

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
MESTRADO EM EDUCAÇÃO

CAMILA SIQUEIRA FERNANDES REIS

**A REESTRUTURAÇÃO DO CARGO DE ANALISTA PEDAGÓGICO NA REDE
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE UBERLÂNDIA: Análise do impacto da intensificação do
trabalho desse profissional**

UBERLÂNDIA

2023

CAMILA SIQUEIRA FERNANDES REIS

**A REESTRUTURAÇÃO DO CARGO DE ANALISTA PEDAGÓGICO NA REDE
MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE UBERLÂNDIA: Análise do impacto da intensificação do
trabalho desse profissional**

Dissertação de mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientadora: Dra. Fabiane Santana Previtali

UBERLÂNDIA

2023

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Sistema de Bibliotecas da UFU, MG, Brasil.

R375r
2024 Reis, Camila Siqueira Fernandes, 1990-
A reestruturação do cargo de analista pedagógico na Rede Municipal de Educação de Uberlândia [recurso eletrônico] : análise do impacto da intensificação do trabalho desse profissional / Camila Siqueira Fernandes Reis. - 2024.

Orientadora: Fabiane Santana Previtali.
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Uberlândia, Programa de Pós-graduação em Educação.
Modo de acesso: Internet.
Disponível em: <http://doi.org/10.14393/ufu.di.2024.5242>
Inclui bibliografia.
Inclui ilustrações.

1. Educação. I. Previtali, Fabiane Santana, 1967-, (Orient.). II. Universidade Federal de Uberlândia. Programa de Pós-graduação em Educação. III. Título.

CDU: 37

André Carlos Francisco
Bibliotecário Documentalista - CRB-6/3408



ATA DE DEFESA - PÓS-GRADUAÇÃO

Programa de Pós-Graduação em:	Educação				
Defesa de:	Dissertação de Mestrado Acadêmico, 29/2023/851, PPGED				
Data:	Vinte e dois de agosto de dois mil e vinte e três	Hora de início:	[14:00]	Hora de encerramento:	16:00
Matrícula do Discente:	12112EDU007				
Nome do Discente:	CAMILA SIQUEIRA FERNANDES REIS				
Título do Trabalho:	"A REESTRUTURAÇÃO DO CARGO DE ANALISTA PEDAGÓGICO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO DE UBERLÂNDIA: Análise do impacto da intensificação do trabalho desse profissional"				
Área de concentração:	Educação				
Linha de pesquisa:	Trabalho, Sociedade e Educação				
Projeto de Pesquisa de vinculação:	"Nova Gestão Pública e Tecnologias Digitais na Educação Básica e Impactos no Trabalho Docente: uma abordagem internacional :Brasil , Argentina e Portugal."				

Reuniu-se, na sala virtual Google Meet (<https://meet.google.com/xsi-jcxm-uvvg>), a Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Educação, assim composta: Professores Doutores: Cecília Barreto Almeida - UNIMONTES; Robson Luiz de França - UFU e Fabiane Santana Previtali - UFU, orientador(a) do(a) candidato(a).

Iniciando os trabalhos o(a) presidente da mesa, Dr(a). Fabiane Santana Previtali, apresentou a Comissão Examinadora e o candidato(a), agradeceu a presença do público, e concedeu ao Discente a palavra para a exposição do seu trabalho. A duração da apresentação do Discente e o tempo de arguição e resposta foram conforme as normas do Programa.

A seguir o senhor(a) presidente concedeu a palavra, pela ordem sucessivamente, aos(às) examinadores(as), que passaram a arguir o(a) candidato(a). Ultimada a arguição, que se desenvolveu dentro dos termos regimentais, a Banca, em sessão secreta, atribuiu o resultado final, considerando o(a) candidato(a):

[Aprovado(a)].

Esta defesa faz parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Mestre.

O competente diploma será expedido após cumprimento dos demais requisitos, conforme as normas do Programa, a legislação pertinente e a regulamentação interna da UFU.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos. Foi lavrada a presente ata que após lida e achada conforme foi assinada pela Banca Examinadora.



Documento assinado eletronicamente por **Fabiane Santana Previtali, Professor(a) do Magistério Superior**, em 24/08/2023, às 15:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Robson Luiz de França, Professor(a) do Magistério Superior**, em 27/08/2023, às 13:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cecidia Barreto Almeida, Usuário Externo**, em 29/08/2023, às 15:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://www.sei.ufu.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **4765037** e o código CRC **7E2F29A0**.

À minha família que sentiu a minha ausência durante esses anos de pesquisa acadêmica e mesmo assim todos me apoiaram de forma incondicional.

AGRADECIMENTOS

No decorrer desta caminhada no mestrado percebi que a vida é feita de sonhos e junto a eles encontramos vários obstáculos para superar. Ingressar no mestrado foi um sonho e concluí-lo foi uma superação de um grande desafio, e para transpor esse grande repto contei com a ajuda de pessoas muito importantes em minha vida.

Agradeço à minha mãe Viviane, que é uma grande mulher e sempre me inspirou a buscar nos estudos uma provisão para um futuro melhor e ao meu padrasto Neio Lúcio (que carinhosamente chamo de pai) pelos pensamentos positivos e palavras de incentivo.

Ao meu pai Misael, que se orgulha de mim e tem sempre palavras de apoio e cuidado.

Ao meu marido Maxwel, que foi meu porto seguro nesta caminhada, por estar comigo durante os momentos de alegria e por ser meu refúgio durante os períodos de desespero, além de me apoiar incondicionalmente e suprir minhas ausências junto aos nossos filhos.

Aos meus filhos Cauê e Ian, que sentiram a ausência da mamãe, mas que compreenderam que nos dias em que eu estava pesquisando e escrevendo as brincadeiras ficariam para mais tarde.

À minha prima Fernanda, que considero como irmã, pela inspiração, palavras de ânimo e incentivo, pelos momentos de auxílio e de amparo emocional.

Aos meus padrinhos, Stan e Cristiane, que mesmo distantes acreditam em meu potencial e torcem pelo meu sucesso.

Aos professores do mestrado, que compartilharam seu conhecimento.

Em especial agradeço à minha orientadora Fabiane Previtalli, que me acolheu, orientou e me inspirou durante toda esta caminhada.

À minha amiga Janiely, por ser minha companheira de pesquisa acadêmica e por todo apoio, sua amizade e companheirismo durante o mestrado o tornou uma tarefa mais leve.

À minha grande amiga e companheira de trabalho, Maria José, que sempre torceu e se alegrou com minhas conquistas.

Às minhas amigas queridas, Elaine Cristina, Louise e Jordana que me incentivaram e foram meu apoio emocional.

À minha amiga Ana Paula, que me ajudou a encontrar um direcionamento para os documentos da Rede Municipal.

Às minhas amigas Natália e Fernanda, que me incentivaram a continuar em um momento que pensei que não tinha mais forças.

E, por último, mas não menos importante, agradeço às minhas amigas Thais Coutinho e Alicia Ramos, que me incentivaram a ingressar no mestrado e que me fortaleceram desde o início da construção do projeto de pesquisa.

RESUMO

Esta pesquisa pauta as transformações e a intensificação do trabalho dos analistas pedagógicos na rede municipal de Uberlândia. O estudo destaca que, desde 2004, com as mudanças nas legislações e concursos públicos da Secretaria Municipal de Educação de Uberlândia (SME), houve uma modificação significativa na nomenclatura e nas atribuições do cargo de Analista Pedagógico, incluindo a fusão de funções e a constante adição de novas tarefas e terminologias. O problema da pesquisa está centralizado na indagação de como a reestruturação do cargo, a partir da reformulação do plano de Cargos e Carreiras, de 2014, alterou o trabalho desses profissionais e quais foram as implicações dessas mudanças. A hipótese orientadora sugere que as mudanças legais acarretaram em novas e mais tarefas, levando à intensificação e precarização do trabalho dos analistas pedagógicos. O foco é analisar a classe desses especialistas, dialogando com autores que discutem sobre trabalho e educação como: Marx (2010), Antunes (2009, 2011), Braverman (1980), Previtali e Fagiani (2015) e Saviani (2007). A metodologia utilizada baseia-se no materialismo histórico dialético, incluindo a revisão da literatura e a análise de documentos legais, nacionais e municipais, referentes à carreira docente e ao profissional analisado. O objetivo geral da pesquisa é analisar a reestruturação do cargo do Analista Pedagógico, usando como base a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) e as Diretrizes Nacionais Curriculares para o curso de Pedagogia, observando as mudanças significativas nas legislações municipais desde 2004. Há também objetivos específicos, como a análise da dialética entre trabalho e educação, o surgimento da profissionalização da supervisão escolar e as mudanças dessa função no cenário nacional, e os aspectos que contribuíram para a intensificação do trabalho do Analista Pedagógico. A revisão da literatura envolve discussões sobre o trabalho no capitalismo, a reestruturação produtiva do trabalho frente à investida do projeto neoliberal e da Nova Gestão Pública (NGP). A análise documental baseia-se em legislações nacionais e municipais, incluindo Leis de Diretrizes e Bases da Educação, decretos, resoluções, Planos de Cargos e Carreiras da Educação do município de Uberlândia-MG, e os editais dos concursos públicos. Os resultados da pesquisa demonstraram que a reestruturação do papel do Analista Pedagógico na rede municipal de Uberlândia, decorrente de alterações na legislação e no plano de carreira, a partir de 2004, intensificou as demandas e desafios enfrentados por estes profissionais. Essa transformação impactou significativamente tanto a qualidade da educação quanto no bem-estar desses indivíduos.

Palavras-chave: Educação. Analista Pedagógico. Precarização do trabalho.

ABSTRACT

This research focuses on the transformations and intensification of work among pedagogical analysts in Uberlândia's municipal network. The study highlights that, since 2004, with the changes in legislation and public contests of Uberlândia's Municipal Education Secretariat (SME), there has been a significant modification in the nomenclature and duties of the pedagogical analyst position, including the merging of functions and the constant addition of new tasks and terminologies. The research problem centers on the question of how the restructuring of the role, starting from the reformulation of the Job and Careers plan of 2014, altered the work of these professionals and what were the implications of these changes. The guiding hypothesis suggests that the legal changes resulted in new and more tasks, leading to the intensification and precariousness of the work of pedagogical analysts. The focus is to analyze the class of these specialists, dialoguing with authors who discuss work and education such as: Marx (2010), Antunes (2009, 2011), Braverman (1980), Previtali and Fagiani (2015), and Saviani (2007). The methodology used is based on dialectical historical materialism, including literature review and analysis of legal, national, and municipal documents related to the teaching career and the professional being analyzed. The overall goal of the research is to analyze the restructuring of the pedagogical analyst's position, using as a basis the Law of Directives and Bases of Education (LDB) and the National Curricular Guidelines for the Pedagogy course, observing the significant changes in municipal legislation since 2004. There are also specific objectives, such as the analysis of the dialectic between work and education, the emergence of the professionalization of school supervision, and the changes in this function on the national scene, and the aspects that contributed to the intensification of the work of the pedagogical analyst. The literature review involves discussions about work in capitalism, the productive restructuring of work in the face of the neoliberal project and New Public Management (NPM). The documentary analysis is based on national and municipal legislation, including Laws of Directives and Bases of Education, decrees, resolutions, Plans of Jobs and Careers of Education of the municipality of Uberlândia-MG, and the notices of public contests. The research results demonstrated that the restructuring of the Pedagogical Analyst role in Uberlândia's municipal network, resulting from changes in legislation and the career plan since 2004, has intensified the demands and challenges faced by these professionals. This transformation significantly impacted both the quality of education and the well-being of these individuals.

Keywords: Education. Pedagogical Analyst. Precarious work.

LISTA DE QUADROS E FIGURA

Quadro 1	Especialista da educação.....	46
Quadro 2	Descrição das funções de Orientador e Supervisor escolar.....	49
Quadro 3	Habilitação para os cargos.....	50
Quadro 4	Atribuições dos cargos.....	51
Quadro 5	Atribuições típicas.....	52
Quadro 6	Atribuições do cargo de pedagogo/especialista de educação especialidade orientador educacional – Plano de Cargos e Carreiras de 2014.....	54
Quadro 7	Atribuições do cargo de pedagogo/especialista de educação especialidade supervisor escolar – Plano de Cargos e Carreiras de 2014.....	56
Quadro 8	Comparativo entre os cargos dos servidores da educação entre a redação 2014 e a de 2019/ Plano de Cargos e Carreiras do município...	58
Quadro 9	Descrições e atribuições do cargo de Analista Pedagógico.....	59
Figura 1	Quantitativo de profissionais para atender à demanda das escolas municipais.....	61

LISTAS DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ANFOPE	Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação
ANPED	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CBE	Conferência Brasileira de Educação
EaD	Educação a Distância
EMEI	Escola de Educação Infantil da rede Municipal de Uberlândia
LDB	Lei de Diretrizes de Bases da Educação
MEC	Ministério da Educação
NGP	Nova Gestão Pública
PMU	Prefeitura Municipal de Uberlândia
PPGED	Programa de Pós-Graduação em Educação
SME	Secretaria Municipal de Educação
TICs	Tecnologias de Informação e Comunicação
UFU	Universidade Federal de Uberlândia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO 1: TRABALHO E EDUCAÇÃO	13
1.1 O Trabalho e o processo de precarização.....	13
1.2 A Classe-que-vive-do-trabalho.....	19
1.3 Trabalho e educação: categorias fundantes do ser social	21
1.4 Projeto neoliberal e educação.....	25
CAPÍTULO 2: AS MUTAÇÕES DO TRABALHO DO SUPERVISOR ESCOLAR NO CONTEXTO NACIONAL	31
2.1 Trabalhadores da educação.....	31
2.2 Da função supervisora à profissionalização da supervisão escolar.....	35
2.3 A formação dos profissionais da educação e o impacto na carreira do supervisor escolar.....	40
CAPÍTULO 3: A REESTRUTURAÇÃO DO CARGO DO ANALISTA PEDAGÓGICO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO EM UBERLÂNDIA	45
3.1 O especialista educacional na rede municipal de ensino: supervisor escolar e orientador educacional.....	45
3.2 As mutações na carreira do especialista em educação a partir dos Planos de Cargos e Carreiras de 2014 a 2019	53
3.3 As especificidades do cargo do Analista Pedagógico na rede municipal de ensino	58
CONCLUSÃO	63
REFERÊNCIAS	67
ANEXO I.....	70
MEMORIAL.....	70
ANEXO II	74
DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE PEDAGOGIA.....	74
ANEXO III.....	80
PLANO DE CARGOS DE CARREIROS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA 2004 .	80
ANEXO IV.....	87
PLANO DE CARGOS DE CARREIROS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA 2014 .	87

INTRODUÇÃO

Refletir sobre o avanço da precariedade do trabalho na área da educação significa questionar sobre o histórico do processo de trabalho, as condições de trabalho, remuneração salarial, ampliação do campo de atuação e, principalmente, a reestruturação normativa usada para reafirmar e legalizar a intensificação da precariedade laboral dos profissionais da educação.

Desta feita, a presente pesquisa persiste no objetivo de desvelar as indagações que surgem sobre a sobrecarga de trabalho do Analista Pedagógico na rede municipal de Uberlândia frente às demandas elevadas desse cargo, bem como a reestruturação da formação desse profissional e de suas atribuições.

A partir de 2004, as legislações e certames de concursos públicos da Secretaria Municipal de Educação (SME) modificaram a nomenclatura e as atribuições do cargo de Analista Pedagógico, como, por exemplo, a fusão das funções de dois cargos, Orientador Pedagógico e Supervisor Escolar. A cada reelaboração dos planos de cargos e carreiras do município de Uberlândia, era adicionado a esse cargo mais atribuições e novas terminologias.

Dessa forma, o problema de pesquisa circunda a temática com seguinte indagação: Como a reestruturação do cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de educação, a partir da reformulação do plano de Cargos e Carreiras de 2014, contribuiu para alterar o trabalho desse/a profissional e quais foram as implicações dessas mudanças? A hipótese que orienta a pesquisa é que as mudanças contidas nas normatizações legais têm implicado em novas e mais tarefas, contribuindo para a intensificação e precarização do trabalho desses/as profissionais.

Nesse sentido, e por existirem poucas pesquisas sobre a intensificação e diversificação das funções desse profissional, a pesquisa tem como foco analisar a classe dos Analistas Pedagógicos da rede municipal da educação, no município de Uberlândia- MG, dialogando com autores que avançam em discussões sobre trabalho e educação.

O referencial teórico-metodológico é fundamentado no materialismo histórico dialético, e os procedimentos de pesquisa são a revisão da literatura sobre o tema e a análise dos documentos legais, nacionais e municipais, referentes à carreira docente e também desse profissional. Além disso, há ainda dados encontrados no interior das escolas, como, por exemplo, o Regimento Escolar e o Projeto Político Pedagógico (PPP). Dessarte, a seguir, são apresentados os percursos da pesquisa e as escolhas metodológicas traçadas durante o desenvolvimento da investigação.

O objetivo geral consiste em analisar a reestruturação do cargo do Analista Pedagógico, partindo da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) e das Diretrizes Nacionais Curriculares para o curso de Pedagogia, perpassando pelos planos de cargos de carreiras de 2004 e 2014, quando aconteceram mudanças significativas em tais legislações municipais.

Para expandir o objetivo geral delineado, foram constituídos outros específicos, a saber:

- Analisar a dialética entre trabalho e educação;
- Investigar o surgimento da profissionalização da supervisão escolar e as mutações da função supervisora no cenário nacional;
- Analisar os aspectos nacionais que contribuíram para a intensificação do trabalho do Analista Pedagógico na rede municipal de educação em Uberlândia.

Nesse norte, a escolha do referencial teórico se justifica pela análise da realidade por meio de suas contradições, do que não está explícito e também do todo e não somente de fatores isolados. Assim, sobre tal método, Marconi e Lakatos (2003, p.101) afirmam que “Para a dialética, as coisas não são analisadas na qualidade de objetos fixos, mas em movimento: nenhuma coisa está “acabada”, encontra-se sempre em vias de se transformar, desenvolver, o fim de um processo é sempre o começo de outro”. Por outro lado, as coisas não existem isoladas, destacadas uma das outras e independentes, mas como um todo unido, coerente.

É importante lembrar, que a dialética não é apenas uma teoria sobre a natureza da realidade, mas também um método para analisar. Isso significa que, ao aplicar a dialética, somos levados a considerar as mudanças e as interconexões em nosso estudo e compreensão do mundo. Isso pode nos ajudar a obter uma visão mais rica e mais completa da realidade, já que estamos considerando todas as suas partes em constante movimento e interação.

Contudo, para analisar o trabalho do Analista Pedagógico foi importante aprofundar nas categorias fundamentais que envolvem os processos de trabalho e a educação. A revisão de literatura envolveu as discussões sobre o trabalho no capitalismo, com ênfase na reestruturação produtiva do trabalho frente à investida do projeto neoliberal e da Nova Gestão Pública (NGP). A análise aconteceu a partir de livros, artigos, trabalhos científicos de maior relevância da temática abordada, à luz do materialismo histórico dialético, com autores do cenário mundial e nacional como Karl Marx, Ricardo Antunes, Fabiane Previtali, Harry Braverman, Dermeval Saviani, István Mészáros, Dalila de Oliveira entre outros.

A análise documental foi realizada a partir de legislações nacionais e municipais. As legislações nacionais abordadas foram Lei de Diretrizes e Bases da educação de 1961, 1971 e 1996, além de decretos e resoluções relacionadas aos profissionais da educação. No âmbito das legislações municipais, foram analisadas as seguintes legislações: Planos de Cargos e Carreiras

da Educação do município de Uberlândia-MG, leis 120/1995, 347/2004, 11966/2014, e os editais dos dois últimos concursos públicos, de 2012 e 2019, da rede municipal de educação, além do Regimento Escolar e Planejamento Político Pedagógico.

CAPÍTULO 1: TRABALHO E EDUCAÇÃO

1.1 O Trabalho e o processo de precarização

Conforme preconiza Marx (2010), o ser humano se torna autônomo na relação com a natureza por meio do trabalho. O ser social coloca as forças naturais de seu corpo, como braços, pernas, cabeça e mãos, com a finalidade de se apropriar da matéria oriunda da natureza de forma útil para sua própria vida. Nesse processo entre o ser humano e a natureza, ele a modifica e também é modificado por ela, como citado por Marx (2010, p.327) “[...] agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio desse movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza”.

O trabalho é uma atividade fundamental do ser social, pois por meio dele o ser humano se difere dos demais seres vivos, agindo com intencionalidade em seu meio, buscando a emancipação humana.

Sobre isso, o autor supramencionado constata que:

Pressupomos o trabalho numa forma em que pertence exclusivamente ao homem. Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha envergonha mais de um arquiteto humano com a construção dos favos de suas colmeias. Mas o que distingue, de antemão, o pior arquiteto da melhor abelha é que ele construiu o favo em sua cabeça. Antes de construí-lo em cera. No fim do processo do trabalho obtém-se um resultado que já no início deste existiu na imaginação do trabalhador e, portanto, idealmente. Ele não apenas efetua uma transformação da forma da matéria natural; realiza, ao mesmo tempo, na matéria natural seu objetivo, que ele sabe que determina como lei, a espécie e o modo de sua atividade e ao qual tem de subordinar sua vontade. (MARX, 2010, p.149-150).

Nesse sentido, o que diferencia o ser humano dos animais são os seus pensamentos construídos no campo das ideias que precedem uma ação, posto que assim ele projeta, em sua mente, o resultado que deseja alcançar com o seu trabalho, transformando a matéria e influenciando em seu sistema social. Sobre a influência do ser social no mundo, por meio do trabalho, Braverman (1980, p.53) fundamenta que “[...] o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é assim a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como conhecemos”, isso porque, com as mudanças que ocorrem no sistema econômico e social, o processo de trabalho também sofre várias transformações.

Na sociedade feudal, a economia que dominava era a de subsistência, ou seja, o que era produzido para satisfazer a necessidade do próprio consumo, e só após a produção cumprir esse

fim, poderia ocorrer algum tipo de troca (SAVIANI, 2007). Porém, ainda sob as relações feudais, com o avanço das forças produtivas se intensificou o desenvolvimento da economia medieval, aumentando a geração de excedentes e ativando o comércio. Assim, com a organização de uma produção específica para trocas, surgiu a sociedade capitalista.

Sobre o surgimento da sociedade capitalista, Saviani discorre que:

Nessa nova forma social, inversamente ao que ocorria na sociedade feudal, é a troca que determina o consumo. Por isso esse tipo de sociedade é também chamado de sociedade de mercado. Nela o eixo do processo produtivo desloca-se do campo para a cidade e da agricultura para a indústria, que converte o saber de potência em potência material. E a estrutura da sociedade deixa de fundar-se em laços naturais para pautar-se por laços propriamente sociais, isto é, produzidos pelos próprios homens. (SAVIANI, 2007, p.158).

Ademais, há um intervalo de tempo que separa o trabalho humano instintivo, do trabalhador que se apresenta no mercado para vender a sua própria forma de trabalho (MARX, 2010). A relação do ser social com o trabalho passa por um abalo incessante com a ascensão da burguesia e o desenvolvimento do capitalismo, que promoveram a industrialização e o maquinário. É importante destacar, que no capitalismo o processo de trabalho consiste na valorização do capital e o objetivo principal é o aumento da mais-valia.

A tecnologia, por meio do maquinário, permite ao capitalista a produção de mais mercadoria em menor período (MARX, 2010). Porém, o capitalista não diminui a jornada de trabalho do trabalhador e, assim, com o aumento da produção da mercadoria, aumenta também a mais-valia.

Conforme Braverman(1980), outra função exclusivamente humana é a possibilidade de dissolver a concepção da execução, pois a ideia concebida por um ser humano pode ser executada por outro. Assim, para Marx e Engels (2011) o trabalho sofre uma divisão, que se efetiva na segregação do trabalho intelectual e físico, suprimindo a personalidade, autonomia e liberdade do trabalhador.

Sobre a divisão de trabalho, Marx e Engels (2011, p.21) asseveram que:

Com a expansão da maquinaria e da divisão do trabalho, o trabalho dos proletários perdeu toda a autonomia e deixou, assim, de interessar ao trabalhador. Ele se torna um apêndice da máquina, dele se exige o trabalho manual mais simples, monótono e fácil de aprender. Os custos do trabalhador se resumem aos meios de subsistência de que necessita para se manter e se reproduzir. O preço de uma mercadoria, portanto também do trabalho, é igual aos seus custos de produção. Quanto mais adverso o trabalho, menor o salário. Mais ainda: na medida em que maquinaria e divisão do trabalho se expandem, aumenta a massa de trabalho, seja pelo aumento do tempo de trabalho, seja

pela exigência de mais trabalho no mesmo intervalo de tempo, maior velocidade das máquinas etc.

Nesse contexto industrial, o ser social vende a sua força de trabalho, que é definida por Braverman (1980) como a capacidade humana de executar o trabalho. O autor também aponta que o trabalhador vende sua força de trabalho para o empregador por um determinado período, porque as condições sociais precárias das relações capitalistas de produção não lhe dão alternativa para suprir suas necessidades de vida.

O trabalho não pode ser vendido ou cedido, pois é uma propriedade do ser social. Contudo, no processo de trabalho o trabalhador não entrega ao empregador a sua capacidade para o trabalho. Ademais, Braverman(1980, p.56) afirma que “[...] o trabalhador o retém, e o capitalista só obtém vantagem na barganha se fixar o trabalhador no trabalho”. Assim, o empregador capitalista, consumido pela ânsia de gerar o aumento de seu capital, empreende todos os meios de aumentar a produção da força de trabalho que comprou.

Braverman(1980) ainda alerta que é importante notar o processo histórico da relação trabalhador e empregador. Para tal, o autor sustenta que:

Embora a compra e venda de força de trabalho tenha existido desde a antiguidade, até o século XIV não começara a se constituir uma considerável classe de trabalhadores assalariados na Europa, e ela não se tornou numericamente importante até o advento do capitalismo industrial.(BRAVERMAN, 1980,p.55).

Nesse aspecto, Braverman(1980) toca em um ponto crucial sobre a evolução do trabalho assalariado na Europa, ligando-o ao advento do capitalismo industrial. Durante séculos, a força de trabalho foi, de fato, comprada e vendida, geralmente na forma de servidão ou escravização. No entanto, a emergência de uma classe significativa de trabalhadores assalariados - indivíduos que vendem seu tempo e habilidades em troca de um salário - realmente ganhou ímpeto apenas no século XIV.

O crescimento numérico significativo dessa classe, contudo, só ocorreu com o surgimento do capitalismo industrial. Isso ilustra como as estruturas econômicas e sociais de uma época podem moldar, em grande medida, a natureza e a organização do trabalho. Portanto, a expansão do trabalho assalariado não foi apenas um fenômeno isolado, mas parte integrante das profundas transformações que o capitalismo industrial desencadeou na estrutura socioeconômica da sociedade europeia.

No final do século XVIII, e na primeira metade do século XIX, com a Revolução Industrial, reduz-se a necessidade de qualificação específica como consequência da introdução

da maquinaria, generalizando uma crescente simplificação dos ofícios da classe trabalhadora (SAVIANI, 2007).

A máquina passou a executar a maior parte das funções manuais, ou seja, o trabalho intelectual materializado. Assim, ficou visível o processo de conversão da ciência, potência espiritual, em potencial material. Sobre a função exercida pela maquinaria, Saviani (2007, p.158) discorre que “[...] por esse processo, dar-se a mecanização das operações manuais, sejam elas executadas pelas próprias máquinas ou pelos próprios homens, que passam a operar manualmente como sucedâneos das máquinas”.

Outra característica do capitalismo, é a desumanização do trabalho por meio da massificação. Marx (2011) afirma que o trabalho que outrora era individualizado e enfatizado no de valor-de-uso¹, passa a ter como principal objetivo o valor-de-troca. A mercadoria que resulta da força de trabalho não mais pertence ao trabalhador, pois passa a pertencer ao empregador.

Assim, o trabalho que é reservado à classe dos trabalhadores acontece por meio da exploração da sua força de trabalho, se tornando determinado e alienado pela ânsia dos capitalistas em acumular mais capital. Nesse processo de precarização, o trabalhador baixa à condição de mercadoria, conforme Marx (2011, p. 79) preconiza:

A partir da própria economia nacional, com suas próprias palavras, constatamos que o trabalhador baixa à condição de mercadoria e à de mais miserável mercadoria, que a miséria do trabalhador põe-se em relação inversa à potência e à grandeza da sua produção, que o resultado necessário da concorrência é a acumulação do capital em poucas mãos (...).

Sobre a questão mais ampla do capital, Harvey(2011, p.45) afirma que “[...] o capital não é uma coisa, mas um processo em que o dinheiro é perpetuamente enviado em busca de mais dinheiro”, qualquer interrupção no processo do capital se torna uma ameaça de perda.

Ainda de acordo com Harvey(2011), barreiras como dificuldades de transporte de mercadorias, maquinário nas indústrias parados para manutenção, falta de força de trabalho, entre outras, impedem ou diminuem a circulação do capital. Desse modo, essa falta de movimento, a longo prazo, pode desencadear uma crise desse sistema. Como exemplo, a primeira e a segunda guerra mundial foram alguns eventos que desencadearam crises do capitalismo.

¹VALOR-DE-USO: Segundo Marx (2010, p.326), “Para incorporar seu trabalho em mercadorias, ele tem de incorporá-lo, antes de mais nada, em valores de uso, isto é, em coisas que sirvam à satisfação de necessidades de algum tipo”.

Outro potencial obstáculo que pode gerar uma crise do capitalismo, segundo Harvey (2011), é quando há um crescimento de capital e logo em seguida esse crescimento se estabiliza, gerando um excesso ou uma superacumulação de capital em relação às possibilidades de seu uso de forma lucrativa. Contudo, se o crescimento não continuar ou recomeçar, o capital que está acumulado é destruído ou se desvaloriza. Sobre tal situação, Harvey (2011, p. 45) discorre que:

A geografia histórica do capitalismo está repleta de exemplos de crises de superacumulação, alguns locais e de curta duração (como a queda dos bancos suecos em 1992), outras em uma escala um pouco maior (a recessão de longa data que aflige a economia japonesa desde 1990 aproximadamente) e outras vezes tomando todo o sistema e mais tarde o globo (como em 1848, 1929, 1973 e 2008). Numa crise geral, uma grande quantidade de capital fica desvalorizada (cerca de 50 trilhões de dólares de perda estimada em valores ativos globais na crise atual, por exemplo).

