational qualifications. This article aims to critically analyze the performance of the state of Tocantins in achieving Target 17, considering the regional inequalities that characterize Brazil's North Region. The study is applied in nature and adopts a qualitative, descriptive, and analytical approach, based on bibliographic and documentary research. The analysis draws on legal frameworks, official documents, PNE monitoring reports, and educational indicators produced by governmental agencies and research institutions. The findings indicate that, although Tocantins has made progress in implementing teacher valuation policies during the period analyzed, significant structural challenges remain, particularly those related to regional inequalities, fiscal capacity, and the effectiveness of remuneration policies, limiting the full achievement of Target 17. The study concludes that teacher valuation in Tocantins is marked by a paradox between normative advances and the practical implementation of public policies, highlighting the need for coordinated strategies capable of promoting greater federal equity and long-term financial sustainability for the teaching profession.

Keywords: Teacher Valuation. Target 17. National Education Plan. Tocantins. Public Policies.

INTRODUÇÃO

A valorização dos profissionais da educação constitui um dos pilares estruturantes das políticas públicas educacionais e representa condição indispensável para a promoção de um ensino de qualidade socialmente referenciado. No ordenamento jurídico brasileiro, esse princípio encontra respaldo na Constituição Federal de 1988, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) e em diversos instrumentos normativos que reconhecem o professor como agente essencial para a efetivação do direito à educação.

Sob essa perspectiva, a valorização docente transcende a dimensão estritamente remuneratória, abrangendo aspectos relacionados à formação inicial e continuada, ao desenvolvimento na carreira, às condições de trabalho, à jornada compatível com as atribuições profissionais e ao reconhecimento social da docência. Trata-se, portanto, de um conceito multidimensional, cuja efetivação depende da articulação entre políticas educacionais, financiamento público e capacidade administrativa dos entes federativos.

Nas últimas décadas, a valorização docente consolidou-se como uma das principais agendas das políticas educacionais brasileiras, impulsionada pela compreensão de que a qualidade da educação está diretamente associada às condições de exercício da profissão docente. Nesse cenário, a instituição do Piso Salarial Profissional Nacional, por meio da Lei nº 11.738/2008, representou um marco importante ao estabelecer um patamar mínimo de remuneração para os profissionais do magistério público da educação básica.

Posteriormente, a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE) para o decênio 2014–2024 reforçou esse compromisso ao definir metas e estratégias destinadas à melhoria da educação brasileira, dentre as quais se destaca a Meta 17, voltada à equiparação do rendimento médio dos professores das redes públicas ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente. A incorporação dessa meta conferiu maior objetividade às políticas de valorização docente, ao estabelecer parâmetros passíveis de monitoramento e avaliação.

Entretanto, a implementação da Meta 17 revelou-se um desafio significativamente mais complexo do que sua formulação normativa poderia sugerir. A heterogeneidade econômica, social e fiscal existente entre os estados brasileiros

produziu condições desiguais para a implementação das políticas remuneratórias previstas pelo Plano Nacional de Educação.

Enquanto algumas unidades federativas conseguiram ampliar investimentos em carreira e remuneração docente, outras enfrentaram severas restrições orçamentárias, limitações estruturais e dificuldades relacionadas ao financiamento da educação pública. Nesse contexto, a valorização docente passou a refletir não apenas escolhas político-administrativas, mas também as profundas desigualdades históricas que caracterizam o federalismo educacional brasileiro.

Essas assimetrias tornam-se ainda mais evidentes quando se observa a realidade da Região Norte, cuja formação socioeconômica apresenta especificidades que influenciam diretamente a capacidade de implementação das políticas públicas educacionais. Aspectos como extensões territoriais elevadas, dispersão populacional, dificuldades logísticas, desigual distribuição das receitas públicas e diferentes níveis de desenvolvimento econômico constituem fatores que repercutem sobre a gestão dos sistemas de ensino e sobre a valorização dos profissionais da educação.

Embora a região apresente avanços importantes nas últimas décadas, persistem desafios relacionados à manutenção de carreiras atrativas, à ampliação do financiamento educacional e ao cumprimento das metas nacionais de valorização docente, evidenciando a necessidade de análises contextualizadas que considerem as singularidades regionais.

É nesse cenário que o estado do Tocantins se apresenta como objeto de investigação desta pesquisa. Apesar de possuir indicadores educacionais que frequentemente se destacam no contexto regional e de adotar políticas voltadas ao fortalecimento da carreira do magistério, permanece a necessidade de examinar, de forma crítica, em que medida, tais iniciativas foram suficientes para assegurar o cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação.

A análise do caso tocantinense revela-se particularmente relevante por possibilitar a compreensão das relações entre os avanços normativos promovidos pela política educacional e sua efetiva materialização nas condições de remuneração dos professores, contribuindo para uma avaliação mais abrangente da efetividade das políticas públicas implementadas durante o período de vigência do PNE.

Diante desse contexto, o problema que orientou esta investigação está sintetizado na seguinte questão: em que medida o estado do Tocantins alcançou os objetivos estabelecidos pela Meta 17 do Plano Nacional de Educação (2014–2024), e quais fatores explicam os avanços e as limitações observados no processo de valorização docente em comparação com o contexto da Região Norte e do Brasil? A

resposta a essa indagação exige uma abordagem que articule os referenciais legais da política educacional, os indicadores oficiais de monitoramento e a análise das condições estruturais que condicionam a implementação das políticas de valorização docente no âmbito estadual.

Com base nesse problema, o presente artigo tem como objetivo geral analisar criticamente o desempenho do estado do Tocantins no cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação, considerando as especificidades das desigualdades regionais da Região Norte e os fundamentos normativos das políticas públicas de valorização docente.

Como objetivos específicos, busca-se discutir o arcabouço jurídico que sustenta a valorização dos profissionais da educação no Brasil; examinar os pressupostos e os mecanismos de monitoramento da Meta 17 do PNE; contextualizar os desafios da valorização docente na Região Norte; e analisar comparativamente os indicadores relativos ao Tocantins, identificando avanços, limitações e contradições presentes no período compreendido entre 2014 e 2024.

A realização deste estudo justifica-se tanto pela relevância científica quanto pela importância social e política do tema. Do ponto de vista acadêmico, contribui para o aprofundamento das discussões sobre avaliação de políticas públicas educacionais, financiamento da educação e valorização docente, especialmente sob a perspectiva das desigualdades regionais.

Sob o enfoque social, oferece subsídios para gestores públicos, pesquisadores e formuladores de políticas educacionais compreenderem os limites e as potencialidades da Meta 17 como instrumento de promoção da equidade remuneratória entre os profissionais da educação. Além disso, ao privilegiar o caso do Tocantins, o estudo amplia a produção científica dedicada aos estados da Região Norte, historicamente menos representados nas pesquisas nacionais sobre políticas educacionais.

