

NEGAÇÃO DA AGENDA E PARIDADE: EXCLUSÃO DE APOSENTADOS NA POLÍTICA REMUNERATÓRIA DA RMEBH

DENIAL OF THE AGENDA AND PARITY: EXCLUSION OF RETIREES FROM
THE RMEBH REMUNERATION POLICY

Ciências Sociais Aplicadas • 18/07/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/784069563](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/784069563)

Paulo Christian Leão Ribeiro¹

Rosimar de Fátima Oliveira²

RESUMO

Este artigo analisa a dinâmica da negação de agenda governamental no contexto da política remuneratória dos servidores da educação municipal de Belo Horizonte, especialmente a exclusão dos servidores aposentados com direito à paridade dos benefícios estabelecidos pela Lei Municipal nº 11.381/2022. A partir da análise documental e de referenciais teóricos sobre formação e bloqueio de agendas, como Capella (2016); Cobb & Elder (1983); Baumgartner & Jones (1993) e Ham & Hill (1993), identifica-se que a política em questão reproduz mecanismos clássicos de negação de agenda ao invisibilizar um direito constitucional garantido. Conclui-se que a omissão deliberada reflete estratégias políticas de bloqueio e compromete os princípios da isonomia e da justiça social no serviço público.

Palavras-chave: agenda governamental; aposentadoria; exclusão; paridade constitucional; políticas públicas.

ABSTRACT

This paper analyzes the dynamics of agenda denial within the salary policy of education workers in Belo Horizonte, particularly focusing on the exclusion of retired civil servants entitled to parity, as established by Municipal Law No. 11.381/2022. Drawing from document analysis and theoretical references on agenda-setting and denial—especially Capella (2016), Cobb & Elder, Baumgartner & Jones, and Ham & Hill—it identifies classical mechanisms of agenda denial, such as issue invisibilization and formal exclusion. The paper argues that this omission reflects deliberate political strategies, undermining the constitutional principles of equity and social justice for retired public servants.

Keywords: government agenda; retirement; exclusion; constitutional parity; public policies.

1. INTRODUÇÃO

A formulação e implementação das políticas públicas são processos intrinsecamente atravessados por disputas de poder, interesses e estratégias de visibilidade e invisibilização de determinadas demandas sociais. No campo educacional, tais disputas são especialmente sensíveis, uma vez que envolvem não apenas os direitos dos trabalhadores da educação, mas também os compromissos do Estado com os princípios constitucionais da isonomia, da valorização do magistério e da justiça social. Desde a promulgação da Constituição de 1988, os direitos dos servidores públicos foram sistematicamente discutidos e, em vários momentos, reivindicados, colocando em evidência o papel do Estado na garantia de condições dignas de trabalho e remuneração justa para os profissionais da educação. No entanto, a evolução dessas políticas enfrenta desafios recorrentes que resultam, em muitos casos, na negação da agenda governamental, refletindo um cenário de tensões entre a administração pública e os direitos dos trabalhadores do setor.

Em Belo Horizonte, a promulgação da Lei Municipal nº 11.381/2022, que promoveu reestruturações significativas na carreira dos servidores ativos da educação municipal, expôs uma dinâmica controversa: a exclusão dos servidores aposentados com direito constitucional à paridade. Esse movimento configura um caso paradigmático de negação de agenda governamental, em que a omissão deliberada de uma pauta legítima revela a atuação do poder por meio do silêncio institucional (Capella, 2016; Ham & Hill, 1993).

Neste cenário, a dinâmica da negação da agenda remuneratória se manifesta como um fenômeno multifacetado, envolvendo aspectos financeiros, administrativos e sociais. A falta de uma estratégia clara e consistente pode levar à desvalorização da carreira docente, afetando não apenas a motivação dos profissionais, mas também a qualidade do ensino oferecido. Adicionalmente, essa negação se evidencia por meio da ausência de propostas efetivas em políticas de valorização dos servidores, resultando em movimentos de greve e pressão por parte de sindicatos e associações (Antunes, 2020). Essa resistência não é meramente uma consequência de questões administrativas, mas é também o reflexo de um ambiente político em que as prioridades governamentais frequentemente se distanciam das necessidades imediatas e profissionais dos educadores.