Com as crises do capitalismo, os processos de produção passaram por várias fases. Antunes (2011, p.25) destaca que o fordismo e o taylorismo predominaram na grande indústria capitalista durante o século XX. O autor supracitado reitera que “[...] os elementos constituídos básicos eram a produção em massa, através da linha de montagem e de produtos homogêneos, através do controle de tempo e movimentos pelo cronômetro taylorista e da produção em série fordista.”. Além disso, esse regime queria grande número de trabalhadores com pouca qualificação, a separação entre elaboração e execução, o parcelamento do trabalho, a constituição do operário-massa do trabalhador coletivo (PREVITALI; FAGIANI, 2015).

Sobre os contornos de transformações vivenciados pelo sistema capitalista, Harvey (1992) analisa que baseado na produção de massa, o fordismo se manteve forte até pelo menos 1973, com os padrões de vida dos trabalhadores dos países capitalistas centrais relativamente estáveis e os lucros monopólicos também estáveis. A partir de 1973, com limitações do fordismo, teve início um processo de transição no interior da acumulação de capital, após a intensa recessão.

Em sua síntese sobre acumulação flexível, Harvey (1992, p.140) assevera que:

Marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre os setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo um vasto movimento no emprego chamado “setor de serviços”, bem como

conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas.

Isso significa que o conceito de "acumulação flexível" descrito é derivado do trabalho e representa uma evolução significativa no modo de produção capitalista. Essa mudança se deu em resposta à rigidez do fordismo, marcado pela produção em massa e pelo trabalho altamente especializado. A acumulação flexível, por outro lado, privilegia a adaptabilidade e a eficiência, com foco na inovação constante e na capacidade de responder rapidamente às mudanças do mercado. Ela reflete a transformação na economia global, com o surgimento de novos setores de produção, novas formas de prestação de serviços financeiros e mercados emergentes.

O aspecto crucial é sua natureza dinâmica, com mudanças rápidas nos padrões de desenvolvimento desigual, tanto setorial quanto geograficamente. Isso deu origem ao que é frequentemente chamado de “economia de serviços” e incentivou o surgimento de novos conjuntos industriais em regiões anteriormente subdesenvolvidas, evidenciando a maneira como a acumulação flexível tem o potencial de remodelar o panorama socioeconômico de maneira profunda e duradoura.

No final da década de 1970, iniciou-se uma fase de transição para um novo paradigma tecnológico, com o avanço da tecnologia de base microeletrônica, que rapidamente foi difundida nos setores econômicos (PREVITALI; FAGIANI, 2015). Contudo, o mercado de trabalho ficou mais flexível e exigiu maiores níveis de escolarização intelectual, além de novas habilidades, porém o maior nível de escolarização não denota maior conhecimento, o que oriunda um processo de desprofissionalização, pois o conhecimento que já pertencia ao trabalhador se torna obsoleto. Assim, ao introduzir novas tecnologias uma grande parte dos trabalhadores eram expulsos das fábricas, que se tornavam automatizadas.

Sobre esse período de transição, Previtali e Fagiani (2015) discorrem que é um período de ajustamento, em âmbito institucional, com mudanças sociais e econômicas necessárias para a regulação da nova ordem das tecnologias microeletrônicas e de informação.

Sobre a década de 80, Antunes (2011, p.23) discorre que “[...] houve um grande salto tecnológico, a automação, a robótica e a microeletrônica invadiram o universo fabril, inserindo-se e desenvolvendo-se nas relações de trabalho e de produção do capital”. Assim, de acordo com o autor citado, o fordismo e o taylorismo não são mais os únicos processos de produção, surgiram novos artifícios produtivos, como neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo, oriundos da “Terceira Itália”, na Suécia, Vale do Silício, nos EUA, em regiões da Alemanha, entre outros, ou até substituídos, como no Japão, pelo Toyotismo.

Vale destacar, que ao introduzir inovações tecnológicas no processo de produção, o capitalista tem a possibilidade de apropriar-se de maior jornada de trabalho que os demais capitalistas, porém logo essa nova tecnologia se generaliza e o aumento da força de trabalho espalha-se pelos ramos da produção, barateando a mercadoria e reduzindo o valor da força de trabalho (PREVITALI; FAGIANE, 2015).

Contudo, todas as transformações que abordamos até no momento, das crises capitalistas nas relações de trabalho e nos processos de produção, na inclusão de novas tecnologias, ampliam o que conhecíamos anteriormente como “classe trabalhadora” para uma terminologia mais abrangente, a “classe-que-vive-do-trabalho”.

1.2 A Classe-que-vive-do-trabalho

A evolução do capitalismo, marcada por crises, mudanças nas relações de trabalho, inovações nos processos de produção e a introdução de novas tecnologias, tem de fato provocado uma expansão da noção de “classe trabalhadora”. Esta tradicionalmente se referia a trabalhadores industriais e manuais que vendiam sua força de trabalho. No entanto, com as mudanças nesse contexto, o conceito tem se ampliado para incluir uma gama mais ampla de indivíduos que dependem do trabalho para sua subsistência.

A terminologia "classe-que-vive-do-trabalho" abrange um espectro mais amplo de pessoas, incluindo trabalhadores do setor de serviços, profissionais, freelancers e outros que podem não se encaixar nas categorias tradicionais da “classe trabalhadora”. Essa mudança reflete a transformação contínua da economia e do trabalho em nossa sociedade, à medida que nos movemos para uma economia cada vez mais globalizada, digital e baseada em serviços. Assim, reconhecer essa expansão é crucial para entender a realidade socioeconômica contemporânea e as dinâmicas de poder e desigualdade que a atravessam (ANTUNES, 2009).

Diante desse espectro, é importante abordar as definições de trabalho produtivo e improdutivo para analisar a classe-que-vive-do-trabalho. Para Braverman (1980), a discussão sobre trabalho material e imaterial gira em torno das relações de produção, como preconiza abaixo:

A fim de entender a terminologia é necessário em primeiro lugar ter em mente que a análise de trabalho produtivo e improdutivo empreendida por Marx não implicava julgamento quanto à natureza dos processos de trabalho em discussão ou quanto à sua utilidade para os homens em particular ou à sociedade em geral, mas interessava se específica e inteiramente pelo papel do trabalho no modo capitalista de produção. (BRAVERMAN, 1980,p.348).

Em essência, no capitalismo o trabalho produtivo é o que produz valor de mercadoria e valor de excedente para o capital, porém quando o trabalho não é trocado por capital e não contribui diretamente para o seu aumento, é denominado improdutivo (BRAVERMAN, 1980).

Contudo, a definição de trabalho produtivo e improdutivo vai além da função exercida pelo trabalhador. Ademais, como em um exemplo abordado por Braverman(1980, p.348), “[...] pagar ao menino do vizinho para aparar a grama é pôr em ação um trabalho improdutivo, chamar uma firma especializada em jardinagem que envia um rapaz para o trabalho (talvez até o mesmo rapaz) é coisa inteiramente diferente”. Assim, ao contratar uma empresa prestadora de serviço de jardinagem, que envia o jardineiro com a finalidade de conseguir lucro e acumular capital sob trabalho realizado pelo trabalhador, é denominado trabalho produtivo.

Para Antunes, sobre o trabalho improdutivo é importante destacar que esse grupo de trabalhadores compreende uma grande parte dos trabalhadores assalariados, assim definido por Antunes (2009, p.102) como os “[...] inseridos no setor de serviços, bancos, comércio, turismo, serviços públicos etc., até aqueles que realizam atividades nas fábricas, mas não criam diretamente valor”.

Com as diversas mutações que ocorreram no mundo do trabalho, a denominação de classe trabalhadora também passa por mudanças significativas. A classe-que-vive-do-trabalho (ANTUNES, 2009) é uma denominação contemporânea para classe trabalhadora, incluindo em totalidade os trabalhadores que vendem sua força de trabalho, assim definida para dar amplitude e contemporaneidade ao ser social que trabalha, compreendendo o proletariado industrial², produtores de mais-valia e o conjunto dos assalariados que vendem sua força de trabalho.

Antunes (2009) destaca que a classe-que-vive-do-trabalho compreende de forma central os trabalhadores produtivos, porém integra os trabalhadores improdutivos. Portanto, Antunes preconiza que:

Ela não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado. Sendo o trabalhador produtivo aquele que produz diretamente mais-valia e participa diretamente do processo de valorização do capital, ele detém, por isso, um papel de centralidade no interior da classe trabalhadora, encontrando no proletariado, no entendimento que fazemos de Marx, não se restringe ao trabalho manual direto (ainda que nele encontre seu núcleo central), incorporando também formas de trabalho que são produtivas, que produzem mais-valia, mas que não são diretamente manuais.

Mas a classe-que-vive-do-trabalho engloba também trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não constituem como

²A definição de proletariado industrial para Antunes são trabalhadores que criam diretamente mais-valia e participam diretamente do processo de valorização do capital. (ANTUNES, 2009, p.103).

elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia. (ANTUNES, 2009,p.102).

Ao compreender a classe-vive-que-do-trabalho de forma ampliada e contemporânea, reconhecemos as diversas mudanças que ocorreram e que ainda ocorrem no mundo do trabalho.

Essa discussão sobre a apropriação da força de trabalho também percorre o campo educacional. Ao analisar o trabalho docente apenas pela ótica da intencionalidade educativa, esse trabalho é considerado imaterial, pois não visa a geração de mais-valia e capital excedente. Entretanto, quando a força de trabalho do docente é apropriada por outrem, que visa usá-la para geração de capital excedente, esse trabalho passa a ser material, como no caso da exploração do trabalho dos professores nas instituições de iniciativa privada.

1.3 Trabalho e educação: categorias fundantes do ser social

O trabalho está estritamente ligado a outra ação especificamente humana, a educação. Apenas os seres humanos trabalham e educam, isto é, existem características e ações essenciais que explicam que o ser humano é o único capaz de trabalhar e educar, e essas ações são possíveis pela racionalidade humana (SAVIANI, 2007).

A relação entre trabalho e educação é um processo produzido e desenvolvido ao longo do tempo pela ação do próprio ser social. Segundo (SAVIANI, 2007, 154), “[...] ele forma-se homem, ele não nasce sabendo produzir-se como homem. Ele necessita aprender a ser homem, precisa aprender a produzir sua própria existência”. A produção do ser humano é a sua própria formação, ou seja, esse processo é educativo, e seu resultado é o comportamento do próprio ser em sociedade.

Conforme discute Saviani (2007), com o avanço do desenvolvimento da produção a divisão do trabalho se fez presente e com ela a apropriação privada de terras, rompendo a unidade que até então era presente nas comunidades primitivas. Anteriormente a esse rompimento, a produção da existência humana era coletiva, assim como a educação, porém com a divisão da sociedade em classes, a educação também se dividiu.

Com a divisão de classes surgem duas categorias fundamentais: a dos proprietários e a dos não-proprietários. De acordo com Saviani (2007, p. 155):

O advento da propriedade privada tornou possível à classe dos proprietários viver sem trabalhar. Claro. Sendo a essência humana definida pelo trabalho, continua sendo verdade que sem o trabalho o homem não pode viver. Mas o controle privado da terra onde os homens vivem coletivamente tornou possível

aos proprietários viver do trabalho alheio; do trabalho dos não-proprietários que passaram a ter a obrigação de, com o seu trabalho, manterem-se a si mesmos e ao dono da terra, convertido em seu senhor.

Contudo, os proprietários de terra também possuíam o trabalho, assim como as propriedades. Na antiguidade Grega e Romana a aristocracia tinha a propriedade privada e, de outro lado, os escravos realizavam o trabalho. Portanto, o modo de produção era escravista.

A partir daí, a educação também se dividia em duas modalidades distintas: uma para a classe proprietária, denominada como “[...] educação dos homens livres”, e outra para a classe não proprietária, identificada como “[...] a educação dos escravos e serviçais” (SAVIANI, 2007). A educação da classe propriedade era voltada às atividades intelectuais, na arte das palavras, nos exercícios físicos de caráter militar ou lúdico, essa modalidade deu origem à escola. Já a segunda era direcionada ao próprio processo de trabalho dos escravos e dos serviçais.

Sobre a origem da palavra escola, Saviani (2007, p.155) discorre que:

A palavra escola deriva do grego e significa, etimologicamente, o lugar do ócio, tempo livre. Era, pois, o lugar para onde iam os que dispunham de tempo livre. Desenvolveu-se, a partir daí, uma forma específica de educação, em contraposição àquela inerente ao processo produtivo. Pela sua especificidade, essa nova forma de educação passou a ser identificada com a educação propriamente dita, perpetrando-se a separação entre educação e trabalho.

Portanto, partindo do processo de separação da sociedade em classes e da segregação entre trabalho e a educação, a institucionalização da educação se fez presente na sociedade. Nesse contexto, o processo educacional reconhecido era o intelectual.

Por outro lado, no capitalismo a institucionalização da educação formal surge pela necessidade de se justificar a ideologia da classe dominante e para garantir a reprodução da força de trabalho. Assim, Mészáros (2008, p.35) explica:

A educação institucionalizada, especialmente nos últimos 150 anos, serviu – no seu todo – ao propósito de não só fornecer os conhecimentos e o pessoal necessário à máquina produtiva em expansão do sistema do capital, como também gerar e transmitir um quadro de valores que legitima os interesses dominantes, como se não pudesse haver nenhuma alternativa à gestão da sociedade, seja na forma “internalizada” (isto é, pelos indivíduos devidamente “educados” e aceitos) ou através de uma dominação estrutural e uma subordinação hierárquica e implacavelmente impostas.

Nesse sentido, de acordo com Mészáros (2008), a escola não é uma instituição apartada da sociedade, pelo contrário, ela faz parte do metabolismo societal do capital. Logo, as

mudanças que ocorrem no contexto da educação também são influenciadas pelos movimentos políticos e sociais.

Nesse viés, no capitalismo a educação assume várias funções, como a manutenção da sociedade dividida em classes, a reprodução da força de trabalho para a produção de mercadorias em massa e a função de justificar a ideologia da supremacia da classe dominante (MÉSZÁROS, 2008).

Saviani (1999) analisa a relação entre trabalho, sociedade e educação por meio das teorias da educação. Assim, ele discorre sobre dois grupos de teorias, o grupo das teorias acríticas e o das críticas. Conforme o filósofo, o segundo grupo de teorias concebe a sociedade como sendo essencialmente marcada pela divisão entre grupos ou classes antagônicas e que se relacionam à base da força, a qual se manifesta fundamentalmente nas condições de produção de vida material.

Assim como o trabalho, a educação também é marcada pela divisão de classes; logo, quando a classe dominante se apropria dos processos e resultados da produção social, ela não só reforça a dominação, como também legitima a marginalização, usando a educação como um instrumento para a marginalização escolar, cultural e social.

No feudalismo, a teoria educacional mais usufruída era a Tradicional, que reforçava e reproduzia, por meio de seus métodos de ensino, a relação de servo e senhor. Sobre a educação tradicional, Saviani (1999) destaca que é um ensino que se ocupa de transmissão de conhecimentos constituídos historicamente pela ciência e são apropriados pela humanidade.

Em contrapartida, a escola tradicional, e com o lema “Escola para Todos”, começou a popularizar a teoria da Escola Nova. Tal teoria foi difundida no Brasil por Anísio Teixeira e Fernando Azevedo, a partir do Manifesto dos Pioneiros da Educação, em 1932, propondo uma reforma do sistema educacional brasileiro e defendendo um ensino obrigatório e gratuito (SAVIANI, 1999). Logo, escolarizar todos os homens era essencial para converter servos em cidadãos que pudessem participar de um processo político e, com isso, consolidar a ordem democrática que defendesse os interesses da burguesia.

Segundo Saviani(1999), essa teoria pedagógica possui uma faceta escondida de interesses hegemônicos, uma vez que ao “democratizar” o acesso a todos, os conteúdos a serem trabalhados e os métodos empregados serviam a um possível eleitorado que, segundo a classe dominante, precisava “[...] aprender eleger melhor seus governantes”. Ou seja, a classe trabalhadora deveria aprender a votar em quem tivesse mais conhecimento, portanto, votariam em quem servisse melhor aos interesses da classe dominante.

Também há falácias em relação ao processo de ensino-aprendizagem da chamada Escola Nova Democrática. Não há democracia onde não há igualdade de aquisição de conhecimento. E foi isso que reverberou com as práticas escolanovistas: alunos oriundos da classe trabalhadora foram submetidos a métodos inviáveis e aquém do que se espera para a construção de novos conhecimentos, enquanto a elite galgou privilégios na oportunização de boa escolarização e, portanto, equacionou na perpetuação da velha fórmula de sobreposição da classe dominante sobre a classe dos trabalhadores.

Dentre o método tradicional e o novo, a proposta de Saviani (1999) é que para além das críticas ao caráter tradicional da primeira, e alternativo da segunda, segue o que o autor chamou de pedagogia revolucionária. Assim, Saviani (2011) defende uma proposta pedagógica com o compromisso de transformação da sociedade e não de manutenção.

Ainda sobre a pedagogia proposta pelo autor supracitado, com pressupostos da concepção dialética da história, Saviani (2011, p.80) discorre que esta “[...] envolve a possibilidade de se compreender a educação escolar tal como ela se manifesta no presente, mas entendida essa manifestação presente como resultado de um longo processo de transformação histórica”.

Para tanto, é necessária uma educação que caminhe, nas palavras de Mészáros(2008), para além do capital, que defenda a educação como estratégia contra a exploração capitalista do trabalho. Portanto, apresenta algumas possibilidades como processos educativos amplos, ou seja, uma educação para todos.

O autor supracitado contextualiza que é preciso haver um embate em relação à educação, tal como se apresenta em prol da sociedade capitalista. Nesse sentido, é preciso questionar os parâmetros estruturais do capital que se impõem como se fossem incontestáveis e irreversíveis, para que se construa uma alternativa educacional diversa da vigente.

Mészáros(2008) aponta a necessidade de se atacar a raiz do problema e não realizar pequenas reformas educacionais que servem apenas ao sistema capitalista para reproduzir desigualdades sociais. Assim, o autor defende que:

É por isso que hoje o sentido da mudança educacional radical não pode ser senão o rasgar da camisa de força da lógica incorrigível do sistema: perseguir de modo planejado e consistente uma estratégia de rompimento do controle exercido pelo capital, com todos os meios disponíveis, bem como com todos os meios ainda a ser inventados, e que tenham o mesmo espírito.(MÉSZÁROS, 2008, p. 35).

Portanto, leis e reformas educacionais não abarcam a revolução necessária para uma educação efetiva das massas. É preciso definir o espaço histórico contextualizado para vislumbrar formas mais justas de fazer a educação. É necessário vencer a lógica desumanizadora da educação capitalista, ou seja, é preciso conferir, por meio do ensino-aprendizagem adequado, dignidade ao sujeito produtor de cultura, não alienado de si mesmo, enquanto trabalha.

1.4 Projeto neoliberal e educação

Como alternativa para a crise do capitalismo, segundo Gentili (1995), o neoliberalismo surge como um projeto que articula um conjunto de reformas radicais no plano político, jurídico, econômico e cultural. O crescimento econômico é a principal finalidade do neoliberalismo e para o avanço do projeto neoliberal, não há nenhuma preocupação de seus implementadores quanto aos impactos ambientais e nem sequer com políticas sociais para renda mais equitativa. Sobre tal fato, Gentili (1995, p.197) discorre que:

Se tal crescimento gera ou não empregos, garante ou não uma distribuição mais equitativa da renda, democratiza o acesso à riqueza e ao poder ou se, ao contrário, contribui para consolidar os privilégios das minorias, é uma questão que os indivíduos devem resolver na luta competitiva que se trava cotidianamente no mercado.

Esta afirmação toca na essência do debate contemporâneo sobre o papel do crescimento econômico na sociedade. Alguns argumentam que o crescimento gera empregos, redistribui a renda e democratiza o acesso à riqueza e ao poder. No entanto, outros argumentam que o crescimento, especialmente quando orientado pelo mercado, pode consolidar os privilégios das minorias, em vez de distribuir a riqueza de maneira mais equitativa. Isso reflete uma das tensões fundamentais nas economias de mercado: embora possam gerar crescimento e prosperidade, também podem resultar em desigualdades de riqueza e poder. A ideia de que essas questões devem ser resolvidas por meio da luta competitiva no mercado reflete uma perspectiva que valoriza a livre concorrência e acredita que o mercado é o melhor árbitro dessas tensões. No entanto, este é um debate complexo e em andamento, com fortes argumentos de ambos os lados.

Harvey (2008,p.1) discorre que o neoliberalismo propõe a promoção do bem-estar social humano por meio das “[...] liberdades e capacidades empreendedoras individuais no âmbito de uma estrutura institucional, caracterizada por sólidos direitos a propriedade privada, livres

mercados e livre comércio”. Assim, o compromisso do Estado é garantir uma estrutura organizacional para propiciar essas práticas, além de fortalecer estruturas militares, de defesa, da polícia para defender o funcionamento apropriado dos mercados e o direito de propriedades individuais (HARVEY, 2008).

Desse modo, o Neoliberalismo é marcado pelo livre comércio e ânsia pelo esvaecimento das políticas sociais essenciais para a garantia do bem-estar dos indivíduos, submetendo-as aos interesses econômicos. Assim como afirma Previtali e Fagiani (2015, p. 59):

As teses liberalizantes, manifestas na centralidade do mercado como agente regulador e do declínio do Estado, demonstram uma crescente concentração de capital sob o poder de bancos privados e empresas transnacionais à custa do retrocesso de direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

O movimento é caracterizado como um conjunto de estratégias sociais e políticas, dominadas por uma classe social composta por: grandes empresas multinacionais e nacionais, pelo Banco Mundial e por partidos de direita, que visam à derrubada do Estado social pelo mercado.

Em consonância, Hill (2003, p.28) discorre que as políticas neoliberais, no Reino Unido e em todo o mundo, resultam “[...]na perda de equidade, e da justiça econômica e social; na perda de democracia e da responsabilidade democrática; em uma perda de pensamento crítico dentro de uma cultura de desempenho”.

Além disso, esse avanço neoliberal degrada, desumaniza e aumenta as desigualdades sociais em âmbito mundial e nacional (HILL, 2003). No âmbito mundial, nos Estados Unidos da América, por exemplo, a proporção entre os salários altos executivos e o salário mediano dos trabalhadores, em meados dos anos 80, era de 35 por 1, porém subiu para 450 por 1 (HUTTON, 2001).

No Brasil, os 10% mais ricos da população possuem um poder aquisitivo 78 vezes maior que os 10% mais pobres, os 20 maiores latifundiários são donos de mais terras que os 3,3 milhões de pequenos agricultores (SOCIALIST WORKER, 2002).

Assim, esse modelo político demonstra a intenção de suprimir direitos adquiridos pelos trabalhadores e incentivar a dominação dos indivíduos que têm mais capital, sobre os que possuem menos.

O neoliberalismo também possui um amplo interesse nas tecnologias de informação e comunicação (TICs), pois sustenta que para alcançar o bem social deve-se maximizar o alcance e frequência das transições de mercado. Para esse movimento, é necessário o avanço das tecnologias e, assim, gerar capacidades de acumulação, armazenamento, transferência e análise

de dados, que serão usados de forma massiva para orientar o mercado global (HARVEY, 2008). Essa introdução e promoção das TICs na sociedade, proclamou a emergência de uma “sociedade da informação”.

O movimento neoliberal, acrescido ao intenso uso das TICs, e caracterizado pela globalização, acelera a precarização do trabalho, atingindo vários campos sociais, incluindo o educacional.

Sobre o avanço Neoliberal sob o campo educacional, Freitas (2016, p.2) discorre que:

Anos atrás, o discurso neoliberal padrão no Brasil afirmava que o Estado deveria deixar de intervir em áreas que não lhe diriam respeito para cuidar apenas daquilo que seria sua vocação natural, a saber, serviços como educação e saúde. Nessa toada, foram privatizados os serviços de transporte, de energia de telefonia, entre tantos. Os anos se passaram e, claro, o discurso também passou. Agora, trata-se de afirmar que quanto mais pudermos tirar a educação e a saúde das mãos do Estado, melhor.

O campo educacional também é alvo desse projeto neoliberal e possui ênfase economicista (GENTILI,1995). A educação serve ao propósito de gerar força de trabalho treinada para um bom desempenho no mercado e a expansão educacional cabe para potencializar o crescimento econômico. A educação, na perspectiva neoliberal, objetiva formar para a competência em um mercado de trabalho cada vez mais restrito.

A proposta dos reformuladores empresariais da educação exige uma formulação clara dos objetivos de aprendizagem a serem alcançados pelos alunos e medidos por meio do processo de avaliação. Com o argumento de “garantir os direitos de aprendizagem”, estabelece-se um processo de padronização em escala nacional por meio da Base Nacional Comum Curricular - BNCC.

Porém, sobre tal argumento, Freitas (2016, p.3) discorre que “[...] essa proposta nada se manifesta sobre as condições de trabalho e aprendizagem disponíveis nas escolas ou fora delas, partindo de pressuposto de que essas são uma questão de ‘gestão eficiente’ e de responsabilidade da escola e do gestor”.

Também, para o controle de qualidade das aprendizagens (competências e habilidades) é realizado avaliações externas em larga escala, assim as médias dos alunos são usadas para expressar a “qualidade no ensino” da instituição. Contudo, a sociedade criou a ideia de que médias altas significam qualidade na educação (FREITAS, 2016).

Assim, o discurso da privatização escolar se faz forte na falácia sobre a superioridade da educação privada sob a pública, que é propagada pelo governo neoliberal e enraizada no senso comum. Sobre a iniciativa privada, Freitas (2016, p.2) afirma:

O modelo de gestão considerando eficaz é o da iniciativa privada, cujo centro está baseado em controle e responsabilização, ou seja, em processos de fixação de metas objetivas submetidas a avaliação e divulgação, associadas a prêmio ou punição, na dependência dos resultados obtidos. Os supostos básicos do seu bom funcionamento são o controle gerencial e a concorrência sob as leis do mercado. Na área pedagógica, esse modelo alinha objetivos de aprendizagem previamente definidos com o processo de ensino e com a avaliação sistemática e frequente desses objetivos.

A privatização deve estar associada a dois aspectos: meritocracia e responsabilização (FREITAS,2016). Usando a via da responsabilização, combinada com a meritocracia, o neoliberalismo aponta a privatização como “justiça social” em defesa das “crianças que não aprendem”, especialmente as crianças “mais pobres”, que teriam direito a uma educação de qualidade como as crianças “mais ricas”, que frequentam a rede privada de ensino. Diante disso, o discurso neoliberal aponta que se deve privatizar a escola pública para que todos tenham direito à “boa educação” que acontece no sistema privado (FREITAS,2016).

O processo de privatização avança por meio de três vias: da terceirização da gestão, passando a ser exercida por uma organização social privada; da terceirização por meio de deslocamento de recursos públicos aos pais na forma de *vouchers*, que utilizam para escolher uma escola particular para matricular seus filhos; e também por meio da terceirização pela introdução de lógicas de gestão privadas e sistemas de ensino pré-fabricados no interior das escolas, que contribuem para o controle sobre o trabalho dos professores e para a falta de autonomia docente (FREITAS, 2016).

Conforme acontece o avanço da educação mercadológica, alguns termos empresariais invadem o campo educacional, como por exemplo: direção escolar passa a ser gestão escolar, supervisor pedagógico se torna Analista Pedagógico, além do uso de expressões como “competências” e “habilidades” que passam a ser relacionados às aprendizagens. Assim, tais vocábulos são incorporados em normativas oficiais no Ministério da Educação-MEC, como na Base Nacional Curricular Comum (BNCC), e são contemplados em currículos escolares oficiais em todo território brasileiro.

Contudo, a agenda empresarial possui duas metas para as escolas. A primeira é garantir que o ensino e a educação se vinculem na reprodução ideológica e econômica do sistema vigente. A segunda meta favorece as empresas privadas, para que possam gerar mais capital e assim lucrar com o controle da área educacional (HILL, 2003).

Sobre a agenda empresarial para as escolas, Hill (2003, p.34) afirma que “A primeira agenda constitui um amplo consenso transnacional sobre as reformas necessárias para que as

escolas possam cumprir com as necessidades de eficiência que os empregadores precisam para produzir a força de trabalho do futuro”.

Em contrapartida ao avanço Neoliberal, no Brasil, o governo Lula (2003-2011) promoveu, mesmo que timidamente, a ampliação de alguns direitos dos trabalhadores e criou incentivos educacionais para o acesso ao Ensino Superior, como o Prouni, Fies e SisU.

Assim, foi oportunizado aos jovens da classe trabalhadora cursar o Ensino Superior. Mas essa prática é uma ameaça ao avanço do neoliberalismo, pois além de incentivar a liberdade de pensamento e a criticidade, a força de trabalho, formada pelo Ensino Superior, é mais cara do que a formada pelos cursos profissionalizantes.

Entretanto, com o golpe político que resultou na queda do governo Dilma Rousseff, em 2016, foi aprovada pelo governo Temer a reforma do Ensino Médio, lei nº 13.415 de 2017, que altera a Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/96, e institui a Política de Fomento à Implementação de Escolas de Ensino Médio em Tempo Integral. A principal intenção do Estado com tal reforma foi intensificar a modalidade educacional técnica profissionalizante.

Entre as mudanças propostas pela Lei 13.415/2017, está a alteração no currículo, implementando Itinerários Formativos e a diminuição da grade horária para alguns componentes curriculares fundamentais para a formação humana, como Sociologia, Filosofia e Educação Física, que estão como oferta obrigatória na redação do texto, porém não são obrigatórios nos três anos do Ensino Médio, além da junção de vários componentes curriculares em apenas cinco áreas do conhecimento.

