



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Estudos de Linguagens

Katia Helena Faustino

As relações entre as leis municipais e as políticas  
públicas para a **CARREIRA DOS TÉCNICOS EM EDUCAÇÃO**

Belo Horizonte  
Fevereiro de 2024



CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE MINAS GERAIS  
Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Estudos de Linguagens

Katia Helena Faustino

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET- MG) como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Estudos de Linguagens.

Orientadora: Prof. Dr<sup>a</sup>. Ana Maria Nápoles Villela

Belo Horizonte  
Fevereiro de 2024

Faustino, Katia Helena.  
F268r As relações entre as leis municipais e as políticas públicas para a  
carreira dos técnicos em educação / Katia Helena Faustino. – 2024.  
191 f. : il.  
Orientadora: Ana Maria Nápoles Villela.

Dissertação (mestrado) – Centro Federal de Educação  
Tecnológica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em  
Estudos de Linguagens, Belo Horizonte, 2024.  
Bibliografia.

1. Política pública. 2. Trabalhadores - Educação. 3. Coordenação  
pedagógica. 4. Gestão democrática. 5. Qualificações profissionais -  
Educação. I. Villela, Ana Maria Nápoles. II. Título.

CDD: 379



ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO Nº 4 / 2024 - POSLING (11.52.09)

Nº do Protocolo: 23062.005993/2024-62

Belo Horizonte-MG, 08 de fevereiro de 2024.

**KATIA HELENA FAUSTINO**

**As relações entre as leis municipais e as políticas públicas para a CARREIRA  
DOS TÉCNICOS EM EDUCAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais em 07 de fevereiro de 2024, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Estudos de Linguagens, aprovada pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Ana Maria Nápoles Villela (Orientadora)  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Cláudia Mara de Souza  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Prof. Dr. Luiz Antônio Ribeiro  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

Prof. Dr. Vicente Aguiamar Parreiras  
Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais

*(Assinado digitalmente em 09/02/2024 12:02 )*  
ANA MARIA NÁPOLES VILLELA  
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO  
CAP (11.68.01)  
Matrícula: 980792

*(Assinado digitalmente em 08/02/2024 18:00 )*  
CLAUDIA MARA DE SOUZA  
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO  
DELTEC (11.55.08)  
Matrícula: 2153634

*(Assinado digitalmente em 09/02/2024 15:39 )*  
LUIZ ANTONIO RIBEIRO  
COORDENADOR  
POSLING (11.52.09)  
Matrícula: 1901096

*(Assinado digitalmente em 08/02/2024 17:09 )*  
VICENTE AGUIMAR PARREIRAS  
PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO  
DELTEC (11.55.08)  
Matrícula: 1218293

Visualize o documento original em <https://sig.cefetmg.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **4**, ano: **2024**, tipo: **ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO**, data de emissão: **08/02/2024** e o código de verificação: **c3cf23279b**

*Aos meus colegas Técnicos em Educação de Itatiaiuçu–MG e aos demais colegas de profissão das várias nomenclaturas e redes de ensino: Especialistas em Educação, Coordenadores Pedagógicos, Supervisores, Orientadores, Técnicos em Assuntos Educacionais e Pedagogos que buscam, assim como eu a valorização e a definição na Carreira.*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela vida, pela saúde e por esta dissertação: “Tudo posso naquele que me fortalece.” (Filipenses, 4:13).

A Nossa Senhora pelas graças recebidas, por tudo que sou e tudo que tenho.

A meus pais por tudo que me proporcionaram em toda a minha vida, não deixando faltar nada, desde o alimento, os estudos, o lazer ao amor. A minha avó e madrinha Balbina Penido (*in memoriam*). A meu irmão Pedro Henrique, às minhas irmãs, Luana, Mirian, Enilda e Gilmara, o carinho, o amor e a atenção que sempre me deram. De forma especial à minha irmã Mirian, a amizade em todos os momentos e o companheirismo nos estudos, no trabalho e na vida.

A Heberte Menezes, pelo apoio, pelo incentivo, mesmo nos momentos em que a profundidade de minha dedicação aos estudos parecia difícil de as pessoas compreenderem. Sua constante torcida por meu sucesso e a demonstração de amor foram essenciais para minha jornada.

À Professora Dr<sup>a</sup> Ana Maria Nápoles Villela, minha orientadora, não só pela orientação acadêmica, mas também pela dedicação, atenção e pela disponibilidade. Sua prontidão em oferecer leituras críticas e intervenções oportunas foi indispensável para meu desenvolvimento e progresso na dissertação.

Aos Professores Dr. Luiz Antônio Ribeiro e Dr. Vicente Aguiar Parreiras as valiosas contribuições durante as bancas de qualificação e de defesa, que foram essenciais para o meu desenvolvimento e sucesso na conclusão deste trabalho.

À Professora Dr<sup>a</sup> Cláudia Mara de Souza pela participação na banca de defesa e por sua leitura atenta.

Aos Professores do Posling de cujas disciplinas tive o prazer de participar: Dr. Renato Caixeta, Dr<sup>a</sup> Patrícia Tanuri, Dr<sup>a</sup> Ana Elisa Ribeiro e também aos professores que tiveram coparticipação, Dr. Rômulo Souza, Dr. Renato Dering e Dr<sup>a</sup> Ana Carolina Martins. Cada indicação de leitura, discussão, encontro e interação contribuíram significativamente tanto para minha formação acadêmica quanto pessoal.

A Roberta Marques, colega de mestrado e de trabalho, a prestimosa ajuda ao ingresso no Mestrado e também nessa etapa final.

A Dr. Mateus Esteves de Oliveira, colega do Posling, pelas primeiras dicas para o ingresso e intervenções sobre metodologia.

A todos os colegas do Posling (não citarei nomes por receio de esquecer alguém) agradeço a acolhida, o incentivo, o auxílio e a produtiva convivência de trabalho.

Aos colegas, alunos e familiares das Escolas e Cemeis de Itatiaiuçu, em especial aos da Escola Municipal José Antônio Ferreira, que fazem parte da minha trajetória.

A Luzia Ferreira, secretária da Câmara Municipal, a atenção e a disponibilidade na busca das leis e a Adriana Camargos, Presidente da Câmara, por atender à minha solicitação.

Às Secretárias de Educação e de Administração, à época, respectivamente, Márcia Flores e Jaqueline Silva; e aos Gestores Municipais, Adélcio Moraes e Romer Chagas. Agradeço pelo cumprimento do inciso II do art. 2º e do inciso III do art. 36 da LC n.º 47/2007, Estatuto e Quadro do Magistério Municipal, que me permitiu um afastamento remunerado para dedicar-me integralmente a esta pesquisa.

Ao Grupo de Estudos sobre Coordenação/ Orientação Pedagógica (GRUCOP), da UNICAMP, que me aceitou e muito tem contribuído para minha formação.

Ao Grupo de Estudos entre Profissionais de Itatiaiuçu (GEPI), agradeço pela confiança. Assim como eu alcancei meu objetivo, tenho plena convicção de que cada um desses pesquisadores também alcançará os seus objetivos. Vamos continuar a caminhar juntos nessa jornada de crescimento e de aprendizado.

À Rede Municipal de Sobral, representada por Dr. Hebert Lima, que, de maneira não intencional, tornou-se um pilar fundamental para o início da minha jornada no mestrado. Durante os tempos turbulentos da pandemia da Covid-19, ele e sua equipe foram importantes, ao proporcionarem oportunidades de formação continuada por meio de cursos de aperfeiçoamento e extensão, os quais, além de muito conhecimento, proporcionaram alento e um esperançar.

Finalmente, agradeço a todos que, de formas direta ou indireta, contribuíram para esta jornada, incluindo familiares, amigos e colegas, pois todos me motivaram a alcançar este momento de realização. Minha jornada até aqui foi enriquecida pela presença e pelo apoio de cada um de vocês e, por isso, minha gratidão é imensa.

Gratidão, saúde e paz!

## RESUMO

O objeto de estudo desta pesquisa é a carreira dos Técnicos em Educação de uma rede pública municipal da região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais e tem como foco as implicações semânticas decorrentes das leis municipais, relativas aos critérios de seleção, às funções, às políticas públicas de valorização da classe, no período histórico educacional compreendido entre “Orientadora de Ensino Rural” (1963) ao “Técnico em Educação” (2023). O *corpus* foi extraído das Leis Municipais e dos documentos da Secretaria Municipal de Educação, bem como de dados coletados a partir de uma revisão da literatura concernente aos Técnicos em Educação. Buscamos responder a questões como: Quem é esse profissional? Quais as políticas públicas de valorização desse profissional? Quais são suas funções e atribuições? Essa nomenclatura descaracteriza ou ressignifica a função? Para a condução desta pesquisa bibliográfica e documental, utilizamos como base teórica, a Análise de Conteúdo de Bardin (2020), por nos permitir “a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo)” para revelar indicadores capazes de guiar nossas inferências. Para nossa reflexão sobre a origem, as funções e as diversas nomenclaturas dos “Técnicos em Educação,” ao longo da “Supervisão Educacional” brasileira, contamos com Libâneo (2010), Freire (2019, 2021), Vasconcellos(2019), Saviani (2019,2021), Grinspun (2008), Santos(2012), Matos (2018), Rangel (2003) entre outros. Assim, “esperançamos”, com este trabalho, proporcionar uma compreensão mais ampla das legislações municipais, suas repercussões nas políticas públicas educacionais e, principalmente, fomentar a efetivação do Plano de Carreiras. Desse modo, propomos um grupo de estudos para promover um diálogo construtivo entre teoria e prática e para rever e aperfeiçoar as políticas educacionais, visando a uma educação equitativa, democrática e alinhada às necessidades reais dos profissionais e dos estudantes na rede pública municipal.

**Palavras-chave:** Políticas públicas. Técnico em Educação. Coordenação Pedagógica. Gestão Democrática. Valorização Profissional.

## **ABSTRACT**

The object of study of this research is the career of Education Technicians in a municipal public network in the metropolitan region of Belo Horizonte, Minas Gerais and focuses on the semantic implications arising from municipal laws, relating to selection criteria, functions, policies public initiatives to value the class, in the educational historical period between “Rural Teaching Advisor” (1963) and “Education Technician” (2023). The corpus was extracted from Municipal Laws and documents from the Municipal Department of Education, as well as data found from a review of the literature concerning Education Technicians. We seek to answer questions such as: Who is this professional? What are the public policies for valuing this professional? What are your functions and responsibilities? Does this nomenclature mischaracterize or reframe the function? To conduct this bibliographic and documentary research, we used Bardin's Content Analysis (2020) as a theoretical basis, to allow us to “manipulate messages (content and expression of that content)” to reveal indicators capable of guiding our inferences. For our reflection on the origin, functions and different nomenclatures of “Education Technicians,” throughout the Brazilian “Educational Supervision”, we rely on Libâneo (2010), Freire (2019, 2021), Vasconcellos (2019), Saviani (2019,2021), Grinspun (2008), Santos (2012), Matos (2018), Rangel (2003) among others. Thus, “we hope”, with this work, to provide a broader understanding of municipal legislation, its repercussions on public educational policies and, mainly, to encourage the implementation of the Career Plan. Therefore, we propose a study group to promote a constructive dialogue between theory and practice and to review and improve educational policies, developing an equitable, democratic education aligned with the real needs of professionals and students in the municipal public network.

**Keywords:** Public Policies. Education Technician. Pedagogical Coordination. Democratic Management. Professional Valorization.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ANFOPE	Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação
ANPEd	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
BDTD	Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações
CAPES	Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CFE	Conselho Federal de Educação
CME	Conselho Municipal de Educação
CONAE	Conferência Nacional de Educação
ENSE	Encontros Nacionais de Supervisores de Educação
GID	Gratificação de Incentivo à Docência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LC	Lei Complementar
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LDB	
LOM	Lei Orgânica Municipal
MOBRAL	Movimento Brasileiro de Alfabetização
PABAE	Programa de Assistência Brasileiro-Americano à Educação Elementar
PIB	Produto Interno Bruto
PME	Plano Municipal de Educação
PPP	Projeto Político Pedagógico
SEE	Secretaria Estadual de Educação
SEMED	Secretaria Municipal de Educação
TAE	Técnico em Assuntos Educacionais
TE	Técnico em Educação

## LISTA DE IMAGENS

Figura 1 - Pirâmide de Kelsen	15
Figura 2 - Linha do Tempo "Supervisão Educacional"	26
Figura 3 - Ranking - População e PIB de Itatiaiuçu	57
Figura 4 - Posição de Itatiaiuçu no Ranking brasileiro- PIB	57
Figura 5 - Buscas na plataforma Capes	85
Figura 6- Buscas na plataforma Google Scholar	85
Figura 7- Buscas na plataforma BDTD	85
Figura 8 - Legislações - site da Câmara e site da Prefeitura	87
Figura 9 - Leis Vigentes apontadas pela SEMED	96
Figura 10 - Organograma da Análise de Conteúdo - Legislações Municipais	102
Figura 11 - As três categorias para "Análise de Conteúdo"	105
Figura 12 - Recorte do art. 174 da Lei Orgânica (1990)	107
Figura 13 - Estrutura do Cargo (T3) - LC nº 03/1993	110
Figura 14 - Quadro parcial de quantidade de EEB por matrículas	119
Figura 15 - Promoção vertical - Nível por escolaridade (T11) (T17)	129
Figura 16 - Carreira - Progressão horizontal e Promoção vertical (T11) (T17)	129
Figura 17 - Recibo de pagamento - Vencimento básico - TE (T14)	130
Figura 18 - Quadro de estratégias - contribuição do TE	137
Figura 19 - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica	141
Figura 20 - Técnicos em Educação e turnos das Unidades Escolares	142
Figura 21 - Linha do Tempo - Nomenclaturas Municipais	146
Figura 22 - Capítulo específico aos Técnicos em Educação	156

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Cargos de "Supervisão Educacional" - Nomenclaturas (1963-2023)	61
Quadro 2 - Nomenclaturas dos Cargos de TE na Educação de Itatiaiuçu (1963-2023)	89
Quadro 3 - Codificação dos Temas - Ementas	94
Quadro 4 - Definições dos Temas - LC nº 33 /2004	95
Quadro 5 - Codificação dos Temas - Leis vigentes	96
Quadro 6 - Temas geradores das categorias	101
Quadro 7 - Conceito de Cargo e Função nas Legislações Municipais	105
Quadro 8 - Reprodução parcial dos anexos VI e V da Lei Municipal nº 01/93	108
Quadro 9 - Reprodução parcial do Anexo I - LC nº47/2007 - (T2)	114
Quadro 11 - Atribuições dos "Técnicos em Educação"- LC nº 47/2007 (T5)	116
Quadro 12 - Representação parcial do Anexo I LC nº 43/2007 (T56)	121
Quadro 13 - Conceitos de Promoção e Progressão	126
Quadro 14 - Representação Parcial do Anexo III - LC nº 33/2004 (T56)	127
Quadro 15 - Representação Parcial do Anexo III - LC nº 47/2007 (T56)	127
Quadro 16 - Vencimento básico - Dados da LC 33/2004 (T14)	131
Quadro 17 - Estratégias para a Meta - 19 - PME	139

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Quantidade de Legislações do site da Câmara Municipal de Itatiaiuçu	92
Tabela 2 - Quantidade de Legislações do site da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu	93
Tabela 3 - Quantidade de unidades de registro por leis	102
Tabela 4 - Número de Vagas de Técnicos em Educação e outros servidores	114
Tabela 5 - Indicador 20A - Porcentagem de gasto público em relação ao PIB	143

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b>	11
1.1 Professora, “Técnica em Educação” e Pesquisadora	18
1.2 Problematização	22
1.3 Objetivos	23
1.3.1 Objetivos específicos	23
1.4 Estruturação da dissertação	23
<b>2 ORIGEM DA "SUPERVISÃO EDUCACIONAL" NO CONTEXTO HISTÓRICO BRASILEIRO</b>	26
2.1 Estudos Correlatos e seus desdobramentos na busca do cargo de “Técnico em Educação”	27
2.2 A “ação supervisora” e suas nomenclaturas	33
2.3 Perspectiva Histórica da "Supervisão Educacional" no Brasil	36
2.3.1 De “Prefeito geral de Estudos” a “Inspetor Geral de Estudos”	37
2.3.2 “Inspetor Geral de Estudos” a “Técnicos em Escolarização” e “Técnicos de Educação”	38
2.3.3 Técnicos de Educação: “Inspetor e Orientador Escolar”	40
2.4 Formação dos “Técnicos em Educação” nos cursos de Pedagogia	42
<b>3 A "SUPERVISÃO EDUCACIONAL" NAS GESTÕES MUNICIPAIS</b>	55
3.1 Contexto Histórico e Geográfico de Itatiaiuçu–MG	55
3.2 Educação em Itatiaiuçu: um panorama histórico-político	59
3.2.1 “Orientadora do Ensino Rural” a “Inspetora Escolar” (G1 - G2)	62
3.2.2 “Inspetora Educacional” “Supervisor de Ensino” (G3 - G4 - G5)	65
3.2.3 “Coordenador Pedagógico” (G6 - G7)	67
3.2.4 “Técnico em Educação: “SE e CP” “SP” “Pedagogo e CP” (G8 - G9 - G10)	70
3.2.5 “Técnico em Educação” (G11 - G12 - G13 - G14 - G15)	71
3.3 "Orientadora do Ensino Rural" até "Técnico em Educação"	74

<b>4 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO: UMA ABORDAGEM BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL NO ÂMBITO DA "SUPERVISÃO EDUCACIONAL"</b>	76
4.1 Sobre o objeto de estudo	76
4.2 Conceituação das Etapas da Análise de conteúdo	77
4.2.1 Fase 1 - "A Pré-análise"	78
4.2.2 Fase 2 - "A exploração do material"	80
4.2.3 Fase 3 - "O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação"	80
4.3 Conceituação do tratamento do material	81
<b>5 ANÁLISE DOS DADOS DA CARREIRA DOS TÉCNICOS EM EDUCAÇÃO</b>	83
5.1 Revisão bibliográfica	83
5.2 Corpus da pesquisa	86
5.2.1 Etapa 1 - Levantamento das leis municipais	87
5.2.2 Etapa 2 - Leitura flutuante com anotações preliminares	87
5.2.3 Etapa 3 - Enumeração das unidades de registro e análise quantitativa e qualitativa	92
5.2.4 Etapa 4 - Formulação das hipóteses e dos objetivos	103
5.3 Interpretação e inferência dos dados	104
5.3.1 C1 - Estruturação do Cargo de TE e suas funções	105
5.3.2 C2 - Valorização Profissional	123
5.3.3 C3 - Políticas e Gestão Democrática	135
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	144
<b>REFERÊNCIAS</b>	157
<b>APÊNDICE A - Solicitações de acesso aos documentos</b>	166
<b>APÊNDICE B - Carreira - LC Nº 47/2007</b>	169
<b>APÊNDICE C - Carreira - LC Nº 33/2004</b>	170
<b>APÊNDICE D - Legislações Consultadas</b>	171
<b>ANEXO A - Resposta à solicitação- SEMED</b>	183
<b>ANEXO B - Resposta à solicitação - CÂMARA MUNICIPAL</b>	186
<b>ANEXO C - Lei nº 14.817, DE 16 DE JANEIRO DE 2024</b>	188

## 1 INTRODUÇÃO

*“Eu sou um intelectual que não  
tem medo de ser amoroso.  
Amo as gentes e amo o mundo.  
E é porque amo as pessoas e amo o mundo  
que eu brigo para que a justiça social  
se implante antes da caridade.”*  
*Trecho do vídeo “O Educador da Liberdade”  
FREIRE(1988).*

Inspirados pelo pensamento de Freire (1988), que preconiza a educação como ferramenta de justiça social, para desenvolvimento desta pesquisa, analisamos como as mudanças nos modelos de gestão pública e as tendências pedagógicas ao longo do tempo têm influenciado a função e a identidade dos Técnicos em Educação. No contexto deste trabalho, exploramos a trajetória e o papel dos Técnicos em Educação na rede municipal de Itatiaiuçu, focando as implicações das políticas públicas para a valorização na definição deste cargo, e tendo como *corpus* as leis municipais.