Além desta introdução, o artigo encontra-se organizado em quatro seções principais. A primeira apresenta os procedimentos metodológicos que orientaram a pesquisa. Em seguida, desenvolve-se a fundamentação teórica, contemplando os fundamentos legais da valorização docente, a Meta 17 do Plano Nacional de Educação, as desigualdades regionais e o contexto do estado do Tocantins. Na sequência, são apresentados e discutidos os resultados da pesquisa, mediante análise dos indicadores oficiais e de sua interpretação crítica à luz do referencial teórico adotado. Por fim, são apresentadas as considerações finais, nas quais se retomam os objetivos propostos, sintetizam-se os principais achados da investigação e apontam-se

possibilidades para o aperfeiçoamento das políticas públicas voltadas à valorização dos profissionais da educação.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa caracteriza-se, quanto à sua natureza, como aplicada, uma vez que busca produzir conhecimentos direcionados à compreensão de uma problemática concreta relacionada às políticas públicas educacionais, especificamente ao desempenho do estado do Tocantins no cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2024).

Embora apresente consistente fundamentação teórica, o estudo não se restringe à produção de conhecimento abstrato, mas procura oferecer subsídios para a análise crítica da efetividade das políticas de valorização docente, contribuindo para o aperfeiçoamento das ações governamentais voltadas à remuneração e à valorização dos profissionais da educação básica.

Quanto aos objetivos, a investigação possui caráter descritivo e analítico. A dimensão descritiva consiste na sistematização dos principais dispositivos legais, documentos oficiais e indicadores relacionados à valorização docente e ao monitoramento da Meta 17 do PNE. A dimensão analítica, por sua vez, busca interpretar criticamente os dados levantados, estabelecendo relações entre o arcabouço normativo, as desigualdades regionais e o desempenho do estado do Tocantins.

Conforme destaca Antônio Carlos Gil (2008), as pesquisas descritivas têm como finalidade primordial descrever características de determinada população ou fenômeno, enquanto a análise permite compreender as relações existentes entre os elementos investigados, favorecendo interpretações mais abrangentes sobre a realidade estudada.

A abordagem metodológica adotada é qualitativa, por privilegiar a compreensão dos fenômenos investigados a partir da interpretação crítica dos documentos, das políticas públicas e dos indicadores educacionais. Embora a pesquisa utilize informações quantitativas provenientes de bases oficiais, esses dados não constituem um fim em si mesmos, mas elementos de apoio para a construção da análise qualitativa.

Nessa perspectiva, buscou-se compreender os significados, os limites e as contradições das políticas de valorização docente implementadas durante a vigência do Plano Nacional de Educação, considerando os condicionantes históricos, jurídicos, econômicos e institucionais que influenciam sua efetividade.

Como método de abordagem, optou-se pelo método dedutivo, partindo de pressupostos gerais acerca das políticas nacionais de valorização docente para, posteriormente, analisar sua materialização no contexto específico do estado do Tocantins. O percurso investigativo iniciou-se com o exame do marco jurídico nacional, passando pela discussão das desigualdades regionais que caracterizam a Região Norte, até alcançar a análise dos indicadores relativos ao estado pesquisado. Essa estratégia permitiu estabelecer uma relação lógica entre os fundamentos teóricos da política educacional brasileira e sua concretização em âmbito estadual, favorecendo uma compreensão integrada do objeto de estudo.

No que se refere aos procedimentos técnicos, a pesquisa fundamenta-se em levantamento bibliográfico e documental. A pesquisa bibliográfica possibilitou a construção do referencial teórico mediante consulta a livros, artigos científicos, dissertações, teses e publicações especializadas sobre valorização docente, financiamento da educação, federalismo educacional e políticas públicas.

Segundo Antônio Carlos Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, permitindo ao pesquisador ampliar o conhecimento existente e fundamentar teoricamente o objeto investigado. Essa etapa foi essencial para delimitar os conceitos, compreender a evolução das políticas educacionais e subsidiar a análise crítica desenvolvida ao longo do estudo.

Paralelamente, realizou-se pesquisa documental, tendo como principais fontes a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996), a Lei nº 11.738/2008, que instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério, a Lei nº 13.005/2014, que aprovou o Plano Nacional de Educação, além de relatórios de monitoramento do PNE, documentos produzidos pelo Ministério da Educação, pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo Observatório do PNE e por outras instituições responsáveis pela produção de indicadores educacionais. A utilização dessas fontes assegurou maior confiabilidade às informações analisadas, uma vez que se trata de documentos oficiais amplamente reconhecidos na formulação e no acompanhamento das políticas educacionais brasileiras.

A análise dos dados foi desenvolvida mediante técnica de análise documental, complementada por análise interpretativa dos indicadores oficiais relativos à Meta 17 do Plano Nacional de Educação. Inicialmente procedeu-se ao levantamento, organização e sistematização das informações obtidas nas diferentes fontes consultadas.

Em seguida, realizou-se a comparação entre os dados referentes ao Tocantins, à Região Norte e ao cenário nacional, buscando identificar tendências, convergências, divergências e possíveis fatores explicativos para os resultados observados. A interpretação dos achados foi orientada pelos referenciais teóricos e normativos discutidos ao longo da pesquisa, permitindo compreender não apenas o desempenho quantitativo do estado, mas também os elementos estruturais que influenciam o cumprimento da Meta 17.

Destaca-se que toda a investigação foi conduzida com base em documentos de acesso público, não envolvendo coleta de dados diretamente com seres humanos nem utilização de informações de caráter sigiloso, razão pela qual não houve necessidade de submissão ao sistema de apreciação ética em pesquisa envolvendo participantes humanos. O rigor metodológico foi assegurado pela seleção criteriosa das fontes, pela utilização predominante de documentos oficiais e literatura científica especializada, bem como pela triangulação entre referenciais legais, dados estatísticos e produção acadêmica sobre valorização docente.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE VALORIZAÇÃO DOCENTE NO BRASIL: FUNDAMENTOS LEGAIS, DESIGUALDADES REGIONAIS E O CONTEXTO DA META 17 DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

A Valorização Docente como Princípio da Política Educacional Brasileira

A valorização docente constitui um dos princípios fundamentais da política educacional brasileira, pois se vincula diretamente à garantia do direito à educação e à qualidade social do ensino. Ao longo da história educacional do país, a profissão docente foi marcada por tensões entre sua relevância social e as condições objetivas de trabalho, carreira e remuneração oferecidas aos profissionais da educação. Nesse sentido, discutir a valorização dos professores significa compreender que a qualidade da escola pública não depende apenas de currículos, avaliações ou infraestrutura, mas também do reconhecimento profissional daqueles que atuam diretamente no processo formativo dos estudantes.

No Brasil, esse reconhecimento ganhou maior densidade jurídica com a Constituição Federal de 1988, que incorporou a valorização dos profissionais da educação entre os princípios do ensino nacional. Esse marco constitucional conferiu força normativa à defesa da carreira docente, vinculando-a ao ingresso por concurso público, aos planos de carreira, ao piso salarial profissional nacional e à garantia de padrão de qualidade. Assim, a valorização docente deixou de ser apenas uma

reivindicação histórica da categoria para tornar-se compromisso do Estado brasileiro na organização das políticas educacionais.

Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece expressamente que:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
V - 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;
VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (Brasil, 1988, art. 206).

229

A partir desse fundamento constitucional, a valorização docente deve ser compreendida como uma dimensão estruturante do direito à educação. Não se trata de uma política acessória ou secundária, mas de uma condição indispensável para que os sistemas de ensino consigam assegurar permanência, aprendizagem e qualidade.