Diante desse contexto, o presente artigo tem como objeto de estudo a dinâmica de exclusão dos servidores aposentados com paridade da política remuneratória promovida pela Lei Municipal nº 11.381/2022. O objetivo geral é analisar os mecanismos de negação de agenda governamental nesse processo, identificando as estratégias de omissão institucional e suas implicações jurídicas e políticas. Como objetivos específicos, busca-se: (i) compreender os fundamentos teóricos sobre a negação de agenda; (ii) examinar a configuração da política remuneratória instituída pela legislação municipal; (iii) identificar os efeitos jurídicos e sociais da exclusão dos aposentados; e (iv) discutir o tratamento da questão pelo Poder Judiciário, especialmente à luz da Repercussão Geral reconhecida no STF (Tema 1293).

A metodologia adotada neste estudo é de natureza qualitativa, com enfoque analítico e exploratório, baseada na análise documental da

Lei Municipal nº 11.381/2022, em decisões judiciais e na revisão de literatura especializada sobre teoria da agenda governamental e direitos dos servidores públicos. Autores como Capella (2016), Cobb & Elder (1983), Baumgartner & Jones (1993) e Ham & Hill (1993) fundamentam a discussão teórica, sendo dialogados com a realidade concreta da política pública municipal.

Para cumprir os objetivos propostos, o texto foi estruturado da seguinte forma: na primeira seção, apresenta-se uma contextualização teórica sobre a formação e negação da agenda pública, com destaque para os conceitos de agenda *denial*, invisibilização e omissão institucional. A segunda seção é dedicada à análise da Lei Municipal nº 11.381/2022, examinando seus dispositivos, beneficiários e os critérios de exclusão dos aposentados. A terceira seção discute a exclusão como estratégia política de negação de agenda, interpretando os efeitos simbólicos e materiais da omissão, à luz da literatura especializada. Na quarta seção, analisa-se o direito à paridade constitucional e a jurisprudência consolidada no STF, incluindo o Recurso Extraordinário nº 1.473.591. Por fim, nas considerações finais, são retomadas as conclusões centrais do estudo, com ênfase na necessidade de reconhecimento jurídico e político dos direitos dos servidores aposentados.

2. FORMULAÇÃO E BLOQUEIO DE AGENDA: UMA REFLEXÃO SOBRE A INVISIBILIZAÇÃO E OMISSÃO INSTITUCIONAL

Ao iluminar os mecanismos de exclusão presentes na formulação da política remuneratória da educação municipal no Município de Belo Horizonte, é possível constatar a necessidade de um debate sobre o papel da agenda governamental na garantia dos direitos fundamentais, especialmente daqueles historicamente

invisibilizados pelas instâncias decisórias, que são os professores aposentados com paridade.

A análise crítica das políticas remuneratórias nos permite compreender os principais entraves que dificultam a efetivação dos direitos dos servidores da educação. Essa compreensão é crucial para o desenvolvimento de propostas reais e sustentáveis, que não apenas promovam o diálogo entre o governo e os profissionais, mas também implementem ações que atendam às especificidades do campo educacional. A busca por uma agenda governamental que valorize esses servidores deve ser um compromisso não apenas do Estado, mas de toda a sociedade, pois a educação de qualidade reflete diretamente no futuro da cidade e, em última instância, no bem-estar social (Soares; Cruz; Oliveira, 2021).

A formulação das políticas públicas e a definição de sua agenda são processos atravessados por disputas simbólicas e materiais entre diferentes grupos de interesse. A literatura especializada, especialmente autores como Cobb e Elder (1983), destaca que a entrada de temas na agenda governamental envolve mecanismos complexos de seleção que privilegiam determinadas questões em detrimento de outras.

Para Capella (2016), a exclusão de temas da agenda, ou agenda *denial*, se manifesta através de mecanismos como o descrédito do grupo proponente, a não problematização do tema ou ainda a sua desqualificação como pauta relevante. A autora afirma que “a negação pode ocorrer por meio da invisibilização de grupos ou de suas demandas, mesmo quando atendem aos critérios formais para o reconhecimento do direito” (Capella, 2016, p. 682).