Esta análise insere-se no contexto da gestão educacional, que, conforme apontado por Bergue (2011,p.232), reflete diferentes estágios de desenvolvimento da administração pública, identificados nos “paradigmas patrimonialista, burocrático e gerencial”. Esses paradigmas são frequentemente observáveis na realidade e nos comportamentos de agentes públicos. O autor destaca a necessidade de superar o estágio patrimonialista, aprimorar o burocrático e incorporar valores de eficácia e efetividade, características do modelo gerencial, para avançar na gestão pública educacional.

Como modelo de administração “patrimonialista”, Bergue (2011, p.233), referenciado por Matos (2018, p.21), caracteriza como aspecto mais proeminente do patrimonialismo na gestão pública “a dificuldade de alguns gestores em definir os limites de fronteira entre o público e o privado[...] as pessoas- servidores públicos - são consideradas empregadas do administrador [...]”. O autor continua descrevendo outros atributos da mentalidade patrimonialista, como a de “cargos e funções públicas assumirem, por vezes, caráter de prebenda”.

Outro modelo citado pelo autor e que, por vezes, são adotados pelo gestor, é o paradigma da administração “burocrática”

tomada a partir do tipo ideal descrito por Weber, ou seja, privilegia, em nome da eficiência, um arranjo mecanicista formal que, pode-se dizer, traduz em termos mais amplos a doutrina taylorista-fordista de divisão e especialização intelectual e operacional do trabalho, padronização e formalização de procedimentos, entre outros pontos são atributos gerais que podem ser associados ao modelo burocrático de gestão pública: a eficiência; a profissionalização; os controles administrativos (BERGUE, 2011,p.234).

Entre outras considerações, ainda destaca o parâmetro da eficiência como relevante, embora, “insuficiente para uma análise mais consistente e desempenho das organizações, em especial das políticas públicas”. Ressalta também, que “a eficácia, por outro lado, constitui parâmetro de definição mais complexa e de aferição menos precisa e com mais intensidade em organizações públicas” uma vez que está “alicerçada em uma eficácia simbólica” (BERGUE, 2011, p.234-235).

O terceiro modelo apresentado por Bergue (2011), o Gerencial, propõe que a administração concentre recursos na gestão com o intuito de alcançar resultados efetivos. Para além da eficiência, característica do paradigma burocrático, destaca-se a necessidade de eficácia e efetividade. Isso implica não apenas a eficiência na proposição de políticas públicas, mas também a capacidade de colocá-las em prática, gerando resultados concretos e promovendo a transformação positiva desejada, satisfazendo as partes envolvidas.

O Senso de efetividade pode ser compreendida a partir de dois componentes de perspectivas distintas: a perspectiva do cidadão, aquela que corresponde pela legitimidade com aferida pela sociedade a ação governamental, ou a política pública incidente; e a perspectiva da administração pública, dada pela avaliação de impacto da mesma ação ou política pública. Assim, efetividade constitui uma orientação de aferição que foca o resultado de transformação percebido, tanto pela administração quanto pelos destinatários da ação. Esse impacto deve ser tal que promova a transformação positiva pretendida sobre a realidade sobre a qual se incide, resolvendo problema público identificado. (BERGUE, 2011, p.238).

Bergue (2011) ressalta, contudo, que o modelo de análise baseado nos três paradigmas gerenciais é apenas uma das formas possíveis de definir os padrões gerais de comportamento da administração pública ao longo de sua trajetória evolutiva. Argumenta que a tentativa de institucionalizar um modelo gerencial na administração pública brasileira enfrenta resistência devido aos fortes traços

burocráticos consolidados, resultantes de um padrão formal de natureza histórica associado a valores patrimonialistas. Assim, a condução dos negócios do Estado geralmente se encontra distante do paradigma gerencial.

Nesse contexto patrimonialista-burocrático de disputas político-pedagógicas dos atores sociais, nos contextos socioeconômico, político e cultural de cada época, Santos (2012, p.29) *apud* Vieira (1999, p.42) cita as diversas tendências pedagógicas pelas quais passou e ainda vem passando a escola brasileira em cada época histórica: “Liberal Renovada (1928-1950), Liberal Tecnicista (1960), Crítico-Reprodutivista (1970), Progressista (1980), Crítico-Social-Conteudista (1990) e Sociointeracionista (1995 até os dias atuais)”. Assim, como Santos (2012), não iremos adentrar no mérito das questões, apenas exemplificar para fundamentar os argumentos ao longo do trabalho.

A transição entre as diversas tendências pedagógicas ilustra não apenas a evolução do pensamento educacional no Brasil, mas também reflete as mudanças significativas na formação e na atuação dos pedagogos. Cada período histórico, marcado por sua tendência predominante, moldou, de maneira singular, a educação e, conseqüentemente, o papel do pedagogo na sociedade. Esse cenário de transformações no setor público oferece um pano de fundo relevante para entender a função e a valorização do Técnico em Educação na contemporaneidade.

Nesse panorama histórico de modelos de gestão e tendências pedagógicas, na década de 60, a cidade mineira de Itatiaiuçu é emancipada e, a partir daí, inicia a construção de suas primeiras políticas públicas, transitando entre os paradigmas de gestão patrimonialista-burocrática e tendência pedagógica liberal-tecnicista, citados anteriormente. Nesse contexto de evolução administrativa, a cidade, por meio da Lei Complementar nº 01/1993, que dispôs “sobre a Política de Pessoal da Prefeitura de Itatiaiuçu entre outras providências”, introduziu, pela primeira vez, a nomenclatura de Técnicos em Educação para designar três profissionais diferentes, bem como usou o mesmo termo Técnico para designar os profissionais especialistas da saúde. O mesmo documento traz, em seu art. 4º, as especificações dos conceitos básicos representados no Quadro em que denomina cargo e função, respectivamente

I- cargo- é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor; II- função - é o conjunto de responsabilidades cometidas transitória ou eventualmente ao servidor; dentre outros conceitos.(ITATIAIUÇU,1993).

Em novembro daquele ano, com a promulgação da Lei nº 729/93, foi estabelecido o primeiro Estatuto do Magistério, no qual os cargos de Provimento Efetivo do Magistério, especificamente o CEM 03 - Técnico em Educação, foram criados para atuar tanto nas escolas quanto na Secretaria de Educação. Naquele período, a Secretaria de Educação funcionava como um departamento dentro da Secretaria de Administração, conhecido como Departamento de Educação e Cultura (DEC).

Cap.I, Art.3º - o pessoal do magistério público municipal compreende as seguintes categorias: [...] II- Técnico em Educação- Servidor que executa tarefas de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação e inspeção.[...] Cap.III, Art. 5º- Os cargos do magistério se classificam de acordo com os gêneros de trabalho e os níveis de complexidade das atribuições e responsabilidades cometidas a seus ocupantes, distribuídas do seguinte modo: [...] c)Técnico em Educação-CEM-03: I- Especialista em educação com atuação nas unidades escolares; II- Especialista em educação com atuação no âmbito do município. Cap.IV, **Art. 6º- São atribuições funcionais de cada categoria:**[...] IV- do técnico em educação: a supervisão do processo didático em seu tríplice aspecto, controle, avaliação; planejamento de curso e aperfeiçoamento e; assistência individual, de acordo com a necessidade de cada professor; promoção do professor de modo a formar um grupo homogêneo e realmente dedicado à educação; e a orientação, o aconselhamento e o encaminhamento de alunos em sua forma geral e sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões; a ordenação das influências que incidam sobre a formação do educando na escola, a família ou comunidade e a cooperação com atividades docentes. Itatiaiuçu (1993) (grifo nosso).

Além da especificação do cargo e da lotação, o art. 6º traz as atribuições funcionais de cada categoria, reafirmando o descrito na Lei orgânica municipal nº 01 de 1990, a qual, em seu art. 174, menciona que “o dever do município com a educação será efetivado mediante garantia de: [...] XI- **supervisão e orientação educacional** em todos os níveis e modalidade de ensino por profissional habilitado.” Essa legislação municipal, embora específica, não está isolada das influências mais amplas do cenário político. As mudanças políticas em nível nacional e estadual influenciam diretamente as leis municipais, especialmente no que diz respeito à educação.

No contexto do Direito Educacional, Legislação e Organização Escolar, Mendonça<sup>1</sup> (2023) aponta para a relevância da Pirâmide de Kelsen<sup>2</sup> na análise das leis educacionais. Essa abordagem, desenvolvida pelo jurista Hans Kelsen(1934), reconhecida por tratar os conceitos de maneira objetiva, livre de qualquer influência ideológica, é essencial para entender como as normas jurídicas de diferentes níveis se inter-relacionam e se influenciam mutuamente. As leis municipais, por exemplo, devem estar conforme as normativas superiores, como as leis estaduais e federais, e, claro, a própria Constituição Federal. A compreensão da hierarquia das normas, um dos principais ensinamentos de Kelsen, é fundamental para determinar qual legislação aplicar em um caso específico, especialmente em um ambiente em que mudanças políticas nos níveis superiores podem alterar ou influenciar as normativas em nível municipal.

Figura 1 - Pirâmide de Kelsen



Fonte: Instituto Casagrande (2023).

Essa compreensão torna-se ainda mais relevante quando exploramos a nomenclatura específica do cargo de "Técnico em Educação-TE", que pode ser interpretado tanto como um título para um cargo específico quanto como um termo

<sup>1</sup> Angela Mendonça, professora no Curso de pós-graduação - Instituto Casagrande- aula de direito constitucional- (2023)

<sup>2</sup> Hans Kelsen, jurista e filósofo austríaco influente no campo do Direito moderno, é amplamente utilizado em diversos países, incluindo o Brasil. Sua principal obra, "Teoria Pura do Direito", lançada inicialmente em 1934, continua sendo uma referência essencial para juristas e estudantes da área.

genérico para um grupo de profissionais com especialidades técnicas. Essa ambiguidade nas definições é um ponto-chave em nossa pesquisa, que busca elucidar as nuances das leis municipais e suas consequências na definição da identidade e na valorização desses profissionais.

Segundo Rangel (2003, p.75), "pensar a ação supervisora é também pensar na maneira como se intitula, pois o nome é, essencialmente, uma identificação, uma atribuição de identidade". A autora observa no contexto histórico que "persiste não um nome, mas uma nomenclatura, um conjunto de termos com que se mantêm[...] os diversos modos variáveis nos Estados e nas escolas de designar a ação do supervisor." Destaca ainda as seguintes expressões dessa terminologia: "supervisão, supervisão educacional, supervisão escolar, supervisão pedagógica, orientação pedagógica, coordenação, coordenação pedagógica, coordenação de turno, coordenação de área ou disciplina".

Nesse sentido, Vasconcelos (2019, p.125) também menciona que há uma "flutuação conceitual" conforme as regiões do país, ou mesmo entre redes municipais, estaduais, federais ou particulares, com usos diferenciados dos termos: "Supervisão Pedagógica (ou "Supervisão Educacional") e Coordenação Pedagógica (ou Professor-Coordenador, Orientador Pedagógico, Pedagogo)" e ressalta também a importância de empregar o termo ao contexto certo, como é o caso quando se refere à "Supervisão Escolar, que, segundo ele, corresponde ao profissional vinculado ao órgão central do sistema de ensino, responsável pelo acompanhamento de um determinado número de escolas."

[...] refletir e questionar a história da supervisão é de fundamental importância para apontar as perspectivas de trabalho para esse profissional que "hoje" está sem o referencial nacional, com múltiplas funções, nomenclaturas e ações, necessitando organizar suas metas e referenciais, para realmente saber qual é o seu papel na educação brasileira".  
(CORRÊA, 2010, p.29) (grifo nosso).

Embora a pesquisa esteja datada em 2010, o "hoje" citado por Corrêa, infelizmente ainda prevalece. Ao explorar a trajetória da formação do pedagogo em âmbito nacional

[...] podemos observar nesta historicidade que a formação desse Profissional/ pedagogo vai desde a formação de um técnico em Educação, nos primórdios do século passado, até a formação de um pedagogo mais direcionado para licenciatura, mas com diferentes acessos na gestão pedagógica. (GRINSPUN, 2008 p.08).

A complexidade da identidade do Técnico em Educação, marcada pela sua formação inicial, pela variedade de nomenclaturas e pelo negativismo histórico relacionado às condições econômicas e políticas, é acentuada pela dinâmica do poder público no direcionamento de suas funções. Como destacado por Matos (2018,p.21), “muitas vezes seu trabalho não depende somente de suas ações; o poder público e o modelo de gestão adotado por ele é que direciona essa ou aquela ação, e o resultado na escola pode ou não ser positivo”.

Saviani (2019) reitera essa complexidade, ao considerar "técnicos em educação" uma "expressão" que evoluiu, inicialmente referindo-se a pedagogos generalistas no âmbito do Decreto-lei de 1939, no qual “o curso de pedagogia formava pedagogos; eram esses os especialistas em educação” (2019, p.82).

Quando, em 1969, foi aprovado o Parecer nº 252 do Conselho Federal de Educação- CFE. Por esse parecer o curso Pedagogia foi organizado na forma de habilitações tendo em vista a formação dos técnicos ou especialistas em educação. Foram, então, previstas quatro habilitações centradas nas áreas técnicas, individualizadas por função: administração, inspeção, supervisão e orientação. Além disso, o magistério das disciplinas pedagógicas integrantes do currículo das escolas normais foi previsto como habilitação passiva de ser cursada concomitantemente com uma da área técnica.(SAVIANI, 2019, p.82).

A análise histórica apresentada por Saviani (2019) sobre a evolução do conceito de "técnicos em educação" estabelece um panorama significativo para compreender a atual configuração dessa carreira no contexto educacional. A partir da concepção inicial de pedagogos generalistas, passando pela especialização em áreas técnicas com o Parecer nº 252/69 do Conselho Federal de Educação, vemos como as políticas educacionais têm moldado e redefinido o papel desses profissionais ao longo do tempo.

No âmbito educacional, as relações entre as leis municipais e as políticas públicas desempenham um papel relevante na construção e definição da carreira dos profissionais da educação. As políticas públicas muitas vezes guiam a criação de

leis para implementar as estratégias delineadas, e essas, por sua vez, podem ser originadas a partir de políticas públicas. Nesse contexto, entre estratégias e normativas, procuramos analisar implicações semânticas decorrentes das leis municipais relativas aos critérios de seleção, às funções e às políticas públicas de valorização da classe garantidas e/ou negligenciadas pelas leis municipais de Itatiaiuçu.

Assim sendo, a presente pesquisa é uma tentativa de construir a identidade de um profissional que é essencial, tanto nas escolas quanto dentro das Secretarias de Educação, mas que, até hoje, busca o seu lugar, embora já o tenha conquistado por concurso público.

Salientamos que essa construção dissertativa somente tem sentido por trazer, contida, em si, a realidade profissional da autora - sua prática vivida e sentida como Técnica em Educação, permitindo, assim, um momento de discussão sobre as atribuições inerentes ao cargo, baseada nas leis municipais, que é o *corpus* da pesquisa. Dessarte, abrimos espaço para relatar algumas vivências da autora, neste breve depoimento.

### **1.1 Professora, “Técnica em Educação” e Pesquisadora**

Minha trajetória profissional iniciou-se nas salas de aula da Escola Estadual Manoel Dias Corrêa, localizada a meros dois quarteirões de minha residência, - que percorri durante os nove primeiros anos de minha formação básica. As lembranças afetivas desses anos iniciais perduram, especialmente os nomes de minhas primeiras professoras: Ângela, na educação infantil; Irani, no 1º ano; Regina, no 2º ano; Lúcia, no 3º ano; e Heloísa, no 4º ano. Desde cedo, a leitura tornou-se um refúgio e uma paixão; frequentemente, perdia-me entre as páginas dos livros disponíveis na biblioteca escolar.

Durante os anos finais do ensino fundamental, além das atividades dos conteúdos comuns curriculares da 8ª série, recordo-me das aulas de práticas agrícolas e educação para o lar. Finalizado o ensino fundamental na referida escola estadual, minha jornada acadêmica continuou na Escola Municipal de 2º Grau, onde cursei o

ensino médio técnico. A opção pelo curso técnico em magistério deu-se de forma quase natural, visto que, na época, já desempenhava o papel de catequista e nutria um carinho especial pelo universo infantil.

A profissão docente tem uma história de continuidade e tradição. Não fui a pioneira na carreira de professora em minha família; esse caminho foi inicialmente percorrido por minha avó e madrinha, Balbina Marcos Penido, e pela minha tia Mônica das Graças. No entanto, olhando para o futuro, existe uma incerteza sobre o legado dessa profissão na família. Apesar dessas dúvidas, a jornada do magistério continua com minha irmã, Mirian, e minha “primã” e afilhada, Gilmara, que também escolheram essa nobre profissão.

Essa dedicação ao ensino inspirou-me e influenciou-me profundamente ao longo da minha própria jornada educacional. No ano seguinte à minha formatura, em 1993, dei início à minha carreira profissional, paralelamente ingressando na vida acadêmica universitária, no curso de Pedagogia, na Universidade de Itaúna. Além disso, minha aprovação em um concurso público em 1994 representou um marco de estabilidade e continuidade na carreira docente.

Em se tratando do meu desenvolvimento acadêmico, a conclusão da minha primeira pós-graduação em Psicopedagogia em 1999, seguida por outras especializações *lato sensu*, representou etapas importantes na minha jornada educacional. Embora esses avanços tenham sido significativos, eles não conseguiram satisfazer completamente meu anseio por alcançar patamares ainda mais elevados de formação, como o mestrado e o doutorado. Ao longo da vida, deparamo-nos com diversos obstáculos, alguns criados por nós mesmos e outros impostos por circunstâncias externas. Essas barreiras, infelizmente, mantiveram meu sonho de prosseguir com estudos mais avançados como algo inalcançável no momento, simbolizado pela imagem de um sonho "atrás de um muro". Esse cenário reflete não apenas as limitações pessoais, mas também as desafiadoras condições estruturais e contextuais no caminho da educação continuada.