Conforme argumenta Saviani (2013), a escola pública somente pode cumprir sua função social quando dispõe de profissionais devidamente formados, reconhecidos e inseridos em condições adequadas de trabalho. Dessa forma, formação, carreira e remuneração configuram dimensões indissociáveis da valorização profissional.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei nº 9.394/1996, reforça essa compreensão ao tratar da valorização dos profissionais da educação no âmbito dos sistemas de ensino. Ao estabelecer parâmetros para ingresso, aperfeiçoamento, piso salarial, progressão funcional e condições de trabalho, a LDB amplia o conteúdo do princípio constitucional e orienta os entes federativos na estruturação de suas políticas de pessoal. Portanto, a valorização docente não se limita ao salário, ainda que a remuneração seja elemento central, pois envolve também oportunidades de formação, estabilidade, carreira e tempo destinado às atividades pedagógicas.

Nessa mesma direção, a LDB dispõe que:

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

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III - piso salarial profissional;
IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho (Brasil, 1996, Art. 67).

Observa-se, portanto, que a legislação educacional brasileira adota uma concepção ampliada de valorização docente. Essa concepção articula a dimensão remuneratória à formação profissional, à progressão na carreira e às condições institucionais de exercício do trabalho pedagógico.

Para Libâneo (2012), a qualidade do ensino está relacionada à organização do trabalho escolar e à valorização efetiva dos professores, uma vez que são eles os responsáveis pela mediação entre o conhecimento historicamente produzido e a aprendizagem dos estudantes. Assim, a valorização docente deve ser analisada como política pública estratégica para o fortalecimento da educação básica.

A carreira docente, nesse contexto, representa um dos principais instrumentos de materialização da valorização profissional. Planos de carreira bem estruturados permitem reconhecer a experiência, a formação continuada, a titulação e o desempenho profissional, oferecendo perspectivas de desenvolvimento ao longo da vida funcional.

Quando inexistem carreiras atrativas ou quando os planos não são efetivamente implementados, a docência perde competitividade em relação a outras profissões de escolaridade equivalente. Esse aspecto é central para compreender os desafios enfrentados pela Meta 17 do Plano Nacional de Educação, especialmente no que se refere à equiparação remuneratória.

A formação docente também ocupa lugar essencial nesse debate, pois a valorização profissional não pode ser dissociada da qualificação inicial e continuada dos professores. A complexidade do trabalho pedagógico exige domínio de conhecimentos científicos, didáticos, tecnológicos, culturais e sociais, demandando políticas permanentes de aperfeiçoamento.

No entanto, a formação continuada somente se torna efetiva quando articulada às condições concretas de trabalho, ao tempo de planejamento e à organização institucional das redes de ensino. Por isso, a valorização docente exige políticas integradas e não ações isoladas.

A remuneração, por sua vez, constitui uma das dimensões mais sensíveis da valorização docente, sobretudo em razão da histórica defasagem salarial do magistério em relação a outras categorias profissionais com nível de escolaridade semelhante.

A instituição do Piso Salarial Profissional Nacional, posteriormente, representou importante avanço na tentativa de reduzir essas desigualdades, mas não

eliminou as disparidades existentes entre os sistemas de ensino. Como observa Dourado (2016), a valorização dos profissionais da educação depende de financiamento adequado, regime de colaboração federativa e compromisso político com a construção de carreiras sustentáveis.

Desse modo, a valorização docente como princípio da política educacional brasileira expressa uma conquista normativa significativa, mas ainda marcada por desafios de efetivação. A Constituição Federal de 1988 e a LDB estabeleceram bases importantes para a organização da carreira, da formação e da remuneração dos profissionais da educação.

Contudo, a existência de dispositivos legais não garante, por si só, sua concretização em todas as redes de ensino. É justamente diante dessa distância entre previsão normativa e realidade concreta que se insere a Meta 17 do Plano Nacional de Educação, cuja finalidade é enfrentar a desigualdade remuneratória dos professores e promover maior reconhecimento social e profissional da docência.

A Meta 17 do Plano Nacional de Educação e a Política Nacional de Valorização Docente

A aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE) para o decênio 2014–2024 representou um marco significativo na consolidação das políticas públicas educacionais brasileiras. Instituído pela Lei nº 13.005/2014, o plano estabeleceu vinte metas e diversas estratégias destinadas à melhoria da qualidade da educação nacional, contemplando desde a educação infantil até a pós-graduação. Diferentemente dos planos anteriores, o PNE de 2014 passou a incorporar mecanismos de monitoramento, indicadores de avaliação e responsabilidades compartilhadas entre os entes federativos, reforçando seu caráter de política de Estado.

Entre suas metas, destaca-se a Meta 17, cuja finalidade consiste em promover a valorização docente mediante a equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente.

A inserção dessa meta no planejamento nacional decorreu do reconhecimento de que a histórica desvalorização da carreira docente constitui um dos principais entraves à melhoria da qualidade da educação brasileira. Durante décadas, estudos sobre políticas educacionais evidenciaram que os professores brasileiros recebiam remuneração inferior à de outras categorias profissionais com formação equivalente, circunstância que comprometia a atratividade da carreira, dificultava a permanência

de profissionais qualificados e produzia impactos negativos sobre o desenvolvimento dos sistemas de ensino.

Nesse contexto, a valorização remuneratória passou a ser compreendida como elemento estratégico para fortalecer a profissão docente e assegurar maior qualidade às políticas educacionais implementadas em âmbito nacional. A Meta 17 encontra-se expressamente definida no Anexo da Lei nº 13.005/2014, nos seguintes termos:

Meta 17: 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.

Para o alcance dessa meta, o Plano Nacional de Educação estabelece estratégias voltadas à implementação de planos de carreira, à constituição de fóruns permanentes de acompanhamento da atualização progressiva do valor do piso salarial profissional nacional, bem como ao fortalecimento das políticas de valorização dos profissionais da educação em regime de colaboração entre União, estados, Distrito Federal e municípios (Brasil, 2014, Anexo – Meta 17).

Observa-se que a redação da Meta 17 ultrapassa a simples previsão de reajustes salariais. O legislador optou por estabelecer um parâmetro objetivo de comparação entre o rendimento médio dos professores da educação básica pública e o rendimento dos demais profissionais com escolaridade equivalente, criando um indicador nacional passível de monitoramento.

Essa opção representa importante avanço metodológico nas políticas públicas educacionais, pois desloca a discussão da valorização docente do plano meramente normativo para um campo de avaliação concreta, fundamentado em evidências estatísticas e indicadores oficiais.

A consecução da Meta 17 depende da implementação de diversas estratégias previstas no próprio Plano Nacional de Educação. Entre elas destacam-se o fortalecimento dos planos de carreira do magistério, a atualização permanente do Piso Salarial Profissional Nacional, a ampliação do financiamento educacional e a atuação articulada dos entes federativos por meio do regime de colaboração.