Além de ser aprovada às pressas e sem consulta aos principais envolvidos no processo educacional, que são os professores e alunos, a reforma do Ensino Médio foi incentivada, desde o princípio, por representantes dos setores empresariais que compõem o Conselho de Educação do MEC. Mas qual jovem que o Estado pretende alcançar com a reforma? A reforma do Ensino Médio consolida a desigualdade social e a divisão entre trabalho manual e intelectual nas classes sociais. Para a classe trabalhadora não se coloca o direito de escolha.

O jovem de periferia, vulnerável, filho do trabalhador, não goza do tempo ocioso para continuar os estudos posteriores ao Ensino Médio; ao contrário, precisa entrar no mercado de trabalho o mais rápido possível para ajudar a família no sustento do lar, pois para a família precarizada a condição material é fundamental.

Contudo, ao jovem da classe dominante é reservado o privilégio ao ócio, as oportunidades de cursar o Ensino Superior e, assim, continuar a perpetuação das desigualdades e a divisão de classes. Nesse sentido, a educação é um instrumento para a formação de força de trabalho barata e possivelmente alienada do jovem da classe trabalhadora.

No governo Bolsonaro (2018-2022), a escola intensifica a perpetuação dos interesses da classe dominante, haja vista o viés elitista do Ensino Superior, sobretudo na pós-graduação, na qual a população pouco tem acesso e o que enfrenta uma total falta de incentivo por parte do governo federal em produzir pesquisas e ampliar o conhecimento.

CAPÍTULO 2: AS MUTAÇÕES DO TRABALHO DO SUPERVISOR ESCOLAR NO CONTEXTO NACIONAL

2.1 Trabalhadores da educação

A escola está diretamente entrelaçada à sociedade. Sob a ótica de uma teoria crítica educacional, deveras não é possível compreender a educação desvinculada dos seus condicionantes sociais. Assim, as relações de trabalho também estão presentes no contexto educacional. Para tanto, neste tópico será abordada uma das classes-que-vivem-do-trabalho, a categoria dos profissionais da educação.

Em meio às lutas no seio das instituições, durante as reformas educacionais, surge a expressão “Categorias dos Trabalhadores da Educação”³ que é usada nos segmentos que compreendem o quadro de pessoal em uma escola, como professores/as, especialistas, apoios escolares e outros funcionários/as.

Essa identificação impulsiona essas entidades a atuarem como sindicatos, mesmo que a legislação em vigor durante o regime militar (1964-1985) proibisse a sindicalização de funcionários públicos. Algumas dessas entidades adotam até mesmo em suas denominações a referência a essa identidade, como a União dos Trabalhadores do Ensino, UTE-MG. A partir da promulgação da Constituição de 1988 e das reformas na Legislação Sindical, permitindo a greve e a sindicalização no setor público, várias entidades estaduais se reestruturam ou se unificam, dando origem a sindicatos que trazem em sua denominação a nomenclatura “trabalhadores da educação”. A própria Confederação de Professores do Brasil, que reunia as entidades docentes estaduais e municipais, vivencia esse processo e, a partir de 1989, passa a denominar-se Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação, CNTE. (CARDOSO, 2023, n.p).

Por meio da ampliação do acesso à educação, e o crescimento do setor público, o Estado Brasileiro passa por uma crise no fim da década de 70 e início de 80, o que provocou uma queda na remuneração dos professores. No final dos anos de 1970, em função das reformas educacionais do regime militar, o número de professores na rede pública havia crescido exponencialmente, a perspectiva de profissionalização e valorização do magistério havia sido sinalizada pelos Estatutos Estaduais e Municipais do Magistério, mas as condições de trabalho

³No Brasil, o termo emerge no contexto das mobilizações dos trabalhadores a partir das greves de 1978-1979, evidenciando uma tendência organizativa das entidades estaduais docentes no período, como a APEOESP em São Paulo, o CPERS no Rio Grande do Sul e a UTE em Minas Gerais, em se identificarem com as lutas dos trabalhadores em geral (CARDOSO, 2023, n.p).

permaneciam precárias e o rendimento dos professores sofria um processo de depreciação constante, principalmente após a crise do petróleo.

Assim, os professores vivenciaram problemas semelhantes aos operários, “[...] como longas jornadas, distanciamento do controle do produto de seu trabalho, baixos salários” (CARDOSO, 2023, n.p). A forma de mobilização que a categoria docente adotou era análoga aos sindicatos, como greves e passeatas. Em meio às lutas pela valorização da categoria, por melhores condições de trabalho e salário, surge uma nova identidade docente, porém essa luta se estende ao propósito de transformação social, a partir de solidariedade comum entre os professores e os operários (ARROYO, 1980).

A partir do surgimento da categoria dos “trabalhadores da educação”, parte desse processo de luta é a desconstrução da profissão docente por “vocação”. Essa idealiza  o da escolha da profissão como uma forma vocacional foi uma artimanha de convencimento para submeter professores a péssimas condições e remunerações salariais, implementando a ideia subliminar de se exercer sua profissão por amor, pois    sua vocação, pouca importa suas condições de trabalho, seu amor pela docência supera as dificuldades encontradas na sua profissão.

Um marco na luta pela classe dos trabalhadores da educação é o surgimento de associações de movimentos de educadores do final da década de 1970. A associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE) se concretizou como associação nacional em 1992, porém teve sua origem em 1980 na 1   Conferência Brasileira de Educação (CBE/PUC/SP) com a criação do Comit   Nacional Pr  -Formação do Educador.

A ANFOBE esteve presente com forte engajamento na proposição de um projeto de Lei de Diretrizes e Bases da Educação na década de 1990, porém a lei 0304/96 não contemplou seus apontamentos:

A lei n.9394/1996 não contemplou as anseios das entidades do campo educacional e de grande parte de educadores brasileiros do campo progressista, o que fez com que a luta intensificasse para coibir os ataques    formação de professores, ameaçada pela descaracterização e aligeiramento. (ANFOBE, 2023, p.2).

Além da ANFOPE, outras associações surgiram neste movimento de luta dos profissionais da educação, como por exemplo a Associação Nacional de Pós-Graduação e

Pesquisa em Educação⁴ (ANPED), que foi fundada em março de 1978. A ANPED se comprometeu com as principais lutas pela universalização e desenvolvimento da educação no país.

Insta rememorar, que escola é uma entidade social, intrinsecamente ligada à sociedade. Com base em uma teoria crítica educacional, é imperativo compreender a educação como algo que não pode ser dissociado de seus condicionantes sociais. Como indica Bourdieu (1986), a educação não é um sistema autônomo, mas está fortemente enraizada no campo social maior. Nessa visão, a complexidade das relações de trabalho se torna visível no contexto educacional, com motivação para os profissionais da educação.

Professores, especialistas e outros funcionários formam o tecido da escola, dando origem à ideia de “categorias dos trabalhadores da educação”. Segundo Cardoso (2023), essa categorização reflete as lutas institucionais ocorridas durante as reformas educacionais e alimenta a ação sindical desses trabalhadores, mesmo durante o período em que a sindicalização dos funcionários públicos foi proibida pelo regime militar (1964-1985).

No final da década de 70, o Brasil experimentou uma crise que provocou uma queda na remuneração dos professores. As reformas educacionais do regime militar levaram a um crescimento exponencial do número de professores na rede pública, mas as condições de trabalho permaneceram precárias e os intervalos dos professores com depreciação constante (CARDOSO, 2023). Em resposta a isso, os professores se mobilizaram de formas semelhantes aos operários, organizando greves e manifestações, como sugere Arroyo (1980).

Além disso, houve uma luta contínua contra a ideia de que o ensino é uma “vocação”, uma ideia que muitas vezes é usada para justificar baixas e más condições de trabalho. Cardoso (2023) argumenta que esse conceito de “vocação” foi usado para convencer os professores a aceitarem baixas remunerações e condições de trabalho precárias.

Na luta pela valorização da categoria dos trabalhadores da educação, as associações como a Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE) e a Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED) tiveram um papel significativo. Essas associações foram influentes na proposição de um projeto de Lei de

⁴Fundada em 16 de março de 1978, a ANPEd atua de forma decisiva e comprometida nas principais lutas pela universalização e desenvolvimento da educação no Brasil. Ao longo de sua trajetória, a Associação construiu e consolidou uma prática acadêmico-científica destacada e, nesse percurso, contribuiu para fomentar a investigação e para fortalecer a formação pós-graduada em educação, promovendo o debate entre seus pesquisadores, bem como o apoio aos programas de pós-graduação” (ANPED). Disponível em: <https://www.anped.org.br/>. Acesso em: 30 jun. 2023.

Diretrizes e Bases da Educação na década de 1990, embora nem todas as suas propostas tenham sido construídas na lei 9393/96 (ANFOPE, 2023).

O conceito de supervisão escolar e sua profissionalização progressiva não surge isolado, mas está atrelado à própria evolução da educação e das práticas pedagógicas ao longo da história. Isso demonstra que a supervisão educacional não é uma invenção moderna, mas uma prática que tem suas raízes na própria natureza da ação educacional. De fato, esta função de supervisora evoluiu ao longo da história, adaptando-se aos contextos sociais, culturais e psicológicos específicos (SAVIANI, 2002).

No entanto, a profissionalização da supervisão escolar é um fenômeno mais recente e está intimamente ligada ao desenvolvimento do sistema educacional moderno. Na Grécia Antiga, já era possível identificar uma figura de supervisor na forma do pedagogo, mas essa função era mais relacionada ao cuidado e orientação das crianças do que à supervisão no sentido que entendemos hoje (SAVIANI, 2002).

Com o tempo, e especialmente com a formalização do sistema educacional, a supervisão escolar começa a assumir funções mais específicas e estruturadas. No Brasil, uma ideia de supervisão escolar já estava presente desde a chegada dos padres Jesuítas e continua a se desenvolver ao longo dos séculos, adaptando-se às diferentes reformas educacionais e aos novos contextos político-administrativos (SAVIANI, 2002).

Assim, a supervisão escolar se profissionaliza com o objetivo de aprimorar o processo educacional, garantindo a regularidade e a qualidade do ensino (LIMA, 2005). Nesse sentido, o escolar supervisionado não é apenas uma função administrativa, mas também uma função pedagógica, dirigida para a melhoria da qualidade da educação.

Convém ressaltar, que a função supervisora evoluiu de uma prática espontânea e difusa para uma função profissionalizada, específica e estruturada, conforme o sistema educacional foi se desenvolvendo e se formalizando. Hoje, o supervisor escolar exerce um papel crucial na garantia da qualidade da educação, e continua a evoluir em resposta aos desafios e às necessidades do sistema educacional.

Essa luta pela valorização dos trabalhadores da educação é um testemunho da constante mudança e adaptação necessária na educação. A evolução do papel do supervisor escolar, que se discutirá na próxima seção, é um exemplo de como essas mudanças se manifestam na prática. Por meio de uma compreensão crítica e reflexiva, somos capazes de apreciar a complexidade e a interconexão dos problemas e desafios enfrentados pelos trabalhadores da educação.

2.2 Da função supervisora à profissionalização da supervisão escolar

Sobre a função supervisora, Folquié (1971) apud Saviani (2002, 14) define a supervisão como a “[...] ação de velar sobre alguma coisa ou sobre alguém a fim de assegurar a regularidade de seu funcionamento ou de seu comportamento”.

A ideia de supervisão surgiu antes da profissionalização. Ao analisar o histórico educacional, a função supervisora está presente desde a origem da ação educativa, assim como é abordado por Saviani (2002, p.14):

A função supervisora acompanha a ação educativa desde suas origens. Na medida em que essa função vai sendo explicitada, esboçando-se no espírito a ideia de supervisão, isto é, a representação mental da função supervisora, abre-se o caminho para, bem mais tarde, se colocar a questão da ação supervisora como profissão, isto é, como uma especialidade com contornos definidos implicando determinadas qualificações que exigem uma formação específica.

Nas comunidades primitivas, onde o tipo de produção era coletivo, e os seres humanos detinham sua subsistência da natureza e de forma comunitária, ou seja, antes mesmo do início da divisão de classes, a ação supervisora já estava presente (SAVIANI, 2002). Nessa organização de comunidade, a educação se dava de uma forma espontânea e indireta, relacionada com aspectos que envolviam a própria vida, por meio das relações e o ambiente. Assim, os adultos educavam orientando e protegendo as crianças pelo exemplo e pelas palavras, através de uma vigilância discreta.

Na Grécia Antiga, a função supervisora pode ser encontrada no pedagogo. Assim definido por Saviani (2002, p.16): “[...] etimologicamente significando aquele que conduz a criança ao local de aprendizagem”, que inicialmente era um escravo que cuidava da criança e a levava ao mestre que ministrava a lição. Mais adiante, o próprio educador se tornou pedagogo, por ser responsável pelo ensino e também por estar cuidando, controlando, vigiando, supervisionando tudo o que a criança executava.

Porém, ainda na Grécia Antiga, a função supervisora também se fazia presente na educação dos trabalhadores que eram os escravos, função exercida pelo capataz⁵. Assim como

⁵Significado da palavra CAPATAZ: substantivo masculino. Chefe de um grupo de trabalhadores, especialmente dos que realizam trabalhos braçais.

Aquele que é responsável pela administração de uma fazenda ou de uma propriedade situada na zona rural. [Por Extensão] Aquele em quem o chefe confia, como seu braço-direito, podendo exercer funções de subchefe. (DICIONÁRIO ONLINE DE PORTUGUÊS).

em Roma, pois o romano nobre vivia longe de suas propriedades e quem dirigia os escravos era o intendente. Sobre a educação dos escravos, Saviani (2002,p.17) discorre que “Assim, como escravos eram educados no trabalho, ao mesmo tempo para o trabalho e para a submissão, como ilustra a comédia de Plauto, Os cativo, onde os escravo intendente que haviam sido, até então, cidadãos”.

No Brasil, a ideia de supervisão escolar se fez presente já na chegada dos padres Jesuítas com o Plano RatioStudiorum, desde o início da organização das atividades escolares no Brasil. Conforme apontado por Saviani(2002), o Ratio denomina o “prefeito geral de estudos” que atuava como auxiliar do reitor. A esse profissional os alunos e professores deviam obediência. Saviani (2002, p. 21) ainda discorre sobre essa função supervisora:

Explicita-se, pois, no RatioStudiorum a idéia de supervisão educacional. Ou seja, a função supervisora é destacada (abstraída) das demais funções educativas e representava na mente com uma tarefa específica para a qual, em consequência, é destinado um agente, também específico, distinto do reitor e dos professores, denominado prefeito dos estudos. (Sic).

Na figura do “prefeito geral de estudos” a função supervisora está explícita, assim esse cargo surge para exercer funções específicas de supervisão escolar, o que difere das atribuições dos outros agentes educativos, como o professor e o reitor.

Ademais, com as Reformas Pombalinas e a expulsão dos padres jesuítas do Brasil, o plano geral de ensino foi extinto, o que originou as aulas régias, descaracterizando a função supervisora que estava concentrada no “prefeito dos estudos”. Porém, com a chegada da família real portuguesa, em 1808, a ação supervisora engloba novas funções, com aspectos político-administrativos, como preconiza Saviani (2002, p.22):

[...] a ideia de supervisão englobava os aspectos políticos administrativos (inspeção e direção) em nível de sistema concentrados na figura do diretor geral, e os aspectos de direção, coordenação e orientação do ensino, em nível local, a cargo dos comissários ou diretores dos estudos, os quais operavam por comissão do diretor geral dos estudos.

Contudo, com a independência do Brasil, as escolas de primeiras letras são instituídas com o “método de ensino mútuo”, assim a função de docência e de supervisão passa a ser exercida pelo professor (ZANELATTO; MARROCO, 2011). De acordo com Saviani (2002), o professor limitava-se à supervisão, assim durante as aulas os alunos eram organizados com carteiras escolares em círculos, tendo um monitor que ficava à frente de cada círculo, para tal papel era escolhido um aluno mais avançado. Ainda sobre tal função dos professores, Saviani

(2002, p.22) discorre que “[...] fora destas horas, os monitores recebiam, diretamente dos professores, uma instrução mais completa, e não era raro ver os mais inteligentes adquirirem a instrução primária superior”.

Todavia, em 1834 o ministro Chichorro da Gama afirma que as escolas de ensino mútuo não correspondem às expectativas e assim, através de relatório, ele defende a criação de Inspetor de Estudos. Saviani (2002, p. 23) apresenta o relatório do ministro:

(...) as escolas de ensino mútuo, por uma razão qualquer, não correspondem às nossas esperanças: eu me vejo obrigado a confirmar esta observação. O bem do serviço, Senhores, reclama imperiosamente a criação de um Inspetor de Estudos, ao menos na capital do Império. É uma coisa impraticável, em um país nascente, onde tudo está para ser criado, e com o péssimo sistema de administração que herdamos, que um ministro presida ele próprio aos exames, supervisione as escolas e entre em todos os detalhes.

Já em 1854, nas reformas Couto Ferraz, surge o inspetor geral com a função de “supervisionar, seja pessoalmente, seja por delegados ou pelos membros do Conselho Diretor, todas as escolas, colégios, casas de educação, estabelecimentos de instrução primária e secundária, públicos e particulares”(SAVIANI, 2002, p.23). Contudo, no início do período republicano, com a reforma da instrução pública de São Paulo, Casemiro dos Reis Filho diverge das funções burocráticas sobre as técnicas pedagógicas na função do inspetor de estudos e afirma, segundo Saviani (2002, p. 24), que “[...] burocratizar a ação educativa é fazer incidir sobre a rotina a preocupação do inspetor, que deveriam ser orientadores”. Porém, essa reforma não foi consolidada e assim a inspeção e a direção ficaram sob a incumbência do inspetor geral.

Todavia, diversos debates no fim do período monárquico giravam em torno de um objetivo em comum, que é a necessidade da organização do sistema nacional de educação, ou seja, todos os serviços de educação em uma coordenação nacional. Saviani (2002, p.28) aborda que:

Após a Revolução de 1930, toda essa mobilização ganha expressão nacional, passando a ser coordenada pelo poder central. Assim que as reformas Capanema, de 1942 a 1946, dão sequência, agora em âmbito nacional, ao processo de estruturação/reestruturação do ensino brasileiro que irá desembocar na Lei de diretrizes e bases da educação nacional promulgada em 20 de dezembro de 1961.

Com a organização do sistema nacional, havia a necessidade de criação de vários órgãos da educação brasileira, como Ministério da educação, secretarias estaduais, ministérios, delegacias, coordenações, assistência ao estudante, conselhos da educação e outros órgãos

originários da burocracia do sistema nacional de educação. Contudo se fez necessário formar agentes para lidar com a complexa burocracia oriunda de todo esse sistema educacional (SAVIANI, 2002).

Desde a década de 30, especialmente em 1931, com a reforma de Francisco Campos, algumas funções de supervisão já eram atribuídas à figura do inspetor escolar, como o acompanhamento pedagógico, mas, a priori, as atribuições que realmente eram direcionadas à inspeção escolar são as de aspectos administrativos e de fiscalização. Ademais, o fato se concretizou desde a criação da carreira do inspetor, com o Decreto Lei nº. 19890, que estabeleceu as normas de inspeção federal e organizou a estrutura do sistema de inspeção de escolas, que de acordo com o Artigo 56:

Incube ao inspetor inteirar-se por meio de visitas frequentes, da marcha do trabalho de sua seção, devendo para isso, por série e por disciplina: a) Assistir a lições de exposições e demonstração pelo menos uma vez por mês; b) Assistir igualmente, pelo menos uma vez por mês a aulas de exercícios escolares ou de trabalhos práticos dos alunos, cabendo-lhe designar quais destes devam ser arguidos e apreciar o critério de atribuição de notas; c) Acompanhar a realização das provas parciais, que só poderão ser realizadas sob sua imediata fiscalização, cabendo-lhe ainda aprovar ou modificar as questões a serem propostas; d) Assistir às provas finais, sendo-lhe facultado arguir e atribuir nota ao examinado. Parágrafo único. Dos trabalhos a que se refere este artigo, bem como do julgamento das provas parciais mencionadas no artigo 36 deverão ser feitos registros em livros adequados, de acordo com o estabelecido no regimento interno do Departamento Nacional de Ensino. (Sic). (CAVAGNARI, 2006, p.6).

Portanto, as funções fiscalizadoras estavam incumbidas desde o surgimento da função supervisora. Cabe aqui ressaltar, que a ideia de supervisão escolar surge se equiparando ao supervisor que atuava em meio às fábricas, ainda no século XIX, com o capitalismo e o foco do sistema produtivo para a produção em massa. Devido ao aumento do número de trabalhadores fez-se necessário o surgimento de uma figura que fiscalizasse a produção e que iria prezar pela disciplina dos operários (LEITE; ALMADA, 2019). No século XX, com o taylorismo e o fordismo, existiu a necessidade de racionar o trabalho dos operários, reduzir o tempo e aumentar o ritmo de produção. Contudo, segundo Leite e Almada (2019, p. 105), a figura do supervisor era “[...] o operário com maior dimensão intelectual e separação nítida entre elaboração e execução”.

Ainda na década de 30, surge o Estatuto das Universidades Brasileiras, através do Decreto nº19.851, de 11 de abril de 1931, que previa a implementar Faculdades de Educação, Ciências e Letras, que ao serem implementadas, prevaleceu outra denominação: Filosofia,

Ciências e Letras. No interior dessa faculdade surgiu o curso de Pedagogia, com a responsabilidade de formar pedagogos, que eram “técnicos da educação” e os professores das disciplinas específicas do Curso Normal (SAVIANI,2002). É importante destacar que nos “técnicos da educação” continha um sentido genérico e coincidia com o “pedagogo gerencialista”, fato que permaneceu até os anos 60.

Em relação ao surgimento das “habilitações”, é importante destacar que elas são oriundas do Parecer nº252, de 1969, que reformulou os cursos de Pedagogia no período militar, como destacado por Saviani (2002, p.29) “[...] já no período militar decorrente da ruptura política consumada com o golpe de 1964, buscou-se ajustar a educação à nova situação por intermédio de novas reformas de ensino”. Assim, a formação do supervisor surge em meio a esse ideário da pedagogia tecnicista, contendo objetivos políticos de controle e para atender as demandas de produtividade do capitalismo.

Com esta lei, o Parecer nº252, de 1969, o curso de Pedagogia foi organizado a partir das “habilitações”, com a intenção de especializar esse trabalhador da educação com as particularidades de uma função, assim substituindo o modelo anterior que formava o “técnico em educação” que possuía várias funções.

Assim, com esse parecer, surge a iniciativa da profissionalização do supervisor educacional, através de uma habilitação do curso de Pedagogia específica em supervisão. Sobre essa organização dos cursos de Pedagogia em habilitações, Saviani (2002, p. 29) discorre que:

O curso de pedagogia foi, então, organizado na forma de habilitações, que, após um núcleo comum centrado nas disciplinas de fundamento da educação, ministradas de forma bastante sumária, deveriam garantir uma formação diversificada numa função específica da ação educativa. Foram previstas quatro habilitações entradas nas áreas técnicas, individualizadas por função, a saber: administração, inspeção, supervisão, orientação; além disso, previu-se também, como uma habilitação passível de ser cursada concomitantemente com uma dentre aquelas da área técnicas, o magistério de disciplinas profissionalizantes dos cursos normais.

O contexto de profissionalização da supervisão escolar surge com o objetivo de planejar a ação docente, e para fiscalizar o cumprimento de tal planejamento, visando o controle e a produtividade nas escolas. Segundo Lima (2005, p. 69), “[...] a supervisão escolar passou a exercer, nos diversos sistemas educacionais das unidades federadas, a função de controlar a qualidade do ensino, bem como a de criar condições que promovessem sua real melhoria, ao mesmo tempo em que se exigia do supervisor uma formação em nível superior”.

Contudo, o modo taylorista de produção foi expandido a outros setores da sociedade, incluindo a educação, e o trabalho na escola foi fragmentado, propondo um segregamento

intelectual da ação educativa. Enfim, esse seria o objetivo principal das habilitações, “[...] formar os técnicos requeridos pelo processo de objetivação do trabalho pedagógico em vias de implementação” (SAVIANI, 2002, p.30). A partir das habilitações, a atividade de supervisão escolar foi reconhecida e assim iniciou seu processo de profissionalização nos sistemas de ensino.

Assim, surge a profissionalização da supervisão escolar, nesse contexto de profundas mudanças políticas e sociais e atrelada aos interesses do governo impositor, durante a ditadura militar e, portanto, indiferente às necessidades educacionais dos alunos e docentes.

2.3 A formação dos profissionais da educação e o impacto na carreira do supervisor escolar

A formação dos profissionais da educação perpassou influências políticas e econômicas ao longo da história brasileira. Assim, é importante fazer um breve histórico das legislações que regem a formação dos trabalhadores da educação.

Retomemos o Decreto nº 1190, de 1939, no qual os cursos de Pedagogia eram destinados à formação dos “técnicos da educação”, que assumiam funções administrativas e atuavam no planejamento de currículo, além de controle e avaliação dos alunos e docentes, porém, nesse contexto, os docentes eram formados no Curso Normal para atuarem como professores em turmas de escolas primárias.

Ademais, em 1939 havia uma concepção normativa denominada “esquema 3+1”, que determinava que o título de licenciatura era condicionado ao aluno cumprir três anos de bacharelado e só após este período ele poderia fazer um ano de licenciatura.

Seguindo este esquema, o curso de Pedagogia oferecia o título de bacharel, a quem cursasse três anos de estudos e conteúdo específicos da área, quais sejam fundamentos e teorias educacionais; e o título de licenciado que permitia atuar como professor, aos que, tendo concluído o bacharelado, cursasse mais um ano de estudos, dedicados à Didática e à Prática de Ensino. O então curso de Pedagogia dissociava o campo da ciência Pedagogia, do conteúdo da Didática, abordando-os em cursos distintos e tratando-os separadamente. Ressalta-se, ainda, que aos licenciados em Pedagogia também era concedido o registro para licenciar Matemática, História, Geografia e Estudos Sociais, no primeiro ciclo do ensino secundário. (BRASIL, 2005, p.3).

Assim, existia uma dicotomia entre a licenciatura e o bacharelado. O bacharelado formava os “técnicos em educação” e a licenciatura formava docentes para ministrar aulas em Matemática, História, Geografia e Estudos Sociais.

Em 1961, com a Lei de Diretrizes de Bases da Educação (LDB), foi estabelecida a formação de docentes para o ensino primário se faz em escola normal de grau ginásial⁶ por no mínimo quatro séries anuais, assim as escolas normais, de grau ginásial expediam o diploma de regente de ensino primário, e, as de grau colegial, o de professor primário (BRASIL, 1961).

Estabeleceu também, que os institutos de educação, além dos cursos de grau médio, ministrariam cursos de especialização, de administradores escolares e de aperfeiçoamento, abertos aos graduados em escolas normais de grau colegial:

Art. 53. A formação de docentes para o ensino primário far-se-á:

a) em escola normal de grau ginásial no mínimo de quatro séries anuais onde além das disciplinas obrigatórias do curso secundário ginásial será ministrada preparação pedagógica; em escola normal de grau colegial, de três séries anuais, no mínimo, em prosseguimento ao vetado grau ginásial.

Art. 54. As escolas normais, de grau ginásial expedirão o diploma de regente de ensino primário, e, as de grau colegial, o de professor primário.

Art. 55. Os institutos de educação além dos cursos de grau médio referidos no artigo 53, ministrarão cursos de especialização, de administradores escolares e de aperfeiçoamento, abertos aos graduados em escolas normais de grau colegial.

Art. 56. Os sistemas de ensino estabelecerão os limites dentro dos quais os regentes poderão exercer o magistério primário.

Art. 57. A formação de professores, orientadores e supervisores para as escolas rurais primárias poderão ser feita em estabelecimentos que lhes prescrevem a integração no meio.

Em suma, a LDB/1961, traz em seu artigo 52 que o ensino normal, que poderia ser oferecido em institutos de educação, teria como finalidade a formação tanto de professores como de orientadores, supervisores e administradores destinados ao ensino primário, porém, a formação de professores para o ensino médio seria realizada nas faculdades de filosofia, ciências e letras e a de professores das disciplinas específicas de ensino médio técnico em cursos especiais de educação técnica (BRASIL, 1961).

Mais adiante, em 1962 o Parecer CFE nº 292, previa formação em licenciatura com o estudo de Psicologia da Educação, Elementos de Administração Escolar, Didática e Prática de Ensino, porém ainda mantendo a dualidade entre bacharelado e licenciatura.

Na reformulação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) de 1971, houve uma modificação nas exigências para formação de professores e de especialistas. A redação traz no artigo 30 a exigência para o exercício do magistério “Exigir-se-á como formação mínima para o exercício do magistério: no ensino de 1º grau, da 1ª à 4ª séries, habilitação específica de 2º grau; no ensino de 1º grau, da 1ª à 8ª séries, habilitação específica de grau superior, ao nível de

⁶ Em 1961, o grau Ginásial correspondia aos quatro anos finais do Ensino Fundamental.

graduação, representada por licenciatura de 1º grau obtida em curso de curta duração” (BRASIL,1971).

Ademais, a reformulação da LDB, em 1971, traz a definição de outra função de apoio escolar, a “orientação educacional” a partir da redação do art.10 “Será instituída obrigatoriamente a Orientação Educacional, incluindo aconselhamento vocacional, em cooperação com os professores, a família e a comunidade” (BRASIL,1971).

A redação da lei também determina que a formação de especialistas em educação como supervisor, inspetor, administrador e orientador seja realizada com o curso de graduação, com duração curta ou plena, ou curso de pós-graduação (BRASIL, 1971).

Na década de 1990, iniciam reformas educacionais orientadas pela busca de justiça social, destacando exigências do aumento da equidade social, universalização do ensino fundamental e a ampliação de acesso ao ensino médio (OLIVEIRA; ASSUNÇÃO, 2009).