Embora o sonho de prosseguir com uma formação *stricto sensu* não tenha se realizado naquela época, mantive meu compromisso e dedicação na trajetória

profissional. Ao longo de minha carreira, acumulei experiência como docente e “Coordenadora Pedagógica” em diversos segmentos da Educação Básica, tais como “Supervisora” em escolas municipais; “Pedagoga” do Departamento de Educação e Cultura, onde realizava oficinas, cursos e projetos; “Especialista em Educação” e professora coordenadora de estágio do curso normal na única escola estadual do município; diretora/proprietária, “gestora pedagógica” da Escola Infantil Ciranda Cirandinha e docente em uma escola particular, Colégio Santana, no município vizinho.

Com a mudança de gestão pública partidária, numa gestão patrimonialista-burocrática, durante alguns anos estive fora da coordenação pedagógica, retornando somente após o 1º concurso público para Técnicos em Educação, realizado em 2017, em que passei em 1º lugar.

Após três décadas dedicadas ao ensino e à formação, a pandemia de COVID-19, com seu impacto global e as inúmeras vidas que levou, serviu como um catalisador para o renascimento do meu desejo de avançar na carreira acadêmica. Esse período desafiador reacendeu em mim a determinação de superar barreiras e perseguir objetivos há muito sonhados. Com esse renovado ímpeto, no ano de 2021, concretizei minha tão esperada entrada no programa de mestrado no CEFET-MG, instituição pela qual sempre nutri grande interesse e admiração.

Esse significativo passo em minha jornada não representou apenas a continuidade do meu comprometimento com a educação, mas também abriu novas perspectivas para explorar e aprofundar meu conhecimento sobre as complexas interações entre as legislações municipais e as políticas públicas. Vale ressaltar que, neste estudo da carreira dos Técnicos em Educação no município de Itatiaiuçu–MG, busco compreender melhor as dinâmicas e os desafios enfrentados por esses profissionais no cenário educacional atual.

Durante essa longa jornada, uma inquietação persistente tem sido a discrepância entre as condições financeiras favoráveis do município de Itatiaiuçu e a qualidade da educação ofertada. Apesar da relação favorável entre número de alunos e docentes, os índices de proficiência em leitura e escrita apresentam um declínio

acentuado conforme os anos escolares avançam. Esta pesquisa, portanto, emerge de uma trajetória pautada pela dedicação à educação e pela incessante busca por compreender as leis municipais e contribuir para a melhoria da qualidade educacional em âmbito municipal.

Freire (2019, p.30) já nos alertava que “não há ensino sem pesquisa e pesquisa sem ensino”, assim, para encontrar respostas aos meus questionamentos e de tantos colegas, com o desenvolvimento desta pesquisa espero proporcionar, senão as respostas, dados relevantes para novos projetos. Além disso, vale ressaltar que esta investigação é um dos meus objetos de formação continuada, pois será documental e bibliográfica, metodologia essa que exige estudo e dedicação. Dessa forma o texto do Currículo de Minas corrobora afirmando a importância da formação e reflexão sobre a prática, bem como a revisão do Projeto Político Pedagógico da escola.

A tarefa essencial da política educacional de incluir e fazer uma escola de qualidade para todos exige oportunizar aos profissionais da educação a análise crítica, inovadora e permanente de sua prática, considerando a formação continuada a partir das necessidades locais, em consonância com as diretrizes da rede[... ] Ainda que o documento curricular estabeleça o que deve ser essencialmente ensinado em cada etapa e ano de escolaridade, ele não determina como se deva ensinar ou como é possível acompanhar as aprendizagens. Nesse sentido, **é necessário que o processo de formação continuada** possibilite a articulação entre os conhecimentos básicos da função docente (que dizem respeito à sua área de atuação; à formação inicial) e os conhecimentos indispensáveis ao desenvolvimento profissional (o conhecimento pedagógico do conteúdo, a gestão da sala de aula, a compreensão da avaliação como instrumento diagnóstico...), a partir de uma **postura reflexiva sobre a prática**, que possibilite lidar com as diferentes questões que permeiam o trabalho diário do professor. Entendemos que a formação continuada deve se desenvolver de forma perene, induzida e/ou planejada pelas redes de ensino, mas reconstruídas e ampliadas localmente, possibilitando o desenvolvimento profissional no lócus da prática. Nesse sentido, é no âmbito do trabalho coletivo nas escolas, na interação entre os pares, entre a **equipe pedagógica** e a equipe gestora, que a implementação do Currículo Referência de Minas Gerais deve ser objeto de estudos periódicos, de debates e discussões que promovam a reflexão sobre as práticas docente e dialogue com a permanente revisão do Projeto Político Pedagógico em cada instituição escolar. (MINAS GERAIS. 2018.p.21-22) (grifo nosso).

Essa perspectiva de formação continuada e responsabilidade profissional no campo da educação encontra eco nas palavras de Freire (2021)

Qualquer que seja a prática de que participemos, a de médico, a de engenheiro, a de torneiro, a de professor, não importa de quê, a de alfaiate,

a de eletricista, exige de nós que a exerçamos com responsabilidade. Ser responsável no desenvolvimento de uma prática qualquer implica, de um lado, o cumprimento de deveres, de outro, o exercício de direitos. (FREIRE, 2021, p.105).

Essa visão de formação continuada, fundamentada na prática e alinhada aos princípios de Freire (2021) sobre a responsabilidade na profissão docente, conduz naturalmente à consideração de estratégias mais amplas no campo educacional.

## 1.2 Problematização

Estudar o Técnico em Educação sob o olhar histórico das políticas educacionais municipais, frente às atuais mudanças na política nacional de formação do pedagogo, considerando também o trabalho de outros pesquisadores, foi o caminho escolhido para compreendermos, criticamente, as motivações que subjazem à política municipal quanto à valorização desses profissionais.

Esta pesquisa tem como *corpus* as leis municipais que regulamentam o cargo do Técnico em Educação da Rede Municipal de Itatiaiuçu, na região metropolitana de Belo Horizonte, Minas Gerais, no período histórico educacional compreendido entre “Orientadora de Ensino Rural” (1963) ao Técnico em Educação (2023). Para tanto, aborda os critérios de seleção, as funções e as políticas públicas de valorização da classe. Isso implica buscar respostas para as seguintes questões: Quem é esse profissional? Quais as políticas públicas de valorização desse profissional? Quais são suas funções e atribuições? A nomenclatura descaracteriza ou ressignifica essa função?

Problematizar a vasta função e a participação na gestão democrática torna-se imprescindível, não para suprimir as reais funções, mas sim para evidenciar o importante papel desse profissional e descrever a trajetória das políticas públicas municipais, a valorização, o reconhecimento profissional e a construção de sua identidade.

### 1.3 Objetivos

A partir das questões norteadoras mencionadas anteriormente, o objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar implicações semânticas decorrentes das leis municipais relativas aos critérios de seleção, às funções e às políticas públicas de valorização da classe garantidas e/ou negligenciadas pelas leis municipais de Itatiaiuçu.

#### 1.3.1 Objetivos específicos

- Examinar as motivações subjacentes à política e às leis municipais vigentes que dizem respeito aos Técnicos em Educação na rede municipal de Itatiaiuçu–MG
- Identificar os fatores que interferem no exercício do cargo de Técnico em Educação (TE), nas inúmeras funções, e a razão das diversas nomenclaturas;
- Descrever quem ocupa e como ocupa o espaço de articulação pedagógica nas escolas públicas municipais e na SEMED de Itatiaiuçu–MG.

Ao longo dos capítulos buscamos atender os objetivos específicos.

### 1.4 Estruturação da dissertação

Esse estudo está estruturado em quatro capítulos, além da introdução, das considerações finais, das referências, dos anexos e do apêndice. A introdução contém a contextualização do estudo, a justificativa, a problemática, os objetivos e a estrutura da pesquisa. No primeiro capítulo, “**Origem da Supervisão Educacional no Contexto Histórico Brasileiro**”, apresentamos o processo histórico da "Supervisão Educacional" no Brasil, pois, como já dito por Freire (2020, p.42), “precisamos conhecer o que fomos, para compreender o que somos e decidir o que seremos”. Em subseções num recorte da história da "Supervisão Educacional" partindo do “Prefeito geral de Estudos”, consideramos as várias nomenclaturas do contexto histórico, elucidadas por pesquisadores em suas obras, teses e dissertações, que se aproximavam à ação supervisora do cargo propostas nos dias

de hoje. Entre os teóricos destacamos Rangel (2003), Grinspun (2008), Libâneo (2010), Almeida e Soares (2012), Santos (2012), Matos (2018), Vasconcellos (2019), Saviani (2019), entre outros.

No capítulo 2, apresentamos **“A Supervisão Educacional nas gestões municipais”**. Nossa investigação concentrou-se na análise das leis municipais pertinentes aos Técnicos em Educação, abrangendo seu surgimento, trajetória, funções, as diversas nomenclaturas atribuídas a esses profissionais, bem como sua valorização e/ou desvalorização no âmbito das políticas públicas. Iniciamos o capítulo com um recorte do contexto histórico-político do município e, em seguida, contamos um pouco da educação desde a emancipação na década de 60 abordando, consoante a lei, o surgimento dos Técnicos em Educação e contamos também com Carvalho (2001), Guimarães (2020) e Rodrigues (2020).

Na sequência, no capítulo 3, **“Metodologia de Investigação: uma Abordagem Bibliográfica e Documental no âmbito da "Supervisão Educacional"**, apresentamos a metodologia adotada, a caracterização da natureza da pesquisa, a sua abordagem metodológica e a apresentação da análise conteúdo, segundo Bardin (2020). Consideramos as pesquisas bibliográfica e documental como as mais alinhadas com nosso objeto de estudo, pois, como bem salientam Mattar e Ramos (2021), “a pesquisa documental pode ser entendida como uma técnica de coleta e análise de dados”. No entanto, fomos além dos dados com a análise de conteúdo proposta por Bardin (2020). Segundo a autora, o “objetivo da análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo)”, o que nos permitiu fazer inferências dos conteúdos linguísticos das legislações municipais, que foi o *corpus* da pesquisa. Bardin (2020,p.48).

No quarto e último capítulo, **“Análise dos Dados da Carreira dos Técnicos em Educação”**, detalhamos a apuração e a interpretação dos dados coletados sobre a carreira dos Técnicos em Educação. Utilizamos, conforme já mencionado, a metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 2020) e, como a metodologia nos permite, propusemos políticas públicas voltadas ao fortalecimento e à valorização dessa categoria profissional. As sugestões foram embasadas nos resultados da pesquisa e visam aprimorar não apenas o ambiente de trabalho desses

profissionais, mas, também, a qualidade da educação na totalidade. Por fim, apresentamos as referências utilizadas na pesquisa, os apêndices e os anexos.

Isso posto, apresentamos, no próximo capítulo, o suporte teórico que conduziu a análise dos dados das leis municipais conforme a teoria proposta por Bardin (2020).

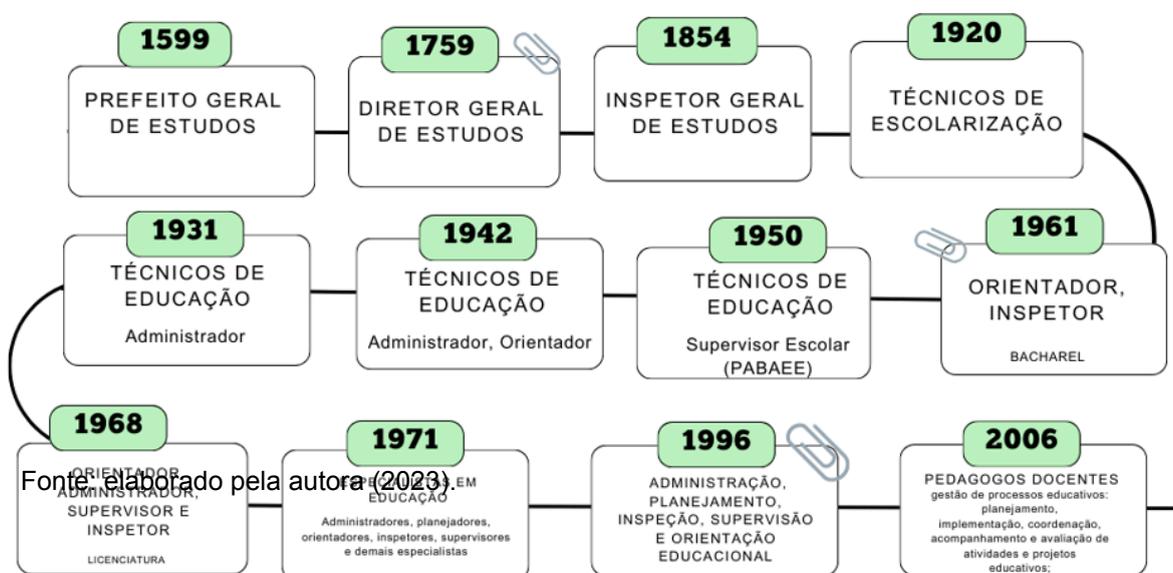
## 2 ORIGEM DA "SUPERVISÃO EDUCACIONAL" NO CONTEXTO HISTÓRICO BRASILEIRO

*Precisamos conhecer o que fomos, compreender o que somos e decidir o que seremos.*  
(FREIRE, 2020, p.42).

Neste capítulo, desvelamos as bases conceituais que sustentam nossa jornada de pesquisa, percorrendo o processo histórico da "Supervisão Educacional" no Brasil. Com um estudo teórico, apresentamos as múltiplas funções atribuídas, elucidadas por pesquisadores em teses e dissertações, e considerações de teóricos como Nogueira (1989); Ferreira, orgs. (2003); Ferreira e Aguiar (2003); Grinspun (2008); Almeida e Soares (2012); Libâneo (2010); Santos (2012); Matos (2018); Vasconcellos (2019); Saviani (2019, 2021).

Em uma linha do tempo, exploramos o surgimento dos profissionais, denominados como "Técnicos em Educação" responsáveis pela "Supervisão Educacional", delineando o cenário político e histórico e listando as várias nomenclaturas que os acompanham ao longo dos anos.

Figura 2 - Linha do Tempo "Supervisão Educacional"



## **2.1 Estudos Correlatos e seus desdobramentos na busca do cargo de “Técnico em Educação”**

Neste primeiro tópico, apresentamos a revisão de literatura de estudos correlatos para desvendar as origens, a função no contexto educacional brasileiro, as várias nomenclaturas, os desafios e as possibilidades de atuação dos Técnicos em Educação. Entre as pesquisas destacamos Barreira (2006); Araújo (2007); Matos (2018); Cury (2019); Linkowski (2019); Lopes (2019); Prates, Monteiro, Rocha e Wanzeler (2019); Reis (2019); Bandler (2021); Andrade (2022).

Com nomenclaturas diferentes, porém afins, apresentaremos um breve relato de alguns dos trabalhos selecionados na revisão de literatura, que tratam da ação supervisora na rede federal, estadual e municipal, mostrando as metodologias utilizadas, alguns resultados e proposições.

Matos (2018, p.21) descreve, em sua obra, a função de supervisor no município de Duque de Caxias–RJ, traçando o percurso histórico da função na educação brasileira, além das transformações ocorridas na "Supervisão Educacional" do seu município no período de 2000 a 2016 e as influências recebidas pelas gestões da época na ação supervisora.

A autora utilizou o estudo de caso como metodologia qualitativa e quantitativa, analisando dados de entrevistas semiestruturadas e tendo como sujeitos de pesquisa os servidores lotados na Coordenadoria de Supervisão e Orientação Educacional-CSOE da Secretaria de Educação de Duque de Caxias–RJ. Em sua conclusão, pontuou que, a depender da gestão administrativa, a função supervisora ora foi evidenciada e valorizada (2000-2012) a partir de investimento, encontros, concursos, ou seja, políticas públicas de valorização dos profissionais da "Supervisão Educacional", ora, com a mudança de gestão (2013-2016), o trabalho sofreu modificações, como a redução da equipe

o que influenciou negativamente no trabalho escolar. O supervisor, antes considerado o elo entre a SME e Escola, passou a ser tratado como aquele que ia à escola apenas para fornecer informações emanadas pelas chefias. Os Supervisores não foram ouvidos, sentindo-se desrespeitados pelo trabalho desenvolvido durante todo esse tempo. Talvez se a visão de

trabalho tivesse sido passada para a equipe de Supervisores, o resultado não seria negativo como foi considerado. As equipes estavam descontentes, sem entender a forma de trabalho; o Supervisor não fazia mais o acompanhamento (que passou a ser atribuição de outro órgão).[...] o trabalho da supervisão administrativa foi reduzido de forma lamentável. Profissionais habilitados, compromissados, de mãos atadas sem poder contribuir de forma mais efetiva para que o trabalho acontecesse com mais qualidade. (MATOS, 2018, p.133-134).

Esse panorama, apresentado por Matos (2018), destaca as flutuações na percepção e nas responsabilidades da administração pública na criação e implementação de políticas públicas efetivas, pois as mesmas afetam diretamente o papel do supervisor educacional e, conseqüentemente, a aprendizagem dos alunos.

Corroborando a ideia de como a administração influencia na formação pedagógica, Bandler (2021), em sua dissertação, destaca que apesar de a legislação e os documentos da Região Metropolitana de São Paulo nos anos recentes refletirem uma valorização da dimensão pedagógica na supervisão escolar, é necessária também uma abordagem mais dialógica e colaborativa. A autora, ao examinar os editais de concursos de 2009 e 2015, observa que as atribuições do supervisor escolar no mais novo edital incluem orientação, acompanhamento e avaliação da implementação de políticas educacionais, bem como o apoio à gestão pedagógica. Sua pesquisa teve como intenção identificar e analisar o que mobilizou o supervisor escolar a realizar um trabalho voltado ao pedagógico na sua ação supervisora. Essa ação fez parte do percurso profissional desta autora, já que atuou como coordenadora pedagógica. O estudo fundamentou-se em uma abordagem qualitativa e desenvolveu-se por meio de uma entrevista semiestruturada, realizada com 08 (oito) supervisores escolares da rede de São Paulo.