O plano reconhece que a valorização docente envolve fatores que extrapolam a remuneração, incluindo condições adequadas de trabalho, formação continuada, jornada compatível com as atividades pedagógicas e perspectivas de desenvolvimento profissional. Nesse aspecto, a Meta 17 dialoga diretamente com os princípios constitucionais da valorização dos profissionais da educação e com as disposições contidas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

No que se refere ao monitoramento da política, o PNE atribuiu ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira importante papel na

produção de indicadores destinados ao acompanhamento das metas educacionais. Paralelamente, instituições como o Observatório do PNE passaram a sistematizar e divulgar periodicamente informações sobre a evolução dos indicadores nacionais.

O indicador utilizado para a Meta 17 baseia-se na razão entre o rendimento médio dos professores da educação básica pública e o rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente, permitindo avaliar, ao longo do período de vigência do plano, o grau de aproximação entre essas duas categorias profissionais.

O próprio Plano Nacional de Educação estabelece mecanismos destinados ao acompanhamento permanente de sua execução, conforme dispõe o texto legal:

A execução do Plano Nacional de Educação e o cumprimento de suas metas serão objeto de monitoramento contínuo e de avaliações periódicas realizadas pelo Ministério da Educação, pela Comissão de Educação da Câmara dos Deputados, pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte do Senado Federal, pelo Conselho Nacional de Educação e pelo Fórum Nacional de Educação. Caberá ainda ao Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP publicar estudos para aferir a evolução no cumprimento das metas estabelecidas, utilizando indicadores produzidos a partir de bases estatísticas oficiais (Brasil, 2014, p. 122).

A institucionalização desse sistema de monitoramento representa um avanço importante na gestão das políticas públicas educacionais brasileiras. Ao estabelecer indicadores objetivos e atribuir responsabilidades específicas aos órgãos de acompanhamento, o PNE fortaleceu a cultura da avaliação e da transparência na execução das políticas educacionais.

Entretanto, diversos estudos apontam que o cumprimento da Meta 17 permaneceu condicionado às desigualdades econômicas existentes entre os entes federativos, especialmente em razão das diferenças na capacidade de financiamento das redes públicas de ensino. Estados e municípios com menor arrecadação própria enfrentaram maiores dificuldades para promover reajustes salariais compatíveis com os parâmetros nacionais, revelando que a valorização docente depende não apenas de previsão normativa, mas também de sustentabilidade financeira e de cooperação federativa.

Sob essa perspectiva, Dourado (2016) destaca que o Plano Nacional de Educação consolidou importantes avanços ao estabelecer metas mensuráveis e mecanismos de acompanhamento das políticas educacionais, porém sua efetividade encontra limites nas profundas desigualdades que caracterizam o federalismo brasileiro.

De forma semelhante, Saviani (2013) observa que a valorização docente constitui condição indispensável para a qualidade da educação, mas sua

concretização exige políticas permanentes de financiamento e compromisso estatal com a carreira do magistério.

Assim, a Meta 17 deve ser compreendida como instrumento estratégico para induzir maior equidade remuneratória entre os profissionais da educação, embora seus resultados estejam diretamente condicionados às capacidades institucionais e fiscais dos diferentes entes federativos.

Desse modo, verifica-se que a Meta 17 representa uma das mais importantes iniciativas de valorização docente previstas na legislação educacional brasileira contemporânea. Ao estabelecer como objetivo a equiparação salarial entre professores da educação básica pública e profissionais com escolaridade equivalente, o Plano Nacional de Educação conferiu objetividade à avaliação das políticas remuneratórias desenvolvidas pelos sistemas de ensino.

Contudo, a implementação dessa meta revelou desafios que ultrapassam o campo jurídico e alcançam dimensões econômicas, sociais e federativas, evidenciando que a valorização docente permanece profundamente influenciada pelas desigualdades regionais existentes no país. Essa realidade torna-se particularmente evidente na Região Norte, cujas especificidades serão analisadas na seção seguinte.

Desigualdades Regionais e os Desafios da Valorização Docente na Região Norte

A valorização dos profissionais da educação no Brasil está diretamente condicionada às profundas desigualdades regionais que caracterizam o federalismo brasileiro. Embora a Constituição Federal assegure a educação como direito de todos e estabeleça a valorização docente como princípio do ensino, a efetivação desse comando constitucional ocorre em contextos econômicos, sociais e fiscais bastante distintos entre os entes federativos.

Essas diferenças repercutem diretamente sobre a capacidade dos estados e municípios de financiar suas redes de ensino, implementar planos de carreira, garantir remuneração compatível e promover políticas permanentes de formação continuada. Assim, a valorização docente não pode ser compreendida apenas sob a perspectiva normativa, mas deve considerar as assimetrias estruturais que influenciam a execução das políticas públicas educacionais.

No contexto federativo brasileiro, o financiamento da educação constitui um dos principais fatores que explicam as diferenças existentes entre os sistemas de ensino. A arrecadação tributária concentra-se majoritariamente na União, enquanto

estados e municípios assumem grande parte das responsabilidades relacionadas à oferta da educação básica.

Embora mecanismos redistributivos, como o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), tenham reduzido parte dessas desigualdades, persistem diferenças significativas na disponibilidade de recursos destinados à manutenção das redes públicas de ensino. Consequentemente, estados com menor capacidade arrecadatória enfrentam maiores dificuldades para assegurar políticas remuneratórias capazes de promover efetiva valorização dos profissionais da educação.

A importância da redução das desigualdades educacionais encontra respaldo no próprio Plano Nacional de Educação, que estabelece como uma de suas diretrizes:

Art. 2º São diretrizes do Plano Nacional de Educação:

III – superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;

IX – valorização dos(as) profissionais da educação;

X – promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental (Brasil, 2014, p. 188).

A associação entre redução das desigualdades e valorização docente evidencia que o legislador reconheceu a existência de fortes disparidades regionais na implementação das políticas educacionais. Não por acaso, o Plano Nacional de Educação estruturou suas metas considerando a necessidade de atuação cooperativa entre União, estados, Distrito Federal e municípios, especialmente por meio da ampliação do financiamento educacional.

Entretanto, diversos estudos demonstram que a simples previsão normativa não elimina as diferenças históricas existentes entre as regiões brasileiras, exigindo políticas redistributivas mais robustas e mecanismos permanentes de cooperação federativa.

Entre as regiões do país, a Região Norte apresenta especificidades que tornam particularmente desafiadora a implementação das políticas de valorização docente. Sua extensa dimensão territorial, a baixa densidade populacional em diversos municípios, as dificuldades logísticas decorrentes das grandes distâncias geográficas, a presença de comunidades indígenas, ribeirinhas e quilombolas e a significativa dispersão das unidades escolares impõem elevados custos para a oferta da educação pública.

A dependência de transferências constitucionais e a limitada capacidade de arrecadação própria restringem a autonomia financeira de muitos estados e

municípios, dificultando investimentos contínuos na carreira e na remuneração dos profissionais da educação.

Essas características repercutem diretamente sobre a capacidade fiscal dos entes federativos da Região Norte. A capacidade fiscal corresponde ao potencial de arrecadação e de financiamento das políticas públicas, influenciando a sustentabilidade das despesas com pessoal, especialmente aquelas relacionadas ao magistério.