Ham e Hill (1993) apontam que o poder também se exerce por meio da não-decisão, ou seja, da omissão deliberada de determinadas alternativas ou problemas do processo decisório.

Assim, não apenas o que está na agenda importa, mas principalmente o que é mantido fora dela.

3. A LEI MUNICIPAL Nº 11.381/2022 E SEUS EFEITOS

Ao examinarmos os mecanismos de bloqueio da agenda pública a partir do caso específico da Lei Municipal nº 11.381/2022, sancionada pelo Prefeito Fuad Noman (PSD), em 22 de julho de 2022, vemos que a referida lei representou um marco significativo para os servidores da Educação Municipal, fruto de um longo e intenso processo de negociação da categoria. Constata-se que esta legislação estabeleceu reajustes salariais e uma reestruturação da carreira dos professores da educação infantil e do ensino fundamental, proporcionando mudanças relevantes na organização da remuneração e nas condições de progressão dos profissionais da área. Entretanto, a Lei 11.381/2022 excluiu os servidores aposentados detentores do direito constitucional à paridade de alcançarem dois níveis na carreira (Sind-Red/BH, 2022). Após a publicação da Lei, já no dia 26 de julho de 2022, o Sind-Red/BH publicou em seu site oficial a seguinte matéria:

[...] Apesar de não concordar com as reestruturações na carreira propostas por Fuad, que não aplica corretamente a Lei do Piso ao não incidir os reajustes no primeiro nível da carreira, o Sind-REDE considera esse resultado como uma vitória, fruto direto da mobilização realizada pelos trabalhadores nos meses de março e abril. Sem a greve, a destruição da carreira na educação municipal seria ainda pior, sem a criação de novos níveis ou progressões, uma vez que a proposta apresentada no início do ano foi apenas de extinção dos 7 primeiros níveis e o reenquadramento dos servidores no nível 8. A intensificação da greve fez a gestão Fuad se movimentar para costurar um acordo, postura completamente diferente da adotada por Alexandre Kalil até o seu último dia à frente do governo municipal, que permaneceu intransigente em relação à pauta dos trabalhadores em educação. O Ex-prefeito optou pela violência e repressão, o que gerou uma reação ainda maior da categoria (SindRede/BH, 2022).

Essa exclusão, aparentemente técnica, revela uma escolha política deliberada que remete à estratégia de não reconhecimento do problema, conforme discutido por Capella (2016). Capella (2016, p. 675) afirma que “o poder de manter uma questão fora da agenda é exercido por meio da negação de um problema, descrédito na própria questão ou no grupo diretamente relacionado a ela”, o que se coaduna com a ausência de fundamentos jurídicos objetivos que

justifiquem a não extensão dos benefícios aos aposentados, configurando um caso clássico de agenda *denial*.

Verifica-se que a Lei nº 11.381/2022 estabeleceu modificações significativas na estrutura remuneratória dos servidores ativos da educação municipal, com concessão de progressões funcionais, novos níveis na carreira e benefícios adicionais. O processo de formulação da lei foi precedido de mobilizações sindicais intensas, culminando em um acordo entre a gestão municipal e os servidores ativos. Contudo, os servidores aposentados, mesmo aqueles com direito à paridade assegurado pela Constituição Federal de 1988, não foram contemplados pelas mesmas vantagens. Não houve, na exposição de motivos da norma, justificativa técnica que fundamentasse essa exclusão, evidenciando um possível vício de constitucionalidade.

Um dos pontos centrais dessa reestruturação é a concessão de duas progressões profissionais para os professores da Educação Infantil e do Ensino Fundamental que tenham concluído curso superior e estejam em efetivo exercício. Além disso, com o objetivo de ajustar a remuneração desses profissionais ao piso salarial da categoria, conforme estabelecido nacionalmente, a legislação também determinou a concessão de mais dois níveis adicionais exclusivamente para os Professores da Educação Infantil.