Para a análise dos dados, a autora optou pela abordagem de análise prosa (ANDRÉ, 1983), e estabeleceu quatro categorias que foram surgindo a partir de temas e tópicos que se relacionavam e se completavam. Nesse contexto, indicou caminhos como a criação de grupos colaborativos e reflexivos no ambiente de trabalho, propondo parceria com a universidade para aprimorar o saber e o fazer supervisor. Após seus estudos, a autora declara que:

Evidenciamos que se faz necessário incluir o supervisor escolar nos processos formativos planejados pela SME, porém acentuamos que antes de qualquer organização é fundamental pensar na especificidade da

atuação da supervisão. Sendo assim, o supervisor precisa estar envolvido diretamente com essa ação formativa em uma proposição de sinalizar quais as dificuldades e, assim, pensar junto nas possibilidades[...] inferimos que o que mobiliza o supervisor escolar a realizar seu trabalho voltado para a dimensão pedagógica, está relacionado à concepção do papel de supervisor que foi construída, às experiências vivenciadas no percurso profissional e ao pedagógico como centro de toda ação supervisora. A base é o pedagógico e as demais atribuições se organizam dentro de uma lógica de que tudo é movido por esse pedagógico. (Bandler, 2021,p.123).

Em sua pesquisa, Andrade (2022) apresentou a importância e a utilidade das políticas de formação continuada no município de Três Lagoas–MS. O objetivo principal foi analisar a compreensão dos coordenadores técnicos da Secretaria Municipal de Educação (SEMEC) e dos coordenadores que trabalham com ciclo de alfabetização, sobre esse assunto. O estudo abordou a formação continuada como uma necessidade para os professores, visando melhorar a qualidade do ensino e valorizar o magistério. Além disso, incluiu revisão bibliográfica e documental, abrangendo levantamentos em bases de indexação da produção científica nacional, normativas e legislação relacionada à formação continuada de professores no Brasil e no Município de Três Lagoas.

A metodologia incluiu grupos focais com técnicos da SEMEC e professores, coordenadores e especialistas em educação que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental e também questionários on-line. Os resultados da investigação indicam que os participantes consideram as políticas de formação continuada úteis e importantes, reconhecendo o valor que a SEMEC tem dado às formações continuadas nas próprias instituições de ensino. No entanto foram observadas lacunas no conhecimento das coordenadoras participantes em relação às metas propostas no Plano Nacional de Educação para a realização de estudos ao nível *stricto sensu*.

No que se refere a Minas Gerais, o artigo de Prates *et al.* (2019) expõe uma proposta de trabalhar o papel do supervisor pedagógico. Como metodologia, utilizaram a revisão bibliográfica e análise de documentos regulamentados, legislação e editais. O objetivo do estudo foi identificar legal e teoricamente o papel do supervisor na escola do estado de Minas Gerais, o especialista em educação. Os autores citam um trecho da lei que institui as carreiras dos profissionais de

educação básica do Estado de Minas Gerais, lei nº 15.293, de 05/08/2004, segundo a qual “o especialista em educação básica deve atuar como elemento articulador das relações interpessoais internas e externas da escola que envolvam os profissionais, os alunos e seus pais e a comunidade”. (MINAS GERAIS, 2004)

Eles comparam a função do Pedagogo, descrita em uma legislação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Norte de Minas Gerais/IFNMG de 2017, segundo a qual, além de exercer o trabalho de supervisor, também exerce outras atribuições da prática educativa própria desse profissional, deduzindo que correspondem à função do especialista da rede estadual. Antes de apresentarem as considerações finais, discorrem sobre a etimologia da palavra trabalho, que, em uma das abordagens, indica sofrimento. Ressaltam, todavia, que, na visão de Marx, adotada por eles, é “o trabalho que define o homem”. Assim, como

[...] a ação do Especialista da Educação Básica é um trabalho de pensar o todo sem negar as partes, compreendo que o trabalho escolar requer tempo e gasto de energia física e psíquica, além de articulações políticas para viabilizar o projeto político pedagógico entendo que todo currículo é contaminado por uma ideologia. Prates *et al.* (2019).

Os autores argumentam que é essencial que a comunidade escolar conheça o trabalho do pedagogo, enfatizando a necessidade de uma postura de trabalho em equipe para a realização de projetos de maneira coletiva e pensada para o coletivo. O documento também aborda a legislação mineira relacionada ao supervisor pedagógico, tratando-o como parte integrante e atuante na sociedade, principalmente na escola, que necessita de profissionais qualificados. Destacam a função do supervisor não como um fiscal, mas como um formador, com uma visão ampliada sobre a organização escolar.

Os autores concluem que é necessário repensar o papel das diversas instituições ligadas à educação na formação dos alunos, especialmente se o objetivo for promover uma educação integral. Sugerem que é preciso facilitar a atuação do supervisor pedagógico na escola para desenvolver o aluno sob a ótica do construtivismo crítico.

Por sua vez, Barreira (2006) investigou o processo de transformação da função pedagogo-supervisor, nas redes públicas e privadas, analisando e comparando a sua atuação como Coordenador Pedagógico, com a designação de Professor Coordenador, seu suposto sucessor nas escolas municipais de Belo Horizonte. Por meio de estudo de caso, a autora concluiu que os Coordenadores Pedagógicos eleitos por seus pares nas escolas ainda não haviam construído uma nova proposta de atuação que os diferenciasse dos Supervisores (pedagogos de formação). Ambos os profissionais, de escolas públicas e privadas, não haviam, à época, desenvolvido um novo modelo de supervisão que lhes desse uma nova identidade.

Com análise na mesma rede de ensino, Araújo (2007) cita também as reformas educacionais dos anos 90 e destaca que “à medida que a escola se organiza e toma decisões consideradas mais democráticas e participativas, incorpora ao trabalho docente novas funções e responsabilidades”. No trabalho, a autora destaca as transformações ocorridas na gestão municipal e suas consequências para a identidade e a profissão docente, analisando a emergência da função do professor Coordenador Pedagógico no Projeto Político Pedagógico (PPP). A autora fez uma pesquisa qualitativa em duas etapas: a primeira, uma revisão bibliográfica com objetivo de buscar um referencial teórico para o estudo, e a segunda, composta de coleta e análise de dados em duas escolas com entrevistas semiestruturadas, com quatro professores coordenadores pedagógicos, para compreender a atuação, as práticas e a relação desses profissionais com os demais sujeitos escolares.

Ainda sobre a rede de Belo Horizonte (BH), Reis (2019) realizou um estudo de natureza qualitativa com abordagem descritiva por meio de questionários aplicados a professores especialistas que assumiram a Coordenação Pedagógica. Ela analisou as potencialidades e limitações na rede municipal de BH desde a mudança promulgada na década de 90, época em que foi extinto o cargo de supervisor e/ou orientador educacional. Os resultados indicam que esses docentes trazem potencialidades desenvolvidas tanto no âmbito pessoal quanto relacionadas à sua formação inicial, mas enfrentam limitações significativas, principalmente ao lidar com aspectos fora de sua área de formação, como o ciclo de alfabetização. Isso resulta em uma perda de identidade profissional, refletindo críticas ao sistema que os coloca nessa posição.

Cury (2019), Lopes (2019) e Linkowski (2019), em suas respectivas pesquisas, sendo a primeira uma tese e as demais dissertações de mestrado, abordam sobre o cargo federal, Técnico em Assuntos Educacionais (TAE), que muito se aproxima das funções dos Técnicos em Educação, fato esse que motivou a leitura dos trabalhos. Em seus estudos, Lopes (2019), sobre TAEs da Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM), revela a discrepância entre as funções prescritas na legislação e as atividades efetivamente realizadas pelos profissionais, que se concentram em tarefas administrativas. Como metodologia de estudo de caso de caráter exploratório, utilizou-se de procedimentos qualitativos e quantitativos para a coleta de dados. Para análise das respostas qualitativas, empregou o procedimento de análise de conteúdo de Bardin e para os dados quantitativos foram calculados os percentuais e as frequências. A autora sugere políticas de recursos humanos que alinhem as atividades dos TAEs às demandas pedagógicas.

Linkowski (2019) explora as possibilidades de integração entre TAEs e pedagogos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC). Seu estudo evidencia a semelhança entre as atividades dos dois cargos e a necessidade de colaboração para potencializar a gestão do ensino. A autora elencou quatro temas abrangentes, resultantes da investigação realizada: acompanhamento discente, acompanhamento docente, conselhos de classe e reunião de pais, que são sugestões de atividades para se pensar os planejamentos coletivos e, assim, possibilitar o início de um trabalho integrado, mas também direcionam as atividades dos TAEs e Pedagogos para aperfeiçoamento de trabalhos futuros, a partir do Guia elaborado como Produto Educacional, o que poderá ser experimentado e avaliado pelos demais campus da rede e, assim, despertar o interesse pela exploração da pesquisa nesta área.

Em sua tese de doutorado, Cury (2019), analisa a (in)visibilidade dos TAEs na Universidade Federal de Uberlândia. O autor foca nas contradições no exercício das funções dos TAEs e propõe soluções para superar as discrepâncias entre as atribuições legais e a prática. Sua pesquisa, de natureza qualitativa, tratou de um estudo de caso com utilização dos recursos de pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

Essa revisão de literatura nos revelou um panorama diversificado, com nomenclaturas variadas e funções correlatas em diferentes redes federal, estadual e municipal, o que nos proporcionou uma visão abrangente sobre a atuação, metodologias, resultados e proposições práticas. O papel do Técnico em Educação, como mostrado pelos estudos analisados, sofre influência direta das políticas públicas e das gestões administrativas, que podem alternar entre valorizar e limitar suas funções. Enfatizam, ainda, embora citando nomes diferentes para funções semelhantes, a importância da valorização profissional, formação contínua e colaboração entre diferentes papéis educacionais para a efetividade do sistema educacional.

As nomenclaturas correspondentes aos Técnicos em Educação, como Supervisores, Técnicos em Assuntos Educacionais, Pedagogos e Coordenadores, refletem a busca por identidade desses profissionais no sistema educacional. A subseção seguinte será dedicada à exploração de nomenclaturas, considerando as implicações práticas e teóricas das ações supervisoras na educação brasileira.

## **2.2 A “ação supervisora” e suas nomenclaturas**

“Pensar a ação supervisora é também pensar a maneira como se intitula, pois o nome é, essencialmente, uma identificação, uma atribuição de identidade.” (RANGEL, 2003, p.75).

Rangel (2003), com o intuito de analisar a “função” de supervisão, salienta que é essencial compreender a origem do termo. O conceito de supervisão combina o prefixo "super", indicando uma posição elevada ou superior, não em termos hierárquicos, mas em relação à perspectiva ou ao ponto de vista. Isso é acoplado à "visão", significando a habilidade de observar. Juntos, esses elementos formam a ideia de uma visão abrangente e geral, fundamental para que o supervisor possa compreender e coordenar as diversas atividades e componentes dentro do ambiente escolar, estabelecendo as conexões necessárias entre eles.

Segundo Santos (2012), o papel do supervisor é caracterizado por uma perspectiva de supervisão, posicionando-se de maneira a observar, orientar e aprimorar o

trabalho realizado por outros. Nesse contexto, o supervisor desempenha um papel relevante na direção geral das atividades, incluindo o processo de ensino-aprendizagem dentro do ambiente escolar. O autor destaca que essa capacidade de "visão sobre" não é apenas uma questão de observação, mas também envolve um conhecimento aprofundado e experiência, na prática da supervisão. Segundo ele, esses aspectos são fundamentais para que o supervisor possa assumir a responsabilidade pelas ações dos demais, especialmente na orientação daqueles com menos recursos para executar tarefas específicas.

Bandler (2021), por sua vez, destaca que, no âmbito educacional, a designação de supervisor adquire variadas denominações, refletindo a diversidade tanto nas atribuições quanto nos títulos de cargos ou funções. Essas variações são observadas em diferentes contextos, seja em âmbito municipal, estadual, privado ou federal, evidenciando a especificidade e a pluralidade da ação supervisora.

Isto é ilustrado por Rangel (2003), quando apresenta a conceituação para algumas das várias nomenclaturas e ressalta, ainda, que todo serviço pedagógico é educativo. A "Supervisão Educacional" traz, em si, uma conotação abrangente, que envolve o serviço das instâncias intermediárias e centrais do sistema e da política da Educação" (RANGEL, 2003,p.76).

*Supervisão Educacional* situa, mais amplamente, no que diz respeito às questões e serviços da educação, a ação supervisora. O Educacional, portanto, extrapola atividades da escola para alcançar a, em nível macro, os aspectos culturais sistêmicos, da educação.

*Supervisão escolar* supõe a supervisão da escola nos serviços administrativos, de funcionamento geral, como também as pedagógicas. Nesse sentido, observam-se ações semelhantes às de direção (gestoras), ficando, portanto, pouco identificada a especificidade da função com referência ao ensino.

*Orientação pedagógica* designa, parcialmente, uma das atividades supervisoras. A orientação que se faz pelo estudo - do supervisor, dos docentes, dos setores especializados - propicia reflexão teórica sobre a prática e as trocas de experiências, a observação e análise de problemas e soluções comuns, acompanhamento, leitura e debates de estudos e pesquisa sobre as práticas pedagógicas; a orientação é procedimento natural, conseqüente ao "olhar sobre", com atenção a perceber estimular o aproveitamento dos elos articuladores das atividades pedagógicas.

*Coordenação* é, também, designativo que se atribui a uma das condutas Supervisoras. "Co-ordenar" é organizar em comum, é prever e prover momentos de integração do trabalho entre as diversas disciplinas, numa

mesma série, e na mesma disciplina, em todas as séries, aplicando-se a diferentes atividades, a exemplo da avaliação e elaboração de programas, de planos de curso, da seleção de livros didáticos, da identificação de problemas que se manifesta no cotidiano do trabalho, solicitando estudo e definição de critérios que fundamentam soluções.

*Coordenação* de turno -refere-se a organização em comum as atividades de cada turma escolar, portanto, não só às de caráter pedagógico, como às de caráter administrativo. Logo, a “coordenação de turno” é designativo que extrapola a especificidade da supervisão pedagógica, que tem no ensino aprendizagem do seu objeto.

*Coordenação de área ou disciplina* é função que se realiza em várias escolas, no interesse das articulações possíveis, do aproveitamento dos elos integradores de conteúdos e métodos de ensino no âmbito de determinada disciplina ou área de estudo. Pelo seu alcance, essa função pode ser coexistente, mas não substitutiva da supervisão pedagógica.

*Supervisão pedagógica* refere-se à abrangência da função, cujo “olhar sobre” o pedagógico oferece condições de coordenação e orientação. (RANGEL, 2003,p.76-77).

Conforme as considerações acima, a autora destaca que

A *coordenação* implica criar e estimular oportunidades de organização comum e de integração do trabalho em todas as etapas. A *orientação* implica criar e estimular a oportunidade de estudo coletivo, para análise da prática em suas questões, em seus fundamentos teóricos, em seus problemas e possíveis soluções, que se "trocam" e se aproximam nos relatos de experiências. (RANGEL, 2003, p.77).

Nesse sentido, considera que o núcleo da ação orientadora é o estudo e o objeto da supervisão em nível de escola é o ensino e aprendizagem. Assim, Rangel (2003, p.95) reconhece que “ser especialista é dedicar-se às questões específicas do trabalho - conhecimento, formação e prática - enquanto partes de um todo, de um projeto comum”, envolvendo um conjunto de ações de apoio ao professor. Essas ações incluem planejamento, acompanhamento, coordenação, controle, avaliação e atualização contínua do processo de ensino-aprendizagem. Esse trabalho de supervisão visa assegurar que as práticas pedagógicas sejam eficazes e se alinhem às metas educacionais estabelecidas. Em essência, a supervisão pedagógica atua como uma ponte entre a teoria e a prática, oferecendo aos professores o suporte necessário para desenvolverem e aprimorarem suas habilidades e métodos de ensino. Nessa mesma visão integradora, Alarcão (2013, p.12) *apud* Matos (2018, p.47) reconhece que “a supervisão pedagógica dirige-se ao ensino e aprendizagem, e seu objeto é a qualidade do ensino”.

Retomando o conceito de Rangel (2003), a posição de Santos (2012) e de Matos (2018), que elencam, em senso comum, que a nomenclatura "Supervisão Educacional" abrange um escopo mais amplo do que simplesmente as atividades internas da escola de supervisão escolar/pedagógica, entendendo que sua influência e ação estão para além dos limites escolares, pois envolvem uma variedade de questões e serviços relacionados à educação, atuando em um nível macro que impacta os aspectos culturais e sistêmicos da educação. Portanto, a "Supervisão Educacional" é o processo de assegurar a qualidade da educação em andamento, abrangendo desde a criação de políticas públicas e estratégias educacionais específicas até a avaliação conjunta do progresso alcançado.

Um novo conteúdo se impõe hoje para a "Supervisão Educacional": novas relações e compromissos desafiam os profissionais da educação não só voltada para a qualidade do trabalho educativo e suas rigorosas formas de realização, mas também e, sobremaneira, compromissada com a construção de um novo conhecimento – o conhecimento emancipação. (FERREIRA, 2003, p. 237).

Esse movimento em direção a uma supervisão mais crítica e emancipatória encontra eco na própria história da educação brasileira. O surgimento e a evolução da "Supervisão Educacional" no Brasil estão intrinsecamente ligados às condições socioeconômicas e políticas de cada momento histórico. Compreender a função da "Supervisão Educacional" requer, portanto, um olhar atento para o contexto histórico brasileiro, incluindo suas relações com o cenário internacional e os encaminhamentos dados às questões nacionais. A maneira como a "Supervisão Educacional" se desenvolveu e se transformou no Brasil não é um fenômeno isolado, mas uma resposta às dinâmicas sociais, econômicas e políticas que moldaram e continuam a moldar a sociedade brasileira.

### **2.3 Perspectiva Histórica da "Supervisão Educacional" no Brasil**

“Sem a pretensão de incorrer no risco da simplificação ao delimitar marcos temporais” (SANTOS, 2012, p.49), nesta seção, apresentamos o desenvolvimento histórico da "Supervisão Educacional" no Brasil, desde suas origens do contexto colonial até as transformações modernas influenciadas por programas internacionais e mudanças curriculares no ensino superior, destacando as nomenclaturas ao longo da história.

### 2.3.1 De “Prefeito geral de Estudos” a “Inspetor Geral de Estudos”

No contexto colonial brasileiro, Saviani (2021) ressalta que o desenvolvimento das questões pedagógicas no Brasil iniciou-se com a chegada dos Jesuítas em 1549. Essa fase marca o começo da "pedagogia basilica" que perdurou de 1549 a 1599, seguida pela "pedagogia do *Ratio Studiorum*"<sup>3</sup> de 1599 até 1759 e, posteriormente, pela pedagogia pombalina, de 1759 até 1864.

Complementando essa perspectiva histórica, Santos (2012) aponta que a chegada dos primeiros padres Jesuítas ao Brasil, em 1549, foi um marco na organização das atividades educativas no país. No plano de ensino formulado pelo padre Jesuíta Manoel da Nóbrega, era possível identificar elementos da função supervisora, embora ainda não manifestasse a ideia de supervisão.

Durante a implementação do "*Ratio Studiorum*", um sistema metodológico de estudos adotado, principalmente, após a morte de Manoel da Nóbrega, a função supervisora começou a ser destacada e diferenciada das demais funções educativas. Esse sistema designava um “Prefeito Geral dos Estudos”, responsável pela observação e orientação dos professores e alunos, destacando-se como uma figura central na "Supervisão Educacional" da época. (FRANCA, 1952 *apud* SANTOS, 2012).