Em estados cuja receita própria é reduzida, a implementação de reajustes salariais, progressões funcionais e ampliação dos investimentos em formação continuada depende, em grande medida, dos mecanismos nacionais de redistribuição de recursos. Nesse cenário, observa-se que a valorização docente encontra limites que extrapolam a gestão educacional, estando profundamente relacionada à estrutura econômica regional e ao modelo de financiamento adotado pelo federalismo brasileiro.

A necessidade de fortalecimento do regime de colaboração entre os entes federativos encontra respaldo na própria Constituição Federal, ao estabelecer que:

Art. 211. A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizarão, em regime de colaboração, seus sistemas de ensino.

§ 1º A União organizará o sistema federal de ensino e exercerá, em matéria educacional, função redistributiva e supletiva, de forma a garantir equalização de oportunidades educacionais e padrão mínimo de qualidade do ensino mediante assistência técnica e financeira aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios (Brasil, 1988, p. 178).

Esse dispositivo constitucional evidencia que a atuação redistributiva da União constitui elemento essencial para reduzir as desigualdades existentes entre os sistemas educacionais brasileiros. No caso da Região Norte, essa função assume importância ainda maior, considerando que muitos estados apresentam reduzida capacidade fiscal para custear políticas permanentes de valorização docente exclusivamente com recursos próprios.

Conforme observa Dourado (2016), a efetividade das políticas educacionais depende da articulação entre financiamento adequado, cooperação federativa e compromisso institucional com a implementação das metas nacionais. Da mesma forma, Davies (2018) destaca que a redistribuição de recursos educacionais representa instrumento indispensável para minimizar as disparidades existentes entre os diferentes entes federativos.

O panorama regional evidencia que, embora tenham ocorrido avanços significativos na expansão da educação básica e na institucionalização das políticas

de valorização docente, persistem importantes diferenças entre os estados da Região Norte quanto à remuneração dos professores, aos planos de carreira, à formação continuada e às condições de trabalho.

Alguns estados conseguiram ampliar investimentos em pessoal e aproximar-se das metas estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação, enquanto outros permaneceram fortemente condicionados às limitações impostas por sua estrutura econômica e fiscal. Essas diferenças demonstram que a valorização docente não decorre exclusivamente da existência de dispositivos legais, mas da capacidade concreta dos governos de transformarem normas jurídicas em políticas públicas efetivas.

Nesse contexto, torna-se evidente que a análise da Meta 17 do Plano Nacional de Educação exige considerar as desigualdades regionais como variável explicativa do desempenho dos estados brasileiros. A equiparação remuneratória entre professores da educação básica pública e demais profissionais com escolaridade equivalente depende de fatores que extrapolam a gestão dos sistemas de ensino, envolvendo aspectos relacionados ao desenvolvimento econômico, à arrecadação tributária, ao financiamento educacional e à cooperação federativa.

Essas questões assumem especial relevância quando se examina a realidade do estado do Tocantins, cuja trajetória de valorização docente apresenta avanços importantes, mas também limitações decorrentes do contexto regional no qual está inserido. A compreensão dessas especificidades constitui etapa indispensável para a análise crítica do desempenho tocantinense no cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação.

O Tocantins no Contexto da Meta 17 do Plano Nacional de Educação

A análise do desempenho do estado do Tocantins no cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014–2024) exige a compreensão do contexto em que as políticas estaduais de valorização docente foram concebidas e implementadas. Embora o estado figure entre as unidades federativas mais jovens da Federação, sua trajetória educacional tem sido marcada por esforços voltados à expansão da educação básica, ao fortalecimento da carreira do magistério e à ampliação dos investimentos em políticas públicas educacionais.

Entretanto, assim como ocorre em outras unidades da Região Norte, a efetividade dessas políticas encontra limites impostos pelas condições econômicas, fiscais e estruturais que influenciam a capacidade de financiamento das redes públicas de ensino. Assim a política estadual de valorização docente desenvolvida

pelo Tocantins está inserida no conjunto das diretrizes estabelecidas pela Constituição Federal de 1988, pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e pelo Plano Nacional de Educação.

Nesse contexto, o estado passou a estruturar seus mecanismos de gestão da carreira do magistério considerando princípios como ingresso por concurso público, progressão funcional, formação continuada e remuneração compatível com a complexidade das atividades docentes. Essas iniciativas evidenciam o alinhamento da política estadual às diretrizes nacionais, ainda que sua implementação esteja condicionada às possibilidades orçamentárias e ao comportamento das receitas públicas.

A valorização dos profissionais da educação também foi incorporada ao planejamento educacional nacional como responsabilidade compartilhada entre os entes federativos. Nesse sentido, o Plano Nacional de Educação estabelece que:

Art. 7º A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios atuarão em regime de colaboração, visando ao alcance das metas e à implementação das estratégias objeto deste Plano.

§ 1º Caberá aos gestores federais, estaduais, distrital e municipais adotar as medidas governamentais necessárias ao alcance das metas previstas neste PNE.

§ 2º As estratégias definidas no Anexo desta Lei não elidem a adoção de medidas adicionais em âmbito local ou de instrumentos jurídicos que formalizem a cooperação entre os entes federados, podendo ser complementadas por mecanismos nacionais e locais de coordenação e colaboração (Brasil, 2014, p. 177).

Esse dispositivo demonstra que o cumprimento da Meta 17 não depende exclusivamente da atuação da União, mas pressupõe o comprometimento dos estados e municípios na implementação de políticas públicas voltadas à valorização docente.

No caso do Tocantins, isso significa que os avanços observados na remuneração e na organização da carreira precisam ser analisados à luz das responsabilidades assumidas pelo governo estadual e das condições institucionais disponíveis para sua execução. Dessa forma, a avaliação do desempenho tocantinense deve considerar não apenas a existência de normas estaduais, mas também sua capacidade de produzir resultados concretos em consonância com os objetivos estabelecidos pelo Plano Nacional de Educação.

No que se refere à evolução da remuneração docente, observa-se que o Tocantins promoveu reajustes periódicos decorrentes tanto da atualização do Piso Salarial Profissional Nacional quanto das normas estaduais que regulamentam a carreira do magistério. Entretanto, a análise da Meta 17 não se limita ao crescimento nominal dos vencimentos dos professores.

O indicador oficial utilizado para seu monitoramento considera a relação entre o rendimento médio dos docentes das redes públicas e o rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Assim, mesmo diante de avanços remuneratórios, o alcance da meta depende do comportamento simultâneo do mercado de trabalho e da evolução salarial de outras categorias profissionais.

Essa lógica de acompanhamento encontra respaldo na sistemática de monitoramento prevista pelo próprio Plano Nacional de Educação, segundo a qual:

O Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP publicará estudos para aferir a evolução no cumprimento das metas estabelecidas no Plano Nacional de Educação, com base em indicadores produzidos a partir de pesquisas oficiais, permitindo o acompanhamento sistemático das políticas educacionais e subsidiando a avaliação dos resultados alcançados pelos diferentes entes federativos (Brasil, 2014, p. 178).