De acordo com os autores,

As reformas educacionais que o Brasil passou a viver a partir dos anos de 1990 ocorrem em um contexto de reforma do Estado em que novas formas de gestão públicas são adotadas. A descentralização administrativa e financeira passa a ser imperativo na gestão pública, o que resulta em maior desregulamentação e no repasse de obrigações e responsabilidades do âmbito central para o local. Essas reformas trazem uma nova regulação educativa caracterizada pela centralidade atribuída à gestão escolar. (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, P.351).

Assim, as escolas começam a se organizar para aumentar o atendimento, com ampliação das matrículas. A descentralização administrativa chega ao âmbito dos docentes, embalada como gestão democrática nas escolas públicas, e assim passam a ter responsabilidades de participação nos planejamentos e tomadas de decisões da gestão escolar, através da participação em conselhos escolares e equivalentes, como exigido no artigo 14 da Lei 9394/96 Lei de Diretrizes e Bases da Educação.

Além disso, as demandas em âmbito social invadem os prédios escolares, e os profissionais da educação se deparam com situações que ultrapassam os muros da escola, assim “[...] a democratização do acesso à escola dá-se ao custo da massificação do ensino” (ASSUNÇÃO; OLIVEIRA, 2009, P.351).

Com a Constituição Federal de 1988, a LDB anterior foi considerada obsoleta, porém somente em 1996 a nova lei foi concluída. A lei 9394/96 foi sancionada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso e pelo ministro da Educação, Paulo Renato. Embasada no princípio do direito universal à educação para todos, trouxe várias mudanças, como a

inclusão da educação infantil e o aumento da carga horária para 800h e 200 dias letivos (CHAVES, 2021).

No âmbito da formação dos profissionais da educação, a lei determina a formação dos docentes para atuar na Educação Básica em curso de nível superior, porém formação em magistério nível médio para a docência na educação infantil e as quatro primeiras séries do ensino fundamental. Sobre a formação dos especialistas da educação, a lei afirma que dar-se-á em curso superior de Pedagogia ou pós-graduação, redação presente no artigo 64:

A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional (BRASIL, 1996).

A LDB enfatiza a importância da formação em pedagogia, tanto em nível de graduação quanto de pós-graduação, para esses papéis. Ao mesmo tempo, a lei garante que haja uma “base comum nacional” na formação desses profissionais, assegurando um certo grau de uniformidade nos currículos de formação em todo país, Esta base comum nacional é um conjunto de conhecimentos, competências e habilidades que todos os alunos devem adquirir e desenvolver ao longo da educação básica.

O parecer nº 05/2005 do Conselho Nacional de Educação e a resolução nº 01/2006 estabeleceram as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de Graduação em Pedagogia, contendo como uma das principais modificações a extinção das habilitações profissionais dos cursos de Pedagogia. Porém, no artigo 14, a lei permite que o profissional formado em Pedagogia possa atuar na administração, supervisão e orientação escolar.

Na lei 9394/96 coloca-se como pré-requisito para os cargos de supervisão escolar a experiência docente:

Mais adiante, no art. 67, a Lei coloca a experiência docente como pré-requisito a quaisquer outras funções de magistério. Emerge, portanto, novo perfil de profissional de supervisão pedagógica, responsável pelo “controle necessário” do trabalho educacional, capaz de fazer da supervisão uma prática de constante debate e avaliação em torno da concretização de projeto educacional que atenda às necessidades da comunidade. (ALMADA; LEITE, p. 106).

É importante destacar, que as mudanças na formação dos especialistas em educação retomam a ideia de uma formação genérica, um multiprofissional que atenda a demanda do capitalismo. Portanto, há um acúmulo de funções do especialista da educação

(supervisor/orientador), pois além da incumbência sob o controle do trabalho educativo, esse profissional deve estar atento às necessidades da comunidade, tornando-se responsável pela relação escola-família:

O supervisor escolar é o especialista em torno do qual se concentra o foco principal da polêmica sobre a especialização em educação. Embora as propostas e os modelos existentes relutem quase sempre em admitir, a supervisão da educação caracteriza-se basicamente como uma tentativa de exercer alguma espécie de controle sobre as diferentes instâncias e circunstâncias em que o processo educacional se desenvolve. Ligando-se a questão do controle, a supervisão da educação lega-se consequentemente, ao centro nervoso da sociedade capitalista. (SILVA JUNIOR, 1984, p.21).

A partir dessas mudanças no cenário nacional, na organização administrativa e pedagógica, e na formação do especialista da educação como um todo, os estados e as prefeituras se organizaram e fizeram suas alterações em seus planos de cargos e carreiras, assim como na prefeitura de Uberlândia.

CAPÍTULO 3: A REESTRUTURAÇÃO DO CARGO DO ANALISTA PEDAGÓGICO NA REDE MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO EM UBERLÂNDIA

3.1 O especialista educacional na rede municipal de ensino: supervisor escolar e orientador educacional

Para conceituar o atual cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de Uberlândia, é necessário retomar as definições de outras nomenclaturas relacionadas aos especialistas da educação, como supervisor escolar, orientador educacional e coordenador pedagógico.

Como já foi abordado, o contexto da profissionalização da supervisão escolar é o controle do trabalho docente. Além disso, a própria origem etimológica da palavra supervisionar reafirma essa intencionalidade: “SUPERVISAR= dirigir ou orientar em plano superior, superintender, supervisionar” (FEREIRA, 1993, p.520). Assim, a ação supervisora se identifica em seu próprio nome, e encontra sua atribuição na própria identidade (RANGEL, 2002).

Contudo, no final dos anos 80 ao final dos anos 90, em diversos estados e nas escolas, não persistia apenas um nome, mas todo um conjunto de termos para identificar a ação supervisora nas instituições, assim “[...] incluem-se nessa terminologia as expressões supervisão, supervisão educacional, supervisão escolar, supervisão pedagógica, orientação pedagógica, coordenação, coordenação pedagógica, coordenação de turno, coordenação de área ou disciplina” (RANGEL, 2002, p.75).

Em se tratando do lócus da pesquisa, em 1993 o município de Uberlândia publicou a, em 12 de janeiro, a lei complementar nº49, ou seja, o “Estatuto e o Plano de Carreira do Magistério Público de Uberlândia”. Nesse documento, o quadro do magistério era dividido entre as seguintes carreiras: Professor, Especialista de Educação, Inspetor de escola municipal, Vice-administrador⁷ de escola Municipal e Administrador⁸ de Escola Municipal. Ademais, o Plano de Carreiras abordava, dentro da carreira, Especialistas da Educação, o cargo de Supervisor Escolar e Orientador Educacional, com atribuições distintas entre os dois cargos:

II - Dos Especialistas de Educação:

- a) Do Supervisor Escolar: no âmbito do Sistema, da escola ou de áreas curriculares, a supervisão do processo didático em seu triplice aspecto de planejamento, controle e avaliação.

⁷ No ano de 2001, lei Complementar nº 265 altera essa nomenclatura para Vice-Diretor de Escola Municipal.

⁸ No ano de 2001, lei Complementar nº 265 altera essa nomenclatura para Diretor de Escola Municipal.

b) Do Orientador Educacional: elaboração do Plano de Ação Global da escola; desempenho de atividades de Orientação Educacional, integrado aos demais especialistas da escola; acompanhamento diário do processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar através de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais. (UBERLÂNDIA, 1993, p.3).

Assim, nesse plano de carreira do município de Uberlândia, as funções do supervisor escolar são distintas do orientador educacional. O supervisor escolar se torna o responsável imediato pela supervisão do processo didático, utilizando a tríplece “planejamento, controle e avaliação”, reafirmando a função de controlar o trabalho docente e o processo didático-pedagógico oriundo do surgimento da ação supervisora. Já o orientador educacional fica a cargo das atividades de orientação, acompanhamento diário do processo didático-pedagógico, de aconselhamentos e encaminhamentos.

Quadro 1 – Especialista da educação

PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO 1993	
ESPECIALISTA DA EDUCAÇÃO	
Supervisor Escolar	Orientador Educacional
Investidura no cargo por Concurso público.	Investidura no cargo por Concurso público.
Função de controle	Função de orientação educacional
Atribuição de supervisionar o processo didático em seu tríplece aspecto de planejamento, controle e avaliação	Atribuição de elaborar o Plano de Ação Global da escola; além de acompanhar diariamente o processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar através de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais.
Carga horária semanal de 40 horas, podendo ser reduzida para 20 horas, com redução de 50% na remuneração.	Carga horária semanal de 40 horas, podendo ser reduzida para 20 horas, com redução de 50% na remuneração.

Fonte: Elaborado pela autora.

Ainda de acordo com o Plano de carreira, de 1993, o ingresso cargo de orientação educacional e supervisão escolar se dava “mediante nomeação, em caráter efetivo, após

aprovação em Concurso Público de Provas e Títulos” (PLANO DE CARREIRA, 1993, p. 2), e a carga horária desses cargos eram de 40 horas semanais, podendo ser reduzida a 20 horas semanais, porém a remuneração seria reduzida a 50%.

No artigo 11, a redação da lei reafirmava a distinção entre as funções exercidas pelos dois cargos, até mesmo nas provas que seriam realizadas nos concursos públicos “as provas do concurso para os cargos de especialistas de educação versarão sobre as atribuições específicas a serem exercidas: I-pelo supervisor Escolar, nos dois graus de ensino;II- pelo Orientador Educacional, nos dois graus de ensino” (PLANO DE CARREIRAS, 1993, 4).

É importante destacar, que em 1993, o cargo de inspetor escolar não se enquadrava no grupo dos especialistas da educação e era um cargo comissionado a ser ocupado por candidato aprovado em processo seletivo.

Porém, em 1995, a Lei Complementar nº 120 altera o plano de carreiras para incluir o inspetor escolar no grupo dos Especialistas da Educação:

II - Dos Especialistas de Educação:

- a) Do Supervisor Escolar: no âmbito do Sistema, da escola ou de áreas curriculares, a supervisão do processo didático em seu triplice aspecto de planejamento, controle e avaliação;
- b) Do Orientador Educacional: elaboração do Plano de Ação Global da escola desempenho de atividades de Orientação Educacional, integrado aos demais Especialistas da escola; acompanhamento diário do processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar através de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais;
- c) Do Inspetor Escolar: a inspeção, que compreende a orientação, assistência e o controle em geral do processo administrativo das escolas, e do seu processo pedagógico. (LEI COMPLEMENTAR Nº 120, DE 19 DE JULHO DE 1995, p.01).

A função do inspetor escolar também estava relacionada ao “controle”, porém de forma geral tanto dos processos administrativos como dos pedagógicos das instituições escolares, e diferente do supervisor escolar, que permaneceria em apenas uma unidade educacional, o inspetor exercia a função de controle sob várias instituições.

Contudo, essa redação do plano de cargos e carreiras passou por algumas modificações nos anos de 2001 e 2003, até ser revogada em 2004. É importante destacar que as mudanças no cenário educacional nacional, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação(LDB), em 1996, influenciaram diretamente as legislações educacionais municipais, incluindo os Planos de Cargos e Carreiras dos servidores, assim como abordado no artigo 67 da LDB:

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. § 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. § 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (BRASIL, 1996).

Assim, em 2004 a Lei Complementar nº 347 revoga o Plano de Carreira do Magistério de 1993, e dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores da educação do município de Uberlândia, dividindo os cargos do Magistério em duas carreiras: Professor e Especialista de Educação. Sobre a carreira dos Especialistas de Educação, a lei afirmava que era “[...] constituída dos profissionais que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de docência, incluídas as de direção escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação escolar” (PLANO DE CARGOS E CARREIRAS, 2004, p.3).

Entre as mudanças estava a carga horária dos Especialistas de Educação, que foi estabelecida em 20 horas semanais. O anexo VIII do plano abordava a descrição e as atribuições dos cargos, nele o orientador educacional e o supervisor escolar tinham funções distintas e mais descritas e pontuadas que no Plano de Carreiras de 1993. Em cada cargo, eram pontuadas as descrições sintéticas e as atribuições típicas.

Quadro 2 – Descrição das funções de Orientador e Supervisor escolar

DESCRIÇÃO SINTÉTICA	
Orientador Educacional	Supervisor Escolar
Compreende os cargos que se destinam a executar atividades de Orientação Educacional , integrado aos demais especialistas do município, fornecendo assistência aos educandos , ordenando e integrando os elementos que exercem influência em sua formação, aconselhando e auxiliando os alunos na solução de problemas pessoais , para possibilitar-lhes o desenvolvimento intelectual e a formação integral de sua personalidade.	Compreende os cargos que se destinam a executar atividades de Supervisão Escolar , no ensino de primeiro e segundo graus e pré escolar, planejando, supervisionando, avaliando e reformulando o processo ensino aprendizagem, traçando metas, estabelecendo normas, orientando e inspecionando o cumprimento das mesmas e criando ou modificando processos educativos, em estreita articulação com os demais componentes do sistema educacional, para impulsionar a educação integral dos alunos.

Fonte: Elaborado pela autora.

As descrições sintéticas do cargo de Orientador Educacional, presentes no Plano de Carreiras de 2004, reafirmam a função de orientação, assistência aos alunos, aconselhamento e até mesmo auxílio nas soluções de problemas pessoais. Contudo, diferentemente das descrições de orientador educacional, as descrições sintéticas do supervisor escolar foram estabelecidas como supervisão, planejamento, avaliação e reformulação do processo educativo, além de ser o responsável por estabelecer normas e inspecionar o cumprimento das mesmas.

Rangel (2002), ao descrever as terminologias oriundas da ação supervisora, incluindo a orientação pedagógica, alerta sobre a importância do significado do nome e do significante da ação. Ao definir a Orientação Educacional, a autora supracitada aponta que a orientação pedagógica é parcialmente determinada uma das atividades supervisoras:

Orientação pedagógica designa, parcialmente, uma das atividades supervisoras. A orientação que se faz pelo estudado supervisor, dos docentes, dos setores especializados- propicia a reflexão teórica sobre a prática e as trocas de experiências, a observação e análise de problemas e soluções comuns, acompanhamento, leitura e debate de estudos e pesquisas sobre a prática pedagógica; a orientação é procedimento natural, consequente ao “olhar sobre”, com atenção a perceber e estimular o aproveitamento dos elos articuladores das atividades pedagógicas. (RANGEL, 2002, p. 76).

Por mais que no Plano de Carreiras, de 2014, haja as descrições sintéticas dos dois cargos indicam a integração e articulação com os demais componentes do sistema educacional, e essa divisão dos Especialistas em Educação em Orientador Educacional e Supervisor Escolar

não deixa de contemplar uma segregação, em que um agente atua aconselhando e orientando a comunidade escolar e o outro atua regendo normas e controlando o trabalho pedagógico.

Ademais, os requisitos para investidura nos cargos de especialista em educação eram graduação plena em pedagogia com habilitação em Supervisão escolar (para o cargo de Supervisor Escolar), ou habilitação em orientação educacional (para o cargo de Orientador Educacional), a licenciatura plena em outra área do conhecimento também era aceita, porém atendendo os mesmos critérios de habilitação descritos acima.

Tal segregação entre a ação de orientar e a supervisionar deriva das formações dos profissionais da educação dos cursos de licenciatura em Pedagogia, que habilitavam, ao final do curso, para orientação, supervisão ou inspeção escolar. Como já abordado no capítulo anterior, tal divisão nas habilitações perpetuou até a publicação da Lei, no ano de 2006, que estabeleceu as Diretrizes Curriculares.

Quadro 3 – Habilitação para os cargos

REQUISITOS PARA PROVIMENTO	
Orientador Educacional	Supervisor Escolar
Graduação plena em pedagogia com habilitação em Orientação Educacional, ou Licenciatura Plena em qualquer área do conhecimento com Especialização em Orientação Educacional, além de experiência docente mínima de seis meses adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.	Graduação plena em pedagogia com habilitação em Supervisão Escolar, ou Licenciatura Plena em qualquer área do conhecimento com Especialização em Supervisão Escolar, além de experiência docente mínima de seis meses adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino público ou privado.

Fonte: Elaborado pela autora.

Além das descrições sintéticas e das exigências para investidura, o Plano de Carreiras de 2004 também trazia o que era denominado como Atribuições Típicas para cada cargo.

Quadro 4 – Atribuições dos cargos

ATRIBUIÇÕES TÍPICAS
Orientador Educacional
- Elaborar o Plano de Ação Global da Escola; - Acompanhar diariamente o processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar através de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais; - Realizar estudos e pesquisas, utilizando documentação científica e outras fontes de informação, constatando resultados e métodos utilizados e testando novos métodos para aperfeiçoamento da orientação educacional; - Colaborar na fase de elaboração do currículo pleno da escola, opinando sobre suas implicações no processo de orientação educacional, a fim de contribuir para o planejamento eficaz do sistema de ensino; - Aplicar processos de caracterização da clientela escolar, utilizando testes pedagógicos e outras técnicas especiais, para obter um perfil completo da personalidade de cada educando e da sua atuação no meio em que vive; - Organizar e reunir informações dos alunos, de caráter físico, psicológico, escolar, socioeconômico e outras, para facilitar a identificação de interesses, aptidões e comportamentos de cada aluno e a resolução de seus problemas; - Coordenar o processo de desenvolvimento de aptidões e interesses dos educandos, elaborando planos de estudo, orientando-os sobre o uso eficaz da biblioteca da escola e estimulando-os no novo exercício de atividades recreativas e desportivas, para aprimorar suas qualidades de reflexão e integração social; - Ensejar aos educandos a aquisição de conhecimentos sobre profissões, informando-os acerca de ocupações existentes no país, requisitos para ingresso na força de trabalho e sobre salários ou levando-os a conhecerem pessoalmente estes dados, para possibilitar a descoberta de aptidões, inclinações, traços de personalidade relacionados à vida profissional, bem como de suas limitações e orientá-los na escolha de uma ocupação; - Auxiliar na resolução de problemas individuais dos alunos, aconselhando-os sobre a conduta ser seguida ou encaminhando ao especialista os casos que exigem assistência especial, a fim de contribuir para o ajustamento dos mesmos ao meio em que vivem; - Promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com os pais, professores de outras comunidades, para possibilitar a utilização de todos os meios capazes de realizar a educação integral dos alunos; - Participar do processo de avaliação escolar e recuperação de alunos, examinando as causas de eventuais fracassos, para aconselhar a aplicação de métodos mais adequados.

Fonte: Elaborado pela autora.

As atribuições típicas do Orientador Educacional estão relacionadas, em sua maioria, aos alunos e a relação escola-família e comunidade, entre elas estão a de participar do processo de avaliação escolar e recuperação dos alunos, a promoção da integração escola-família-comunidade, o auxílio na resolução de problemas individuais e a coordenação no processo de aptidão dos alunos.

Porém, as atribuições do supervisor escolar estão relacionadas ao corpo docente, reafirmando o caráter fiscalizador do cargo, como a supervisão do processo didático sob o

aspecto de controle, planejamento e avaliação. Ademais, também é possível analisar o controle sob o trabalho docente quando o Plano de Cargos e Carreiras (2004) aborda, entre as funções do supervisor escolar a elaboração de currículos, planos de cursos e programas, e o estabelecimento de normas e diretrizes gerais e específicas; além da função de “[...] supervisionar a aplicação de currículos, planos e programas, promovendo a inspeção de unidades escolares, acompanhando e controlando o desempenho dos seus componentes e zelando pelo cumprimento de normas e diretrizes para assegurar a regularidade e eficácia do processo educativo” (UBERLÂNDIA, 2004), o que reafirma a objetivação do trabalho docente e perda de sua autonomia didática e pedagógica.

Quadro 5 – Atribuições típicas

ATRIBUIÇÕES TÍPICAS
Supervisor Escolar
- Supervisionar todo o processo didático, em seu triplice aspecto de planejamento, controle e avaliação, no âmbito do sistema, da escola ou de áreas curriculares; - Desenvolver pesquisas de campo, promovendo visitas, consultas e debates de sentido sócio-econômico-educativo, para certificar-se dos recursos, problemas da área educacional sob sua responsabilidade; - Elaborar currículos, planos de cursos e programas, estabelecendo normas e diretrizes gerais e específicas com base nas pesquisas efetuadas, e com a colaboração de outros especialistas de ensino, para assegurar ao sistema educacional, conteúdos autênticos e definidos, em termos de qualidade e rendimento; - Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, assessorando-o técnica e pedagogicamente, para incentivar-lhe a criatividade, o espírito de autocrítica, o espírito de equipe e a busca do aperfeiçoamento; - Supervisionar a aplicação de currículos, planos e programas, promovendo a inspeção de unidades escolares, acompanhando e controlando o desempenho dos seus componentes e zelando pelo cumprimento de normas e diretrizes para assegurar a regularidade e eficácia do processo educativo; - Avaliar o processo ensino-aprendizado, examinando relatórios ou participando de conselhos de classe, para aferir a validade dos métodos de ensino empregados.

Fonte: Elaborado pela autora.

O plano de Cargos e Carreiras do ano de 2004 perpetuou até 2014, ano que foi estabelecida a lei nº 11.967, a qual dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da rede pública municipal de ensino de Uberlândia. Essa legislação ainda está em vigor e foi um marco na carreira dos profissionais da educação no município.

Avaliar avanços e retrocessos na aplicação da Lei nº11.967 que instituiu o Plano de Carreira dos Servidores da Educação da rede pública municipal de Uberlândia é uma tarefa complexa que requer um exame cuidadoso da legislação em si e de sua implementação ao longo dos anos.

Em termos de avanços, um plano de carreira bem estruturado pode contribuir para a atração e retenção de profissionais qualificados no sistema educacional, fornecendo um caminho claro para o desenvolvimento profissional e a progressão na carreira. Além disso, pode melhorar a motivação e o comprometimento dos educadores, ao assegurar que seu trabalho seja reconhecido e recompensado adequadamente.

Por outro lado, os possíveis retrocessos podem surgir se o plano de carreira não for adequadamente financiado ou implementado, ou se não refletir adequadamente as necessidades e realidades dos profissionais da educação. Além disso, é crucial que o plano de carreira esteja alinhado com os objetivos mais amplos de melhoria da qualidade da educação. Se não houver uma correspondência clara entre os critérios de progressão na carreira e as metas de desempenho educacional, pode haver um desalinhamento entre o que é recompensado e o que é mais benéfico para os alunos e o sistema educacional como um todo.

3.2 As mutações na carreira do especialista em educação a partir dos Planos de Cargos e Carreiras de 2014 a 2019

É importante destacar, que a partir do novo Plano de Cargos e Carreiras de 2014, o município tentava se adequar à Resolução nº 1, de 15 de maio de 2006, que instituiu as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia.

Antecedente a tal legislação, o supervisor escolar ou o orientador educacional era formado a partir das habilitações. Porém, depois da legislação citada, o profissional da educação formado nos cursos de pedagogia passa a ser um educador mais genérico, com habilidades para exercer a docência na educação infantil e no ensino fundamental e exercer cargos relacionados à gestão educacional, como supervisão, orientação, inspeção, gestão e administração.

Ademais, essa mudança na formação dos profissionais da educação tem relação com a função política exercida pelo supervisor escolar. Sobre tal fato, Saviani (2002, p.33) discorre:

A par desses questionamentos referentes à função política do supervisor, que se ocultava sob a ênfase em seu caráter técnico, desenvolveu-se, também, a crítica no que refere à especificidade das habilitações, de modo geral, e da supervisão em particular. O argumento levantado foi o de que as habilitações pedagógicas careciam de especificidade tanto em termos teóricos como em

termos práticos. Em termos teóricos porque não disponham de um corpo próprio de conceitos, sendo, por exemplo, a chamada teoria da supervisão, um arranjo de conceitos que integravam as áreas básicas como Sociologia da Educação, Filosofia da Educação, Psicologia da Educação, História da Educação ou Didática.

As antigas habilitações exigidas aos especialistas da educação estavam relacionadas a um caráter técnico da função dos supervisores escolares e assim, ao habilitar esse profissional, conteúdos importantes relacionados à função política não eram abordados, como Sociologia da Educação, Filosofia da Educação, Psicologia da Educação, História da Educação e Didática.

Assim, quando esse profissional assume uma função mais técnica, ele serve mais ao interesse da classe dominante (SAVIANI, 2002). Contudo, sua preocupação está em exercer o controle sob os professores e dos processos educacionais, controle que parte da função técnica do cargo de supervisor. Entretanto, “[...] se os supervisores quiseram se colocar a serviço não dos interesses dominantes, das elites, do empresariamento, mas dos interesses dominados, da população, do operariado em geral, então, nesse caso, eles necessitam assumir o seu papel político de modo explícito” (SAVIANI, 2002, p.32).

Além disso, as mudanças da lei 11.967, do plano de Cargos e Carreiras de 2014, já buscavam essa adequação ao novo cenário de formação dos profissionais da educação. Assim, nessa redação da lei, além do antigo cargo de Especialista da Educação orientador e supervisor, presentes no plano de Cargos e Carreiras de 2004, foi incluído também o cargo de Pedagogo.

Contudo, apesar de não extinguir os cargos de Orientador Educacional e Supervisor Escolar, a redação da lei, dentro das atribuições do cargo, no anexo IV, aborda as mesmas atribuições nos dois cargos, porém repetindo-as.

Quadro 6 – Atribuições do cargo de pedagogo/especialista de educação especialidade orientador educacional – Plano de Cargos e Carreiras de 2014

PLANO DE CARGOS E CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UBERLÂNDIA (2014)
CARGO: PEDAGOGO CARGO: ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIDADE: ORIENTADOR EDUCACIONAL
-Coordenar a elaboração coletiva e acompanhar a efetivação do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar, avaliando e reelaborando-o periodicamente, alinhando-o às políticas públicas de educação; -Elaborar e implementar, juntamente com a equipe pedagógica da instituição, seu Plano de

Ação, tendo como referência as diretrizes para o trabalho dos pedagogos na Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia; - Elaborar e implementar, juntamente com a equipe pedagógica da instituição, seu Plano de Ação, tendo como referência as diretrizes para o trabalho dos Especialistas de Educação na Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia; (Redação dada pela Lei nº 12.050/2014) - Acompanhar diariamente o processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar por meio de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais; - Planejar e replanejar situações didático-pedagógicas a partir das dificuldades identificadas nas avaliações, visando à aprendizagem qualitativa dos alunos; - Proceder à análise dos dados do aproveitamento escolar, de forma a desencadear um processo de avaliação e reflexão sobre esses dados, junto à comunidade escolar, com vistas a promover a aprendizagem de todos os alunos; - Propiciar aos educandos a aquisição de conhecimentos sobre diversas profissões, de interesse dos mesmos, informando-os acerca de ocupações existentes no país, requisitos para ingresso nos diversos tipos de trabalho e sobre remunerações, ou levando-os a conhecerem pessoalmente estes dados, para possibilitar-lhes escolhas na vida profissional; - Auxiliar na resolução de problemas dos alunos, aconselhando-os sobre suas condutas ou encaminhando ao especialista os casos que exigem assistência especial; - Promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com os pais, professores, para possibilitar a utilização de todos os meios capazes de realizar a educação integral dos alunos; - Coordenar e acompanhar o processo de avaliação no contexto escolar, identificando casos que necessitam de intervenção pedagógica; - Coordenar, acompanhar, orientar e avaliar a efetivação do processo didático-pedagógico; - Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, assessorando-o técnica e pedagogicamente, para incentivar-lhe a criatividade, o espírito de autocritica, o espírito de equipe e a busca do aperfeiçoamento; - Auxiliar o processo de elaboração dos Planos de Trabalho do Docente, promovendo a melhor utilização de todos os espaços da instituição, como salas de aula, biblioteca, laboratórios, quadra, pátio, dentre outros;

- Promover a construção de estratégias pedagógicas para a superação de todas as formas de discriminação, preconceito e exclusão social; - Desenvolver a formação continuada *in loco*, promovendo e coordenando reuniões pedagógicas e grupos de estudo para reflexão e aprofundamento de temas relativos à prática pedagógica, visando à elaboração de propostas de intervenção para a qualidade do ensino; - Subsidiar o aprimoramento teórico-metodológico do coletivo de profissionais do estabelecimento de ensino, promovendo estudos sistemáticos, pesquisas, trocas de experiências, debates, oficinas pedagógicas; - Coordenar e participar de Conselhos de Classe, juntamente com os outros membros da Equipe Pedagógica, discutindo as situações de aprendizagem de todos os alunos e buscando estratégias para sua melhoria; - Identificar junto aos professores, alunos que tenham dificuldades e/ou necessidades de atendimentos especializados, encaminhando-os sempre que necessário; - Promover reuniões junto aos profissionais de serviço especializado e de apoio escolar, que atendem alunos com necessidades educativas especiais ou alunos com dificuldades de aprendizagem, visando ao intercâmbio de informações, à troca de experiências e à articulação do trabalho pedagógico entre Educação Especial e Ensino Regular; - Auxiliar na promoção das relações interpessoais no ambiente de trabalho com colegas, alunos, pais e demais segmentos da comunidade escolar; - Assessorar o gestor da escola nos aspectos pedagógicos, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação de atividades que buscam a integração entre a escola-comunidade, bem como entre a escola e outras instituições afins; - Executar outras atribuições da mesma natureza e responsabilidade.

Fonte: elaborado pela autora.