As reformas pombalinas do século XVIII, que seguiram a expulsão dos Jesuítas, diluíram o caráter orgânico da função supervisora, então centralizada na figura do “Prefeito Geral dos Estudos”. A instituição de “aulas régias” e a nomeação de “Comissários e um Diretor Geral dos Estudos” introduziram uma distribuição mais ampla da supervisão, englobando aspectos políticos e administrativos. Essa mudança refletiu uma transição para uma "Supervisão Educacional" mais sistêmica, com ênfase em fiscalização e coordenação do ensino (CARVALHO, 1978, *apud* SANTOS, 2012).

---

<sup>3</sup> *Ratio Studiorum* é o nome abreviado de *Ratio atque Institutio Studiorum Societatis Iesu*, o plano educacional que a Companhia de Jesus pôs à frente dos seus colégios, nas mais variadas partes do globo (da Europa à Ásia, do Japão ao Brasil), desde o século XVI até à extinção da Companhia de Jesus, em 1773.

Após a Independência do Brasil, a Lei de 15 de outubro de 1827 marcou um novo capítulo na "Supervisão Educacional", estabelecendo "escolas de primeiras letras" e adotando um método de ensino no qual os professores assumiam simultaneamente as funções de docência e supervisão. Essa abordagem foi evoluindo e, no final do período monárquico, surgiram debates e propostas enfatizando a necessidade de uma coordenação nacional dos serviços educacionais, apontando para a importância crescente da "Supervisão Educacional" e a necessidade de uma estruturação mais organizada e centralizada.

Ainda conforme os autores supracitados, no relatório de 1836, havia uma preocupação crescente com a situação precária das escolas, mas sem o reconhecimento da supervisão permanente como solução. Com o regulamento de 17 de fevereiro de 1854, no âmbito das reformas de Couto Ferraz, o "Inspetor Geral de Estudos" passou a ter a missão de supervisionar todas as escolas, sejam públicas ou particulares, incluindo a avaliação de professores, a autorização para abertura de novas escolas e a revisão de materiais didáticos. Essa função, entretanto, era marcada por uma dominância de atribuições burocráticas sobre as pedagógicas, evidenciando uma preocupação maior com o controle e a fiscalização do que com aspectos didáticos.

Já na Primeira República (1889-1930), Santos (2012) ressalta que a função supervisora começou a se destacar sob a forma de "inspeção", seguindo ainda modelos monárquicos. As práticas supervisoras desse período eram focadas na manutenção de padrões e normas, com pouca ênfase na inovação pedagógica ou transformação educacional. Na década de 1920, segundo o autor, houve um marco importante na educação brasileira com o surgimento dos profissionais de educação, uma nova categoria profissional que incluía os "técnicos em escolarização". Essa fase foi fundamental para estabelecer as bases do desenvolvimento subsequente da "Supervisão Educacional" no Brasil.

### **2.3.2 "Inspetor Geral de Estudos" a "Técnicos em Escolarização" e "Técnicos de Educação"**

Conforme Nagle (1974, p.102) *apud* Santos (2012, p.56) e Saviani (2019, p.82), somente a partir da década de 1920 houve um marco importante na educação brasileira, com o surgimento dos “profissionais de educação”, uma nova categoria profissional que incluía os “técnicos em escolarização”, com a criação da Associação Brasileira de Educação (ABE) em 1924, seu elemento propulsor. Paralelamente, no plano federal, em 1925, estabeleceu-se o Departamento Nacional de Ensino e o Conselho Nacional de Ensino, substituindo o Conselho Superior de Ensino e delineando a separação entre as “funções administrativas e técnicas”. Essa distinção foi decisiva para o surgimento dos “Supervisores Educacionais”, diferenciados dos “diretores escolares”, concentrando-se na parte “técnica da gestão escolar”.

A Revolução de 1930 marcou um ponto de virada na história educacional do Brasil, com a criação do Ministério da Educação e Saúde. Durante esse período, em 1931, o ministro Francisco Campos implementou, através do Decreto 19.890, uma reforma considerada por Atta e Simões (1975), conforme citado por Santos (2012), como uma das mais significativas na história da educação brasileira: a Reforma do Ensino Secundário. Essa reforma foi crucial para estabelecer os critérios de ingresso no Ensino Superior.

Durante esse período marcado por intensos conflitos políticos e sociais de transição da República Velha e do início da era do Estado Novo, Anísio Teixeira se destacou no cenário educacional. À época, ele foi nomeado “Diretor da Instrução Pública” pela prefeitura do Rio de Janeiro. Nesse cargo, Teixeira promoveu um modelo educacional inovador, baseado nos princípios da escola progressista, também conhecida como Escola Nova e colaborou ativamente na elaboração do Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova de 1932. Este manifesto enfatizava a importância do papel político e social da educação considerando a diversidade de forças sociais presentes na sociedade, porém a ditadura com o autoritarismo da época impediram que se tornasse uma política pública. Em 1939, a reestruturação da Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras foi formalizada pelo Decreto-Lei nº 1.190 de 4 de abril daquele ano. Art. 1º A Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras, instituída pela Lei n. 452, de 5 de julho de 1937, passa a denominar-se Faculdade Nacional de Filosofia. Serão as seguintes as suas finalidades: a) preparar trabalhadores intelectuais para o exercício das altas atividades de ordem desinteressada ou técnica; b) preparar candidatos ao magistério do ensino secundário e normal; c) realizar pesquisas nos vários domínios da cultura, que constituam objeto de ensino. (Brasil, 1939).

A reorganização da Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras, consolidada pelo Decreto-Lei nº 1.190 de 1939, representou um marco na educação superior do Brasil. Esse decreto transformou a estrutura e as finalidades da instituição,

estabelecendo metas claras para a preparação de intelectuais, professores para o ensino secundário e normal, e o fomento à pesquisa em diversas áreas da cultura.

### **2.3.3 Técnicos de Educação: “Inspetor e Orientador Escolar”**

Essa mudança na educação superior teve um impacto notável na formação de educadores no país. Como Saviani (2019) aponta, esses cursos passaram a formar os "Técnicos de Educação", também conhecidos como "pedagogos generalistas". Essa tendência se perpetuou até o final da década de 1960, marcando uma era significativa na formação pedagógica no Brasil.

A evolução da educação continuou nos anos seguintes, culminando em 1942 com mudanças significativas na "Supervisão Educacional". A Lei Orgânica do Ensino Secundário, mediante o Decreto-Lei 4.244, ampliou o escopo para além de aspectos “administrativos”, incorporando também um caráter de “orientação pedagógica”. Conforme explicitado no art. 75 desta lei, o Ministério da Educação passou a manter um papel mais ativo na supervisão das escolas secundárias, tanto do ponto de vista administrativo quanto pedagógico. Dessa forma, a inspeção fiscalizadora do Supervisor Educacional foi criando um novo perfil com novas nomenclaturas: “Orientação Pedagógica” e “Orientação Escolar”, razão pela qual esse profissional passou a ser visto “como aquele que não chega a determinado momento, mas está presente em todos os momentos” como conclui Santos (2012,p.82), pela atuação direta com os professores com seus pares.

### **2.3.4 Técnicos de Educação: “Supervisor escolar” - influência do PABAAE**

Na década de 1950, a integração do Brasil à economia global levou a influências significativas no setor educacional, com projetos que miravam a harmonização do planejamento e conteúdo educativo. O marco foi o lançamento, em 1956, do Programa de Assistência Brasileiro-Americano à Educação Elementar (PABAAE), em Belo Horizonte, Minas Gerais. Esse programa, uma colaboração entre os governos brasileiro e americano, focava no aperfeiçoamento de professores do ensino primário nas áreas de métodos, currículos, supervisão escolar e desenvolvimento de material didático.

Além disso, visava à formação de líderes educacionais, “Supervisores”, promovendo cursos e estágios nos Estados Unidos, com o objetivo final de reformar o currículo do ensino primário e da Escola Normal no Brasil. A implementação do PABAE não esteve livre de críticas. Essa filosofia tecnicista, voltada para a transformação da prática pedagógica dos professores primários, gerou certas mazelas no sistema educacional brasileiro com a deliberada intencionalidade de formação de um “Supervisor Educacional” por razões prioritariamente políticas, como afirma Nogueira(1989).

Por sua vez, Garcia (1988) *apud* Santos (2012) considera que o programa também teve aspectos positivos, como o estímulo à inovação e atualização profissional dos educadores brasileiros que o ensino primário enfrentava, tais como a evasão e a repetência escolar. No entanto enfatizam sobre a abordagem tecnicista na educação, em que os objetivos declarados do programa priorizavam as metodologias e técnicas uniformes em detrimento de valores educacionais mais amplos. O autor destaca ainda, como ponto positivo do programa,

a criação do “Departamento de Supervisão e Currículo” considerando-se que esse programa acabou conferindo a essas áreas o espaço acadêmico científico próprio como as áreas de conhecimento que elas não tinham nem nos cursos de Pedagogia da época e que só passaram a ter uma reformulação curricular ocorrida em 1969 configurando-se assim em um avanço deveras significativo para aquele momento histórico ponto de certa forma pode-se afirmar que foi o contato direto com a realidade dos programas do sistema de ensino brasileiro que obrigou o PABAE a um esforço de adequação ampliando investigando investindo e apresentando proposta de atuação significativas em relação ao serviço “Supervisão Educacional”, ou seja, `a medida que se estudava a situação educacional do Brasil a natureza dos cursos oferecidos foi sofrendo modificações de maneira que se atendessem também as reais necessidades supervisores educacionais, diretores de escola e professores regentes de classe responsáveis pelo currículo escolar, bem como os anseios dos demais profissionais da educação.(Garcia,1988, *apud* Santos, 2012, p.116).

Os “supervisores” formados pelo PABAE desempenhavam o papel de multiplicadores e inspecionavam a execução das ideias impostas pelo programa. “Esse profissional era considerado imprescindível para mediar a gestão do processo ensino-aprendizagem no espaço escolar. Assim, o PABAE influenciou a educação brasileira e a função do supervisor escolar em todo o país” (VILELA e SILVA, 2020).

Em 1964, cessou a participação direta dos americanos, conforme previsto pelo acordo firmado em 1957.

## 2.4 Formação dos “Técnicos em Educação” nos cursos de Pedagogia

Para entender a formação dos "Técnicos em Educação" em nível superior, é necessário retomar o Decreto nº 1.190/39. Esse decreto foi responsável por estruturar a Faculdade Nacional de Filosofia, dividida em quatro seções: Filosofia, Ciências, Letras e Pedagogia, acrescentando, ainda, a Didática como uma seção especial, o famoso esquema conhecido como “3+1”. Enquanto as seções de Filosofia, Ciências e Letras abrigavam diversos cursos, a seção de Pedagogia, juntamente com a seção especial de Didática, consistia em um único curso, que levava o mesmo nome da seção. Essa é a origem do curso de Pedagogia, que, assim como os demais cursos das faculdades de Filosofia, Ciência e Letras do país, foi organizado em duas modalidades: o bacharelado, com duração de três anos, e a licenciatura, obtida com um ano adicional dedicado ao curso de Didática.

Do curso de pedagogia Art. 19. O curso de pedagogia será de três anos e terá a seguinte seriação de disciplinas. Primeira série 1. Complementos de matemática.2. História da filosofia.3. Sociologia.4. Fundamentos biológicos da educação. 5. Psicologia educacional. Segunda série 1. Estatística educacional. 2. História da educação. 3. Fundamentos sociológicos da educação.4. Psicologia educacional.5. Administração escolar Terceira série 1. História da educação.2. Psicologia educacional.3. Administração escolar.4. Educação comparada.5. Filosofia da educação. Do curso de didática Art. 20. O curso de didática será de um ano e constituir-se-á das seguintes disciplinas:1. Didática geral.2. Didática especial.3. Psicologia educacional.4. Administração escolar.5. Fundamentos biológicos da educação.6. Fundamentos sociológicos da educação. **Art. 58. Os bacharéis em pedagogia, que se matricularem no curso de didática, não serão obrigados à frequência nem aos exames das disciplinas, que hajam estudo no curso de pedagogia.** (BRASIL, 1939) (grifo nosso).

O curso de Didática, com duração de um ano, incluía disciplinas que também faziam parte do currículo de bacharelado em Pedagogia. Assim sendo, para obtenção do título de licenciado era exigida apenas a complementação em Didática Geral e Didática Especial. Essa estrutura educacional permaneceu até a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 4.024/61), em 20 de dezembro de 1961, conforme mencionado por Saviani (2019, p. 320-321).

Nos anos 60, o Brasil vivenciou intensas discussões sobre a formação de professores, influenciadas pela necessidade de uma economia em crescimento por profissionais qualificados. Esse período também marcou uma transição política significativa, com a instauração de um regime militar autoritário, em 1964. Durante esse tempo, foi instituída a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 4.024/61, que “instrui sobre a formação de orientadores educacionais classificados em dois tipos, primário [...] ensino médio [...] aos licenciados em pedagogia e filosofia Psicologia ou Ciências Sociais” (GRINSPUN, 2008,p.152).

Art. 62. A formação do **orientador de educação** será feita em cursos especiais que atendam às condições do grau, do tipo de ensino e do meio social a que se destinam. Art. 63. Nas faculdades de filosofia será criado, para a **formação de orientadores de educação do ensino médio**, curso especial a que terão acesso os licenciados em pedagogia, filosofia, psicologia ou ciências sociais, bem como os diplomados em Educação Física pelas Escolas Superiores de Educação Física e os inspetores federais de ensino, todos com estágio mínimo de três anos no magistério. Art. 64. Os **orientadores de educação do ensino primário** serão formados nos institutos de educação em curso especial a que terão acesso os **diplomados em escolas normais de grau colegial** e em institutos de educação, com estágio mínimo de três anos no magistério primário. Art. 65. **O inspetor de ensino, escolhido por concurso público** de títulos e provas, deve possuir conhecimentos técnicos e pedagógicos demonstrados, de preferência no exercício de funções de magistério, de auxiliar de administração escolar ou na direção de estabelecimento de ensino. (BRASIL, 1961). (grifo nosso).

Chagas (1984) *apud* Santos (2012) levanta críticas significativas à legislação educacional da época, enfatizando a falta de clareza nas especificações das habilitações do curso de Pedagogia e a ausência de requisitos claros para a formação de professores primários em nível superior. Essa legislação, focada na inspeção do ensino primário e no desenvolvimento de competências técnicas para a educação infantil, deixava lacunas importantes no que diz respeito à formação abrangente de educadores.

Além da formação dos profissionais, essa legislação estabeleceu uma nova estrutura para a educação superior com a criação do Conselho Federal de Educação (CFE), conferindo-lhe atribuições específicas, como a aprovação dos estatutos das universidades e a decisão sobre o reconhecimento de estabelecimentos de ensino superior, após um mínimo de dois anos de funcionamento regular. Essas medidas buscavam trazer mais rigor e qualidade ao ensino superior, respondendo às críticas

e lacunas identificadas anteriormente, como descrito por Chagas (1984) citado por Santos (2012).

Art. 9º Ao Conselho Federal de Educação, além de outras atribuições conferidas por lei, compete: a) **decidir sobre o funcionamento dos estabelecimentos** isolados de ensino superior, federais e particulares ; b) decidir sobre o reconhecimento das universidades, mediante a aprovação dos seus estatutos e dos estabelecimentos isolados de ensino superior, depois de um prazo de funcionamento regular de, no mínimo, dois anos; c) pronunciar-se sobre os relatórios anuais dos institutos referidos nas alíneas anteriores;d) opinar sobre a incorporação de escolas ao sistema federal de ensino, após verificação da existência de recursos orçamentários; e)indicar disciplinas obrigatórias para os sistemas de ensino médio (artigo 35, parágrafo 1º) e **estabelecer a duração e o currículo mínimo** dos cursos de ensino superior, conforme o disposto no artigo 70; f) VETADO; g) promover sindicâncias, por meio de comissões especiais, em quaisquer estabelecimentos de ensino, sempre que julgar conveniente, tendo em vista o fiel cumprimento desta lei; h)elaborar seu regimento a ser aprovado pelo Presidente da República; i)conhecer dos recursos interpostos pelos candidatos ao magistério federal e decidir sobre eles; j)sugerir medidas para organização e funcionamento do sistema federal de ensino; l)promover e divulgar estudos sobre os sistemas estaduais de ensino; m)adotar ou propor modificações e medidas que visem à expansão e ao aperfeiçoamento do ensino; n)estimular a assistência social escolar; o)emitir pareceres sobre assuntos e questões de natureza pedagógica e educativa que lhe sejam submetidos pelo Presidente da República ou pelo Ministro da Educação e Cultura; p) manter intercâmbio com os conselhos estaduais de educação; q)analisa anualmente as estatísticas do ensino e os dados complementares. (Brasil, 1961) (grifo nosso).

Porém, dirigidas a essa legislação, ultrapassaram questões de clareza e precisão, estendendo-se para as reações dos educadores contra a rigidez imposta pelo currículo mínimo no curso de Pedagogia. Esse currículo, estandardizado em todo o país, foi alvo de críticas por agir como uma "camisa de força", promovendo uma uniformidade que desconsiderava a diversidade cultural e educacional do Brasil. A padronização dos currículos foi amplamente vista como uma restrição à flexibilidade necessária para adaptar o ensino às diferentes realidades encontradas nas várias regiões do país. Essa situação revelou uma tensão entre a necessidade de manter padrões nacionais de educação e a importância de reconhecer e valorizar as peculiaridades locais e regionais, um desafio constante na formulação de políticas educacionais eficazes e inclusivas (SANTOS, 2012, p.123).

Paralelamente, o Parecer nº 292/62 do CFE trouxe mudanças significativas na estrutura dos cursos de Pedagogia. Esse Parecer enfatizou a diferenciação entre os cursos de bacharelado e licenciatura, alterando o modelo anterior de Didática que

seguia o esquema “3 + 1”. No entanto, mesmo após esse Parecer, a Pedagogia continuou a enfrentar desafios relacionados à sua dualidade estrutural. O bacharelado focava na formação de técnicos em educação, enquanto a licenciatura se destinava à formação de professores para Escolas Normais. Ambos tinham a duração de quatro anos e contavam com disciplinas específicas, porém, essa divisão resultou em uma dicotomia entre conteúdo e método. Essa separação no currículo gerava rupturas na formação integrada de educadores, criando desafios para a efetiva preparação dos profissionais da educação. Essa situação, conforme destacado por Santos (2012), evidencia as complexidades e as contradições no sistema educacional brasileiro da época.