Além da valorização docente, a lei estendeu o direito à progressão para outros servidores da área educacional, incluindo Técnicos Superiores de Educação, Bibliotecários Escolares, Assistentes Administrativos Educacionais e Auxiliares de Escola:

Art. 4º Em decorrência do disposto no inciso I do art. 2º desta lei, aos ocupantes dos cargos públicos efetivos de Professor para a Educação Infantil, posicionados nos termos do art. 40 da Lei nº 11.132, de 18 de setembro de 2018, e de Professor Municipal que tenham concluído curso de nível superior que os habilite para o magistério e estejam em efetivo exercício na data de vigência desta lei, serão concedidas, excepcionalmente, 2 (duas) progressões profissionais com efeitos a partir do primeiro dia subsequente à data de publicação desta lei, desde que tenham sido submetidos ao processo de avaliação de desempenho realizado no ano de 2021.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos-base dos cargos de Professor

Municipal e Professor para a Educação Infantil passa a vigorar acrescida dos níveis 27 (vinte e sete) e 28 (vinte e oito), e 25 (vinte e cinco) e 26 (vinte e seis), respectivamente, conforme o Anexo II desta lei.

Art. 5º Em decorrência do disposto no inciso II do art. 2º desta lei, aos ocupantes do cargo público efetivo de Professor para a Educação Infantil, posicionados nos termos do art. 40 da Lei nº 11.132/18, que tenham concluído curso de nível superior que os habilite para o magistério e estejam em efetivo exercício na data de vigência desta lei, será concedida, excepcionalmente, uma progressão profissional com efeitos a partir de 1º de dezembro de 2022, desde que tenham sido submetidos ao processo de avaliação de desempenho realizado no ano de 2021.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos-base do cargo de Professor para a Educação Infantil passa a vigorar acrescida do nível 27 (vinte e sete), conforme o Anexo V desta lei.

Art. 6º Em decorrência do disposto no art. 3º desta lei, aos ocupantes do cargo público efetivo de Professor para a Educação Infantil, posicionados nos termos do art. 40 da Lei nº 11.132/18, que tenham concluído curso de nível superior que os habilite para o magistério e estejam em efetivo exercício na data de vigência desta lei, será concedida, excepcionalmente, uma progressão profissional com efeitos a partir de 1º de abril de 2023, desde que tenham sido submetidos ao processo de avaliação de desempenho realizado no ano de 2022.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos-base do cargo de Professor para a Educação Infantil passa a

vigorar acrescida do nível 28 (vinte e oito), conforme o Anexo VI desta lei.

[...]

Art. 10. A partir do primeiro dia subsequente à data de publicação desta lei, aos ocupantes do cargo público efetivo de Pedagogo serão concedidas 2 (duas) progressões profissionais e, aos ocupantes dos cargos públicos efetivos de Técnico Superior de Educação, Bibliotecário Escolar, Assistente Administrativo Educacional e Auxiliar de Escola, será concedida 1 (uma) progressão profissional, desde que estejam em efetivo exercício na data de publicação desta lei e tenham sido submetidos ao processo de avaliação de desempenho realizado no ano de 2021.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos-base do cargo de Pedagogo passa a vigorar acrescida dos níveis 16 (dezesseis) e 17 (dezessete), conforme o Anexo II desta lei (Belo Horizonte, 2022).

No entanto, um aspecto que merece reflexão, é a ausência de critérios específicos que justifiquem a exclusão dos servidores aposentados com paridade para recebimento desse acréscimo patrimonial relativa à ascensão em dois níveis em seus proventos. As progressões estabelecidas na nova legislação não foram condicionadas a requisitos peculiares que sejam exclusivos aos profissionais em atividade, pois estabeleceu como critério objetivo apenas “que tenham concluído curso de nível superior que os

habilite para o magistério” (Belo Horizonte, 2022), o que levantou questionamentos sobre a razão de não estender esse direito aos aposentados que, antes da inatividade, já possuíam formação superior.

Assim, a diferenciação imposta pela lei padece de fundamentação objetiva, evidenciando verdadeira precarização na remuneração do servidor aposentado com paridade, que garante aos inativos os mesmos benefícios concedidos aos servidores da ativa, haja vista que, apesar de atenderem aos mesmos critérios estabelecidos para os profissionais em atividade, os aposentados não foram contemplados na concessão dos novos benefícios, o que gerou questionamentos quanto à isonomia e ao princípio da paridade previsto na legislação previdenciária.