Quadro 7 – Atribuições do cargo de pedagogo/especialista de educação especialidade supervisor escolar – Plano de Cargos e Carreiras de 2014

PLANO DE CARGOS E CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UBERLÂNDIA (2014)
CARGO: PEDAGOGO CARGO: ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO
ESPECIALIDADE: SUPERVISOR ESCOLAR
-Coordenar a elaboração coletiva e acompanhar a efetivação do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar, avaliando e reelaborando-o periodicamente, alinhando-o às políticas públicas de educação; - Elaborar e implementar, juntamente com a equipe pedagógica da instituição, seu Plano de Ação, tendo como referência as diretrizes para o trabalho dos pedagogos na Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia; - Acompanhar diariamente o processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar por meio de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais; - Planejar e replanejar situações didático-pedagógicas a partir das dificuldades identificadas nas avaliações, visando à aprendizagem qualitativa dos alunos; - Proceder à análise dos dados do aproveitamento escolar, de forma a desencadear um processo de avaliação e reflexão sobre esses dados, junto à comunidade escolar, com vistas a promover a aprendizagem de todos os alunos; - Propiciar aos educandos a aquisição de conhecimentos sobre diversas profissões, de interesse dos mesmos, informando-os acerca de ocupações existentes no país, requisitos para ingresso nos diversos tipos de trabalho e sobre remunerações, ou levando-os a conhecerem pessoalmente estes dados, para possibilitar-lhes escolhas na vida profissional; - Auxiliar na resolução de problemas dos alunos, aconselhando-os sobre suas condutas ou encaminhando ao especialista os casos que exigem assistência especial; - Promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com os pais, professores, para possibilitar a utilização de todos os meios capazes de realizar a educação integral dos alunos; - Coordenar e acompanhar o processo de avaliação no contexto escolar, identificando casos que necessitam de intervenção pedagógica; - Coordenar, acompanhar, orientar e avaliar a efetivação do processo didático-pedagógico; - Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, assessorando-o técnica e pedagogicamente, para incentivar-lhe a criatividade, o espírito de autocrítica, o espírito de equipe e a busca do aperfeiçoamento; - Auxiliar o processo de elaboração dos Planos de Trabalho do Docente, promovendo a melhor utilização de todos os espaços da instituição, como salas de aula, biblioteca, laboratórios, quadra, pátio, dentre outros; - Promover a construção de estratégias pedagógicas para a superação de todas as formas de discriminação, preconceito e exclusão social; - Desenvolver a formação continuada <i>in loco</i>, promovendo e coordenando reuniões pedagógicas e grupos de estudo para reflexão e aprofundamento de temas relativos à prática pedagógica, visando à elaboração de propostas de intervenção para a qualidade do ensino; - Subsidiar o aprimoramento teórico-metodológico do coletivo de profissionais do estabelecimento de ensino, promovendo estudos sistemáticos, pesquisas, trocas de experiências, debates, oficinas pedagógicas; - Coordenar e participar de Conselhos de Classe, juntamente com os outros membros da Equipe Pedagógica, discutindo as situações de aprendizagem de todos os alunos e buscando estratégias para

sua melhoria; - Identificar junto aos professores, alunos que tenham dificuldades e/ou necessidades de atendimentos especializados, encaminhando-os sempre que necessário; - Promover reuniões junto aos profissionais de serviço especializado e de apoio escolar, que atendem alunos com necessidades educacionais especiais ou alunos com dificuldades de aprendizagem, visando ao intercâmbio de informações, à troca de experiências e à articulação do trabalho pedagógico entre Educação Especial e Ensino Regular; - Auxiliar na promoção das relações interpessoais no ambiente de trabalho com colegas, alunos, pais e demais segmentos da comunidade escolar; - Assessorar o gestor da escola nos aspectos pedagógicos, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação de atividades que buscam a integração entre a escola-comunidade, bem como entre a escola e outras instituições afins; - Executar outras atribuições da mesma natureza e responsabilidade.

Fonte: elaborado pela autora.

Assim, a função genérica desse profissional foi iniciada com nomenclaturas distintas, porém com funções iguais, funções estas que contemplam a ação de coordenação, orientação e supervisão. Assim, a função política, outrora idealizada ao sonhar com a formação de um educador/pedagogo em sua totalidade, equivocadamente, ao ser traduzida apenas em técnicas/funções a mais a um único profissional, introduz um processo de acúmulo de funções ao Especialista da Educação.

Com o Plano de Cargos e Carreiras de 2014, houve uma mudança significativa nos cargos que compreendiam o quadro da educação, que passou a ser composto por Educador Infantil, Instrutor de Língua de Sinais, Intérprete de Língua de Sinais, Professor I, Professor II, Professor Auxiliar de Educação Infantil, Pedagogo e Especialista de Educação.

Porém, no ano de 2019 surge a Lei complementar 661 que altera a Lei 11.967 e dispõe sobre o plano de cargos e carreiras dos servidores do quadro da educação da rede pública municipal de ensino de Uberlândia. Entre os impactos causados pelo novo Plano de Carreira está a extinção de vários cargos do quadro da educação e a criação de vários outros.

Quadro 8 – Comparativo entre os cargos dos servidores da educação entre a redação 2014 e a de 2019/ Plano de Cargos e Carreiras do município

PLANO DE CARREIRAS DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO REDAÇÃO 2014	PLANO DE CARREIRAS DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO COM A LEI COMPLEMENTAR 661/2019
I-Educador Infantil, II-Instrutor de Língua de Sinais, III-Interprete de Língua de Sinais, IV-Professor I, V-Professor II, VI-Professor Auxiliar de Educação Infantil VII-Pedagogo, VIII-Especialista de Educação.	I - Instrutor de língua de sinais e intérprete de língua de sinais II - Educador Infantil III-Profissional de Apoio Escolar IV-Professor V- Intérprete Educacional VI - Analista Pedagógico e Inspetor Escolar

Fonte: elaborado pela autora.

3.3 As especificidades do cargo do Analista Pedagógico na rede municipal de ensino

A principal mudança da nova legislação é a extinção do cargo de Especialista da Educação e Pedagogo para a criação de um novo cargo, o cargo de Analista Pedagógico.

O artigo 33-k da Lei 661/19 discorre o seguinte: “Ficam transformadas as especificidades de Orientador Educacional e Supervisor Escolar no cargo de provimento efetivo de Analista Pedagógico, nos termos do anexo III desta lei, e atribuições constantes no Anexo IV desta Lei”. Assim, a precarização do trabalho do analista pedagógico, em decorrência da sobrecarga de trabalho, se intensifica e já está explícita nesse artigo, ao acumular as funções de dois cargos em apenas um profissional.

No ano de 2019, com a lei complementar 661, que altera a Lei 11.967 e dispõe sobre o plano de cargos e carreiras dos servidores do quadro da educação da rede pública municipal de ensino de Uberlândia, o cargo de analista pedagógico surge substituindo o especialista em educação (supervisor escolar e orientador pedagógico).

No anexo IV do Plano de Cargos e Carreiras encontramos as descrições e atribuições do cargo de Analista Pedagógico, cuja lista de atribuições é exorbitante.

Quadro 9 - Descrições e atribuições do cargo de Analista Pedagógico

ANALISTA PEDAGÓGICO ATRIBUIÇÕES
Coordenar, assessorar e intervir pedagogicamente junto às unidades escolares desenvolvendo atividades voltadas para os alunos, professores e comunidade escolar; Coordenar a elaboração coletiva e acompanhar a efetivação do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar, avaliando e reelaborando-o periodicamente, alinhando-o às políticas públicas de educação; Elaborar e implementar, juntamente com a equipe pedagógica da instituição, seu Plano de Ação, tendo como referência as diretrizes para o trabalho dos pedagogos na Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia; Acompanhar diariamente o processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar por meio de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários, a outros profissionais; Planejar situações didático-pedagógicas a partir das dificuldades identificadas nas avaliações, visando à aprendizagem qualitativa dos alunos; Proceder à análise dos dados do aproveitamento escolar, de forma a desencadear um processo de avaliação e reflexão sobre esses dados, junto à comunidade escolar, com vistas a promover a aprendizagem de todos os alunos; Propiciar aos educandos a aquisição de conhecimentos sobre diversas profissões, de interesse dos mesmos, informando-os acerca de ocupações existentes no país, requisitos para ingresso nos diversos tipos de trabalho e sobre remunerações, ou levando-os a conhecerem pessoalmente estes dados, para possibilitar-lhes escolhas na vida profissional; Auxiliar na resolução de problemas dos alunos, aconselhando-os sobre suas condutas ou encaminhando ao especialista os casos que exigem atendimento especial; Promover a integração escola-família-comunidade, organizando reuniões com os pais, professores, para possibilitar a utilização de todos os meios capazes de realizar a educação integral dos alunos; Coordenar e acompanhar o processo de avaliação no contexto escolar, identificando casos que necessitam de intervenção pedagógica; Coordenar, acompanhar, orientar e avaliar a efetivação do processo didático-pedagógico; Orientar o corpo docente no desenvolvimento de suas potencialidades profissionais, assessorando-o técnica e pedagogicamente, para incentivo a criatividade, o espírito de autocrítica, o espírito de equipe e a busca do aperfeiçoamento; Auxiliar o processo de elaboração dos Planos de Trabalho do professor, promovendo a melhor utilização de todos os espaços da instituição, como salas de aula, biblioteca, laboratórios, quadra, pátio, dentre outros; Promover a construção de estratégias pedagógicas para a superação de todas as formas de discriminação, preconceito e exclusão social;

Desenvolver a formação continuada in loco, promovendo e coordenando reuniões pedagógicas e grupos de estudo para reflexão e aprofundamento de temas relativos à prática pedagógica, visando à elaboração de propostas de intervenção para a qualidade do ensino;

Subsidiar o aprimoramento teórico-metodológico do coletivo de profissionais do estabelecimento de ensino, promovendo estudos sistemáticos, pesquisas, trocas de experiências, debates, oficinas pedagógicas;

Coordenar e participar de Conselhos de Classe, juntamente com os outros membros da Equipe Pedagógica, discutindo as situações de aprendizagem de todos os alunos e buscando estratégias para sua melhoria;

Identificar junto aos professores, alunos que tenham dificuldades e/ou necessidades de atendimentos especializados, encaminhando-os sempre que necessário;

Promover reuniões junto aos profissionais de serviço especializado e de apoio escolar, que atendem alunos com necessidades educativas especiais ou alunos com dificuldades de aprendizagem, visando ao intercâmbio de informações, à troca de experiências e à articulação do trabalho pedagógico entre Educação Especial e Ensino Regular;

Auxiliar na promoção das relações interpessoais no ambiente de trabalho com colegas, alunos, pais e demais segmentos da comunidade escolar;

Assessorar o gestor da escola nos aspectos pedagógicos, na elaboração, no desenvolvimento e na avaliação de atividades que buscam a integração entre a escola-comunidade, bem como entre a escola e outras instituições afins;

Participar de eventos e cursos formação continuada;

Participar das atividades administrativas, de controle e de apoio referentes à sua área de atuação;

Participar das atividades de treinamento e aperfeiçoamento de pessoal técnico e auxiliar, realizando-as em serviço ou ministrando aulas e palestras, a fim de contribuir para o desenvolvimento qualitativo dos recursos humanos em sua área de atuação;

Participar de grupos de trabalho e/ou reuniões com unidades da Prefeitura e outras entidades públicas e particulares, realizando estudos, emitindo pareceres ou fazendo exposições sobre situações e/ou problemas identificados, opinando, oferecendo sugestões, revisando e discutindo trabalhos técnico-científicos, para fins de formulação de diretrizes, planos e programas de trabalho afetos ao Município;

Executar outras tarefas da mesma natureza ou nível de complexidade associadas ao seu cargo ou ambiente organizacional.

Fonte: elaborado pela autora.

Estão presentes na extensa lista de atribuições do Analista Pedagógico atividades relacionadas à coordenação do trabalho pedagógico. De acordo com Vasconcellos (2019, pág.125), a coordenação pedagógica “[...] envolve questões de currículo, construção de conhecimento, aprendizagem, relações interpessoais, ética, disciplina, avaliação da aprendizagem, relacionamento com a comunidade, recursos didáticos, relações de poder, projeto educativo”.

Além das funções relacionadas à coordenação pedagógica, também estão presentes nas atribuições dos analistas pedagógicos a orientação educacional, capacitação profissional, assessoria aos gestores, participação de grupos de trabalho com unidades da Prefeitura, atividades administrativas de controle e apoio, bem como a incumbência de acompanhar e coordenar os processos de avaliação e planejamentos entre várias outras atividades. Assim, diante de tantas atribuições e com o acúmulo de funções, os analistas pedagógicos se sentem exaustos e sobrecarregados por não conseguirem atender todas as demandas, fato esse que lhes causam a sensação de serem bombeiros para apagar incêndios.

Além disso, a previsão do quantitativo de profissionais para atender à demanda das escolas municipais é muito escassa.

Figura 1 - Quantitativo de profissionais para atender à demanda das escolas municipais

Nível de Qualificação	Cargo anterior	Nº de vagas	Grupo Ocupacional	Nº de vagas extintas por esta Lei	Nº de vagas criadas	Nº de vagas 1*	Cargo	Nº de vagas 2*
K	Especialista de Educação	571	Especialista de Educação				Analista Pedagógico	518

Fonte: Uberlândia (2019).

1* Vagas distribuídas conforme grupos ocupacionais equivalentes e respectivos cargos

2* Número total de vagas (disponíveis e ocupadas) por cargo existente (inclui o número de vagas dos cargos equivalentes da Lei Complementar nº 347, de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações) (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

No anexo VIII do Plano de Cargos e carreiras há um quadro demonstrativo de vagas dos cargos, nele podemos analisar que anterior ao surgimento do cargo de analista pedagógico havia uma previsão de vagas para cargos equivalentes de 571 profissionais, porém com o cargo de analista pedagógico esse quantitativo diminui para 518 profissionais.

De acordo com os dados do Inep (ANDRADE, 2019), em 2018 a rede municipal de Uberlândia contabilizou 121 escolas e 3126 professores. Portanto, apenas os 518 analistas pedagógicos previstos no Plano de Cargos e Carreiras de 2019, distribuídos entre as 121 escolas, não seriam suficientes para exercer todas as atribuições citadas para atender o total de 3126 professores.

É importante ressaltar, que o analista pedagógico surge no cenário municipal como um profissional generalista na área da coordenação pedagógica, como resultado da junção dos cargos anteriores como supervisor escolar e orientador educacional.

Havia um sonho generalizado que esse profissional poderia exercer o caráter político e pedagógico do cargo ao ser mais generalista, pois assim seu trabalho não seria segregado e ele teria visão do todo, que envolve a coordenação escolar, porém a partir da análise do Plano de Cargos e Carreiras, dizer que essa ilusão se concretizou é uma falácia, pois o que há é uma intensificação do trabalho a partir da soma das atribuições de dois profissionais em apenas um, além da previsão escassa de profissionais para atender uma grande demanda de escolas, professores e alunos. Portanto a precarização está posta no trabalho do analista pedagógico, com sobrecarga de função e atribuições, a partir do proposto pela Lei Complementar nº661/2019.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa acadêmica proporcionou uma análise profunda da reestruturação do cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de ensino de Uberlândia, evidenciando como essa mudança impactou a intensificação do trabalho desses profissionais. Durante as últimas décadas, com as alterações legislativas implementadas desde 2004, observamos que os desafios enfrentados por esses profissionais têm aumentado consideravelmente, afetando tanto a qualidade da educação quanto o bem-estar desses indivíduos.

Nosso objetivo principal foi entender como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) e as Diretrizes Nacionais Curriculares para o curso de Pedagogia influenciaram a estruturação do cargo de Analista Pedagógico. Examinamos a dialética entre trabalho e educação, a emergência da profissionalização da supervisão escolar e como se transformou esse papel no cenário nacional. Também avaliamos a eficácia dos planos de carreira e cargos no setor educacional, com foco em valorizar e proporcionar um ambiente de trabalho produtivo para os profissionais da educação.

A conduta do cargo do Analista Pedagógico na rede municipal de educação em Uberlândia demonstra a dinâmica dos papéis educacionais ao longo do tempo. Originalmente, essa função era dividida entre Supervisor Escolar e Orientador Educacional, cada um com suas próprias responsabilidades e atribuições dentro do ambiente escolar. Este cenário mudou significativamente em 2004, quando o Plano de Carreiras incluiu os Especialistas de Educação, reunindo esses papéis sob um único título.

Por meio da implementação desse Plano, em 2014, tem-se um marco importante na carreira dos profissionais da educação em Uberlândia, e traz desafios inerentes à avaliação dos avanços e retrocessos desta legislação para os Analistas Pedagógicos. É crucial considerar tanto os impactos na qualidade da educação quanto no bem-estar dos profissionais envolvidos, com uma abordagem contínua na criação de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

É importante reconhecer que a evolução da função do Analista Pedagógico reflete as mudanças no campo educacional nacional e o esforço de agregar mais funções políticas a esse profissional tornando-o um profissional mais generalista no campo da coordenação escolar em detrimento da função principal da supervisão escolar, que é a supervisão do trabalho docente. No entanto, existe a possibilidade de retrocessos, pois o plano de carreiras atual não contempla um aumento de profissionais para atender a alta demanda das escolas do município, além de ter adicionado uma quantidade exacerbada de funções a um único profissional, ou seja, não refletir as necessidades e realidades dos profissionais da educação.

Entretanto, avaliar avanços e retrocessos na aplicação desta lei é uma tarefa complexa que requer uma análise cuidadosa. É crucial considerar os impactos tanto na qualidade da educação quanto no bem-estar dos profissionais envolvidos. É atender que as políticas de cumprir de cargas e planos de carreira na educação estivessem determinados com o objetivo primordial de aprimorar o aprendizado dos alunos e proporcionar um ambiente de trabalho saudável e produtivo para os profissionais da educação.

Além disso, as mudanças da lei 11.967, do plano de Cargos e Carreiras de 2014, já buscavam essa adequação ao novo cenário de formação dos profissionais da educação. Assim, nessa redação da lei, além do antigo cargo de Especialista da Educação orientador e supervisor, presentes no plano de Cargos e Carreiras de 2004, foi incluído também o cargo de Pedagogo. Contudo, apesar de não extinguir os cargos de Orientador Educacional e Supervisor Escolar, a redação da lei, dentro das atribuições do cargo, no anexo IV, aborda as mesmas atribuições nos dois cargos, porém repetindo-as.

Assim, a função genérica desse profissional foi iniciada com nomenclaturas distintas, porém com funções iguais, funções estas que contemplam a ação de coordenação, orientação e supervisão. Assim, a função política, outrora idealizada ao sonhar com a formação de um educador/pedagogo em sua totalidade, equivocadamente, ao ser traduzida apenas em técnicas/funções a mais a um único profissional, introduz um processo de acúmulo de funções ao Especialista da Educação.

Com o Plano de Cargos e Carreiras de 2014, houve uma mudança significativa nos cargos que compreendiam o quadro da educação, que passou a ser composto por Educador Infantil, Instrutor de Língua de Sinais, Intérprete de Língua de Sinais, Professor I, Professor II, Professor Auxiliar de Educação Infantil, Pedagogo e Especialista de Educação

A entrada em vigor da Lei Complementar nº 661/2019 trouxe consigo novas alterações. Observe-se a extensão de diversas cargas do quadro da educação e a criação de vários outros, com a carga de Analista Pedagógico surgindo para substituir as posições antigas de Especialista da Educação (Supervisor Escolar e Orientador Educacional).

Com esta transformação, o Analista Pedagógico se tornou um profissional generalista na área da coordenação pedagógica. No entanto, observou-se que a inclusão de uma extensa lista de atribuições no papel do Analista Pedagógico, combinada com uma previsão escassa de profissionais para atender uma grande demanda de escolas e professores, resultou em uma intensificação do trabalho e uma sobrecarga de funções. De forma geral, identificamos três fases principais na evolução do papel do Analista Pedagógico em Uberlândia:

2004: O Plano de Carreiras de 2004 reuniu os papéis de Supervisor Escolar e Orientador Educacional sob o título de Especialista de Educação. Este foi um marco na maneira como a educação era conduzida em Uberlândia, embora tenha persistido o risco de segregação e divisão de funções.

2014: A Lei nº 11.967 instituiu o Plano de Carreira dos Servidores da Educação, que ainda está em vigor e representa um marco importante para os profissionais da educação. No entanto, uma análise é necessária para avaliar os resultados e retrocessos na aplicação desta lei.

2019: A Lei complementar 661 alterou a Lei 11.967 e absorveu o cargo de Analista Pedagógico. Essa carga combinou as responsabilidades de Orientador Educacional e Supervisor Escolar, resultou em uma extensa lista de atribuições e sobrecarga de funções, levando a uma sobrecarga de trabalho para esses profissionais.

Em tese, esta pesquisa destaca que, apesar das melhorias legislativas e de carreira observadas ao longo das últimas décadas, o desafio contínuo de garantir uma distribuição adequada de responsabilidades e recursos entre os Analistas Pedagógicos continua. Para melhorar a qualidade da educação e o bem-estar dos profissionais, é essencial continuar avaliando e adaptando as políticas e práticas para atender às necessidades dos alunos e dos profissionais da educação. O estudo destaca a necessidade de uma análise cuidadosa e contínua desses processos e suas profissionais para a função do Analista Pedagógico.

Assim, há que pensar e avaliar as condições do ofício e precariedade do trabalho do Analista pedagógico, de acordo com as possibilidades da legislação educacional brasileira e as condições socioeconômicas do país. Para tanto, é preciso lutar por uma revisão da distribuição de tarefas desse profissional, posto que a Base Nacional Comum Curricular (BNCC) estabelece direitos de aprendizagem e desenvolvimento a serem garantidos aos estudantes por meio de competências e habilidades. Uma possibilidade seria direcionar esforços para que os Analistas Pedagógicos atuem fortemente na implementação da BNCC nas escolas, enquanto outras tarefas são redistribuídas de acordo com as capacidades de outros profissionais da educação.

Um segundo ponto a se destacar, é o aumento de recursos e suporte com mais investimento na educação, além de ser uma exigência da Constituição Federal, pode ter um impacto significativo no sistema educacional. A implementação de mais vagas em concursos se torna uma pauta importante para os Analistas Pedagógicos e que poderia ser viabilizada por meio de aumentos de investimentos em educação, que poderiam ser obtidos por meio de um reajuste na alocação de verbas públicas.

Em outra linha de raciocínio, cabe buscar mais desenvolvimento profissional contínuo, também com vistas a utilizar a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB),

queestabelece que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios organizem sistemas de ensino de forma para assegurar aos profissionais da educação a formação inicial e continuada. Com isso, a promoção de formações continuadas poderia ser uma política pública integrada, financiada por recursos governamentais, que poderia beneficiar diretamente os Analistas Pedagógicos.

À guisa de sugestões para trabalhos futuros, esta pesquisa pode ser expandida de várias maneiras para uma compreensão mais aprofundada do papel dos Analistas Pedagógicos. Em um primeiro plano, sugere-se um estudo comparativo entre diferentes regiões do Brasil, avaliando as possíveis variações na carga de trabalho desses profissionais e como isso se correlaciona com o desempenho dos estudantes e o financiamento educacional.

Outra vertente seria realizar um estudo longitudinal poderia trazer maiores informações sobre as mudanças no papel dos Analistas Pedagógicos ao longo do tempo e seus impactos no desempenho e satisfação profissional. Estudos de caso detalhados poderiam ajudar a identificar práticas bem-sucedidas, enquanto a investigação do impacto da formação continuada na eficácia dos Analistas Pedagógicos poderia fornecer direcionamento para o desenvolvimento profissional.

Isto posto, este estudo proporcionou uma análise profunda da reestruturação do cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de ensino de Uberlândia, evidenciando as transformações e desafios que esses profissionais têm enfrentado ao longo das últimas décadas. A atenção foi especialmente voltada para as mudanças legislativas implementadas desde 2004 e seus impactos tanto na qualidade da educação quanto no bem-estar desses profissionais. Por fim, vale ressaltar que é importante que quaisquer alterações no papel dos Analistas Pedagógicos sejam feitas em consulta com os profissionais da área e outros interessados, de modo a garantir que as mudanças sejam aceitas e práticas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Jacqueline de. **Trabalho e educação**: Um estudo sobre o adoecimento dos docentes contratados na Educação Básica Municipal em Uberlândia-MG: 2010-2018 [recurso eletrônico], 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/27837>. Acesso em: 27 jul.2023.
- ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?**:ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade no mundo do trabalho. 15ª edição. São Paulo: Cortez, 2011.
- ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARROYO, M.G. Operários e educadores se identificam: que rumos tomará a educação brasileira? **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 2, n. 5, p. 5-23, jan. 1980.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL PELA FORMAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO – ANFOPE. Histórico, 2023. Disponível em: <https://www.anfope.org.br/historico/>. Acesso em:27 jul.2023.
- ASSUNÇÃO, A, Á; OLIVEIRA, D, A. Intensificação do trabalho e saúde dos professores. *Educação & Sociedade*, Volume: 30, Número: 107, 2009.
<https://doi.org/10.1590/S0101-73302009000200003>
- BRASIL. **Lei nº 4.024**, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em www.fc.unesp.br/~lizanata/LDB%204024-61.
- BRASIL. **Parecer CNE/CP nº5/2005**. Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia. Brasília: MEC, 2005.
- BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**.Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília: MEC, 1996.
- BRAVERMAN, H. **Trabalho Monopolista**: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1980.
- CAPATAZ. Dicionário online de português. Disponível em: <https://www.dicio.com.br/->. Acesso em: 23 jul. 2023.
- CARDOSO, M. E. Trabalhadores da educação. **Gestrado verbetes**, UFMG. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/trabalhadores-da-educacao/>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- CAVAGNARI, L. **O diretor e a Constituição das equipes pedagógicas das primeiras escolas normais na região dos Campos Gerais/Paraná**. Disponível em www.histedbr.fae.unicamp.br. Acesso em: 30 dez. 2006.
- FERREIRA, N. S. C. **Supervisão educacional para uma escola de qualidade**. São Paulo: Cortez, 2002.

FREITAS, L. C. Três Teses sobre as reformas empresariais da educação: perdendo a ingenuidade. **Cad. CEDES**, vol 36, no.99. Campinas: mai/ago, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/CC0101-32622016160502>. Acesso em: 10 set. 2022.

GENTILI, P. O que há de novo nas novas formas de exclusão na educação? **Revista Educação e Realidade**. jan./jun, 1995.

<https://doi.org/10.1590/CC0101-32622016160502>

HARVEY, D. **O enigma do capital**: e as crises do capitalismo. São Paulo, SP:Boitempo, 2011.

HARVEY, D. **O Neoliberalismo**: história e implicações. São Paulo: Edições Loyola, 2008

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 1992.

HILL, D. O neoliberalismo global, a resistência e a deformação da educação. **Currículo sem fronteiras**, v.3, n.2, p24-59, jul/dez, 2003.

HUTTON, W. **The World We're In**. London: Little, Brown, 2001.

LAKATOS, E. M; MARCONI. M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LEITE, A. A.; ALMADA, C. P. A continuidade da ação educativa: o supervisor escolar como articulador do processo pedagógico. In: Ferreira, Gabriela Rossetti (Org) et al. **Educação: Políticas, estrutura e organização**. Ponta Grossa: Atena Editora, 2019.

<https://doi.org/10.22533/at.ed.97519290413>

CHAVES, L. Q. L. Um breve comparativo entre as LDBs. **Revista Educação Pública**, v. 21, nº 29, 3 de agosto de 2021. Disponível em:

<https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/21/29/um-breve-comparativo-entre-as-ldbs>
Acesso em: 10 maio 2023.

LIMA, E. Um olhar sobre a supervisão. In: RANGEL, Mary (org.). **Supervisão pedagógica: princípios e práticas**. 8ª. ed. Campinas: Papirus, 2005.

MARROCO; M. A. P.; ZANELATO; E. Supervisão Escolar: Um Olhar Para O Contexto Histórico Brasileiro. **Revista Partes**: 2011. Disponível em:

<https://www.partes.com.br/2011/09/05/supervisao-escolar-um-olhar-para-o-contexto-historico-brasileiro>. Acesso em: 10 set. 2022.

MARX, K. **O Capital. Livro 1**. São Paulo: Boitempo. 2010.

MARX, K. **Manuscritos Econômicos e Filosóficos**. São Paulo: Boitempo. 2011.

MÉSZÁROS, I. **A Educação para além do capital**. São Paulo: Boitempo, 2008.

PREVITALI, F.S; FAGIANE, C.C. Trabalho e educação na nova ordem capitalista: inovação técnica, qualificação e precarização. **Revista HISTEDBR Online**, Campinas, nº65, p.58-72, out 2015.

<https://doi.org/10.20396/rho.v15i65.8642696>

RANGEL, M. Supervisão: do sonho à ação-uma prática em transformação. *In*: FERREIRA, NauraSyriaCarapeto (Org.) et al., **Supervisão educacional para uma escola de qualidade**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SAVIANI, D. **Escola e democracia**: teorias da educação, curvatura da vara, onde teses sobre educação e política. 32 ed. Campinas: Autores Associados, 1999.

SAVIANI, D. **Pedagogia histórico-crítica**: primeiras aproximações. Ed.rev. Campinas: Autores Associados, 2011.

SAVIANI, D. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação** v. 12 n. 34 jan./abr. 2007.
<https://doi.org/10.1590/S1413-24782007000100012>

SAVIANI, D. A supervisão educacional em perspectiva histórica: da função à profissão pela mediação da ideia. *In*: FERREIRA, NauraSyriaCarapeto (Org.) et al., **Supervisão educacional para uma escola de qualidade**. 3. ed. São Paulo: cortez, 2002.

SILVA JUNIOR, Celestino Alves. **Supervisão em educação**: do autoritarismo ingênuo à vontade coletiva, 1984.

SOCIALIST WORKER BRAZIL: a country dididedbetwrnrichandpoor. SocialistWorker, 2 Noverber, 2002.

UBERLÂNDIA. **Lei Complementar Nº 120**, Altera a Lei Complementar Nº 049, de 12 de Janeiro de 1993, que dispõe sobre O Estatuto E O Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Uberlândia. 1995. Disponível em: <http://leismunicipa.is/pteco>. Acesso em: 10 set. 2022.

UBERLÂNDIA. **Lei Complementar Nº 347**, Dispõe sobre o Plano De Cargos, Carreira E Remuneração Dos Servidores Da Educação Do Município De Uberlândia e revoga a Lei Complementar nº 049, de 12 de janeiro de 1993 e suas alterações posteriores, 2004. Disponível em: <http://leismunicipa.is/apoft>. Acesso em: 10 set. 2022.

UBERLÂNDIA. **Lei Complementar nº 49**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Uberlândia. 1993. Disponível em: <http://leismunicipa.is/cdtop>. Acesso em: 10 set. 2022.

VASCONCELLOS, Celso dos S. **Coordenação do trabalho pedagógico: do projeto político-pedagógico ao cotidiano da sala de aula**. 16.ed. São Paulo: Cortez, 2019.