Por sua vez, a Lei 5.540/68 instituiu o curso de Pedagogia com diversas habilitações ainda inspiradas no modelo norte-americano de Supervisão. Essa postura se alinhou com os interesses políticos da ditadura militar da época, que visava garantir mão de obra qualificada alinhada aos interesses do capital. Outro marco legal do Curso de Pedagogia foi o Parecer do CFE nº 252, de 11 de abril de 1969, redigido pelo professor Valnir Chagas, em que o Curso de Pedagogia passou a conferir apenas o grau de licenciado, abolindo o de bacharel. A didática, que antes era uma seção e um curso à parte, tornou-se uma disciplina obrigatória. Esse parecer resultou na Resolução CFE nº 2/69, que fixou o currículo mínimo e a duração do curso. Essa regulamentação manteve a formação de professores para o Ensino Normal e introduziu oficialmente as habilitações para formar especialistas com cinco habilitações: “orientação educacional, administração escolar, supervisão escolar, inspeção escolar e ensino das disciplinas e atividades práticas dos cursos normais”. Quanto ao planejamento, essa habilitação deveria ser desenvolvida em nível de Mestrado.

No entanto foi com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 5.692, de 11 de agosto de 1971, a qual estabeleceu as diretrizes e bases para o ensino de primeiro e segundo graus, que a "Supervisão Educacional" foi definitivamente regulamentada, preparando especialistas para atuar no ensino brasileiro.

Art. 33. A formação de administradores, planejadores, orientadores, inspetores, supervisores e demais especialistas de educação será feita em curso superior de graduação, com duração plena ou curta, ou de

pós-graduação. Art. 34. A admissão de professores e especialistas no ensino oficial de 1º e 2º graus far-se-á por concurso público de provas e títulos, obedecidas para inscrição as exigências de formação constantes desta Lei. (BRASIL, 1971).

Essa lei, idealizada também em anteprojeto elaborado por Valnir Chagas e outros membros do CFE, estabeleceu a formação específica dos especialistas em educação, bem como a forma de admissão desses profissionais. Além disso, entre outras medidas, ampliou a obrigatoriedade escolar de quatro para oito anos, abrangendo a faixa etária de sete a quatorze anos. A LDBEN de 1971 também enfatizou a distinção entre inspetores e supervisores, conforme apontado por Soares (1974) *apud* Santos (2012), e buscou realizar uma inovação educacional de ordem política, visando alinhar a educação à ideologia do sistema vigente, evitando o surgimento de ideias progressistas.

Contudo, apesar de basear-se no modelo educacional norte-americano, no qual a escola é descentralizada e gerida pela comunidade, no Brasil, a maioria das medidas resultantes da lei procurou centralizar o controle nas mãos das secretarias estaduais de educação, negando a descentralização. Como resultado, o sistema de "Supervisão Educacional", tanto a nível escolar quanto regional, ficou atrelado a decisões impostas verticalmente, desconsiderando as necessidades da comunidade escolar. Além disso, nas décadas de 70, a polêmica em torno da identidade do curso de Pedagogia intensificou-se. Havia um debate entre aqueles que defendiam a manutenção e expansão do curso com a criação de novas habilitações técnicas e outros que argumentavam que o curso ainda não tinha uma especificidade ou característica própria, questionando sua necessidade.

Politicamente, a década de 1980 foi definida como um período de transição e confronto entre o aparato burocrático do Estado e as organizações da sociedade civil. No âmbito educacional, houve impactos significativos nas condições de vida da população, evidenciados pelo aumento da mortalidade infantil, da marginalidade urbana e pela paralisação do sistema educacional. Segundo Santos (2003) *apud* Santos (2012), nessa época, o debate sobre a formação de educadores enfatizou o caráter político da prática pedagógica e o compromisso dos educadores com as classes populares, buscando superar o autoritarismo vigente desde o golpe militar

de 1964. Esse período também foi marcado por críticas às teorias crítico-reprodutivistas, que questionavam o modelo de trabalho da "Supervisão Educacional", acusada de reforçar a ideologia da classe dominante e de ter uma visão limitada e individualista, ignorando as dimensões sociais e políticas da educação. A "Supervisão Educacional", portanto, passou a ser vista como um elemento problemático dentro do sistema escolar, contribuindo para a percepção de que a década de 1980 foi um período de oportunidades perdidas na educação brasileira.

Vários educadores, no entanto, apresentaram suas propostas contra-hegemônicas, como o caso de Saviani (2007a, p. 70-73 *apud* 2021, p.112-119) que, com sua metodologia da pedagogia histórico-crítica, oferece uma nova perspectiva sobre a educação e sua função na sociedade. Essa abordagem considera a educação como uma mediação essencial dentro da prática social global, posicionando-a tanto como ponto de partida quanto de chegada da atividade educativa. O método pedagógico proposto por essa concepção começa com a prática social, em que professores e alunos, embora inseridos igualmente, ocupam posições distintas. Esta dinâmica possibilita uma relação produtiva na compreensão e resolução dos problemas trazidos pela prática social.

A pedagogia histórico-crítica propõe que a prática social, ao ser submetida ao trabalho pedagógico, experiencie uma alteração qualitativa. A prática social no início do processo e no seu final são simultaneamente as mesmas e diferentes; as mesmas porque constituem o suporte, contexto, pressuposto, alvo, fundamento e finalidade da prática pedagógica, mas diferentes pelo fato de que a maneira de se posicionar e interagir com ela é transformada pela ação pedagógica. O autor acredita que essa orientação metodológica, ao recuperar a unidade da atividade educativa dentro da prática social e articular seus aspectos teóricos e práticos, supera o dilema das duas grandes tendências pedagógicas contemporâneas, integrando teoria e prática na educação (SAVIANI, 2021, p.113).

Embora Santos (2012) considere que a pedagogia histórico-crítica, proposta por Saviani, tenha influenciado substancialmente o setor educacional, propondo uma crítica aos modelos autoritários e às teorias reprodutivistas da educação, essa

abordagem não ofereceu soluções concretas para os problemas educacionais. Paralelamente, emergiram também movimentos organizados por outros educadores, visando enfrentar os desafios do ensino e promover mudanças significativas no setor educacional. Iniciativas notáveis incluíram o Comitê Nacional de Pró-Formação do Educador e a primeira Conferência Brasileira de Educação (CBE), realizada em São Paulo, em 1980, bem como vários comitês estaduais que continuaram essas discussões. Houve também uma série de Encontros Nacionais de Supervisores de Educação (ENSE), entre 1978 e 1984, visando aprimorar e expandir a "Supervisão Educacional" no país. Esses encontros criticavam frequentemente o papel do especialista em educação, refletindo tensões sobre a divisão social do trabalho e o equilíbrio entre capital e trabalho (SANTOS, 2012, p.160-161).

Apesar de essas iniciativas terem enriquecido o debate nacional sobre a formação de especialistas em educação, a fragmentação das habilitações em administração, supervisão e orientação educacional permaneceu um desafio. As discussões muitas vezes não saíram do plano teórico, carecendo de soluções práticas para os problemas enfrentados pelos educadores nas universidades. Por apresentar uma percepção limitada, individualista do trabalho da escola, os aspectos sociais políticos subjacentes, a "Supervisão Educacional" passou a ser considerada a principal culpada pelo fracasso escolar, pois não estaria trabalhando ao lado dos docentes na tentativa de minimizar ou resolver os problemas evidenciados no processo ensino-aprendizagem.

A década de 1980 também testemunhou aspectos positivos, como as lutas pela democracia, avanços tecnológicos nas atividades produtivas e mudanças nas políticas educacionais com a descentralização do controle federal para os Estados. Destacam-se ainda a abertura política, a transição para a democracia, o movimento das Diretas Já, a Nova República, o ressurgimento dos partidos políticos de esquerda, o retorno dos exilados, como Paulo Freire, a liberdade de imprensa, o fim da censura e a elaboração da Constituição de 1988. Esses eventos marcaram a década de 1980 como um período de transformações significativas, tanto nos aspectos políticos quanto educacionais.

Dourado (2003, p.150) ressalta que os anos 90 também foram marcados por uma reforma do Estado e de gestão no Brasil, com ênfase na redução do papel do Estado nas políticas públicas educacionais. Esse movimento, alinhado com as orientações de organismos internacionais, resultou na promulgação da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9394/96. Essa lei, inspirada em premissas neoliberais, redefiniu o paradigma educacional no Brasil, enfatizando produtividade, eficiência e qualidade total. A LDB foi uma resposta às exigências da Constituição Brasileira de 1988, que demandava a regulamentação de seus princípios orgânicos por meio de leis ordinárias. A mobilização da sociedade civil e o Fórum Nacional em Defesa da Escola Pública, juntamente com a contribuição do deputado Otávio Elísio, foram fundamentais na formulação dessa lei, antecipando a atuação do poder executivo.

Essa época, como destaca Grinspun (2008), foi marcada pelo surgimento de novas propostas pedagógicas, originadas diretamente das instituições de ensino. A criação da Comissão dos Especialistas de Pedagogia em 1998 foi um marco importante, pois visava estabelecer diretrizes para o curso de Pedagogia, o que fomentou um debate amplo, tanto nacional quanto internacional, sobre a formação de profissionais da educação. Esse movimento contou com a participação ativa de coordenadores de cursos de Pedagogia e entidades educacionais, como a Associação Nacional de Formação dos Profissionais da Educação (ANFOPE), refletindo um esforço coletivo para atualizar as abordagens pedagógicas.

Neste contexto, Aguiar (2003) relata que a ANFOPE buscava mudanças fundamentais na formação dos educadores, baseando-se em experiências acumuladas na pós-graduação e nas administrações públicas. O objetivo era superar a visão tecnicista e fragmentada da educação, predominante desde a reforma educacional de 1968, e adotar uma compreensão mais integrada e holística do papel do educador. É mister dizer que a ANFOPE lidera o movimento pela reformulação dos cursos de formação de educadores desde os anos 80, propondo um Curso de Pedagogia focado na formação de professores para os anos iniciais do ensino fundamental. A busca por uma base comum nacional de formação e a ênfase na docência como fundamento do trabalho pedagógico ganharam força, em

oposição à ideia de um pedagogo definido unicamente por suas habilidades especializadas (AGUIAR, 2003, p. 112-113).

O debate sobre a identidade do pedagogo e a estrutura do Curso de Pedagogia nunca foi consensual. De acordo com Prates *et al.* (2019), existem pelo menos três concepções: uma centrada na docência, outra na ciência da educação e uma terceira, que integra ambas as dimensões. Libâneo, um defensor da segunda concepção, argumenta a favor da distinção entre o trabalho pedagógico e o docente e vê a pedagogia como um campo de reflexão teórica mais amplo, que inclui, mas não se limita à docência. Defende que as Faculdades de Educação deveriam oferecer tanto o Curso de Pedagogia, para formar pedagogos *stricto sensu*, quanto Cursos de Licenciaturas, para formar professores para a educação básica.

Na perspectiva de Libâneo (2010, p.12), a caracterização do pedagogo como um especialista é essencial para diferenciá-lo do profissional docente. Essa distinção é importante para esclarecer as diversas facetas do trabalho educativo. O trabalho pedagógico é entendido por ele como uma atuação profissional abrangente, que engloba uma gama de práticas educativas, enquanto o trabalho docente é visto como uma forma específica de trabalho pedagógico, que ocorre dentro do contexto escolar.

A partir dessa abordagem, Libâneo propõe uma compreensão mais ampla do campo da pedagogia, reconhecendo a diversidade e a complexidade das práticas educativas na sociedade, “em todo lugar onde houver uma prática educativa com caráter de intencionalidade, há aí uma pedagogia” (LIBÂNEO, 2010, p.51). Isso implica a necessidade de uma formação diferenciada para pedagogos e docentes, respeitando as especificidades e as demandas de cada área de atuação. Assim sendo, enquanto o pedagogo especialista pode atuar em uma variedade de contextos educativos, o docente foca mais especificamente na dinâmica da sala de aula e no processo de ensino-aprendizagem.

Nosso desafio é uma escola incluyente. Mas também uma escola atual, ligada ao mundo econômico, político e cultural. A luta contra a exclusão social por uma sociedade justa, uma sociedade que inclua todos, passa fundamentalmente pela escola, passa pelo nosso trabalho de professores. Para isso **são necessários pedagogos. Pedagogos para vários campos**

**educacionais.** Mas principalmente **pedagogos escolares com competência para coordenar** e fazer funcionar uma escola interdisciplinar, coletiva, **propondo e gerindo o projeto pedagógico**, articulando o trabalho de vários profissionais, liderando a Inovação. **Um pedagogo escolar que saiba fazer essa produção da teoria da prática através da própria ação pedagógica.** Um pedagogo que torne a organização escolar um ambiente de aprendizagem, um espaço de formação contínua, no qual os professores refletem, pensam, analisam novas práticas de como pensadores e não como meros executores e decisões burocráticas. (LIBÂNEO, 2001, p. 24-25) (grifo nosso).

Ainda de acordo com Libâneo (2001), o Curso de Pedagogia deve ser voltado para a formação de pedagogos com uma base sólida em teorias e práticas pedagógicas, indo além do ensino da docência. Enquanto isso, os cursos de licenciatura deveriam focar na formação de professores para a educação básica, incorporando também uma dimensão pedagógica, mas com ênfase, na prática da sala de aula.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9394/96, introduziu vários pontos de conflito em relação à formação dos profissionais da educação no Brasil. Esses conflitos foram exacerbados por atos normativos subsequentes, como o Decreto nº 3276/99, que inicialmente estabeleceu a exclusividade dos Cursos Normais Superiores para a formação de professores dos anos iniciais do Ensino Fundamental. Essa disposição representou um desafio para o Curso de Pedagogia, que, tradicionalmente, assumia essa responsabilidade formativa. O movimento das universidades e entidades como ANPEd<sup>4</sup>, ANFOPE, CEDES, FORUMDIR e ANPAE, conseguiu, no entanto, modificar esse decreto, mudando a palavra "exclusivamente" para "preferencialmente". Ainda assim, o surgimento do Instituto Superior de Educação apresentou-se como uma alternativa ao Curso de Pedagogia, evidenciando a complexidade e a disputa por espaço e legitimidade no âmbito da formação de educadores no Brasil.

Além disso, as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Pedagogia, estabelecidas pela Resolução CNE/CP nº 01/2006, redefiniram o escopo e o foco do curso. Conforme o art. 2º dessas diretrizes, o curso de Pedagogia passou a ser responsável pela formação de profissionais para a docência na educação infantil,

---

<sup>4</sup> ANPEd – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação; ANFOPE – Associação Nacional pela Formação dos Profissionais da Educação; CEDES – Centro de Estudos Educação e Sociedade; FORUMDIR – Fórum Nacional de Diretores de Faculdades, Centros de Educação e Equivalentes das Universidades Públicas Brasileiras; ANPAE – Associação Nacional de Política e Administração da Educação.

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. Esse redirecionamento enfatizou a docência como base fundamental da formação pedagógica, marcando uma mudança significativa em relação às anteriores habilitações específicas, como supervisão escolar, orientação educacional e administração escolar, que entraram em regime de extinção.

Art. 2º 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. Art.14 a licenciatura em Pedagogia, nos termos dos Pareceres CNE/CP nº 5/2005 e nº 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.(BRASIL, 2006). ( grifo nosso).

A Resolução CNE/CP nº 01/2006 trouxe mudanças significativas na formação de educadores, enfatizando a docência como o núcleo central da formação pedagógica e afastando-se das habilitações anteriores, como supervisão escolar, orientação educacional e administração escolar. Essa abertura permitiu que profissionais formados em outras licenciaturas, nos cursos de pós-graduação, pudessem atuar na coordenação pedagógica, expandindo o papel do especialista educacional para uma gama mais ampla de profissionais.

Essa nova abordagem, entretanto, é vista com ressalvas por defensores como Libâneo (2010), conforme já mencionamos, e também por Grinspun (2008), que argumenta fortemente a favor dos especialistas em educação. A autora enfatiza a importância de manter a especificidade da área de conhecimento desses profissionais, argumentando contra a fragmentação ou divisão do trabalho na escola. Segundo Grinspun (2008), assim como os professores de disciplinas específicas possuem conhecimentos profundos em suas áreas de especialização, os supervisores e orientadores educacionais possuem um conhecimento aprofundado sobre a educação, a escola, o processo de ensino-aprendizagem e os alunos, contribuindo significativamente para a organização e dinâmica escolares.

[...] totalmente a favor e defensora dos especialistas em educação - Orientador Educacional e Supervisor Educacional, apresento como matéria de defesa desta posição o que denominei de doze razões e argumentações

para a existência desses profissionais na escola. Antes de mais nada ratifico minha posição contrária à dimensão de fragmentação ou divisão do trabalho na escola. Todos os docentes, professores especialistas são importantes na escola, é assim como todos nós sabemos a língua materna, sabemos fazer dados matemáticos no dia a dia, o professor de português e matemática no caso explicitado tem um conhecimento maior para ensinar das especificidades da área para as quais se habilitaram. Portanto, o **Supervisor e Orientador** tem como os demais (e vice-versa) o conhecimento da educação, da escola dos professores (aqui entendendo as questões ligadas ao processo ensino-aprendizagem), dos alunos, eles possuem especificidade de sua área para contribuir para a melhor organização e dinâmica da escola onde atuam através de relações significativas professor- aluno. (GRINSPUN, 2008,p.148) (grifo nosso).

Assim, a visão de Grinspun (2008) destaca a importância de manter especialistas em educação, como pedagogos formados especificamente para essas funções na coordenação pedagógica, para garantir uma gestão educacional eficaz e aprofundada, refletindo uma tensão entre a abertura para uma formação mais inclusiva e a necessidade de manter um conhecimento especializado na área da educação. Com a mesma visão, argumentamos que, assim como um pedagogo não está qualificado para lecionar disciplinas específicas dos anos finais do ensino fundamental e médio sem a formação adequada, outros profissionais também podem não estar preparados para assumir funções de coordenação pedagógica sem uma formação especializada em educação.

Para Vasconcellos (2019), a função da coordenação pedagógica surge com a intenção de democratização da Educação. Para ele, na coordenação pedagógica, a hierarquização, o controle e a vigilância dão lugar ao trabalho coletivo integrado e à mediação. O autor afirma que

[...] a coordenação pedagógica é a articuladora do Projeto Político-Pedagógico da instituição no campo Pedagógico organizando a reflexão a participação e os meios para concretização do mesmo, de tal forma que a escola possa cumprir sua tarefa de propiciar todos os alunos aprendizagem efetiva, o desenvolvimento humano pleno e alegria crítica (*docta gaudium*), partindo do pressuposto de que todos têm direito e são capazes de aprender. O núcleo de definição e de articulação da supervisão/coordenação deve ser, portanto, pedagógico (que é o núcleo da escola, enquanto especificidade institucional) e, em especial, os processos de ensino-aprendizagem". (VASCONCELLOS, 2019, p. 128-129).

Complementando essa visão, Santos (2012, p.167) ressalta a necessidade de redefinir, redirecionar e revalorizar a função do supervisor educacional. Ele destaca o papel vital dos supervisores, gestores escolares e coordenadores pedagógicos na

educação contemporânea, como agentes educativos para a construção coletiva de projetos político-pedagógicos escolares.