4. A EXCLUSÃO COMO ESTRATÉGIA DE NEGAÇÃO DE AGENDA

A exclusão dos aposentados pode ser interpretada como um caso típico de agenda *denial*. Segundo Capella (2016), “a escolha de não incluir uma demanda legítima na deliberação pública revela o exercício do poder por meio do silêncio institucional” (p. 684). Essa omissão implica a negação tácita da relevância do tema, mesmo quando há base constitucional que o sustente.

No caso em análise, os critérios objetivos utilizados para as progressões – conclusão de curso superior e efetivo exercício até determinada data – também são atendidos por muitos aposentados com paridade. A ausência de uma fundamentação jurídica clara para excluí-los configura uma decisão politicamente orientada que foge da lógica da equidade e da isonomia.

No campo educacional, Oliveira et al. (2021) argumentam que a configuração da agenda é atravessada por disputas entre projetos de sociedade e modelos de gestão pública, os quais muitas vezes privilegiam a lógica do desempenho e da eficiência em detrimento dos direitos adquiridos.

Conforme discutido por Ham e Hill (1993), há uma dimensão estrutural na qual o poder se manifesta silenciosamente, não por meio de decisões explícitas, mas por aquilo que deliberadamente não se decide. Essa omissão configura um veto invisível, mas poderoso, que impede o avanço de determinadas pautas.

No caso em tela, a não extensão dos novos níveis e progressões aos aposentados com paridade é acompanhada por ausência de qualquer menção oficial no texto da lei. Trata-se, portanto, de um silêncio estratégico, que impede inclusive o debate sobre a legitimidade da exclusão.

5. A PARIDADE CONSTITUCIONAL E JURISPRUDÊNCIA DO STF

O artigo 40, § 8º da Constituição Federal, na redação anterior à EC nº 41/2003, estabelece o direito à paridade entre proventos dos aposentados e a remuneração dos servidores em atividade. Esse direito inclui não apenas reajustes salariais, mas também as vantagens concedidas aos ativos.

A paridade, conforme interpretação dominante no STF, não se restringe ao valor nominal dos proventos, mas também às vantagens pessoais, gratificações e reestruturações da carreira. Tal entendimento foi firmado, por exemplo, no julgamento do RE 606.199/PR, que fixou o Tema 439, em que se reconheceu o direito do servidor inativo “ter os seus proventos ajustados, em condições

semelhantes aos servidores da ativa, com base nos requisitos objetivos decorrentes do tempo de serviço e da titulação, aferíveis até a data da inativação” (Brasil, 2013).

Em seu voto sobre a matéria, o Ministro Roberto Barroso do STF, foi acompanhado pela Corte no destaque feito por ele no sentido de assegurar o direito de o servidor aposentado com paridade adquirir os mesmos benefícios concedidos aos servidores ativos, desde que cumpridas as exigências objetivas estabelecidas na nova legislação.

Nesse sentido, DOU PARCIAL PROVIMENTO AO RECURSO, para reformar em parte a decisão objeto do RE, aplicando interpretação conforme a Constituição nos artigos 8º/11 e 26/27, garantindo aos aposentados antes da vigência da Lei Estadual 13.666/02 e, por consequência, a seus pensionistas, a possibilidade de ter acesso a vantagens concedidas aos servidores ativos fundadas nos critérios objetivos de tempo de serviço e de titulação. Assim, os servidores inativos devem ter a mesma oportunidade que os ativos de ver reconhecidos pela Administração os títulos e o tempo de serviço auferidos até a aposentadoria, com os efeitos remuneratórios decorrentes, por paridade. Quanto à progressão por titulação, o servidor aposentado pode apresentar os certificados e diplomas de cursos concluídos até o ato de inatividade. Em relação à progressão por tempo e à promoção, os inativos têm direito à consideração do efetivo tempo de serviço computado até a aposentadoria, recebendo o mesmo tratamento previsto para os servidores em atividade nos atos regulamentares posteriores ao reenquadramento inicial (Brasil, 2023).