A adoção de indicadores oficiais representa importante avanço para a gestão das políticas públicas educacionais, pois possibilita comparar o desempenho dos estados brasileiros segundo critérios metodológicos uniformes. No caso da Meta 17, o indicador permite verificar em que medida o rendimento médio dos professores aproxima-se do rendimento percebido por outros profissionais com escolaridade equivalente.

Essa metodologia favorece análises comparativas entre estados, regiões e o cenário nacional, oferecendo maior objetividade à avaliação das políticas de valorização docente implementadas ao longo da vigência do PNE. Ao mesmo tempo, evidencia que o cumprimento da meta depende de múltiplos fatores econômicos e institucionais, e não apenas da atualização anual do piso salarial.

No Tocantins, a interpretação desses indicadores deve considerar características específicas do contexto regional. O estado apresenta indicadores educacionais que, em diferentes momentos, situam-se entre os mais favoráveis da Região Norte, refletindo investimentos realizados na estruturação da rede estadual de ensino, na formação dos profissionais da educação e na organização da carreira do magistério.

Contudo, tais avanços convivem com desafios relacionados à sustentabilidade financeira das políticas remuneratórias, à necessidade de ampliação das receitas públicas e às limitações impostas pelo equilíbrio fiscal. Essa realidade demonstra que a valorização docente permanece condicionada à capacidade do Estado de compatibilizar o cumprimento das metas educacionais com as exigências da gestão fiscal responsável.

A literatura especializada reforça que a efetividade das políticas de valorização docente depende da articulação entre financiamento adequado, planejamento educacional e cooperação federativa. Para Dourado (2016), o Plano Nacional de Educação consolidou importantes mecanismos de indução das políticas públicas, mas sua concretização exige compromisso institucional contínuo dos entes federativos. Na mesma direção, Saviani (2013) observa que a valorização dos profissionais da educação constitui condição indispensável para assegurar qualidade ao ensino, não podendo ser reduzida a iniciativas pontuais ou desvinculadas de um projeto consistente de financiamento e fortalecimento da carreira docente.

Essas contribuições permitem compreender que o desempenho do Tocantins na Meta 17 deve ser analisado de forma integrada, considerando tanto os avanços normativos quanto os condicionantes econômicos que influenciam a implementação das políticas públicas.

Diante desse cenário, o Tocantins configura um caso relevante para a análise das políticas de valorização docente na Região Norte. Sua experiência evidencia que a existência de legislação específica, de planos de carreira e de mecanismos de atualização remuneratória representa condição necessária, mas não suficiente, para assegurar o cumprimento integral da Meta 17 do Plano Nacional de Educação.

A compreensão desse percurso demanda a análise conjunta dos indicadores oficiais, das políticas estaduais implementadas e das limitações estruturais inerentes ao contexto regional. É justamente essa perspectiva que orienta a seção seguinte, dedicada à apresentação e à análise dos resultados da pesquisa, na qual serão examinados os indicadores de desempenho do Tocantins em comparação com a Região Norte e o cenário nacional.

RESULTADOS E ANÁLISE DA PESQUISA

Evolução do Desempenho da Meta 17 no Cenário Nacional e Regional

A análise da Meta 17 do Plano Nacional de Educação exige, inicialmente, a compreensão do indicador utilizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). O indicador 17A mede a razão entre o rendimento médio bruto mensal dos profissionais do magistério das redes públicas da educação básica, com nível superior completo, e o rendimento médio bruto mensal dos demais profissionais assalariados com o mesmo nível de escolaridade. Assim, a meta é considerada alcançada quando essa razão atinge 100%, indicando

equiparação remuneratória entre os docentes e os demais profissionais com escolaridade equivalente.

A adoção desse indicador representa um avanço significativo na avaliação das políticas de valorização docente, uma vez que desloca a análise de uma perspectiva meramente normativa para um parâmetro objetivo de comparação entre categorias profissionais. Diferentemente de indicadores que consideram apenas a evolução nominal dos salários ou o cumprimento do Piso Salarial Profissional Nacional, o indicador 17A permite verificar se os profissionais do magistério conseguem alcançar patamar remuneratório equivalente ao de outros trabalhadores com o mesmo nível de formação acadêmica. Dessa forma, sua utilização possibilita aferir a efetividade da Meta 17 sob a ótica da equidade salarial, permitindo análises comparativas entre diferentes períodos, regiões e unidades da Federação, bem como subsidiando o monitoramento contínuo das políticas públicas de valorização docente implementadas no país.

Os dados oficiais do INEP demonstram que, no Brasil, a Meta 17 não foi plenamente alcançada ao final do período de vigência do PNE. Em 2012, o indicador nacional encontrava-se em 65,2%, evoluindo para 86,1% em 2024. Esse avanço revela crescimento importante na aproximação remuneratória entre professores e demais profissionais com formação equivalente, mas também evidencia que o país encerrou o ciclo do PNE 2014–2024 sem atingir a equiparação integral prevista na legislação.

Quadro 1: Indicador 17A por região – 2012 e 2024.

Região	Indicador 2012	Indicador 2024	Variação aproximada
Brasil	65,2%	86,1%	+20,9 p.p.
Norte	73,1%	103,5%	+30,4 p.p.
Nordeste	63,6%	102,1%	+38,5 p.p.
Sudeste	64,0%	79,6%	+15,6 p.p.
Sul	74,5%	84,0%	+9,5 p.p.
Centro-Oeste	67,6%	90,7%	+23,1 p.p.

Fonte: Elaborado com base nos dados do INEP/PNAD Contínua/IBGE.

Os dados indicam que a Região Norte apresentou desempenho superior à média nacional, alcançando 103,5% em 2024. Isso significa que, no agregado regional, o rendimento médio dos profissionais do magistério das redes públicas ultrapassou o rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente. Esse

resultado coloca a Região Norte entre as duas regiões que alcançaram a Meta 17 em 2024, ao lado da Região Nordeste, que atingiu 102,1%.

A evolução regional, entretanto, não deve ser interpretada de forma simplificada. O alcance da meta no Norte não significa, necessariamente, que todos os estados da região tenham solucionado os problemas estruturais da valorização docente. O indicador revela uma relação entre rendimentos médios, mas não capta integralmente as condições de trabalho, a atratividade da carreira, a estabilidade dos planos de cargos, a infraestrutura escolar, a jornada docente e as desigualdades internas entre redes estaduais e municipais.

Análise Comparativa entre Tocantins, Região Norte e Brasil

A comparação entre Brasil, Região Norte e Tocantins deve ser construída em dois níveis. O primeiro corresponde ao dado quantitativo oficial disponível pelo INEP, que demonstra que a Região Norte alcançou a Meta 17 em 2024. O segundo refere-se à análise documental da política estadual de valorização docente no Tocantins, considerando carreira, remuneração, atualização salarial e mecanismos institucionais de valorização profissional.

No caso do Tocantins, a série histórica específica do indicador 17A por unidade da Federação está disponível no Painel de Monitoramento do PNE, ferramenta interativa do INEP, mas não aparece detalhada em tabela estática no relatório consolidado do 5º ciclo. Por essa razão, esta análise não atribui valores anuais específicos ao estado sem confirmação direta. A opção metodológica adotada consiste em analisar o Tocantins a partir do seu contexto regional, dos dados oficiais da Região Norte e dos documentos públicos relativos à política estadual de carreira e remuneração.