Rangel (2003) aborda a questão dos especialistas na educação destacando que seu papel vai além das funções de administração, orientação educacional ou supervisão. Argumenta que todos os professores são especialistas em seus campos de conhecimento e educadores simultaneamente, desafiando a ideia de que apenas a supervisão é responsável pela fragmentação do ensino.

“No caso do **especialista em educação**, é interessante observar que essa condição não se aplica apenas a quem exerce funções como Administração, Orientação Educacional e Supervisão. Na verdade, são também especialistas (no sentido de quem domina, especificamente, uma determinada área de conhecimento do trabalho transparentes os professores de modo geral, no âmbito dos seus conteúdos específicos.”(RANGEL, 1998, p.151, *apud* RANGEL, 2003, p.73) (grifo nosso).

A autora enfatiza a importância da supervisão como uma força integradora que coordena diferentes disciplinas e setores da escola, promovendo unidade e coerência no projeto educativo. Vasconcellos (2019, p. 132) apoia essa visão, propondo uma transição de uma "super-visão" para uma "outra-visão" do processo educativo, mais aberta, reflexiva e participativa. Essa nova abordagem promove a colaboração, a reflexão e o desenvolvimento contínuo dentro da comunidade escolar, propondo uma redefinição do papel da coordenação pedagógica em um paradigma mais integrador e democrático.

### 3 A "SUPERVISÃO EDUCACIONAL" NAS GESTÕES MUNICIPAIS

*Tentar a conscientização dos indivíduos com quem se trabalha, enquanto com eles também se conscientiza, este e não o outro nos parece ser o papel do trabalhador social que optou pela mudança.*  
(FREIRE, 2020,p.81).

O presente capítulo tem como intuito descrever o contexto geográfico e histórico desta pesquisa, examinar as motivações subjacentes à política e às leis municipais vigentes que dizem respeito aos Técnicos em Educação na rede municipal de ensino de Itatiaiuçu–MG e descrever quem ocupa e como ocupa o espaço de articulação pedagógica nas escolas públicas municipais e Secretaria de Educação de Itatiaiuçu.

#### 3.1 Contexto Histórico e Geográfico de Itatiaiuçu–MG

Itatiaiuçu é uma pequena cidade com vários atrativos para novos migrantes: proximidade à capital mineira; crescimento econômico com consequente aumento de vagas de emprego; políticas públicas provendo maior qualidade de vida, além de ser uma cidade pacata devido à sua natureza rural.  
(RODRIGUES, 2020, p.61-62).

##### 3.1.1 Origens e evolução política, histórica e territorial

Como bem retrata Rodrigues (2020), Itatiaiuçu é um pequeno município da Região Metropolitana de Belo Horizonte, que tem suas origens atreladas aos bandeirantes paulistas do século XVII. Segundo Carvalho (2001), estes, liderados por Borba Gato e vencidos na guerra dos Emboabas, se aventuraram pelos sertões do oeste da província de Minas Gerais em busca de ouro. Os bandeirantes desbravaram a área que futuramente se tornaria o município de Itatiaiuçu, um território originalmente habitado pela tribo Cataguases e outras etnias indígenas, eliminados com a chegada desses exploradores (RODRIGUES, 2020).

Nos dias atuais, quando vemos nossa cidade crescendo, estendendo bairros, erguendo pequenos prédios, um comércio diversificado, praças bem cuidadas, creches, escolas para crianças e jovens, construções modernas e arrojadas, não imaginamos que aqui antes era uma floresta fechada, habitada por índios Cataguases. Árvores frondosas, pequenos trilhos, riachos [...] Uma natureza intacta, morada de seres simplórios, mas com sua cultura própria, seus costumes [...](GUIMARÃES, 2020, p.11).

Dos indígenas, donos da terra, além da ancestralidade, ficou registrado o nome do município de origem Tupi: *Ita*(pedra) *tiaia* (denteada/recortada) *uçu* (grande). Nome este, derivado pelo grande pico da Serra Azul, Pedra Grande, patrimônio ambiental da região.

Retornando à história, após a posse de terras, a busca pelo ouro ganhou impulso com a chegada de mais garimpeiros e escravos, acelerando o crescimento da região. Os resultados da mineração eram inicialmente guardados em uma casa de reserva, antes de serem transportados para Sabará. Desde 1693, a serra de Itatiaiuçu servia como ponto de referência para aqueles em busca das riquezas de Minas Gerais e Goiás (IBGE, 2023).

Segundo Carvalho (2001, p.17), “Em 1748, o capitão Francisco de Araújo doou terras para o patrimônio da capela do povoado de Itatiaiuçu”, sinalizando, assim, os primeiros passos na formação da comunidade local e sua formação administrativa.

### **2.1.2 Formação administrativa, territorial e econômica**

Assim como outros municípios, conforme registrado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2023), Itatiaiuçu passou por várias etapas em sua formação administrativa. Originalmente criado como distrito sob a denominação de “*Itatiaiussu*”, pela Lei Provincial nº 471 ou 571, de 01 de junho de 1850 e posteriormente pela Lei Estadual nº 2, de 14 de setembro de 1891, estando subordinado ao município de Bonfim.

Pela Lei Estadual nº 319, datada de 16 de setembro de 1901, foi transferido o distrito de “*Itatiaiussu*” do município de Bonfim para o recém-formado município de Itaúna. Essa configuração permaneceu constante nas divisões administrativas registradas até os anos de 1936 e 1937. Outra mudança ocorreu em 27 de dezembro de 1948, quando a Lei nº 336 alterou a grafia de “*Itatiaiussu*” para Itatiaiuçu. Essa nova denominação foi mantida nas divisões territoriais de 1 de julho de 1950 e 1 de julho de 1960, com Itatiaiuçu ainda figurando como distrito do município de Itaúna.(IBGE, 2023)

Conforme Carvalho (2001) e Rodrigues (2020), um importante marco na história de Itatiaiuçu foi sua elevação à categoria de município, determinado pela Lei Estadual nº 2764, de 30 de dezembro de 1962. Com essa lei, Itatiaiuçu se desmembrou de Itaúna, tornando-se um município independente com sede no antigo distrito de Itatiaiuçu. Além disso, foi constituído por dois distritos: Itatiaiuçu e Santa Terezinha de Minas.

Segundo o IBGE (2022), o município possui uma área de 295,64 km<sup>2</sup> e está localizado na Cordilheira do Espinhaço, limitando-se com os municípios de Igarapé, Mateus Leme, Itaúna, Carmo do Cajuru, Itaguara, Rio Manso e Brumadinho. Com uma população de aproximadamente 12.966 habitantes (2022) sua densidade demográfica é de 43,93 habitantes por quilômetro quadrado.

Figura 3 - Ranking - População e PIB de Itatiaiuçu



Fonte: IBGE (2023).

Figura 4 - Posição de Itatiaiuçu no Ranking brasileiro- PIB

Veja o ranking das 10 cidades com maiores PIB per capita do país:

1. **Catas Altas (MG):** R\$ 920,8 mil
2. Canaã dos Carajás (PA): R\$ 894,8 mil
3. **São Gonçalo do Rio Abaixo (MG):** R\$ 684,1 mil
4. **Itatiaiuçu (MG):** R\$ 610,7 mil
5. Presidente Kennedy (ES): R\$ 580,1 mil

Fonte: site Rádio Itatiaia(2023).

O Produto Interno Bruto (PIB) de Itatiaiuçu, (Figura 3) que segundo o IBGE (2020) alcançou R\$164.890,77, colocou o município na 7ª posição entre os 853 municípios de Minas Gerais e na 37ª posição em todo o Brasil. No entanto os dados recentes na Figura 4 demonstram que, em 2021, a renda per capita era de R\$610,7 mil, passando o município para a 4ª posição no país e 2ª em Minas Gerais, o que comprova a influência marcante da atividade mineradora na economia local. Essa posição de destaque econômico é, sem dúvida, um indicativo da prosperidade que a mineração de ferro trouxe para a região, que tem uma longa história de exploração mineral, começando com o ouro no século XVII e agora com o minério de ferro desde o século XX.

As mineradoras produzem impactos econômicos positivos, sendo o setor que mais gera empregos e arrecadação aos cofres públicos do governo municipal, o que repercute na capacidade financeira para implementar políticas públicas. Não obstante, os impactos negativos, principalmente os relacionados ao meio ambiente, são notáveis. Um dos impactos gerados pela produção minerária estabelecida na Serra de Itatiaiuçu é a sua proximidade aos mananciais de abastecimento de água situados no seu entorno, como as represas de Serra Azul e de Rio Manso, reservatórios esses de grande importância para o abastecimento da RMBH. Depois do rompimento das barragens da Vale S.A., nos municípios de Mariana e Brumadinho, a população entendeu que há pontos negativos insuperáveis em relação ao setor, sendo obrigada a conviver com o medo de tantas outras barragens com risco de rompimento. (RODRIGUES, 2020, p.34).

No entanto, como adverte Rodrigues (2020), precisamos considerar também os impactos ambientais e sociais dessa atividade. As operações de mineração, embora sejam motores significativos do crescimento econômico, podem ter consequências negativas, incluindo principalmente a degradação ambiental, a redução da biodiversidade e potenciais riscos à saúde da população local. Além disso, a dependência econômica da mineração pode tornar a economia local vulnerável, afetando a sustentabilidade a longo prazo do município e o bem-estar de seus habitantes.

Esse cenário econômico contrastante nos leva a uma reflexão sobre o desenvolvimento de outros setores, como a educação. Apesar da prosperidade financeira proporcionada pela mineração, há um paradoxo notável no setor educacional, que não se reflete na qualidade financeira do município. Para elucidar a situação, apresentamos um relato do contexto histórico da Educação e os reflexos da gestão nas políticas públicas.

### 3.2 Educação em Itatiaiuçu: um panorama histórico-político

As inquietações acerca da Educação Municipal em Itatiaiuçu revelam um cenário paradoxal, no qual a riqueza econômica da região não se traduz necessariamente em melhorias educacionais equivalentes. Esse contraste se torna ainda mais evidente quando analisamos o passado educacional da cidade, que sugere uma trajetória de desafios contínuos na busca por uma educação de qualidade.

De acordo com Carvalho (2001), no final do século XIX, a situação educacional de Itatiaiuçu, ainda parte de Bonfim, era notavelmente diferente. Naquela época, os moradores de Itatiaiuçu, especialmente aqueles com mais recursos, buscavam educação na cidade vizinha de Itaúna. "Pode que alguns alunos de Itatiaiuçu, filhos de pais de recursos, estudassem em Itaúna, onde, desde 1870, já existia um curso de língua Pátria e Gramática Latina, dirigido pelo mestre Nicolau Tolentino.[...] Em 1893, foi fundado o "Externato Santanense", que, conforme Carvalho destaca, teve uma existência breve, mas significativa.

Já quando Itatiaiuçu, era distrito de Itaúna (1901), sobre a direção do Professor José Gonçalves de Melo, foi inaugurado em 7 de setembro de 1908 o grupo escolar Dr Augusto Gonçalves, quando ficaram extintas as escolas isoladas para os dois sexos, que eram dirigidas até então por ele e por Dona Maria Cristina, a dona Cota. Em 5 de junho de 1921, o conceito deliberativo da Casa de Caridade Manoel Gonçalves reuniu-se para tratar da fundação da atual Escola Normal. Em 15 de março de 1922, instalou-se o novo estabelecimento de instrução com comparecimento dos representantes das altas autoridades administrativas do estado, como os doutores Arthur da Silva Bernardes, presidente do estado de Minas Gerais, e Afonso Pena Júnior, secretário do interior. Numa época em que só os pais que gozavam de boa situação conseguiam educar seus filhos fora de Itaúna, foi construído às expensas da Casa de Caridade Manoel Gonçalves, o Colégio Santana. Do exposto, deduzimos que Itaúna era também um pólo de influência sobre Itatiaiuçu.(CARVALHO, 2001, p.134).

Já no início do século XX, pouco após Itatiaiuçu passar a pertencer a Itaúna, o "ensino" era ministrado por professores leigos, perpetuando, assim, até pouco mais de meio século. O autor cita o nome de uma das professoras que lecionava nessa época, "Dona Antônia Joaquina Ferreira Pena, natural de Sabará, que dava aulas conjuntamente para as quatro classes, das 10 às 15:30h. Lecionou durante 30 anos, até por volta de 1934." Carvalho (2001,p.134). Hoje, o nome da referida professora está imortalizado na Biblioteca da Escola Estadual Manoel Dias Correa.

Não indiferente ao contexto histórico nacional, como afirma Matos (2018, p.61) o professor exercia “as funções de Docência e Supervisão, ou seja, ensinava aos alunos mais avançados, que se tornavam monitores, e supervisionava as atividades de ensino e aprendizagem dos alunos”. Assim, quando na aposentadoria da professora “Dona Antônia Pena”, esta foi logo substituída por uma de suas ex-alunas, descrita por Carvalho (2001, p.134) *apud* Guimarães (2020, p.48) como “Professora” Balbina Marcos Penido [...], casada com José (Juca) Faustino, foi professora particular no meio rural [...], em Viamão[...]”. A autora destaca ainda que, da mesma forma que a professora Dona Balbina, em 1950, as professoras D. Isolina Pinheiro, D.Jamila Pedrosa e D. Maria Pedrosa também ministravam a instrução primária.

Carvalho (2001) relata que, após a emancipação do município em 1º de março de 1963, conforme estabelecido pela Lei Estadual nº 2764 de 30 de dezembro de 1962, a qual detalha a "Divisão Administrativa do Estado de Minas Gerais", o Sr. Fábio Nogueira foi designado como Intendente Municipal pelo governador José Magalhães Pinto. Ele ocupou o cargo até 31 de agosto do mesmo ano, momento em que aconteceu a primeira eleição municipal.

A desvinculação administrativa de Itatiaiuçu teve implicações significativas para o setor educacional, especialmente para os professores com longa carreira. Professoras, como Balbina Marcos Penido, que já possuíam anos de serviço, encontravam-se em um momento de transição, aposentando-se sob a jurisdição da prefeitura de Itaúna, em 01 de abril de 1963. Ao mesmo tempo, as escolas unitárias que estavam sob a gestão de Itaúna passaram a ser geridas pelo município de Itatiaiuçu.

Esse processo de transferência de administração também coincidiu com mudanças estruturais nas escolas. Com o aumento do número de alunos, houve uma necessidade de separar as séries e expandir gradativamente os níveis de ensino, estendendo-se até a 4ª série do 1º grau (Carvalho, 2001).

É importante salientar que a emancipação deu-se no período da ditadura militar (1964-1984) tornando ainda mais difícil a autonomia administrativa. Nesse contexto,

o governo militar começou a ver a educação como um investimento estratégico, principalmente com o objetivo de elevar a renda da classe média trabalhadora. A educação passou a ser promovida como um meio de alcançar a mobilidade social e de afirmar os princípios ideológicos de uma sociedade de classes baseada na igualdade de oportunidades. Santos (2012), no entanto, argumenta que essa visão era na maioria uma ilusão, uma “maquiagem” ideológica que não refletia a dinâmica social real do país. A escola, nessa visão, era vista como uma instituição capaz de transformar a sociedade.

Nessa circunstância, analisamos as mudanças no papel da "Supervisão Educacional", conforme documentado nas leis municipais, além de outras legislações que consideramos relevantes. Serão apresentadas em subseções intituladas com nomenclaturas específicas, como "Orientadora do Ensino Rural", e agrupadas por período de gestão, conforme ilustrado no quadro 1. É importante frisar que, embora o foco desta pesquisa seja os Técnicos em Educação, não pretendemos desvalorizar as políticas públicas consolidadas em outras áreas. Reconhecemos que a educação não é um fenômeno isolado, porém a delimitação é um objeto essencial para nossa pesquisa.

Quadro 1 - Cargos de "Supervisão Educacional" - Nomenclaturas (1963-2023)

<b>NOMENCLATURAS DE 1963-2023</b>				
<b>Gestão</b>	<b>Período</b>	<b>Nomenclatura</b>	<b>Cargo público Efetivo - CPE Comissionado- CPC</b>	<b>Vagas/lotação</b>
G1	31/08/1963 01/02/1967	ORIENTADORA de Ensino Rural	-	(1)- Prefeitura
G2	01/02/1967 01/02/1971	de ORIENTADORA de Ensino Rural p/ INSPETORA ESCOLAR	CPE	(1)- Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
G3	01/02/1971 31/01/1973	INSPETOR EDUCACIONAL	CPE	(1)- Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
G4	31/01/1973 30/01/1977	INSPETOR EDUCACIONAL	CPE	(1)- Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
G5	31/01/1977 31/01/1983	de INSPETOR EDUCACIONAL p/ SUPERVISOR DE ENSINO	de CPE p/ CPC	(1)- Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
G6	01/02/1983 31/12/1988	COORDENADOR PEDAGÓGICO	CPC	(4)- Divisão de Educação e Cultura

G7	01/01/1989 31/12/1992	COORDENADOR PEDAGÓGICO	CPC	(6)- Divisão de Educação e Cultura
G8	01/01/1993 31/12/1996	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO: Supervisor Escolar (SE) Coordenação Pedagógica (CP)	CPC	(03)TE- I (SE) Escola (01)TE-II (CP) DEC (01)BIBLIOTECÁRIO
G9	01/01/1997 31/12/2000	SUPERVISOR PEDAGÓGICO	<b>CPC</b>	(não cita em lei)
G10	01/01/2001 31/12/2004	COORDENADOR PEDAGÓGICO PEDAGOGO	<b>CPC</b>	(01) Pedagogo - DEC ( ? ) CP - ESCOLAS
G11	01/01/2005 31/12/2008	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	<b>CPC</b>	(06) TE- Escolas
G12	01/01/2009 31/12/2012	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	<b>CPC</b>	(06) TE- Escolas
G13	01/01/2013 31/12/2016	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	<b>CPC</b>	(12) TE- Escolas
G14	01/01/2017 31/12/2000	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	<b>CPC</b>	(03) SEMED CONCURSO- 2017
			<b>CPE</b>	(03) SEMED 2018
				(07) Escola - 2019
				(07) Escola - 2020
G15	01/01/2021 31/12/2024	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	<b>CPE</b>	(07) SEMED - 2021
				(11) - 2022- Escola ( - ) SEMED
				(11) Escola- 2023 ( - ) SEMED
				(11) Escola- 2024 ( ? )SEMED

Fonte: elaborado pela autora (2023).

### 3.2.1 “Orientadora do Ensino Rural” a “Inspetora Escolar” (G1 - G2)

Segundo Carvalho (2001, p.192), “o primeiro prefeito eleito para dirigir o Município de Itatiaiuçu foi Antônio Quirino da Silva, pelo PSD, Partido Social Democrático, tendo como vice-prefeito Geraldo Borges Ribeiro. Essa primeira gestão municipal iniciou-se com a solenidade de posse em 30/08/1963 e encerrou-se em 30/01/1967.