ANEXO I

MEMORIAL

Ao pensar nos motivos que levaram à escolha deste tema de pesquisa, faço uma reflexão sobre minha trajetória pessoal, profissional e acadêmica, relatada nas linhas que se seguem.

Venho de uma família de professoras (mãe, tias, primas) que escolheram essa profissão por amor, porém demonstravam insatisfação e cansaço exaustivo à medida que os anos se passavam, no decorrer da carreira docente. Mesmo assim, desde criança eu já demonstrava que queria seguir esse caminho, pois acompanhava minha mãe no trabalho, ajudando-a a selecionar materiais para suas aulas e a auxiliava para tentar diminuir a sobrecarga de trabalho, que ela trazia da escola para casa.

Por outro lado, meu pai sempre demonstrou dificuldades de se encaixar no mercado de trabalho. Na maioria de seus empregos ele permanecia por apenas 2 a 3 meses. Já adolescente, tivemos uma conversa franca que jamais esqueci. Perguntei a ele qual era a dificuldade de se manter empregado. E, ao ser questionado, meu pai demonstrou profunda tristeza. Seus discursos em relação às suas experiências profissionais eram sempre semelhantes. Dizia ele que a loja, o supermercado, a gráfica e outros locais em que trabalhou podavam sua criatividade e que a repetição de tarefas (como por exemplo, todos os dias empacotar compras, ligar para os clientes oferecendo os mesmos produtos, etc.) lhe causava tédio.

Enquanto a dificuldade do meu pai, de se encaixar no mercado de trabalho, era motivo de chacota para alguns, em mim gerava tristeza e até certa curiosidade. Hoje, como pesquisadora na linha de trabalho e sociedade, percebo que o trabalho alienado e a segregação entre trabalho intelectual e manual causavam um estranhamento em meu pai. Assim como afirma Marx nos Manuscritos econômico-filosóficos:

Primeiro, o que trabalho é externo ao trabalhador, isto é, não pertence ao seu ser, que ele não se afirma, portanto, em seu trabalho, mas nega-se nele, que não se sente bem, mas infelizmente, que não desenvolve nenhuma energia física e espiritual livre, mas mortifica sua *physis* e arruína o seu espírito. [...] O trabalho externo, o trabalho no qual o homem se exterioriza, é um trabalho de autosacrifício, de mortificação. Finalmente, a externalidade do trabalho aparece ao trabalhador como se o trabalho não fosse seu próprio, mas de um outro, como se o trabalho não lhe pertencesse, como se ele no trabalho não pertencesse a si mesmo, mas a um outro. (MARX, 2011, p.82-83).

Contudo, a partir das experiências do meu pai, realizando empregos estranhados e precarizados, eu estava determinada a trabalhar em um ambiente que fosse familiar para mim e

que poderia trazer realização pessoal, além de profissional. Assim, quando pensava em um local para realizar um ofício, só conseguia me imaginar em uma escola. Apesar das pontuações de minha mãe sobre a precariedade do trabalho docente, insisti em minha escolha, e quando chegou o momento de optar por um curso na faculdade, resolvi fazer pedagogia.

Iniciei o curso de Pedagogia na Faculdade Pitágoras, em 2009, como bolsista do PROUNI e logo me apaixonei pela disciplina de Sociologia da Educação, ministrada pela professora Cláudia Guerra, que me inspirava com seu senso crítico em relação à sociedade.

No segundo ano, comecei a trabalhar em uma escola privada de educação infantil, e lá tive meu primeiro choque de realidade, pois a prática daquela instituição se distinguia grandemente da teoria da faculdade. Lembro que atribuíram a mim todas as funções de professora, porém com a remuneração de meio salário mínimo, pois ainda não era formada. Após trabalhar nesta instituição, tive experiências em mais duas escolas nessa modalidade, e todas que passei, só reafirmavam minha decepção.

No final do segundo ano letivo, engravidei do meu primeiro filho, minha gravidez era de risco, e assim precisei afastar-me da faculdade. Como já estava desgastada e decepcionada com a área da educação, decidi trancar a matrícula do curso. Após o nascimento do meu filho, voltei ao mercado de trabalho como vendedora em um telemarketing, sem intenção de retorno ao campo educacional.

Contudo, em 2013 surgiu um processo seletivo simplificado da prefeitura municipal de Uberlândia para contrato de trabalho temporário de Educadora Infantil, exigindo apenas ensino médio. Assim, interessei-me em participar do certame, principalmente pela carga horária e pelo salário oferecidos pela vaga. Passei no processo seletivo e comecei a trabalhar em uma Escola de Educação Infantil da rede Municipal de Uberlândia(EMEI).

Assim que retornei à área da educação, senti muita vontade de retomar os estudos, porém com filho pequeno e trabalhando, escolhi o curso Educação a Distância – EaD- da UNIUBE para terminar o ensino superior em pedagogia.

Estava esperançosa sobre a área educacional, visava passar em um processo seletivo para professora assim que finalizasse o curso. Porém, aspirava muito por um concurso público, pois ao final de todos os anos letivos eu precisava lidar com a incerteza de estar empregada ou não, tal como a ansiedade em ter que passar por outra seleção, pois meu contrato de trabalho era apenas anual.

Mesmo distante da pesquisa acadêmica, sempre sonhei com o mestrado acadêmico. Meu olhar crítico, que surgiu com minha experiência nas escolas em que trabalhei, despertava em mim um interesse genuíno por pesquisas na área da educação.

Em meados de 2015, finalizei meu curso de pedagogia e comecei um estudo árduo para passar em um possível concurso público. Em 2016, passei em outro processo seletivo e pela primeira vez comecei a trabalhar como docente de educação infantil. Em 2018, ao surgir outro certame para área da educação, dediquei-me aos estudos para conquistar uma vaga de supervisora escolar, e assim comecei minha carreira nessa área de atuação. Somente em 2019 participei, com êxito, do concurso público da Prefeitura Municipal de Uberlândia (PMU) para o cargo de Analista Pedagógico (atual nomenclatura do cargo de supervisor escolar), e assim me efetivei e estou nesse cargo até os dias atuais.

Durante toda minha experiência na área da educação, foi notória a precariedade a que os servidores da educação são submetidos, e ao perceber tal fato, ardia em mim um possível objeto de pesquisa em um futuro mestrado acadêmico.

Já como servidora efetiva, estive presente na escola durante o cenário pandêmico, em 2020, observando o sofrimento da maioria dos docentes ao se depararem com novas normativas, que instituíram o ensino remoto, além da necessidade de terem de se apropriar bruscamente das Tecnologias de Informação e Comunicação - TICs.

No final de 2020, prestei o processo seletivo para o mestrado em educação da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) e ao pesquisar sobre as linhas de pesquisa do Programa de Pós-Graduação em Educação –PPGED, não restou nenhuma dúvida que a melhor escolha seria a de Trabalho, Sociedade e Educação.

Desse modo, para esse certame elaborei um projeto de pesquisa com a problemática que me inquietava: a intensificação da precariedade do trabalho docente no ensino remoto na rede municipal de ensino, no contexto da pandemia.

Contudo, enquanto atuava como Analista Pedagógica, novas indagações surgiram acerca desse cargo, pois sempre me deparava com uma demanda elevada de responsabilidades e atribuições que, muitas vezes, eu não conseguia concretizar com êxito.

Assim, ao conversar com outros colegas da área, percebi que com o passar dos anos, a partir de 2004, as legislações e certames de concursos públicos da Secretaria Municipal de Educação (SME) traziam modificações acerca da nomenclatura e das atribuições do cargo de Analista Pedagógico, como, por exemplo, a fusão das funções de dois cargos, Orientador Pedagógico e Supervisor Escolar. A cada reelaboração dos planos de cargos e carreiras do município de Uberlândia, era adicionado a esse cargo mais atribuições e novas nomenclaturas.

Ao iniciar no mestrado, passei por vários momentos de orientação e reestruturação do projeto de pesquisa com minha orientadora, a Dr^a Fabiane Santana Previtali. Assim, mudamos

o objeto de pesquisa para a reestruturação do cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de Uberlândia.

Dessa forma, o atual problema de pesquisa consistiu em desvelar: Como a reestruturação do cargo de Analista Pedagógico na rede municipal de educação, a partir da reformulação do plano de Cargos e Carreiras de 2014, contribuiu para intensificar a precariedade do trabalho desse profissional?

A partir de tal temática, reestruturamos um novo projeto e iniciamos o desenvolvimento da atual pesquisa.

ANEXO II

DIRETRIZES CURRICULARES PARA O CURSO DE PEDAGOGIA

CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO CONSELHO PLENO

RESOLUÇÃO CNE/CP Nº 1, DE 15 DE MAIO DE 2006. ^(*)

*Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o
Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura.*

O Presidente do Conselho Nacional de Educação, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista o disposto no art. 9º, § 2º, alínea “e” da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei nº 9.131, de 25 de novembro de 1995, no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e com fundamento no Parecer CNE/CP nº 5/2005, incluindo a emenda retificativa constante do Parecer CNE/CP nº 3/2006, homologados pelo Senhor Ministro de Estado da Educação, respectivamente, conforme despachos publicados no DOU de 15 de maio de 2006 e no DOU de 11 de abril de 2006, resolve:

Art. 1º A presente Resolução institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura, definindo princípios, condições de ensino e de aprendizagem, procedimentos a serem observados em seu planejamento e avaliação, pelos órgãos dos sistemas de ensino e pelas instituições de educação superior do país, nos termos explicitados nos Pareceres CNE/CP nºs 5/2005 e 3/2006.

Art. 2º As Diretrizes Curriculares para o curso de Pedagogia aplicam-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

§ 1º Compreende-se a docência como ação educativa e processo pedagógico metódico e intencional, construído em relações sociais, étnico-raciais e produtivas, as quais influenciam conceitos, princípios e objetivos da Pedagogia, desenvolvendo-se na articulação entre conhecimentos científicos e culturais, valores éticos e estéticos inerentes a processos de aprendizagem, de socialização e de construção do conhecimento, no âmbito do diálogo entre diferentes visões de mundo.

§ 2º O curso de Pedagogia, por meio de estudos teórico-práticos, investigação e reflexão crítica, propiciará:

I - o planejamento, execução e avaliação de atividades educativas;

II - a aplicação ao campo da educação, de contribuições, entre outras, de conhecimentos como o filosófico, o histórico, o antropológico, o ambiental-ecológico, o psicológico, o lingüístico, o sociológico, o político, o econômico, o cultural.

Art. 3º O estudante de Pedagogia trabalhará com um repertório de informações e habilidades composto por pluralidade de conhecimentos teóricos e práticos, cuja consolidação será proporcionada no exercício da profissão, fundamentando-se em princípios de interdisciplinaridade, contextualização, democratização, pertinência e relevância social, ética e sensibilidade afetiva e estética.

Parágrafo único. Para a formação do licenciado em Pedagogia é central:

I - o conhecimento da escola como organização complexa que tem a função de promover a educação para e na cidadania;

II - a pesquisa, a análise e a aplicação dos resultados de investigações de interesse da área educacional;

III - a participação na gestão de processos educativos e na organização e funcionamento de sistemas e instituições de ensino.

^(*) Resolução CNE/CP 1/2006. Diário Oficial da União, Brasília, 16 de maio de 2006, Seção 1, p. 11

Art. 4º O curso de Licenciatura em Pedagogia destina-se à formação de professores para exercer funções de magistério na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Parágrafo único. As atividades docentes também compreendem participação na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando:

I - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da Educação;

II - planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de projetos e experiências educativas não-escolares;

III - produção e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares e não-escolares.

Art. 5º O egresso do curso de Pedagogia deverá estar apto a:

I - atuar com ética e compromisso com vistas à construção de uma sociedade justa, equânime, igualitária;

II - compreender, cuidar e educar crianças de zero a cinco anos, de forma a contribuir, para o seu desenvolvimento nas dimensões, entre outras, física, psicológica, intelectual, social;

III - fortalecer o desenvolvimento e as aprendizagens de crianças do Ensino Fundamental, assim como daqueles que não tiveram oportunidade de escolarização na idade própria;

IV - trabalhar, em espaços escolares e não-escolares, na promoção da aprendizagem de sujeitos em diferentes fases do desenvolvimento humano, em diversos níveis e modalidades do processo educativo;

V - reconhecer e respeitar as manifestações e necessidades físicas, cognitivas, emocionais, afetivas dos educandos nas suas relações individuais e coletivas;

VI - ensinar Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, História, Geografia, Artes, Educação Física, de forma interdisciplinar e adequada às diferentes fases do desenvolvimento humano;

VII - relacionar as linguagens dos meios de comunicação à educação, nos processos didático-pedagógicos, demonstrando domínio das tecnologias de informação e comunicação adequadas ao desenvolvimento de aprendizagens significativas;

VIII - promover e facilitar relações de cooperação entre a instituição educativa, a família e a comunidade;

IX - identificar problemas socioculturais e educacionais com postura investigativa, integrativa e propositiva em face de realidades complexas, com vistas a contribuir para superação de exclusões sociais, étnico-raciais, econômicas, culturais, religiosas, políticas e outras;

X - demonstrar consciência da diversidade, respeitando as diferenças de natureza ambiental-ecológica, étnico-racial, de gêneros, faixas geracionais, classes sociais, religiões, necessidades especiais, escolhas sexuais, entre outras;

XI - desenvolver trabalho em equipe, estabelecendo diálogo entre a área educacional e as demais áreas do conhecimento;

XII - participar da gestão das instituições contribuindo para elaboração, implementação, coordenação, acompanhamento e avaliação do projeto pedagógico;

XIII - participar da gestão das instituições planejando, executando, acompanhando e avaliando projetos e programas educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;

XIV - realizar pesquisas que proporcionem conhecimentos, entre outros: sobre alunos e alunas e a realidade sociocultural em que estes desenvolvem suas experiências não-escolares; sobre processos de ensinar e de aprender, em diferentes meios ambiental-

ecológicos; sobre propostas curriculares; e sobre organização do trabalho educativo e práticas pedagógicas;

XV - utilizar, com propriedade, instrumentos próprios para construção de conhecimentos pedagógicos e científicos;

XVI - estudar, aplicar criticamente as diretrizes curriculares e outras determinações legais que lhe caiba implantar, executar, avaliar e encaminhar o resultado de sua avaliação às instâncias competentes.

§ 1º No caso dos professores indígenas e de professores que venham a atuar em escolas indígenas, dada a particularidade das populações com que trabalham e das situações em que atuam, sem excluir o acima explicitado, deverão:

I - promover diálogo entre conhecimentos, valores, modos de vida, orientações filosóficas, políticas e religiosas próprias à cultura do povo indígena junto a quem atuam e os provenientes da sociedade majoritária;

II - atuar como agentes interculturais, com vistas à valorização e o estudo de temas indígenas relevantes.

§ 2º As mesmas determinações se aplicam à formação de professores para escolas de remanescentes de quilombos ou que se caracterizem por receber populações de etnias e culturas específicas.

Art. 6º A estrutura do curso de Pedagogia, respeitadas a diversidade nacional e a autonomia pedagógica das instituições, constituir-se-á de:

I - um núcleo de estudos básicos que, sem perder de vista a diversidade e a multiculturalidade da sociedade brasileira, por meio do estudo aprofundado da literatura pertinente e de realidades educacionais, assim como por meio de reflexão e ações críticas, articulará:

a) aplicação de princípios, concepções e critérios oriundos de diferentes áreas do conhecimento, com pertinência ao campo da Pedagogia, que contribuam para o desenvolvimento das pessoas, das organizações e da sociedade;

b) aplicação de princípios da gestão democrática em espaços escolares e não-escolares;

c) observação, análise, planejamento, implementação e avaliação de processos educativos e de experiências educacionais, em ambientes escolares e não-escolares;

d) utilização de conhecimento multidimensional sobre o ser humano, em situações de aprendizagem;

e) aplicação, em práticas educativas, de conhecimentos de processos de desenvolvimento de crianças, adolescentes, jovens e adultos, nas dimensões física, cognitiva, afetiva, estética, cultural, lúdica, artística, ética e biossocial;

f) realização de diagnóstico sobre necessidades e aspirações dos diferentes segmentos da sociedade, relativamente à educação, sendo capaz de identificar diferentes forças e interesses, de captar contradições e de considerá-lo nos planos pedagógico e de ensino-aprendizagem, no planejamento e na realização de atividades educativas;

g) planejamento, execução e avaliação de experiências que considerem o contexto histórico e sociocultural do sistema educacional brasileiro, particularmente, no que diz respeito à Educação Infantil, aos anos iniciais do Ensino Fundamental e à formação de professores e de profissionais na área de serviço e apoio escolar;

h) estudo da Didática, de teorias e metodologias pedagógicas, de processos de organização do trabalho docente;

i) decodificação e utilização de códigos de diferentes linguagens utilizadas por crianças, além do trabalho didático com conteúdos, pertinentes aos primeiros anos de escolarização, relativos à Língua Portuguesa, Matemática, Ciências, História e Geografia, Artes, Educação Física;

j) estudo das relações entre educação e trabalho, diversidade cultural, cidadania, sustentabilidade, entre outras problemáticas centrais da sociedade contemporânea;

k) atenção às questões atinentes à ética, à estética e à ludicidade, no contexto do exercício profissional, em âmbitos escolares e não-escolares, articulando o saber acadêmico, a pesquisa, a extensão e a prática educativa;

l) estudo, aplicação e avaliação dos textos legais relativos à organização da educação nacional;

II - um núcleo de aprofundamento e diversificação de estudos voltado às áreas de atuação profissional priorizadas pelo projeto pedagógico das instituições e que, atendendo a diferentes demandas sociais, oportunizará, entre outras possibilidades:

a) investigações sobre processos educativos e gestoriais, em diferentes situações institucionais: escolares, comunitárias, assistenciais, empresariais e outras;

b) avaliação, criação e uso de textos, materiais didáticos, procedimentos e processos de aprendizagem que contemplem a diversidade social e cultural da sociedade brasileira;

c) estudo, análise e avaliação de teorias da educação, a fim de elaborar propostas educacionais consistentes e inovadoras;

III - um núcleo de estudos integradores que proporcionará enriquecimento curricular e compreende participação em:

a) seminários e estudos curriculares, em projetos de iniciação científica, monitoria e extensão, diretamente orientados pelo corpo docente da instituição de educação superior;

b) atividades práticas, de modo a propiciar vivências, nas mais diferentes áreas do campo educacional, assegurando aprofundamentos e diversificação de estudos, experiências e utilização de recursos pedagógicos;

c) atividades de comunicação e expressão cultural.

Art. 7º O curso de Licenciatura em Pedagogia terá a carga horária mínima de 3.200 horas de efetivo trabalho acadêmico, assim distribuídas:

I - 2.800 horas dedicadas às atividades formativas como assistência a aulas, realização de seminários, participação na realização de pesquisas, consultas a bibliotecas e centros de documentação, visitas a instituições educacionais e culturais, atividades práticas de diferente natureza, participação em grupos cooperativos de estudos;

II - 300 horas dedicadas ao Estágio Supervisionado prioritariamente em Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, contemplando também outras áreas específicas, se for o caso, conforme o projeto pedagógico da instituição;

III - 100 horas de atividades teórico-práticas de aprofundamento em áreas específicas de interesse dos alunos, por meio, da iniciação científica, da extensão e da monitoria.

Art. 8º Nos termos do projeto pedagógico da instituição, a integralização de estudos será efetivada por meio de:

I - disciplinas, seminários e atividades de natureza predominantemente teórica que farão a introdução e o aprofundamento de estudos, entre outros, sobre teorias educacionais, situando processos de aprender e ensinar historicamente e em diferentes realidades socioculturais e institucionais que proporcionem fundamentos para a prática pedagógica, a orientação e apoio a estudantes, gestão e avaliação de projetos educacionais, de instituições e de políticas públicas de Educação;

II - práticas de docência e gestão educacional que ensejem aos licenciandos a observação e acompanhamento, a participação no planejamento, na execução e na avaliação de aprendizagens, do ensino ou de projetos pedagógicos, tanto em escolas como em outros ambientes educativos;

III - atividades complementares envolvendo o planejamento e o desenvolvimento progressivo do Trabalho de Curso, atividades de monitoria, de iniciação científica e de extensão, diretamente orientadas por membro do corpo docente da instituição de educação superior decorrentes ou articuladas às disciplinas, áreas de conhecimentos, seminários, eventos científico-culturais, estudos curriculares, de modo a propiciar vivências em algumas

modalidades e experiências, entre outras, e opcionalmente, a educação de pessoas com necessidades especiais, a educação do campo, a educação indígena, a educação em remanescentes de quilombos, em organizações não-governamentais, escolares e não-escolares públicas e privadas;

IV - estágio curricular a ser realizado, ao longo do curso, de modo a assegurar aos graduandos experiência de exercício profissional, em ambientes escolares e não-escolares que ampliem e fortaleçam atitudes éticas, conhecimentos e competências:

- a) na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, prioritariamente;
- b) nas disciplinas pedagógicas dos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal;
- c) na Educação Profissional na área de serviços e de apoio escolar;
- d) na Educação de Jovens e Adultos;
- e) na participação em atividades da gestão de processos educativos, no planejamento, implementação, coordenação, acompanhamento e avaliação de atividades e projetos educativos;
- f) em reuniões de formação pedagógica.

Art. 9º Os cursos a serem criados em instituições de educação superior, com ou sem autonomia universitária e que visem à Licenciatura para a docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar e em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos, deverão ser estruturados com base nesta Resolução.

Art. 10. As habilitações em cursos de Pedagogia atualmente existentes entrarão em regime de extinção, a partir do período letivo seguinte à publicação desta Resolução.

Art. 11. As instituições de educação superior que mantêm cursos autorizados como Normal Superior e que pretendem a transformação em curso de Pedagogia e as instituições que já oferecem cursos de Pedagogia deverão elaborar novo projeto pedagógico, obedecendo ao contido nesta Resolução.

§ 1º O novo projeto pedagógico deverá ser protocolado no órgão competente do respectivo sistema ensino, no prazo máximo de 1 (um) ano, a contar da data da publicação desta Resolução.

§ 2º O novo projeto pedagógico alcançará todos os alunos que iniciarem seu curso a partir do processo seletivo seguinte ao período letivo em que for implantado.

§ 3º As instituições poderão optar por introduzir alterações decorrentes do novo projeto pedagógico para as turmas em andamento, respeitando-se o interesse e direitos dos alunos matriculados.

§ 4º As instituições poderão optar por manter inalterado seu projeto pedagógico para as turmas em andamento, mantendo-se todas as características correspondentes ao estabelecido.

Art. 12. Concluintes do curso de Pedagogia ou Normal Superior que, no regime das normas anteriores a esta Resolução, tenham cursado uma das habilitações, a saber, Educação Infantil ou anos iniciais do Ensino Fundamental, e que pretendam complementar seus estudos na área não cursada poderão fazê-lo.

§ 1º Os licenciados deverão procurar preferencialmente a instituição na qual cursaram sua primeira formação.

§ 2º As instituições que vierem a receber alunos na situação prevista neste artigo serão responsáveis pela análise da vida escolar dos interessados e pelo estabelecimento dos planos de estudos complementares, que abrangerão, no mínimo, 400 horas.

Art. 13. A implantação e a execução destas diretrizes curriculares deverão ser sistematicamente acompanhadas e avaliadas pelos órgãos competentes.

Art. 14. A Licenciatura em Pedagogia, nos termos dos Pareceres CNE/CP nºs 5/2005 e 3/2006 e desta Resolução, assegura a formação de profissionais da educação prevista no art. 64, em conformidade com o inciso VIII do art. 3º da Lei nº 9.394/96.

5

(*) Resolução CNE/CP 1/2006. Diário Oficial da União, Brasília, 16 de maio de 2006, Seção 1, p. 11.

§ 1º Esta formação profissional também poderá ser realizada em cursos de pós-graduação, especialmente estruturados para este fim e abertos a todos os licenciados.

§ 2º Os cursos de pós-graduação indicados no § 1º deste artigo poderão ser complementarmente disciplinados pelos respectivos sistemas de ensino, nos termos do parágrafo único do art. 67 da Lei nº 9.394/96.

Art. 15. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas Resolução CFE nº 2, de 12 de maio de 1969, e demais disposições em contrário.

EDSON DE OLIVEIRA NUNES
Presidente do Conselho Nacional de Educação

ANEXO III

PLANO DE CARGOS DE CARREIROS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA 2004



1/8

LEI COMPLEMENTAR Nº 120, DE 19 DE JULHO DE 1995.
(Vide Decretos nº 7606/1998, nº 8196/2000 e nº 8523/2001)



ALTERA A LEI COMPLEMENTAR Nº 049, DE 12 DE JANEIRO DE 1993, QUE "DISPÕE SOBRE O ESTATUTO E O PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA".

Art. 1º Os artigos 3º; 5º; 6º; 8º; 11; a denominação do Capítulo III do Título III; o artigo 15; o § 2º e 3º do artigo 16, os artigos. 19; 20; 25; 35; 44; 48; 49; 52; o inciso III do art. 55 e 65, todos da Lei Complementar nº 49, de 12 de janeiro de 1993, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º - O Quadro Próprio do Magistério Municipal local compõe-se dos seguintes cargos:

I - Professor

II - Especialistas de Educação:

- a) Orientador Educacional
- b) Supervisor Escolar
- c) Inspetor Escolar

III - Vice-Administrador de Escola Municipal

IV - Administrador de Escola Municipal.

§ 1º - O provimento dos cargos de Professor, Orientador Educacional, Supervisor Escolar e Inspetor Escolar far-se-á mediante nomeação, em caráter efetivo, em classe inicial de carreira, após aprovação em Concurso Público de provas e títulos.

§ 2º - O provimento dos cargos de Vice-Administrador de Escola Municipal e de Administrador de Escola Municipal far-se-á mediante nomeação pela autoridade competente, conforme o descrito no Capítulo III, do Título III desta Lei."

"Art. 5º - A carreira do pessoal do Magistério Público Municipal desenvolver-se-á por acesso em níveis correspondentes à habilitação, e progressão horizontal por merecimento,

"

TÍTULO III

CAPÍTULO III

DOS CARGOS DE ADMINISTRADOR DE ESCOLA MUNICIPAL E DE VICE-ADMINISTRADOR DE ESCOLA MUNICIPAL"

"Art. 15 - Fica assegurado que o cargo de Administrador de Escola Municipal será preenchido por servidor do Quadro do Magistério Municipal local, por meio de habilitação em processo seletivo previsto no Anexo IV desta Lei.

Parágrafo Único - Da prova escrita serão selecionados os três primeiros classificados, que concorrerão em eleição direta e secreta realizada pela comunidade escolar da unidade onde irão atuar."

"Art. 16 - O Vice-Administrador de Escola Municipal será indicado pelo candidato habilitado a Administrador de Escola Municipal, compondo chapa conjunta para concorrer à eleição a ser realizada na unidade de ensino pretendida.

§ 1º - O Administrador de Escola Municipal e o Vice-Administrador de Escola Municipal serão eleitos pela comunidade escolar das unidades onde pretendem atuar, em processo de votação direta e secreta, conforme se dispuser em regulamento.

§ 2º - Do processo eleitoral resultará a indicação, ao Secretário Municipal de Educação, do candidato que obteve o maior número de votos válidos, para encaminhamento da nomeação a ser feita pelo Prefeito Municipal.

§ 3º - Fica assegurado aos integrantes do Quadro do Magistério Municipal local ocupantes de cargos de provimento em comissão, o retorno ao cargo de origem, e os benefícios previstos nos artigos 66 e 67 da L.C. nº 40/92."

"Art. 19 - São requisitos para concorrer ao cargo de Administrador de Escola Municipal e de Vice-Administrador de Escola Municipal:

- a) contar, no mínimo, com dois anos de efetivo exercício como integrante do Quadro do Magistério Municipal local;
- b) possuir habilitação mínima correspondente ao maior grau de ensino oferecido pela escola que irá administrar."

"Art. 20 - Para o processo de seleção de candidatos aos cargos de Administrador de Escola Municipal adotar-se-ão as seguintes medidas:

- I - divulgação das vagas existentes, pela Secretaria Municipal de Educação;

II - inscrição dos candidatos em prazo previamente estipulado.

Parágrafo Único - O processo seletivo ocorrerá no decorrer do ano letivo, conforme publicação de Edital específico."

"Art. 25 - Para a readmissão, que se fará sempre no interesse do ensino, serão necessários os seguintes requisitos:

I - que haja cargo vago e para o qual não exista candidato aprovado em Concurso Público na expectativa de nomeação;

II - que o ex-servidor tenha sido nomeado em virtude de Concurso Público e exonerado a pedido;

III - que o ex-servidor não tenha sofrido nenhuma penalidade disciplinar durante o período laborado para o Município.

IV - que o ex-servidor tenha alcançado estabilidade antes da exoneração."

"Art. 35 - Remoção é a mudança de lotação do servidor efetivo do Quadro do Magistério, de uma para outra escola ou órgãos da Administração Municipal, após o cumprimento do estágio probatório, e poderá ocorrer:

I - a pedido

II - de ofício, por conveniência do ensino."

"Art. 44 - A jornada semanal de trabalho dos servidores do Magistério é constituída de: horas-aula; horas-permanência e horas-atividade, da seguinte forma:

I - na regência de classe ficam asseguradas dezoito horas de atividade com o aluno (Módulo I), e duas horas para reuniões ou estudo (Módulo II), podendo haver dobra de turno, integral ou parcial, em caráter temporário de substituição e opcional, com vencimentos correspondentes e, nesse caso, não será devido o previsto no art. 46 da L.C. nº 49/93;

II - para o Supervisor Escolar, Inspetor Escolar e para o Orientador Educacional fica estabelecida a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

a) fica assegurada para os ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Supervisor Escolar e de Orientador Educacional, a redução de jornada concedida anteriormente à vigência desta Lei, em caráter permanente.

b) Os Especialistas de Educação com redução de jornada, no prazo de 60 (sessenta) dias, a partir da publicação desta Lei, poderão optar pela jornada integral, mediante requerimento formal.