Quadro 2: Síntese comparativa da Meta 17

Escala de análise	Resultado observado	Interpretação
Brasil	86,1% em 2024	Não alcançou a equiparação integral
Região Norte	103,5% em 2024	Superou o parâmetro de 100%
Tocantins	Análise contextual e documental	Deve ser interpretado à luz da política estadual, da carreira e da remuneração docente

Fonte: Elaborado com base no INEP e na análise documental da pesquisa.

A política tocantinense de valorização docente evidencia esforços de recomposição remuneratória e reorganização da carreira. Informações públicas

divulgadas em 2024 indicam que a remuneração inicial do professor da rede estadual passou de R\$ 4.553,02 em 2021 para R\$ 5.865,28 em 2024, podendo alcançar R\$ 6.585,00 com gratificação específica. Esses dados revelam movimento de crescimento remuneratório no período recente, embora devam ser analisados em conjunto com a inflação, a estrutura da carreira, a progressão funcional e a comparação com outras categorias profissionais de escolaridade equivalente.

Essa evolução sugere que o Tocantins acompanhou o movimento nacional de valorização remuneratória do magistério, impulsionado pelo Piso Salarial Profissional Nacional, pelo FUNDEB e pelas políticas estaduais de carreira. Contudo, a análise da Meta 17 exige cautela, pois o indicador não mede apenas o aumento do salário docente, mas a relação entre esse rendimento e o rendimento dos demais profissionais com formação equivalente. Assim, mesmo quando há crescimento salarial dos professores, o cumprimento da meta depende também do comportamento do mercado de trabalho e da renda média das demais ocupações.

A Região Norte ter ultrapassado a Meta 17 em 2024 constitui um dado relevante para compreender o contexto tocantinense. No entanto, esse resultado regional pode refletir tanto avanços na remuneração docente quanto oscilações no rendimento dos demais profissionais com escolaridade superior. Estudos recentes sobre as Metas 17 e 18 alertam que a aproximação remuneratória pode ocorrer por valorização efetiva do magistério, mas também pela redução ou estagnação dos rendimentos de outras categorias profissionais, o que torna a interpretação do indicador mais complexa.

O Paradoxo da Valorização Docente: Avanços Normativos e Limites da Efetividade

O paradoxo da valorização docente no Tocantins, e de modo mais amplo na Região Norte, manifesta-se na distância entre os avanços normativos e a efetividade plena das políticas públicas. Do ponto de vista legal, a valorização docente está assegurada na Constituição Federal, na LDB, na Lei do Piso e no Plano Nacional de Educação. Do ponto de vista dos indicadores, a Região Norte alcançou a Meta 17 em 2024. Entretanto, do ponto de vista estrutural, persistem desafios relacionados à carreira, à jornada, às condições de trabalho, à permanência de professores qualificados e à sustentabilidade financeira das políticas remuneratórias.

O primeiro elemento desse paradoxo refere-se ao fato de que cumprir numericamente a Meta 17 não significa, necessariamente, resolver o problema da valorização docente. A equiparação salarial é uma dimensão essencial, mas não esgota

a valorização profissional. Uma política efetiva precisa integrar remuneração digna, formação continuada, progressão funcional, estabilidade, boas condições de trabalho, tempo para planejamento e reconhecimento social da profissão. Sem essa integração, a valorização corre o risco de permanecer restrita ao plano formal.

O segundo elemento diz respeito às desigualdades federativas. Estados da Região Norte enfrentam desafios específicos de financiamento, dispersão territorial, custos logísticos e desigual capacidade fiscal. Mesmo quando os indicadores regionais apresentam melhora, os sistemas de ensino continuam submetidos a limites econômicos que dificultam a manutenção de políticas salariais permanentes. Por isso, a estratégia 17.4 do PNE, ao prever a ampliação da assistência financeira da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização do magistério, permanece central para a sustentabilidade da Meta 17.

O terceiro elemento está relacionado ao próprio desenho do indicador. O indicador 17A é tecnicamente relevante, pois permite comparar professores e demais profissionais com escolaridade equivalente. Contudo, ele não informa, isoladamente, se houve melhoria substantiva nas condições de vida dos docentes. Uma elevação do indicador pode decorrer de aumento real da remuneração docente, mas também pode resultar da queda relativa dos rendimentos dos demais profissionais. Essa limitação exige que a análise da Meta 17 seja acompanhada de outros dados, como planos de carreira, piso salarial, financiamento, vínculos empregatícios e condições de trabalho.

No caso do Tocantins, os dados documentais disponíveis indicam movimento de valorização salarial recente e reorganização da carreira docente. Entretanto, a ausência de uma tabela estadual consolidada no relatório do INEP impõe cautela analítica. Em vez de afirmar conclusões numéricas não verificadas, esta pesquisa interpreta o Tocantins como parte de um contexto regional que alcançou a meta, mas que ainda precisa consolidar políticas estruturais de valorização. Essa postura metodológica preserva a validade científica do estudo e evita a utilização de dados estimados.

Assim, o desempenho da Região Norte na Meta 17 deve ser lido como avanço importante, mas não como conclusão definitiva sobre a superação da desvalorização docente. O indicador demonstra que houve aproximação remuneratória, mas não elimina os desafios históricos do magistério público. No Tocantins, a valorização docente permanece atravessada por tensões entre legislação, financiamento, carreira e condições concretas de trabalho. É nesse ponto que se evidencia o paradoxo central deste artigo: há avanços mensuráveis e normativos, mas a efetividade da valorização docente ainda depende de políticas integradas, sustentáveis e permanentes.

Dessa forma, a análise dos resultados permite afirmar que a Meta 17 cumpriu papel relevante como instrumento de indução da política nacional de valorização docente. Ela tornou mensurável uma desigualdade histórica e obrigou os entes federativos a observarem a remuneração dos professores em comparação com outras categorias profissionais. Contudo, os resultados também demonstram que a valorização docente não pode ser reduzida ao cumprimento de um único indicador. Para que se torne efetiva, precisa ser compreendida como política de Estado, articulada ao financiamento educacional, à carreira, à formação, às condições de trabalho e ao regime de colaboração federativa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A valorização dos profissionais da educação constitui um dos principais desafios das políticas públicas educacionais brasileiras, especialmente diante das profundas desigualdades econômicas, sociais e federativas que caracterizam o país. Nesse contexto, o presente estudo teve como objetivo analisar criticamente o desempenho do estado do Tocantins no cumprimento da Meta 17 do Plano Nacional de Educação (2014–2024), considerando o arcabouço jurídico da valorização docente, as desigualdades regionais da Região Norte e os mecanismos de monitoramento estabelecidos pela política nacional de educação.

A investigação permitiu compreender que a valorização docente extrapola a dimensão remuneratória, envolvendo aspectos relacionados à carreira, à formação, às condições de trabalho, ao financiamento da educação e à capacidade institucional dos entes federativos.