A controvérsia envolvendo a Lei Municipal nº 11.381/2022 e a omissão ao direito à paridade do servidor da educação na capital mineira

levou à judicialização da matéria, sendo objeto do Recurso Extraordinário nº 1.473.591/MG, cuja repercussão geral foi reconhecida pelo STF. A tese discutida no Tema 1293 busca responder se viola a paridade a concessão de vantagens condicionadas a requisitos que não podem ser cumpridos pelos inativos.

A discussão acerca da constitucionalidade da política pública remuneratória criada no município de Belo Horizonte por meio da Lei 11.381/2022 encontra-se, neste momento, sob o crivo do STF, e o ponto central do debate reside na possível violação à regra da paridade prevista no artigo 40, § 8º, da Constituição Federal de 1988, em sua redação anterior à Emenda Constitucional nº 41/2003.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise documental e normativa aqui empreendida evidencia que a exclusão dos aposentados com paridade da política de progressão funcional da Lei Municipal nº 11.381/2022 configura uma negação deliberada de agenda. Tal conduta contraria o princípio da isonomia, a paridade constitucional e reforça dinâmicas de invisibilização de segmentos historicamente desvalorizados na formulação das políticas públicas.

Espera-se que a apreciação da matéria pelo Supremo Tribunal Federal, sob o Tema 1293, venha reafirmar os fundamentos constitucionais que asseguram a igualdade material no tratamento entre servidores ativos e inativos, como forma de garantir a integridade do sistema de proteção social do funcionalismo público.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020. v. 1.

BELO HORIZONTE. *Lei 11.381*, de 22 de julho de 2022. Concede reajustes remuneratórios aos servidores da área de atividades de Educação da administração direta do Poder Executivo e dá outras providências.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 41*, de 19 de dezembro de 2003. Modifica os arts. 37, 40, 42, 48, 96, 149 e 201 da Constituição Federal, revoga o inciso IX do § 3 do art. 142 da Constituição Federal e dispositivos da Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc41.htm. Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 1.473.591/MG*. Rel. Min. Roberto Barroso. Brasília, 2023. Disponível em: https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search?base=acordaos&sinonimo=true&plural=true&page=1&pageSize=10&queryString=1.473.591%2FMG&sort=_score&sortBy=desc. Acesso em: 05 jun. 2025

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 606.199/PR*. Relator: Min. Luiz Fux. Brasília, DF, julgado em 12 dez. 2013. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verPronunciamento.asp?pronunciamento=3685184>. Acesso em: 10 jun. 2025

CAPELLA, Ana Cláudia Niedhardt. A construção da agenda governamental: estratégias e mecanismos de bloqueio. *Organizações & Sociedade*, Salvador, v. 23, n. 79, p. 675-691, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1984-9230713>.

COBB, Roger W.; ELDER, Charles D. Participation in American Politics: The Dynamics of Agenda-Building. Baltimore: *The Johns Hopkins University Press*, 1983.

HAM, Christopher; HILL, Michael. *O processo de elaboração de políticas no estado capitalista moderno*. Campinas: Unicamp, 1993.

JONES, Bryan D.; BAUMGARTNER, Frank R. Punctuated-equilibrium theory: explaining stability and change in public policymaking. In: SABATIER, Paul A. (Ed.). *Theories of the Policy Process*. Boulder: Westview Press, 2007. p. 155-187.

SIND-REDE/BH. *Fuad sanciona reajuste e progressões dos servidores da Educação*. Disponível em: <https://sindrede.org.br/fuad-sanciona-reajuste-e-progressoes-dos-servidoresda-educacao/>. Acesso em 10 jun. 2025.

SOARES, Efraim Lopes; CRUZ, Mariana Trindade; OLIVEIRA, Rosimar de Fátima. Bloqueio da agenda e suas consequências para o processo de formulação das políticas educacionais: uma análise sobre os programas de governo dos candidatos à presidência da República/2018. In: *Política e administração de sistemas educacionais: gestão e papel das instituições* / Rosimar de Fátima Oliveira (Organizadora), Glecenir Vaz Teixeira (Organizadora), Heloisa Silva de Oliveira Gomes (Organizadora) – Jundiaí: Paco Editorial, 2021.

¹ LATTES: <https://lattes.cnpq.br/8422858731834555>

² LATTES: <http://lattes.cnpq.br/2891290521082229>