III - para o Administrador de Escola Municipal e para o Vice- Administrador de Escola

Municipal, fica estabelecida a jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

IV - Para o Professor de 5ª a 8ª séries e do 2º grau, serão asseguradas vinte e quatro horas-aula semanais, sendo dezoito horas-aula com alunos (Módulo I), e seis horas-aula (Módulo II), que serão cumpridas da seguinte forma:

- a) duas horas semanais para reuniões administrativas ou pedagógicas, a critério da Administração da escola;
- b) quatro horas semanais destinadas a atividades pedagógicas, em local que melhor convier ao Professor;
- c) não será fornecido transporte ao Professor, para cumprimento exclusivo do Módulo II em zona rural.

V - Para o Professor de 5ª a 8ª séries e do 2º grau, poderá haver dobra de carga horária, integral ou parcial, em caráter temporário e opcional, com vencimentos correspondentes, e, neste caso, não fazendo jus ao previsto no artigo 46 da Lei Complementar nº 49/93.

VI - A partir da vigência desta Lei, as dobras de carga horária, bem como a redução opcional de jornada prevista para o Supervisor Escolar e Orientador Educacional serão computadas proporcional e exclusivamente para os efeitos de:

- a) gratificação natalina
- b) férias regulamentares
- c) licença à gestante
- d) licença para tratamento de saúde."

"Art. 48 - O acesso é o avanço vertical, que assegura ao Professor e Especialista de Educação percepção de vencimento correspondente à habilitação comprovada, de acordo com o Anexo II, a partir da data de seu requerimento, mesmo que protocolado anteriormente à vigência desta Lei.

§ 1º - O acesso deverá ser requerido pelo servidor do Quadro do Magistério, instruído o pedido com a juntada de Certificado de Conclusão do curso, expedido e registrado por estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente pelo M.E.C.

§ 2º - Será concedido o acesso, respeitando-se o mesmo padrão de progressão horizontal.

§ 3º - Não terá acesso por habilitação, o servidor do Quadro do Magistério que se encontrar em estágio probatório, em licença para tratar de interesses particulares, ou cedido para outro órgão, sem ônus para o município.

§ 4º - O título de Especialista de Educação somente será aceito para fins de acesso, mediante comprovação de frequência em curso específico com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas."

"Art. 49 - A progressão horizontal é a elevação de um padrão para outro, variando de A a E, dentro da mesma classe cujos vencimentos estão previstos no Anexo V, e dar-se-á por merecimento, ocorrendo a cada dois anos de efetivo exercício.

I - A primeira progressão horizontal por merecimento dar-se-á automaticamente,, mediante aprovação do estágio probatório.

II - Farão jus à progressão horizontal na forma prevista no inciso I deste artigo, os servidores efetivos do Quadro do Magistério, que já tenham cumprido estágio probatório em data anterior à da vigência desta Lei.

III - As progressões posteriores ocorrerão na conformidade dos critérios estabelecidos no Anexo III, devendo ser alcançada a soma de no mínimo, 21 (vinte e um) pontos e mediante comprovação documental dos itens específicos.

IV - É condição, para o servidor do Quadro do Magistério obter a progressão de que trata o caput deste artigo, não ter incorrido em mais dez faltas injustificadas e nem ter sofrido penalidade de suspensão, durante o período avaliado."

"Art. 52 - O Professor ou Especialista em Educação, no ato da aposentadoria, terá progressão automática ao padrão final da classe a que pertencer."

"Art. 55 - Fica assegurado o direito a férias aos integrantes do Quadro do Magistério:

I - quando em exercício nas unidades de ensino, 30 (trinta) dias anuais, com acréscimo de um terço do vencimento normal e 30 (trinta) dias alternados, para gozo de recesso escolar, com vencimento normal, obedecidos os períodos de férias estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação.

II - quando em exercício nos demais órgãos do Sistema, a concessão de férias obedecerá o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia.

III - os integrantes do Quadro do Magistério em exercício nas escolas, que não tenham completado ainda o período aquisitivo de férias, ficarão à disposição da Secretaria Municipal de Educação."

"Art. 65 - Ficam criados os Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII desta Lei, que estabelecem respectivamente:

a) Anexo I - Classes de cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério, com respectivos níveis de vencimentos, quantitativos e requisitos de habilitação mínima para provimento.

b) Anexo II - Quadro de cargos, níveis de vencimentos e habilitação para acesso.

c) Anexo III - Critérios de avaliação para progressão horizontal.

d) Anexo IV - Critérios para Seleção Competitiva Interna para o cargo de Administrador de Escola Municipal.

- e) Anexo V - Tabela de Vencimentos dos cargos de provimento efetivo.
- f) Anexo VI - Tabela de Níveis de Vencimentos, Quantitativo e Requisitos para provimento dos cargos comissionados e Titulação Para Classificação de Níveis;
- g) Anexo VII - Quadro de Escolas Municipais e creches educacionais com a respectiva tipologia."

Art. 2º Ficam criados os cargos de provimento efetivo de Inspetor Escolar, previstos no Anexo I desta Lei.

§ 1º - É requisito para concorrer ao cargo de Inspetor Escolar, comprovação de licenciatura plena com habilitação específica.

§ 2º - Os cargos de provimento em comissão de Inspetor Escolar serão extintos com a vacância, o que deverá ocorrer com a nomeação de aprovados em Concurso Público.

§ 3º - Para os ocupantes de cargo de provimento em Comissão de Inspetor Escolar, que tiverem seus cargos extintos conforme os termos do § 2º deste artigo, assegura-se o benefício previsto nos artigos 66 e 67, da Lei Complementar nº 40, de 5 de outubro de 1992.

Art. 3º Ficam criadas gratificações de dedicação exclusiva para os cargos de Administrador de Escola Municipal, Vice-Administrador de Escola Municipal, Supervisor Escolar, Orientador Educacional e de Inspetor Escolar, no valor correspondente a 45% (quarenta e cinco por cento) de cada vencimento-base para quem trabalha 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º - Aos servidores do Quadro do Magistério que perceberem gratificação de dedicação exclusiva fica vedado o exercício de qualquer outra atividade pública ou privada, exceto para aqueles que detinham dois cargos legalmente acumuláveis, anteriormente a esta Lei.

§ 2º - Somente farão jus à gratificação de dedicação exclusiva os servidores em exercício nas escolas e creches educacionais do Município.

Art. 4º Os cargos de provimento em comissão de Administrador de Escola Municipal e de Vice-Administrador de Escola Municipal, são ordenados por símbolos e níveis de vencimento constantes do Anexo VI, desta Lei.

§ 1º - O vencimento do cargo de Administrador de Escola Municipal será estabelecido, de acordo com a tipologia da escola de lotação e habilitação específica.

§ 2º - O vencimento do cargo de Vice-Administrador de Escola Municipal será correspondente aquele do padrão inicial do cargo de Administrador de Escola Municipal, respeitada a tipologia da unidade escolar.

Art. 5º As creches educacionais da Secretaria Municipal de Educação serão dirigidas por ocupantes de cargo de Administrador de Escola Municipal.

Art. 6º As escolas e creches educacionais da rede municipal de ensino serão classificadas de

acordo com sua tipologia, que corresponderá ao número de turmas de alunos, nas seguintes especificações:

I - Tipologia A: escolas e creches educacionais com até 12 (doze) turmas;

II - Tipologia B: escolas e creches educacionais com 13 a 24 turmas;

III - Tipologia C: escolas e creches educacionais com 25 a 36 turmas;

IV - Tipologia D: escolas e creches educacionais com 37 ou mais turmas.

Parágrafo Único - A identificação das escolas e creches educacionais, com a respectiva tipologia, encontra-se prevista no Anexo VII.

Art. 7º Os ocupantes dos cargos efetivos de Professor CA-P-I, CA-P-II, CA-P-III, CA-P-IV, CA-P-V, CA-P-VI e CA-P-VII serão enquadrados nos cargos de Professor, conforme o previsto no Anexo I desta Lei, respeitados os respectivos concursos a que submeteram e os níveis de vencimentos alcançados.

Art. 8º A gratificação de dedicação exclusiva concedida aos ocupantes dos cargos efetivos de Supervisor Escolar e de Orientador Educacional será paga a partir de 1º de maio de 1995.

Art. 9º As despesas com aplicação desta Lei correrão à conta da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 10 - O Poder Executivo fará publicar no Jornal "O Município", no prazo de sessenta dias, a íntegra da Lei Complementar nº 049, de 12 de janeiro de 1993, com as modificações resultantes das diversas alterações ocorridas até a presente data.

Art. 11 - Fica o Poder Executivo autorizado a corrigir os valores dos vencimentos nos padrões constantes dos Anexos V e VI desta Lei, observando-se os valores efetivamente percebidos pelo servidor e a evolução de vencimentos compatível com cada padrão.

Art. 12 - Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial o parágrafo único do artigo 14, os artigos 17, 18, 24, 47, 50 e 51, todos da Lei Complementar nº 049, de 12 de janeiro de 1993.

Art. 13 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Uberlândia, 19 de julho de 1995.

PAULO FEROLLA DA SILVA
Prefeito Municipal

ANEXO IV

PLANO DE CARGOS DE CARREIROS DO MUNICÍPIO DE UBERLÂNDIA 2014



1/71

LEI Nº 11.967, DE 29 DE SETEMBRO DE 2014.



DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UBERLÂNDIA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL, Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

~~Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, composto pelos cargos de provimento efetivo detalhados no Anexo III desta Lei.~~

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, composto pelos cargos de provimento efetivo detalhados nos Anexos III e III-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 2º O Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia aplica-se a todos os servidores públicos da Educação dos quadros permanente e em extinção e função pública, aos aposentados e pensionistas, respeitada, em todos os casos, a opção prevista no Capítulo VII desta Lei.

Parágrafo único. Esta Lei aplica-se aos Instrutores de Língua de Sinais, aos Intérpretes de Língua de Sinais e aos Educadores Infantis com suas reclassificações.

CAPÍTULO II DA GESTÃO DO QUADRO DE PESSOAL E DA LOTAÇÃO DA GESTÃO, DO QUADRO DE PESSOAL, DA COMPOSIÇÃO E DA LOTAÇÃO (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 3º A gestão dos cargos do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia observará os seguintes princípios e diretrizes:

- I - natureza, função social e objetivos do Município;
- II - dinâmica dos processos de trabalho nas diversas unidades administrativas e as competências específicas deles decorrentes;
- III - qualidade, referenciada socialmente, do processo de trabalho com garantia dos padrões de ensino-aprendizagem e o projeto político pedagógico de cada unidade educacional;
- IV - vinculação ao planejamento estratégico participativo e ao desenvolvimento da gestão pública cidadã;
- V - investidura em cada cargo condicionada à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;
- VI - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- ~~VII - garantia de programas de qualificação, orientados pela educação em direitos humanos, que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;~~
- VII - garantia e incentivo de programas que contemplem a formação continuada na área de atuação dos servidores; (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

VIII - avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;

IX - garantia das condições adequadas de trabalho;

X - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento e chefia, sem distinção de gênero, raça, etnia, condição de sexualidade, geração, dentre outras particularidades do sujeito, respeitadas as normas específicas;

XI - aplicação das normas estatutárias próprias do Município previstas em lei específica;

XII - promoção de atendimento ao público, orientada por relações igualitárias de gênero, raça, etnia, condição de sexualidade, geração e outras particularidades do sujeito.

Art. 39-A O Quadro de Pessoal dos Servidores é composto:

I - do quadro permanente dos cargos de provimento efetivo;

II - do quadro em extinção dos cargos de provimento efetivo e função pública;

III - do quadro dos cargos de provimento em comissão instituídos por lei específica. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 40 Caberá à Secretaria Municipal de Administração em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação avaliar anualmente a adequação do quadro de pessoal às suas necessidades e o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

Art. 41 Caberá à Administração Direta Municipal avaliar, sob seus critérios de oportunidade, conveniência e disponibilidade orçamentária, a adequação do quadro de pessoal às respectivas necessidades e o correspondente redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis: (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

I - garantia de padrões de qualidade, conforme metas estabelecidas no Plano Nacional de Educação;

II - demandas institucionais e direitos educacionais;

III - proporção entre os quantitativos da força de trabalho do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública de Ensino de Uberlândia e usuários do serviço público;

IV - inovações tecnológicas;

V - modernização e democratização dos processos de trabalho no âmbito da Instituição.

Parágrafo único - Os cargos instituídos por esta Lei possuem natureza transversal, exceto os cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para a Educação Infantil, e observados os processos de trabalho, a lotação dos servidores nas unidades administrativas constitui objeto de avaliação do Município por intermédio da Secretaria Municipal de Administração, em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS

Art. 42 Para todos os efeitos desta Lei aplicam-se os seguintes conceitos:

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34



3/71

- i - plano de carreira dos servidores: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores titulares de cargos que integram determinada carreira, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão;
- ii - carreira: conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, hierarquizados segundo o nível de complexidade e o grau de responsabilidade de suas atribuições, dentro do qual se dá o desenvolvimento profissional do servidor;
- iii - padrão de vencimento: posição do servidor na escala de vencimento da carreira em função do nível de capacitação e cargo;
- iv - cargo: conjunto de especialidades de mesmo nível de complexidade, hierarquia e responsabilidades previstas na estrutura organizacional, com vista a atender às necessidades institucionais;
- v - especialidade: conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura do cargo que atendem às necessidades institucionais e são cometidas ao servidor;
- vi - nível de qualificação: posição do servidor na matriz hierárquica dos padrões de vencimento em decorrência da capacitação por qualificação, realizada após o ingresso, que supere as exigências para ingresso na carreira, cargo e especialidade;
- vii - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;
- viii - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas que usufruem direta ou indiretamente dos serviços prestados pela municipalidade;
- ix - matriz hierárquica: tabela que compreende a hierarquia de vencimento básico dos cargos, composta por uma coluna de 20 (vinte e três) padrões de vencimentos, conforme Anexo I desta Lei, com diferença entre os padrões constante no percentual de 2,42% (dois vírgulas quarenta e dois por cento);
- x - cargos de natureza transversal: são aqueles cuja atuação do ocupante deriva de atividades comuns a todos os diversos órgãos da Administração Pública Municipal, de forma sistêmica, dentro do processo de trabalho do Município, independentemente do órgão de lotação do servidor.

Art. 51 Ao Plano de Carreira aplicam-se os seguintes conceitos:

I - plano de carreira: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento funcional dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo;

II - carreira: desenvolvimento no cargo estruturado por uma matriz de vencimento;

III - padrão de vencimento: posição do servidor na tabela de vencimento em função das progressões por mérito e capacitação profissional, cuja diferença entre os padrões dar-se-á no percentual de 2,42% (dois vírgulas quarenta e dois por cento);

IV - cargo: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades que devem ser cometidos ao servidor público municipal, criado por lei, número certo, com denominação própria, carga horária de trabalho específica e remuneração;

VI - nível de qualificação: posição do servidor na tabela de vencimento em decorrência da formação escolar que supere as exigências no cargo, cuja diferença entre os níveis dar-se-á nos percentuais constantes no Anexo II-A desta Lei;

VI - nível de qualificação: posição do servidor na tabela de vencimento em decorrência da formação escolar que supere as exigências no cargo, cuja diferença entre os níveis dar-se-á nos percentuais constantes nos Anexos II-A e II-B desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

IX - matriz de vencimento: tabela que compreende os níveis de classificação e de vencimento base dos cargos, conforme Anexo I desta Lei;

IX - matriz de vencimento: tabela que compreende os níveis de classificação e de vencimento base dos cargos, conforme Anexos I e I-A desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

XI - nível de classificação: posição dos grupos ocupacionais organizados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições;

XII - grupo ocupacional: conjunto de cargos agrupados segundo o requisito de escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, risco e esforço físico para o desempenho de suas atribuições,

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34

XIII - servidores lotados na educação: conjunto de servidores que atuam na educação, nas instituições de ensino e nos órgãos da educação, exercendo atividades-fim ou atividades-meio, as quais são essenciais e necessárias ao funcionamento do sistema de ensino; incluem nesse conceito, o magistério e o pessoal de apoio técnico-administrativo e os demais servidores do quadro geral que atuam vinculados à Secretaria Municipal de Educação;

XIV - quadro da educação: conjuntos de cargos que compõem a estrutura da rede pública municipal de ensino de Uberlândia, incluindo os cargos do Quadro do Magistério e demais cargos que possuem relação com o processo de aprendizagem, quais sejam, o Instrutor de Língua de Sinais, o Intérprete de Língua de Sinais, o Educador Infantil I, o Profissional de Apoio Escolar e o Intérprete Educacional.

XV - quadro do magistério: conjunto de servidores que exercem a docência e as atividades de suporte pedagógico direto à docência, incluindo, portanto, os professores, os profissionais de direção, de coordenação pedagógica e os de inspeção escolar. Cabem aos profissionais do quadro do magistério as atribuições de ministrar, planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e gerir a educação básica;

XVI - professor ou docente: profissional do quadro do magistério no exercício efetivo da docência responsável por realizar, implementar e consumir o processo de aprendizagem dos alunos da Rede Pública Municipal de Ensino, ocupando a posição central do quadro do magistério;

XVII - hora/aula: fração de tempo com duração de 50 (cinquenta) minutos em que é dividido o turno escolar, destinada ao desempenho das atividades letivas do Professor, no exercício da docência, com a participação efetiva do aluno no desenvolvimento de atividades de ensino e aprendizagem;

XVIII - hora/atividade: consiste no desenvolvimento das atividades do Professor, no exercício da docência, quando nas atribuições de planejamento, estudo, formação continuada, colaboração com a administração da unidade, participação em reuniões, eventos de trabalho e outras atividades inerentes ao Projeto Político Pedagógico da unidade educacional. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UBERLÂNDIA

Art. 5-A A carreira do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia é composta de 7 (sete) cargos:-

- I – Educador Infantil;
- II – Instrutor de Língua de Sinais;
- III – Intérprete de Língua de Sinais;
- IV – Professor I;
- V – Professor II;
- VI – Professor Auxiliar para Educação Infantil;
- VII – Pedagogo;
- VIII – Especialista de Educação. (Redação dada pela Lei nº 42.960/2014)

Art. 6 Os cargos do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação estão estruturados em 6 (seis) níveis de classificação: F, G, H, I, J e K de acordo com o disposto no Anexo III desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 6-A Os cargos do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação estão estruturados em 7 (sete) níveis de classificação, B, F, G, H, I, J e K de acordo com o disposto nos Anexos III e III-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 6-B No Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação, cada nível de classificação está organizado em 23 (vinte e três) padrões de vencimento, em 5 (cinco) níveis de qualificação nos níveis F, G e H, e em 4 (quatro) níveis de qualificação nos níveis I, J e K, de acordo com o disposto no Anexo I desta Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 6-A No Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação, cada nível de classificação está organizado em 23 (vinte e três) padrões de vencimento, em 5 (cinco) níveis de qualificação nos níveis F, G e H, e em 4 (quatro) níveis de qualificação nos níveis B, I, J e K, de acordo com o disposto nos Anexos I e I-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 7 São atribuições gerais dos cargos que integram o Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, sem prejuízo das atribuições específicas de

cada cargo e das especialidades, observados os requisitos de qualificação e competências definidos nas respectivas especialidades:

- I – Educador Infantil:
 - a) desenvolver atividades na educação infantil;
 - b) garantir o atendimento de qualidade às crianças, mantendo a indissociabilidade entre o cuidar e o educar;
 - c) contribuir para o desenvolvimento integral da criança e para o processo de ensino-aprendizagem;
- II – Instrutor de Língua de Sinais: ministrar o Ensino de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS na rede municipal de ensino, bem como a toda e qualquer comunidade interessada;
- III – Intérprete de Língua de Sinais: interpretar em LIBRAS, aulas, palestras, conferências, discursos, eventos similares, prestando este serviço em situações onde seja necessária sua presença;
- IV – Professor I:
 - a) planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes aos objetivos e metas institucionais no âmbito da educação;
 - b) assessorar os gestores;
 - c) exercer atividades docentes diretamente com alunos no nível da educação infantil e ensino fundamental até o 5º (quinto) ano;
 - d) coordenar as atividades de sua unidade administrativa, projetos ou programas quando requisitado pela administração municipal;
 - e) exercer atividades pedagógicas e de apoio à docência;
 - f) prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos;
- V – Professor II:
 - a) planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes aos objetivos e metas institucionais no âmbito da educação;
 - b) assessorar os gestores;
 - c) exercer atividades docentes diretamente com alunos no nível da educação infantil e ensino fundamental até o 9º (nono) ano;
 - d) exercer atividades pedagógicas e de apoio à docência;
 - e) coordenar as atividades de sua unidade administrativa, projetos ou programas quando requisitado pela administração municipal;
 - f) prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos;
- VI – Professor Auxiliar para Educação Infantil:
 - a) planejar, organizar, executar e avaliar as atividades inerentes aos objetivos e metas institucionais no âmbito da educação infantil;
 - b) assessorar os gestores;
 - c) exercer atividades docentes diretamente com alunos no nível da educação infantil;
 - d) coordenar as atividades de sua unidade administrativa, projetos ou programas quando requisitado pela Administração Municipal;
 - e) prestar atendimento ao usuário dos serviços públicos;
- VII – Pedagogo: realizar atividades de natureza pedagógica relacionadas com legislação, organização e funcionamento de sistemas de ensino, processo de ensino-aprendizagem, coordenação, assessoramento e intervenção pedagógica junto às unidades escolares;

VII – Especialista de Educação: realizar atividades de natureza pedagógica relacionadas com legislação, organização e funcionamento de sistemas de ensino, processo de ensino-aprendizagem, coordenação, assessoramento e intervenção pedagógica perante as unidades escolares. (Redação dada pela Lei nº 42.960/2014)

§ 1º As atribuições gerais referidas neste artigo serão exercidas de acordo com o ambiente organizacional, constantes do Anexo II desta Lei;

§ 2º As atribuições de cada especialidade encontram-se descritas no Anexo IV desta Lei. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO IV-A

DO CONCURSO PÚBLICO (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 7-A O Município de Uberlândia deverá promover concurso público, para provimento de cargos vagos, comprovada a inexistência de candidatos aprovados em concursos anteriores, com prazo de validade em vigor.

§ 1º Na realização do concurso público, conforme as características do cargo a ser provido, poderão ser aplicadas provas ou provas e títulos, podendo ser utilizadas, também, provas práticas ou prático-orais, avaliação física, e avaliação psicológica para ingresso nos cargos de provimento efetivo.

§ 2º O concurso público terá a validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período.

§ 3º As condições de realização do concurso público e os requisitos para inscrição dos candidatos serão fixados em edital que será divulgado de modo a atender ao princípio da publicidade. (Redação acrescida pela Lei

Complementar nº 661/2019)

Art. 7º-B. Fica vedada a nomeação de candidato aprovado em novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior, com prazo de validade vigente.

Parágrafo único. A aprovação em concurso, fora do número de vagas previstas no edital, não gera direito à nomeação, a qual se dará a exclusivo critério da Administração, dentro do prazo de validade do concurso, na forma da Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA DO PROVIMENTO NO CARGO E DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 1º. O ingresso nos cargos do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia far-se-á no padrão de vencimento inicial do 1º (primeiro) nível de qualificação da Tabela de Vencimentos, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observados os requisitos estabelecidos no Anexo IV desta Lei.

§ 1º O concurso público referido no caput deste artigo poderá ser realizado por áreas de especialidade, organizado em 1 (uma) ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o Plano de Desenvolvimento dos Servidores Integrantes da Carreira do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia.

§ 2º O edital do concurso público de que trata o caput deste artigo definirá:

I – as características de cada fase do concurso público;

II – os requisitos de escolaridade;

III – a formação especializada;

IV – experiência profissional;

V – os critérios eliminatórios e classificatórios;

VI – eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas;

Art. 2º. O provimento no cargo do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação far-se-á no padrão de vencimento e nível de qualificação inicial do cargo, mediante concurso público, nos termos dos cargos de provimento efetivo constantes no Anexo III e observados os requisitos estabelecidos no Anexo IV, ambos desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 3º. O provimento no cargo do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação far-se-á no padrão de vencimento e nível de qualificação inicial do cargo, mediante concurso público, nos termos dos cargos de provimento efetivo constantes nos Anexos III e IV-A e observados os requisitos estabelecidos nos Anexos IV e IV-A, ambos desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 4º. O desenvolvimento do servidor público municipal na carreira dar-se-á exclusivamente por progressão, que poderá ocorrer nas seguintes modalidades:

I – progressão funcional; (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

II – progressão por qualificação;

III – progressão por mérito profissional;

IV – progressão por capacitação profissional;

V – progressão por reconhecimento de notório saber; (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 1º Progressão Funcional é o instituto pelo qual o servidor, com mais de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo e na especialidade muda de ambiente organizacional ou especialidade, dentro do mesmo cargo, decorrente da obtenção de aprovação em processo de qualificação funcional. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 2º A progressão funcional de que trata o artigo 1º desta Lei ocorrerá a qualquer momento da carreira em que o servidor estiver assim o requerer e apresentar documentação comprobatória de obtenção da qualificação

leismunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipais.is/vqqon>) - 26/07/2023 19:40:34

necessária à mudança pretendida; (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 2º Progressão por qualificação é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo e na sua especialidade muda de nível de qualificação, dentro do mesmo cargo e especialidade decorrente da obtenção de certificação em curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda às exigências para ingresso na carreira, cargo e especialidade.

§ 3º Progressão por qualificação é o instituto pelo qual o servidor, em efetivo exercício no cargo, muda de nível de qualificação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da análise e aprovação da documentação que comprove a conclusão de curso de educação formal, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda às exigências para ingresso no cargo, nos termos desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 4º O requerimento para progressão por qualificação deverá ser protocolado no Núcleo de Protocolo da Secretaria Municipal de Administração, devendo ser anexado documento hábil que comprove a conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, nos termos do § 3º deste artigo.

§ 5º Deferida a progressão por qualificação, o servidor será posicionado no nível de qualificação correspondente ao grau obtido, em padrão de vencimento na mesma posição que ocupava anteriormente, conforme Anexo I desta Lei, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao protocolo do requerimento.

§ 5º Deferida a progressão por qualificação, o servidor será posicionado no nível de qualificação correspondente ao grau obtido, em padrão de vencimento na mesma posição que ocupava anteriormente, conforme Anexos I e IV-A desta Lei, com efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao protocolo do requerimento. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo e na sua especialidade muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo e especialidade, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, limitada a 17 (dezessete) progressões, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, observado o respectivo padrão de vencimento obtido por meio da progressão por capacitação profissional.

§ 6º Progressão por mérito profissional é o instituto pelo qual o servidor, em efetivo exercício no cargo, muda para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, dentro do mesmo cargo, nível de classificação e nível de qualificação, a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 7º Progressão por capacitação profissional é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo e na sua especialidade muda de padrão de vencimento, dentro do mesmo nível de qualificação, na mesma especialidade e cargo, decorrente da obtenção de certificação em programa de capacitação compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 2 (dois) anos, no limite de 5 (cinco) progressões, nos termos da tabela constante do Anexo X desta Lei.

§ 7º Progressão por capacitação profissional é o instituto pelo qual o servidor, em efetivo exercício no cargo, muda de padrão de vencimento, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em programa de capacitação, compatível com o cargo efetivo ocupado e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 2 (dois) anos, no limite de 5 (cinco) progressões, nos termos da tabela constante do Anexo V desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 8º O servidor que fizer jus à progressão por capacitação profissional será posicionado no padrão de vencimento imediatamente subsequente, no mesmo nível de qualificação.

§ 9º Progressão por reconhecimento de notório saber é o instituto pelo qual o servidor em efetivo exercício no cargo e na sua especialidade muda de nível de qualificação, dentro do mesmo cargo e especialidade, decorrente do reconhecimento de competência por notório saber, nos termos da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e suas alterações, especialmente do parágrafo único do art. 66. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 10 Entende-se por reconhecimento de notório saber o processo pelo qual se reconhecem a competência, a produtividade e a experiência que transcendem o domínio institucional e sejam de domínio público, comprovados por produção artística, científica ou cultural, qualitativamente diferenciada e quantitativamente regular. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 11 O processo de avaliação de desempenho será normatizado por lei conforme as diretrizes estabelecidas no Plano de Desenvolvimento dos Servidores Públicos da Carreira do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia.

[LeisMunicipais.com.br](http://leismunicipais.com.br) - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipais.is/vqqon>) - 26/07/2023 19:40:34

CAPÍTULO V-A
DA JORNADA DE TRABALHO (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 9º-A Os servidores públicos municipais do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, cumprirão carga horária de trabalho semanal, conforme constantes no Anexo III--

Art. 9º-A Os servidores públicos municipais do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, cumprirão carga horária de trabalho semanal, conforme constantes no Anexo III e III-A desta Lei: (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

I - instrutor de língua de sinais e intérprete de língua de sinais: 20 (vinte) horas;

II - educador infantil I e profissional de apoio escolar: 25 (vinte e cinco) horas;

III - professor: 20 (vinte) horas;

IV - intérprete educacional: 25 (vinte e cinco) horas;

V - analista pedagógico e inspetor escolar: 30 (trinta) horas;

§ 1º Para os servidores ocupantes dos cargos de Professor, quando em regência de turma, 1/3 (um terço) da carga horária semanal de trabalho destina-se a atividades de planejamento, estudo, colaboração com a administração da unidade, participação em reuniões, eventos de trabalho e outras atividades inerentes ao Projeto Político Pedagógico da unidade, constituindo assim atividade extraclasses.

§ 2º Dois terços das horas destinadas a atividades pedagógicas consideradas extraclasses de que trata o § 1º deste artigo poderão ser cumpridas no local de escolha do docente para preparação de aulas, elaboração e correção de trabalhos e provas, conferência de diários, entre outras.

§ 3º As aulas dos servidores ocupantes dos cargos de Professor, quando em regência de turma, serão, quando possível, concentradas em 4 (quatro) dias da semana, desde que não haja qualquer prejuízo ao ensino e ao horário de aulas dos alunos.