Os resultados desta investigação permitem responder ao problema de pesquisa ao evidenciar que o estado do Tocantins apresentou avanços relevantes na implementação das políticas de valorização docente durante a vigência do Plano Nacional de Educação, especialmente no que se refere ao fortalecimento da carreira do magistério, à atualização da remuneração e ao alinhamento de sua política educacional às diretrizes nacionais.

Todavia, a pesquisa demonstra que tais avanços não permitem afirmar, de forma isolada, a plena efetivação da Meta 17, uma vez que sua concretização permanece condicionada a fatores estruturais que extrapolam a política salarial, como as desigualdades regionais, a capacidade fiscal dos entes federativos, o financiamento da educação e as limitações inerentes ao próprio indicador oficial de monitoramento.

Dessa forma, verifica-se que o desempenho do Tocantins deve ser compreendido dentro do contexto da Região Norte e do federalismo educacional brasileiro, no qual a existência de avanços normativos convive com desafios persistentes para a consolidação de uma política de valorização docente efetivamente sustentável e equitativa.

A análise do referencial normativo evidenciou que a valorização docente ocupa posição central na legislação educacional brasileira. A Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional e o Plano Nacional de Educação consolidaram um conjunto de dispositivos destinados ao fortalecimento da carreira do magistério e à melhoria das condições de exercício da docência.

Entre esses instrumentos, a Meta 17 destaca-se por estabelecer um parâmetro objetivo de equiparação remuneratória entre os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e os demais profissionais com escolaridade equivalente, permitindo que a política pública fosse acompanhada mediante indicadores oficiais produzidos pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

Os resultados da pesquisa demonstraram que o Brasil registrou avanços significativos durante a vigência do Plano Nacional de Educação, embora não tenha alcançado integralmente a equiparação remuneratória prevista pela Meta 17. Em contrapartida, a Região Norte apresentou desempenho superior ao cenário nacional, ultrapassando o percentual de 100% estabelecido como referência para a equiparação salarial.

Esse resultado revela que as políticas de valorização docente produziram efeitos positivos na região, especialmente em decorrência da ampliação do financiamento educacional, da implementação do Piso Salarial Profissional Nacional e do fortalecimento das políticas estaduais de carreira. Todavia, tais avanços não eliminam as diferenças existentes entre os estados nem asseguram, por si sós, a consolidação de uma política permanente de valorização profissional.

No caso específico do Tocantins, a análise documental permitiu identificar importantes iniciativas voltadas ao fortalecimento da carreira docente, à atualização da remuneração e ao alinhamento das políticas estaduais às diretrizes estabelecidas pelo Plano Nacional de Educação. Entretanto, a pesquisa também evidenciou que a avaliação do cumprimento da Meta 17 não pode restringir-se à evolução dos vencimentos do magistério ou ao reajuste do piso nacional.

A efetividade dessa política depende da relação entre a remuneração docente e os rendimentos das demais categorias profissionais de escolaridade equivalente, bem como da sustentabilidade financeira das políticas implementadas. Assim, o desempenho do Tocantins deve ser compreendido dentro do contexto regional em que está inserido, considerando os desafios decorrentes da capacidade fiscal, da arrecadação pública e das desigualdades socioeconômicas características da Região Norte.

A principal contribuição deste estudo consiste na demonstração de que o denominado "paradoxo da valorização docente" decorre da coexistência entre avanços normativos expressivos e limitações concretas para sua efetivação. O ordenamento jurídico brasileiro consolidou mecanismos importantes de valorização profissional, mas sua implementação permanece condicionada às diferenças estruturais existentes entre os entes federativos.

O próprio indicador da Meta 17, embora tecnicamente consistente para mensurar a equiparação remuneratória, não contempla integralmente outras dimensões essenciais da valorização docente, como condições de trabalho, infraestrutura escolar, reconhecimento social da profissão, formação continuada e perspectivas de desenvolvimento na carreira.

Outro aspecto relevante evidenciado pela pesquisa refere-se à necessidade de interpretar os indicadores oficiais de forma integrada. O alcance da Meta 17 em determinada região não significa, necessariamente, a superação das desigualdades educacionais ou a plena valorização do magistério. A aproximação entre os rendimentos dos professores e dos demais profissionais pode decorrer tanto da elevação da remuneração docente quanto de oscilações econômicas que afetem outras categorias profissionais.

Dessa forma, a análise das políticas públicas de valorização docente exige abordagem multidimensional, articulando indicadores quantitativos com aspectos qualitativos relacionados às condições de exercício da profissão, à organização dos sistemas de ensino e ao fortalecimento do financiamento educacional.

Como principal contribuição científica, esta pesquisa evidencia que a avaliação das políticas de valorização docente não pode restringir-se ao cumprimento formal de metas e indicadores, devendo considerar as especificidades regionais, a capacidade de financiamento dos entes federativos e a efetividade das políticas implementadas.

Ao concentrar a análise sobre o estado do Tocantins, o estudo amplia a produção acadêmica referente à Região Norte e oferece elementos que podem

subsidiar gestores públicos, pesquisadores e formuladores de políticas educacionais na construção de estratégias mais equitativas de valorização dos profissionais da educação.

Reconhece-se que esta pesquisa apresenta limitações inerentes à disponibilidade dos dados oficiais desagregados para o estado do Tocantins durante o período de elaboração do estudo. Embora os relatórios nacionais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira permitam analisar o desempenho do Brasil e da Região Norte, o acesso consolidado aos indicadores estaduais mostrou-se restrito, o que demandou a adoção de uma abordagem documental e contextual para a análise do caso tocantinense.

Como perspectivas para futuras investigações, recomenda-se a realização de estudos que incorporem séries históricas estaduais completas, análises quantitativas dos indicadores da Meta 17 e pesquisas comparativas entre os estados da Região Norte, contribuindo para o aperfeiçoamento das políticas públicas de valorização docente e para o fortalecimento da educação básica brasileira.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível: <https://www.planalto.gov.br/constituicao/constituicao>. Acesso em: 29-ago-2026.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 151, n. 120-A, p. 1, 26 jun. 2014. Disponível: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2014/lei-13005-25-junho-2014-778970-publicacaooriginal-144468-pl.html>. Acesso em: 29-ago-2026.

BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 29-ago-2026.

DAVIES, Nicholas. **Financiamento da educação: novos ou velhos desafios?** São Paulo: Xamã, 2018.

DOURADO, Luiz Fernandes. **Plano Nacional de Educação: política de Estado para a educação brasileira**. Brasília: INEP, 2016. Disponível: <https://seriepne.inep.gov.br/ojs3/index.php/seriepne/article/view/375.4> Acesso em: 29-ago-2026.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão da escola: teoria e prática**. 6. ed. São Paulo: Heccus, 2012. Disponível: https://www.academia.edu/4048801/ORGANIZA%C3%87%C3%83O_E_GEST%C3%83O_DA_ESCOLA_Teoria_e_Pr%C3%A1tica_Por. Acesso em: 29-ago-2026.

SAVIANI, Dermeval. **História das ideias pedagógicas no Brasil**. 4. ed. Campinas: Autores Associados, 2013. Disponível: https://www.academia.edu/37136657/Hist%C3%B3ria_das_ideias_pedag%C3%B3gicas_do_Brasil. Acesso em: 29-ago-2026.