§ 4º Para os servidores ocupantes dos cargos de Professor, a carga horária de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, poderá ser acrescida, para regência de turma, até o limite máximo constitucional de 40 (quarenta) horas semanais, em caráter excepcional e temporário, por necessidade do serviço, com vencimento proporcional, mediante proposta da Secretaria Municipal de Educação.

§ 5º Para os servidores ocupantes dos cargos de Professor, Intérprete Educacional, Analista Pedagógico e Inspetor Escolar poderá haver a opção de jornada de trabalho para 40 (quarenta) horas semanais nas escolas de formação e de tempo integral, conforme vier a ser estabelecido em regulamento.

§ 6º A jornada de trabalho dos cargos de Professor será estruturada em hora/aula e hora/atividade. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 9º-B Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Educador Infantil I, Profissional de Apoio Escolar, Instrutor de Língua de Sinais, Intérprete de Língua de Sinais, Professor, Intérprete Educacional, Analista Pedagógico e Inspetor Escolar, terão direito a 30 (trinta) dias de férias anuais consecutivas, acrescidos de 15 (quinze) dias de recesso, distribuídos nos períodos de recesso escolar, de acordo com o interesse da unidade escolar.

Parágrafo único. Os dias de recesso, previstos caput deste artigo, poderão ser aumentados em até 15 (quinze) dias, desde que este aumento seja compatível com o cumprimento do calendário escolar. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO VI
DA REMUNERAÇÃO

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34

Capítulo VI
DA REMUNERAÇÃO E DO VENCIMENTO (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 10 A remuneração dos integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia será composta do vencimento básico, correspondente ao valor estabelecido para o padrão de vencimento do nível de qualificação ocupado pelo servidor, acrescido dos incentivos previstos nesta Lei e das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Art. 11 O vencimento básico dos cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro da Educação da Rede Pública do Município de Uberlândia estão estruturados na forma do Anexo I desta Lei.

Art. 11 O vencimento básico dos cargos do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro da Educação da Rede Pública do Município de Uberlândia estão estruturados na forma dos Anexos I e I-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

§ 1º Está compreendido no vencimento básico de que trata o caput deste artigo o percentual de 6,5% (seis vírgula cinco por cento) a título de revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais, nos termos do art. 37, X, da Constituição Federal de 1988.

§ 2º Se o percentual de inflação anual for superior a 6,5% (seis vírgula cinco por cento), será complementada a revisão geral anual de que trata o § 1º deste artigo.

Art. 12 Os valores constantes das Tabelas do Anexo I e que se refere o caput deste artigo contemplam, além da revisão geral anual prevista no § 1º deste artigo, reajustes diferenciados a fim de promover adequação dos vencimentos básicos à realidade do mercado.

§ 3º Os valores constantes das Tabelas dos Anexos I e I-A a que se refere o caput deste artigo contemplam, além da revisão geral anual prevista no § 1º deste artigo, reajustes diferenciados a fim de promover adequação dos vencimentos básicos à realidade do mercado. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 11-A As Tabelas de Vencimento dos cargos, são resultantes de uma matriz, cujo eixo vertical reflete os padrões de vencimento das progressões por mérito profissional e por capacitação e o eixo horizontal se refere aos níveis da progressão por qualificação.

§ 1º No eixo horizontal das tabelas de vencimento, os níveis de qualificação têm, em relação ao vencimento do mesmo padrão, o acréscimo em percentuais conforme disposto no Anexo II-A--

§ 1º No eixo horizontal das tabelas de vencimento, os níveis de qualificação têm, em relação ao vencimento do mesmo padrão, o acréscimo em percentuais conforme disposto nos Anexos II-A e II-B. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

§ 2º No eixo vertical das tabelas de vencimento, os padrões têm, em relação ao vencimento do mesmo nível de qualificação, o acréscimo em percentuais de 2,42% (dois vírgula quarenta e dois por cento). (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 12 Na hipótese do enquadramento, após a aplicação do reajuste anual, caso o vencimento básico resulte a menos que o recebido pelo servidor na data de publicação desta Lei, proceder-se-á ao pagamento da diferença com parcela complementar, sob a denominação de Vencimento Básico Complementar - VBC.

Parágrafo único. A parcela complementar de que trata o caput deste artigo será considerada como parte integrante do novo vencimento básico, incidindo sobre ela todas as vantagens estabelecidas por lei da mesma forma que no vencimento básico, aí incluídos os reajustes anuais sobre este aplicados.

Art. 12 Na composição remuneratória estabelecida por esta Lei, foram incorporadas no vencimento básico descrito no Anexo I que a esta se integra, as seguintes vantagens pessoais:--

Art. 13 Na composição remuneratória estabelecida por esta Lei, foram incorporadas no vencimento básico descrito nos Anexos I e I-A que a esta se integra, as seguintes vantagens pessoais: (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

I - vantagem pessoal referente a mudança de plano de carreira disposta na Lei Complementar nº 347, de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações;

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34

II - vantagens pessoais de 0,2% (zero vírgula dois por cento), 0,4% (zero vírgula quatro por cento) e 0,6% (zero vírgula seis por cento), previstas nas Leis Complementares nºs 347, de 2004 e suas alterações e 437, de 27 de dezembro de 2006.

Parágrafo único. A gratificação de 45% (quarenta e cinco por cento) prevista no § 4º do art. 45 da Lei Complementar nº 347, de 2004 e suas alterações comporá a remuneração dos servidores que hoje a percebem, Inspetores, Supervisores e Orientadores do Quadro Suplementar da Lei Complementar nº 347, de 2004 e suas alterações, desde que cumpram a jornada de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta) horas semanais nas seguintes condições:

I - 6 (seis) horas diárias ou 30 (trinta) horas semanais no local de trabalho;

II - 2 (duas) horas diárias ou 10 (dez) horas semanais em atividades destinadas a planejamento, estudos, atualizações, pesquisas, produções científicas coletivas e formação permanente, pertinentes ao exercício das atribuições do cargo.

Art. 14 Ficam mantidos o incentivo de zona rural e o adicional de percurso, de que trata a Lei Complementar nº 347, de 2004 e suas alterações.

~~Art. 15 Ficam mantidas as gratificações pelo exercício em classe com alunos com necessidades educacionais especiais em escolas no programa básico legal e por docência em sala de aula onde se procede a alfabetização, conforme estabelecido no artigo 26 da Lei Complementar nº 347, de 2004 e suas alterações.~~

Art. 16 Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Professor farão jus a gratificação no percentual de 5% (cinco por cento) quando no exercício da docência em turmas de 1º Período da Educação Infantil até o 2º Ano do Ensino Fundamental, devidamente informadas no Educacenso, das escolas da rede municipal de ensino.

Parágrafo único. Para efeito da concessão da gratificação prevista no caput deste artigo, cabe à Secretaria Municipal da Educação a avaliação e o acompanhamento do servidor em exercício nas turmas em que se processa a alfabetização. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 16 Os servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para Educação Infantil readaptados fazem jus às gratificações próprias da nova atividade de que resulte a readaptação, desde que atendidas as condições necessárias ao seu recebimento, conforme regulamentação. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)~~

~~Art. 17 Os pisos remuneratórios dos servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para Educação Infantil, no nível de qualificação de graduação instituídos nesta Lei, serão, no mínimo, os mesmos praticados no Piso Nacional da Educação.~~

Art. 17 Os pisos remuneratórios dos servidores ocupantes dos cargos de Professor instituídos nesta Lei, serão, no mínimo, os mesmos praticados no Piso Nacional da Educação.

Parágrafo único. A revisão do vencimento inicial dos cargos de cada carreira levará em conta as diretrizes estabelecidas pelo Município de Uberlândia, inclusive a sua capacidade financeira, com observância ao inciso X do artigo 37 da Constituição Federal de 1988. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 18 O enquadramento será efetuado de acordo com as Tabelas de Correlação, constantes dos Anexos V e VI, desta Lei.

~~Art. 18 O enquadramento do servidor público na matriz hierárquica será efetuado mediante opção irrevogável do respectivo titular, observando-se o tempo de exercício no cargo que esteja ocupando, conforme relação constante do Anexo VI desta Lei, e o certificado de conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda o requisito de ingresso em sua carreira, cargo e especialidade, nos termos do § 3º do art. 9º desta Lei.~~

Art. 19 O enquadramento do servidor público municipal na matriz de vencimento será efetuado mediante opção irrevogável do respectivo titular, observando-se o tempo de exercício no cargo que esteja ocupando, e o certificado

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34

de conclusão de curso de educação formal devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação, que exceda o requisito de ingresso no cargo, nos termos dos Anexos I, IV e V desta Lei. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 1º Será concedido um padrão de vencimento para cada dois anos de exercício no cargo de provimento efetivo que o servidor seja o titular, nos termos do Anexo VI desta Lei.

§ 2º O tempo residual de exercício apurado após o enquadramento será considerado para a subsequente progressão por mérito profissional.

~~§ 3º Para efeito de enquadramento será considerado apenas o tempo de exercício nos cargos relacionados no Anexo VI desta Lei com as alterações de nomenclatura que tenham sofrido por força de legislação municipal.~~

§ 3º Para efeito de enquadramento será considerado o tempo de exercício nos cargos relacionados no Anexo VI desta Lei, com as alterações de nomenclatura que tenham sofrido por força de legislação municipal, e o tempo que o servidor exerceu as atribuições próprias de seu cargo atual, ainda que sob a tutela do regime jurídico celetista. (Redação dada pela Lei nº 12.050/2014)

Art. 20 O enquadramento dos servidores públicos, ocupantes de função pública, estabelecidos nos termos do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal, constante do Anexo XI que a esta se integra, será feito levando-se em conta o tempo de efetivo exercício e a apresentação de certificados de conclusão de cursos de educação formal devidamente reconhecidos pelo Ministério da Educação, conforme Anexo VI desta Lei.

§ 1º O enquadramento previsto no caput deste artigo não altera a natureza jurídica definida pela Lei Complementar Municipal nº 003, de 11 de janeiro de 1991 e suas alterações, que instituiu o Regime Jurídico Único do Servidor Público do Município de Uberlândia.

§ 2º Aos servidores ocupantes de função pública aplica-se o disposto nos arts. 9º e 12 desta Lei.

§ 3º As funções públicas de que trata o caput deste artigo serão extintas quando de sua vacância.

Art. 21 O enquadramento dos servidores inativos e pensionistas que tenham paridade de proventos, nos termos do artigo 7º da EC nº 41, de 19 de dezembro de 2013 e suas alterações, ocorrerá da mesma forma que o enquadramento dos servidores em atividade, por meio de expressa opção e considerando a situação funcional do servidor até a data de concessão de sua aposentadoria.

Parágrafo único. Todas as fases do enquadramento previstas nesta Lei, no tocante aos servidores inativos e pensionistas, serão de responsabilidade do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos do Município de Uberlândia - IPREMU.

Art. 22 O enquadramento dos cargos de que trata o artigo 1º desta Lei dar-se-á mediante opção irrevogável do respectivo titular, dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a contar da publicação do edital convocatório.

§ 1º A opção de que trata o caput deste artigo dar-se-á mediante apresentação do Termo de Opção devidamente assinado pelo servidor ou procurador constituído, conforme modelo constante do Anexo VII desta Lei.

§ 2º O servidor que não formalizar a opção pelo enquadramento no prazo estabelecido no caput deste artigo comporá quadro em extinção e será submetido à legislação específica do cargo ocupado.

§ 3º Ocorrendo a hipótese prevista no § 2º deste artigo, quando da vacância do cargo, haverá a transformação em cargo equivalente do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia.

§ 4º O servidor que fizer a opção pelo enquadramento na carreira de que trata o Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia será submetido às regras específicas definidas nesta Lei e em seus regulamentos, respeitadas as normas estatutárias aplicáveis aos servidores públicos.

Art. 23 Será instituída uma Comissão de Enquadramento responsável pela aplicação do disposto neste Capítulo, na forma prevista em regulamento.

§ 1º O resultado do trabalho efetuado pela Comissão de que trata o caput deste artigo será homologado por meio de decreto.

§ 2º A Comissão de Enquadramento terá no máximo 14 (quatorze) membros e será composta, paritariamente, por servidores integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, mediante indicação dos seus pares, escolhidos entre seus representantes na Mesa Permanente de Negociação - MPN, e por representantes da Administração Pública Municipal, designados pelo Chefe do Poder Executivo, por meio de decreto.

§ 3º Os critérios e procedimentos de trabalho da Comissão de Enquadramento serão estabelecidos em regulamento.

§ 4º Os integrantes da Comissão de Enquadramento não perceberão qualquer forma de remuneração por essa atividade, seja na forma de jeton, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

Art. 24 O servidor terá até 30 (trinta) dias, a partir da data de publicação dos atos de enquadramento de que trata este Capítulo, para interpor recurso na Comissão de Enquadramento, que decidirá no prazo de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. Indeferido o recurso pela Comissão de Enquadramento, o servidor poderá recorrer à Diretoria de Desenvolvimento Humano da Secretaria Municipal de Administração.

CAPÍTULO VIII DA SUPERVISÃO E DO ACOMPANHAMENTO

Art. 25 A Mesa Permanente de Negociação - MPN, vinculada à Secretaria Municipal de Administração, terá como atribuições o acompanhamento, e supervisão, o assessoramento e a avaliação da implementação do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, cabendo-lhe, em especial:

Art. 26 Compete à Secretaria Municipal de Administração, o acompanhamento, a supervisão, o assessoramento, à avaliação e a implementação do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, cabendo-lhe em especial: (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

I - propor normas regulamentadoras desta Lei relativas às diretrizes gerais, ingresso, progressão, capacitação e avaliação de desempenho;

II - acompanhar a implementação e propor alterações no Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia;

III - avaliar anualmente as propostas de lotação dos cargos, conforme parágrafo único do artigo 4º desta Lei; (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

IV - examinar os casos omissos referentes ao Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, encaminhando-os à apreciação dos órgãos competentes.

§ 1º Para o trabalho de supervisão do Plano de Carreira dos Servidores Públicos do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, o número de membros, a forma de designação, a duração do mandato e os critérios e procedimentos de trabalho da Mesa Permanente de Negociação - MPN serão estabelecidos em regulamento.

§ 2º Os integrantes da Mesa Permanente de Negociação - MPN não perceberão qualquer forma de remuneração por esta atividade, seja na forma de jeton, gratificações por desempenho de função ou outras similares.

Parágrafo único. Fica assegurado às representações sindicais e associativas dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município de Uberlândia o encaminhamento de convocação, por escrito, para participação de reuniões, grupos de trabalho ou comissões que venham dispor sobre alterações do Plano de Carreira em vigor. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

CAPÍTULO IX DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES DO QUADRO DA EDUCAÇÃO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DE UBERLÂNDIA

Art. 26 A política institucional do Município de Uberlândia contemplará o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipais.is/vqon>) - 26/07/2023 19:40:34

Uberlândia, observados os princípios e diretrizes do artigo 3º desta Lei.

§ 1º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia deverá conter:

I - Programa de Capacitação;

II - Programa de Avaliação de Desempenho.

§ 2º O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia será elaborado com base em diretrizes estabelecidas em lei, no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a contar da publicação desta Lei.

§ 3º A partir da publicação da lei de que trata o § 2º deste artigo, a Administração Pública Municipal disporá de 12 (doze) meses para elaboração dos Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho.

§ 4º Para a progressão por mérito profissional será aproveitado o tempo computado entre a data em que tiver ocorrido a última progressão e a data em que tiver sido feita a implantação do Programa de Avaliação de Desempenho, previsto neste artigo, segundo os critérios vigentes até a data da publicação desta Lei e aplicáveis ao Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação do Município de Uberlândia anterior.

§ 5º Enquanto não for estabelecido o Programa de Avaliação de Desempenho, os servidores terão sua progressão por mérito profissional de forma automática.

§ 6º Fica garantida ao servidor a progressão por mérito profissional caso sua avaliação de desempenho deixe de ser realizada por motivos alheios à sua vontade.

CAPÍTULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 27 Respeitados os jornadas especiais e as autorizações legais para aumento de carga horária, os servidores públicos municipais do Quadro da Educação cumprirão os seguintes jornadas de trabalho semanais:-

I - Educador Infantil: 30 (trinta) horas;

I - Educador Infantil: 25 (vinte e cinco) horas; (Redação dada pela Lei nº 12.916/2015)

II - Professor I e Professor II: 20 (vinte) horas;

III - Professor Auxiliar para Educação Infantil: 30 (trinta) horas;

IV - Pedagogo: 30 (trinta) horas; ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 13 desta Lei;

IV - Especialista de Educação: 30 (trinta) horas; ressalvado o disposto no parágrafo único do art. 13 desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 12.050/2014)

V - Interprete de Língua de Sinais e Instrutor de Língua de Sinais: 20 (vinte) horas;

Parágrafo Único - No caso dos servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II, Professor Auxiliar para Educação Infantil e de Pedagogo poderá haver a opção para 40 (quarenta) horas nas escolas de formação e de tempo integral, conforme a ser estabelecido em regulamento.

Parágrafo Único - No caso dos servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II, Professor Auxiliar para Educação Infantil e de Especialista de Educação poderá haver a opção para 40 (quarenta) horas nas escolas de formação e de tempo integral, conforme a ser estabelecido em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 12.050/2014) (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 28 Para os servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para Educação Infantil, um terço da jornada semanal de trabalho destina-se a atividades de planejamento, atualização, pesquisa, produção coletiva, formação permanente, colaboração com a administração da unidade, participação em reuniões, eventos de trabalho e outras atividades inerentes ao Projeto Político Pedagógico da unidade, nos termos dos limites estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, para cada nível de ensino, tipo de unidade e atividade do servidor.

Art. 29 Para os servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para Educação Infantil, quando em regência de turma, um terço da jornada semanal de trabalho destina-se a atividades de planejamento, atualização, pesquisa, produção coletiva, formação permanente, colaboração com a administração da unidade, participação em reuniões, eventos de trabalho e outras atividades inerentes ao Projeto Político Pedagógico da unidade, nos termos dos limites estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação, para cada nível de ensino, tipo de unidade e atividade do servidor. (Redação dada pela Lei nº 12.050/2014)

§ 1º As aulas dos servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II e Professor Auxiliar para Educação Infantil serão, quando possível, concentradas em quatro dias da semana, desde que não haja qualquer prejuízo ao ensino e ao horário de aulas dos alunos.

§ 2º - Dois terços das horas destinadas a atividades pedagógicas consideradas extraclasse poderão ser cumpridas, da forma e no local que melhor convier ao docente. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 28-A~~ Dentro de 25 (vinte e cinco) horas semanais da jornada de trabalho do cargo de Educador Infantil, conforme disposto no inciso I do art. 27 desta Lei, 01 (uma) hora deverá ser dedicada a estudos e formação continuada, a ser realizados na própria escola onde o servidor se encontra lotado, conforme determinação do Diretor da respectiva unidade escolar, ou em outro local previamente designado pela Secretaria Municipal de Educação, desde que não seja prejudicado o integral atendimento aos alunos. (Redação acrescida pela Lei nº 42.316/2017) (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 28-B~~ Os servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II, Professor Auxiliar para Educação Infantil e Pedagogo terão direito a trinta dias de férias anuais consecutivos, acrescidos de quinze dias de recesso alternados, distribuídos em períodos de recesso escolar, de acordo com o interesse da unidade. (Redação dada pela Lei nº 42.650/2014)

~~Art. 28-C~~ Os servidores ocupantes dos cargos de Professor I, Professor II, Professor Auxiliar para Educação Infantil e Especialista de Educação terão direito a trinta dias de férias anuais consecutivos, acrescidos de quinze dias de recesso alternados, distribuídos em períodos de recesso escolar, de acordo com o interesse da unidade. (Redação dada pela Lei nº 42.650/2014)

Art. 29 Os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo de Professor I, Professor II, Professor Auxiliar para Educação Infantil, Especialista de Educação e Educador Infantil terão direito a 30 (trinta) dias de férias anuais consecutivos, acrescidos de 15 (quinze) dias de recesso alternados, distribuídos nos períodos de recesso escolar, de acordo com o interesse da unidade. (Redação dada pela Lei nº 42.317/2015)

§ 1º Os demais servidores do Quadro da Educação da Rede Pública de Ensino do Município de Uberlândia têm direito a trinta dias de férias anuais.

§ 2º Os dias de recesso, previstos neste artigo, poderão ser aumentados em até quinze dias, desde que este aumento seja compatível com o cumprimento do calendário escolar de duzentos dias letivos.

§ 3º Os demais servidores do Quadro da Educação em exercício efetivo nas unidades educacionais da Secretaria Municipal de Educação poderão ter até quinze dias de recesso alternados, distribuídos nos períodos de recesso escolar, de acordo com o interesse da unidade, desde que seja compatível com o cumprimento do calendário escolar.

§ 4º O recesso de que trata este artigo será garantido também aos servidores contratados por tempo determinado para exercerem funções correspondentes, nos termos da Lei nº 9.626, de 22 de outubro de 2007 e suas alterações. (Redação acrescida pela Lei nº 42.317/2015) (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 30~~ Em virtude do que dispõe o art. 30 c/c o art. 61, III da Lei Federal nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 e suas alterações, os servidores públicos municipais ocupantes do cargo de provimento efetivo do Educador Infantil, na especialidade Educador Infantil II, poderão valer-se do acúmulo de cargos públicos previsto no art. 37, XVII da Constituição da República Federativa do Brasil. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 30-A~~ Ficam criados e incluídos no Quadro de Pessoal do Município, com seus respectivos quantitativos, os cargos de provimento efetivo constantes no Anexo VIII desta Lei, a ser providos mediante concurso público.

~~Art. 30-B~~ Ficam dispostos os respectivos quantitativos dos cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo VIII. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 31 Ficam dispostos os respectivos quantitativos dos cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo VIII e VIII-A desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.908/2022)

Art. 31-A Ficam transformados os cargos, e distribuídas as respectivas vagas, nos Grupos Ocupacionais e cargos equivalentes, nos termos do Anexo VIII. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 32 Por ocasião da publicação desta Lei, os cargos Lei Complementar nº 347, de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações que estiverem vagos serão automaticamente transformados nos cargos equivalentes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública do Município de Ensino de Uberlândia, conforme o Anexo V, desta Lei.

Parágrafo único: Os cargos constantes no Anexo VIII desta Lei abrangem os cargos descritos nos Anexos das Lei Complementar nº 347, de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações.

Parágrafo único. O total de vagas dos cargos constantes no Anexo VIII desta Lei abrange o número de vagas dos cargos descritos nos Anexos da Lei Complementar nº 347, de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

~~Art. 32-A~~ As especialidades relacionadas no Anexo IX que a esta se integra serão extintas à medida de sua vacância, sendo as vagas aproveitadas para os cargos equivalentes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, cuja referência se encontra no Anexo V desta Lei.

Art. 33 Os cargos e vagas relacionados no Anexo IX desta Lei serão extintos quando da ocorrência de sua vacância, e as funções públicas previstas, quando do desligamento.

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipais.org/br/uberlandia/lei/11967/2014>) - 26/07/2023 19:40:34

Parágrafo único. As ocorrências dispostas no caput deste artigo referem-se, no que couber, às hipóteses elencadas no art. 47 da Lei Complementar nº 040, de 05 de outubro de 1992 e alterações. (Redação dada pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-A Fica extinto o cargo de provimento efetivo Professor Auxiliar para Educação Infantil e suas 1.000 (mil) vagas, nos termos do Anexo VIII desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-B Ficam extintas 11 (onze) vagas do cargo de provimento efetivo de Instrutor de Língua de Sinais, nos termos do Anexo VIII desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-C Ficam extintas 10 (dez) vagas do cargo de provimento efetivo de Intérprete de Língua de Sinais, nos termos do Anexo VIII desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-D Ficam extintas 1366 (mil trezentos e sessenta e seis) vagas do cargo de provimento efetivo Professor I, nos termos do Anexo VIII desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-E Ficam transformadas as especialidades, nos respectivos cargos de provimento efetivo, nos termos do Anexo V desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-F Fica alterada a denominação do cargo de provimento efetivo de Educador Infantil II para Profissional de Apoio Escolar, conforme disposto nos Anexos III, V e VIII, e respectivas atribuições constantes no Anexo IV desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-G Fica criado o cargo de provimento efetivo de Intérprete Educacional na Estrutura do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, do Grupo Ocupacional de Analista de Língua de Sinais.

§ 1º Ficam criadas 20 (vinte) vagas do cargo indicado no caput deste artigo, conforme disposto no Anexo VIII desta Lei.

§ 2º As atribuições do cargo indicado no caput encontram-se previstas no Anexo IV desta lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-H Ficam criadas 2.075 (duas mil, e setenta e cinco) vagas para os cargos de Professor, conforme disposto no Anexo VIII desta Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-I Fica criado o cargo de provimento efetivo de Professor de Libras na Estrutura do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, do Grupo Ocupacional Professor.

Parágrafo único. As atribuições e vagas do cargo de que trata o caput deste artigo encontram-se previstas respectivamente nos Anexos IV e VIII desta Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-J Fica criado o cargo de provimento efetivo de Professor de Atendimento Educacional Especializado na Estrutura do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia, do Grupo Ocupacional Professor. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Parágrafo único: As atribuições e vagas do cargo de que trata o caput deste artigo encontram-se previstas respectivamente nos Anexos IV e VIII desta Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

§ 1º As atribuições e vagas do cargo de que trata o caput deste artigo encontram-se previstas respectivamente nos Anexos IV e VIII desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.112/2019)

§ 2º Como regra de transição, farão jus à gratificação de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento base, pelo exercício em classe formada por alunos público-alvo do atendimento educacional especializado - AEE, os servidores ocupantes dos seguintes cargos de provimento efetivo:

I - Professor, e

II - Analista Pedagógico. (Redação dada pela Lei nº 13.112/2019)

§ 3º O servidor ocupante do cargo de provimento efetivo de Professor de Atendimento Educacional Especializado não fará jus à gratificação de que trata o § 2º deste artigo. (Redação acrescida pela Lei nº 13.112/2019)

§ 4º A gratificação de que trata o § 2º deste artigo vigorará até 28 de fevereiro de 2021. (Redação acrescida pela Lei nº 13.112/2019)

Art. 33-A Ficam transformadas as especialidades de Orientador Educacional e Supervisor Escolar no cargo de provimento efetivo de Analista Pedagógico, nos termos do Anexo III desta Lei, e atribuições constantes no Anexo IV desta Lei. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 33-L Fica declarada a desnecessidade dos cargos de Professor de Filosofia e Professor de Ensino Fundamental, com o aproveitamento de seus ocupantes em outros cargos, nos termos do § 3º, do art. 41 da Constituição Federal. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 34 A Administração Pública Municipal, no prazo de 1 (um) ano a contar da publicação desta Lei, promoverá avaliação e exame da política relativa aos contratos de prestação de serviços por tempo determinado e à criação e extinção de cargos. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 35 O cargo de Secretário Escolar e a função pública de Agente Administrativo Escolar, passam a integrar o Plano de Carreira dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município de Uberlândia.

Art. 35-A Aos servidores titulares de cargo efetivo do quadro da Educação que não fizeram a adesão ao Plano de Carreira e desejarem exercer o respectivo direito mediante Termo de Adesão, fica concedido novo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da publicação do edital convocatório, conforme disposições do enquadramento que trata esta Lei.

§ 1º No transcurso do novo prazo de adesão, os servidores que exercem seu direito ficam submetidos às regras do Plano de Carreira com suas devidas alterações, desvinculando-se automaticamente das disposições anteriores que tratam sobre o tema ou que contrariem as normas aqui dispostas.

§ 2º O efeito financeiro contar-se-á a partir do primeiro dia do mês subsequente a entrega do termo de adesão, submetendo-se a todos os dispositivos contidos neste Plano de Carreira, bem como suas alterações.

§ 3º Aos servidores que, no transcurso do novo prazo estabelecido em edital convocatório, estiverem impossibilitados de exercerem seu direito de adesão por motivo de licença, o prazo de 60 (sessenta) dias ficará suspenso enquanto perdurar a situação. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 36 Os ambientes organizacionais dispostos no Anexo II que a esta se integra serão revisados quando do estabelecimento do Plano de Desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Ensino de Uberlândia previsto no artigo 26 desta Lei. (Revogado pela Lei Complementar nº 661/2019)

Art. 37 As normas e dispositivos abaixo relacionados, os quais serão automaticamente revogados com a vacância do último cargo por cada um deles regido, aplicam-se aos servidores que não optarem pelo desenvolvimento no Plano de Carreira dos Servidores do Quadro da Educação da Rede Pública Municipal de Uberlândia previsto nesta Lei:

- I - art. 1º da Lei Complementar nº 381, de 18 de outubro 2004;
- II - art. 5º da Lei Complementar nº 473, de 19 de março de 2008;
- III - art. 3º da Lei nº 9.347, de 26 de outubro de 2006;
- IV - Lei Complementar 347, de 20 de fevereiro de 2004;
- V - art. 6º da Lei Complementar nº 439, de 27 de dezembro de 2006;
- VI - Lei nº 9.783, 19 de março de 2008;
- VII - art. 1º, III, Lei nº 10.325, de 23 de novembro de 2009;

LeisMunicipais.com.br - Lei Ordinária 11967/2014 (<http://leismunicipa.is/vgqon>) - 26/07/2023 19:40:34

VIII - Lei nº 11.056, de 22 de fevereiro de 2012;

IX - Lei nº 11.148, de 22 de junho de 2012.

Art. 38 Fica extinto o cargo de provimento efetivo de Auxiliar de Biblioteca da Carreira de Auxiliar Administrativo constante do Anexo VIII, da Lei Complementar nº 347 de 20 de fevereiro de 2004 e suas alterações.

Art. 39 As despesas advindas da execução desta Lei correrão por conta de dotações constantes dos respectivos orçamentos.

Art. 40 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2015.

Uberlândia, 29 de setembro de 2014.

Gilmar Machado
Prefeito

Autor do Projeto: Prefeito Municipal.
LMS/gomm/PGM nº 7.012/2014.

ANEXO I

MATRIZ HIERÁRQUICA E TABELA DE VENCIMENTOS BÁSICO DOS CARGOS