Com a Lei nº 02 de 07 de outubro de 1963, o prefeito, sob a ementa, “Cria cargo de Professoras”

Art. 1º - Ficam criados no Quadro de pessoal da Prefeitura Municipal cargos de professoras rurais, em número de vinte e quatro, com os seguintes vencimentos: quinze (15) professoras, com vencimentos mensais de Cr\$6.000,00 (seis mil cruzeiros) cada uma [...] nove (9) professoras, com vencimentos mensais de Cr\$5.000,00 (cinco mil cruzeiros) cada uma [...] ( ITATIAIUÇU, 1963).

À luz do contexto educacional da época, considerando especialmente a proximidade de Itatiaiuçu com Itaúna, que já abrigava uma Escola Normal desde 1922 (Carvalho, 2001) consideramos que essa diferenciação salarial poderia ser motivada pela habilitação: professoras formadas nas escolas normais, como a de Itaúna, e as professoras leigas. Por sua vez, Carvalho (2001) relata que

Na época, o município era totalmente desprovido de qualquer tipo de infraestrutura, tanto na sede como no meio rural. O sistema de ensino funcionava precariamente, **apenas com professoras leigas**, contudo, muito dedicadas ao trabalho. Os salões escolares existentes eram pequenos, rústicos e inadequados ao sistema de ensino. Em alguns povoados, não havia sala de aula. O ensino era ministrado em cômodos de casas particulares, cedidos por pessoas do lugar. A maioria das escolas não dispunham de carteira e os alunos sentavam-se em bancos coletivos, sem qualquer conforto. (CARVALHO, 2001, p.192) (grifo nosso).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) de 1961, no seu art. 52, que ressalta a importância da formação de professores para o ensino primário, corrobora a nossa inferência.

Art. 57. **A formação de professores, orientadores e supervisores para as escolas rurais primárias, poderá** ser feita em estabelecimentos que lhes prescrevem a integração no meio. Art. 62. **A formação do orientador de educação** será feita em cursos especiais que atendam às condições do grau, do tipo de ensino e do meio social a que se destinam. Art. 63. Nas faculdades de filosofia será criado, para a formação de orientadores de educação do ensino médio, curso especial a que terão acesso os licenciados em pedagogia, filosofia, psicologia ou ciências sociais, bem como os diplomados em Educação Física pelas Escolas Superiores de Educação Física e os inspetores federais de ensino, todos com estágio mínimo de três anos no magistério. Art. 64. **Os orientadores de educação do ensino primário** serão formados nos institutos de educação em curso especial a que terão acesso os diplomados em escolas normais de grau colegial e em institutos de educação, com estágio mínimo de três anos no magistério primário. (BRASIL, 1963) (grifo nosso).

Baseando-se nos artigos supracitados da LDBEN de 1961, que estabelecem a formação de professores, orientadores e supervisores para o ensino rural e médio, o prefeito de Itatiaiuçu, Antônio Quirino da Silva, em 28 de novembro de 1963, com a Lei municipal nº 16, criou cargos no município, incluindo a posição de "Orientadora do Ensino Rural". Essa designação representou a primeira nomenclatura oficial em Itatiaiuçu que se referia especificamente à "Supervisão Educacional".

Durante o mandato do prefeito Anivair da Silva, de 1967 a 1971, um marco importante na administração de Itatiaiuçu foi estabelecido pela lei nº 131, de 01 de abril de 1969. Essa legislação tratava da organização administrativa do município, instituindo unidades orçamentárias específicas e estabelecendo outras disposições relevantes. O art. 29 da lei, focava especificamente no "serviço de educação, saúde e assistência social"

Art. 29 - Ao serviço de Educação, Saúde e Assistência Social compete: I- dirigir e administrar as escolas municipais de qualquer natureza, as bibliotecas e os serviços de saúde assistência social; II- estabelecer programas anuais de ensino, observadas as disposições do Código do Ensino Primário do Estado, e orientar a sua execução; **III- inspecionar, periodicamente, escolas municipais**, representando Prefeito sobre as medidas de ordem material e higiênicas de que careçam; IV- coordenar as ações das escolas municipais, **planificando provas e normas de correção**; **V- fiscalizar ensino primário e a eficiência dos professores**; VI- Opinar sobre a admissão de professores, evitando-se, se possível, admissão de leigos, promovendo a melhoria e aperfeiçoamento do ensino;[...] (ITATIAIUÇU, 1969).

O referido artigo determinou o poder fiscalizador da "Orientadora de Ensino Rural" determinado pelo regime militar. Segundo Santos (2012, p. 128), "a Educação passou a ser mostrada pelo governo como investimento, [...] à instituição escola, cabia o papel de mudar a sociedade." Esse contexto refletiu na reestruturação do Quadro de funcionários do município, conforme estabelecido pela Lei nº 165 de 5 de novembro de 1970.

Essa lei visava organizar e reajustar os vencimentos dos funcionários municipais, bem como atualizar as denominações dos cargos. Consoante o art. 1º da Lei nº 165, o Quadro geral de funcionários foi reestruturado e dividido em cargos e funções, detalhados nos Anexos que fazem parte integrante da lei. O Anexo 1 menciona cargos isolados de provimento efetivo, enquanto o Anexo 5 apresenta um Quadro de equivalência com novas denominações, incluindo o cargo de "Orientadora de Ensino Rural", que passou a ser denominado "Inspetora Escolar".

Quanto à infraestrutura, o prefeito autorizou a construção de um grupo escolar no povoado de Pinheiros, que recebeu o nome de "Escola Rural Dona Balbina Antunes Penido". Além disso, concluiu as obras do Edifício da Escola Primária na Vila de Santa Terezinha de Minas, nomeando-a "Escola Primária Raimundo Benedito de

Faria”. Essas iniciativas foram complementadas pela autorização para a construção de um ginásio “Ginásio para Ensino de grau Médio”, reforçando o compromisso com a educação em diversos níveis. Paralelamente, o prefeito Anivair também contribuiu para a cultura e o conhecimento, criando a “Biblioteca Pública Municipal”.

### **3.2.2 “Inspetora Educacional” “Supervisor de Ensino” (G3 - G4 - G5)**

O terceiro prefeito foi Geraldo Borges Ribeiro, no período de 31/01/1971-30/01/1973. Segundo Carvalho (2001, p. 194), “a sua administração foi de curta duração, somente dois anos, uma vez que houve redução do mandato para coincidência com eleição para outros cargos”. Contudo, na infraestrutura educacional, foram realizadas construções e reformas, além da doação de um “edifício com 4 salas, diretoria, instalações e respectivo lote” ao Estado de Minas Gerais (ITATIAIUÇU,1971).

No que se refere ao cargo de "Supervisão Educacional", o prefeito, mediante legislações, reestrutura o Quadro de funcionários da Educação, reajustando cargos, como o de "Inspetora Escolar" para "Inspetor Educacional", e aumentando o número de professoras e os vencimentos.

A quarta gestão municipal de Itatiaiuçu, sob a liderança do prefeito Ilson Moraes da Silva, de 1973 a 1977, foi marcada por iniciativas refletindo as diretrizes nacionais e as necessidades locais. Uma das ações foi a aprovação de um convênio e implementação do Movimento Brasileiro de Alfabetização (MOBRAL) municipal. O MOBRAL, segundo Dos Santos (2014), refletia as ideologias do regime militar e visava à homogeneização de valores, ao passo que a educação estava mais focada em atender às necessidades da industrialização do que em oferecer uma educação de qualidade, servindo como um instrumento de legitimação política do regime militar.

Contudo, em sua gestão, foi aprovado o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais (Lei nº 214 de 09-04-1973), que reestruturou o Quadro de funcionários do município e implementou um reajuste nos vencimentos. Esse Estatuto incluiu o cargo de Servente I na Educação, manteve o cargo de Inspetor Educacional e a

partir dele iniciou contratos de professores normalistas para a rede escolar municipal, alinhando-se às exigências da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 5.692 de 1971 (LDBEN/71), que estabelecia diretrizes para a formação e admissão de professores e especialistas em educação.

Art. 33. A formação de administradores, planejadores, orientadores, inspetores, supervisores e demais especialistas de educação será feita em curso superior de graduação, com duração plena ou curta, ou de pós-graduação. Art. 34. A admissão de professores e especialistas no ensino oficial de 1º e 2º graus far-se-á por concurso público de provas e títulos, obedecidas para inscrição as exigências de formação constantes desta Lei. Art. 35. Não haverá qualquer distinção, para efeitos didáticos e técnicos, entre os professores e especialistas subordinados ao regime das leis do trabalho e os admitidos no regime do serviço público. Art. 84. **Ficam ressalvados os direitos dos atuais diretores, inspetores, orientadores e administradores de estabelecimentos de ensino, estáveis no serviço público, antes da vigência da presente Lei.** (BRASIL, 1971) (grifo nosso).

A administração criou, também, leis que autorizavam a aquisição de móveis e equipamentos, a realização de obras e a ampliação de ginásios escolares. Além disso, houve esforços para integrar o município às políticas educacionais federais e estaduais, como evidenciado pela autorização de convênios e acordos com órgãos públicos de diferentes esferas.

Houve ainda o reconhecimento das Escolas Municipais de 1º grau que já funcionam na zona rural do município; o fechamento da Escola Municipal rural de Córrego do Paiol, além da autorização de o prefeito receber doação de terreno para a construção do prédio escolar, no povoado de Ponta da Serra.

Durante a quinta gestão administrativa, de 31 de janeiro de 1977 a 31 de janeiro de 1983, o prefeito Geraldo da Silva Morais, além do aprimoramento físico das escolas, também preocupou-se com aspectos importantes do funcionamento escolar, como a implementação de programas de merenda escolar. Perante a legislação, o prefeito também foi autorizado a receber doação de terreno para construção do prédio escolar no Povoado de Rio de São João.

Segundo Carvalho (2001), nessa gestão houve manutenção dos prédios municipais e a construção do Pavilhão B da Escola Estadual Manoel Corrêa, além de autorização de convênio para a construção da quadra poliesportiva.

No que se refere aos funcionários, houve várias mudanças de reestruturação no Quadro de cargos. Foram criadas novas posições e reajustes salariais, como o novo cargo de Auxiliar de Supervisor de Ensino. Com essa medida, o “Inspetor Educacional”, que pertencia ao “Cargo Isolado de Provimento Efetivo”, passou para o “Cargo de Provimento em Comissão de Recrutamento Amplo” e foi nomeado como “Supervisor de Ensino”.

### **3.2.3 “Coordenador Pedagógico” (G6 - G7)**

Durante o segundo mandato de Ilson Moraes da Silva (G6), de fevereiro de 1983 a dezembro de 1988, a sexta gestão municipal foi marcada pelo fim da ditadura militar e pelo processo de redemocratização do país, e houve progressos significativos na expansão do sistema educacional. A implementação do ensino de segundo grau na Escola Municipal Isolina Pinheiro de Carvalho<sup>5</sup> permitiu que os estudantes prosseguissem com sua educação secundária localmente. Além disso, a introdução das séries de quinta à oitava na Escola Municipal Raimundo Benedito de Faria em Santa Terezinha expandiu o acesso à educação de qualidade na região. A gestão também foi responsável pela construção da escola em Pedras, denominada Arminda Evangelista Ferreira.

No âmbito educacional nacional, os anos 80 testemunharam um crescente debate sobre a necessidade de reformas no sistema de ensino, impulsionadas pela redemocratização. Havia uma demanda crescente por uma educação mais inclusiva, democrática e de qualidade, que atendesse às necessidades de um país que buscava se reestruturar, após anos de regime autoritário.

Essas mudanças impactaram as modificações da estrutura organizacional da “Supervisão Educacional”, renomeando o cargo de “Supervisor de Ensino” a “Coordenador Pedagógico” acrescido de mais três cargos para a função. Com a reestruturação, a área de Assistência Social foi separada da Educação e Cultura, garantindo maior foco.

---

<sup>5</sup> Essa instituição foi cadastrada como Escola Municipal de 2º grau, pois, segundo a lei 6.454/1977, é proibido atribuir a logradouros e monumentos públicos o nome de pessoas vivas.

Este período, no entanto, também foi marcado por desafios econômicos significativos. O Brasil enfrentava uma crise econômica, caracterizada por dívida externa elevada, inflação galopante e estagnação econômica. Enquanto havia uma demanda crescente por melhorias na qualidade e no acesso à educação, os recursos eram limitados. Nesse período, começaram a surgir movimentos e discussões que culminaram na Constituição de 1988, conhecida como "Constituição Cidadã", estabelecendo diretrizes importantes para a educação, como a garantia do direito à educação e a definição de um piso salarial para os professores.

A gestão municipal de Jair Borges Ribeiro (1989 a 1992) aconteceu em meio ao cenário de transição nacional e crise inflacionária que refletiu nas políticas e legislações municipais, com várias majorações salariais expressivas - em alguns casos, os aumentos chegavam a 83,30%. Esses ajustes buscaram compensar a perda de poder aquisitivo causada pela inflação galopante, uma característica marcante da economia brasileira no final dos anos 80 e início dos 90.

A ampliação do acesso à educação básica refletia o compromisso do governo em alinhar-se às diretrizes nacionais para a educação, que priorizavam a universalização do ensino fundamental e a melhoria da qualidade educacional. Com sanções de legislatura, o gestor autorizou a instituição de séries adicionais de ensino de 1º grau nos povoados de Ponta da Serra e Pedras, garantindo, assim, uma maior cobertura educacional, a partir de 1993, nas áreas rurais do município.

Além disso, Carvalho (2011) destaca a construção das quadras poliesportivas no distrito de Santa Terezinha e no povoado de Pinheiros. O ensino de "segundo grau" profissionalizante também recebeu atenção especial durante essa gestão. A introdução de cursos de contabilidade e magistério facilitou a continuidade dos estudos dos jovens, sem a necessidade de se deslocarem para cidades vizinhas. Além disso, a Escola Municipal de 2º Grau passou por uma reforma, incluindo a construção de uma nova sala e a aquisição de recursos audiovisuais, como televisão e vídeo, fornecidos pela prefeitura (CARVALHO, 2011, p.198).

Ainda nessa gestão, na esfera legislativa, sob a presidência do vereador Deverley Contagem Vilaça Filho, foi promulgada a Lei nº 01/1990, um marco legislativo

fomentado pela Constituição Federal de 1988, cujo preâmbulo reflete o espírito de democracia e de autonomia local

Nós, representantes do povo de Itatiaiuçu- estado de Minas Gerais, sob a proteção de Deus investidos da atribuição constitucional de elaborar a lei da organização Municipal autônoma, que, com base nas verdadeiras aspirações da comunidade, promova a descentralização do Poder, assegurando ao cidadão o seu controle, dentro dos principais dos princípios da convivência social fraterna, pluralista e sem preconceitos, promulgamos a seguinte Lei Orgânica do Município:[...] ITATIAIUÇU (1990).

Essa Lei Orgânica, alinhada à Constituição Estadual de Minas Gerais (1989), estabeleceu diretrizes importantes para a administração municipal, incluindo disposições específicas para o setor educacional. Uma das contribuições é a distinção clara entre os cargos de “supervisão” e “orientação educacional”, assegurando a relevância dessas funções na Educação, e que essas pudessem ser exercidas por profissionais habilitados, “Técnicos em Educação”, tanto nas escolas quanto no Departamento de Educação e Cultura.

Durante o período de 1993 a 1996, sob a gestão de Juventino Rodrigues da Silva (G8), a educação em Itatiaiuçu passou por mudanças significativas, marcadas por esforços para fortalecer o setor educacional municipal. Um dos marcos dessa administração foi a promulgação da Lei Complementar nº 03/93<sup>6</sup>, que estabeleceu o primeiro Estatuto do Magistério, estipulando diretrizes e normas para a atuação dos profissionais de educação.

A gestão também caracterizou-se pelo incremento salarial dos educadores, com diversas leis aprovadas para majorar vencimentos, refletindo o compromisso da administração em melhorar as condições financeiras dos trabalhadores da educação. Essa iniciativa foi complementada pela Lei Complementar nº 01/93, que reestruturou os Quadros de Cargos dos Servidores Municipais, como a categoria de “Técnicos em Educação” para atuar em âmbito municipal.

Além disso, a realização de um concurso público em 1994 trouxe um avanço na contratação de profissionais qualificados para o magistério. Outro aspecto

---

<sup>6</sup> As denominações das Leis Ordinárias nº 719/1993, nº 728 e nº 729/1993 foram modificadas pela Lei Ordinária nº 738/94. Com essa mudança, passaram a ser conhecidas, respectivamente, como Leis Complementares nº 01/93, nº 2/93 e nº 3/93.

importante foi a criação do Conselho de Alimentação Escolar, pela Lei Ordinária nº 761 evidenciando a preocupação com a nutrição e bem-estar dos alunos, fundamentais para um aprendizado efetivo. Essas medidas, juntamente com a instituição de gratificações e a regularização do tempo de serviço para professoras, demonstram a valorização dos profissionais da educação e, conseqüentemente, da qualidade do ensino em Itatiaiuçu.

No período de 1997 a 2000, na gestão municipal de Itatiaiuçu, novamente no governo do prefeito Ilson Morais da Silva (G9), ocorreram mudanças nas leis propostas na gestão passada, como a mudança no inciso IV do art. 8º da LC nº 03/1993. Com a nova redação, a escolha dos diretores passou a ser uma prerrogativa do prefeito, o que o retoma à centralização do processo de decisão.

Por outro lado, no contexto educacional brasileiro, a promulgação da Nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) 9394/96 representou uma mudança significativa, estabelecendo novos parâmetros para uma administração mais democrática e a qualidade do ensino.

Por sua vez, a gestão municipal tomou algumas medidas importantes, que incluiu a aquisição de terreno para a construção de uma quadra esportiva em Ponta da Serra, refletindo um investimento na infraestrutura física para apoiar a educação física e as atividades extracurriculares. Além disso, a declaração de utilidade pública da Caixa Escolar da Escola Municipal João Marques Machado e a criação do Conselho do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF) demonstram o uso dos recursos educacionais.

#### **3.2.4 “Técnico em Educação: “SE e CP” “SP” “Pedagogo e CP”<sup>7</sup> (G8 - G9 - G10)**

Durante o período de 2001 a 2004, na décima gestão municipal e segunda do prefeito Juventino (G10), ele retomou esforços para a valorização e desenvolvimento dos profissionais da educação, buscando alinhar-se com as diretrizes estabelecidas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) 9394/96.

---

<sup>7</sup> SE- Supervisor Escolar; CP- Coordenador Pedagógico; SP- Supervisor Pedagógico

Nesse contexto, diversas ações legislativas e administrativas foram implementadas para atingir esses objetivos, como, por exemplo, o processo de eleição para diretores, visando a uma gestão mais democrática e participativa nas escolas; a concessão de abono pecuniário para professores, supervisores pedagógicos e diretores, demonstrando um reconhecimento do valor e do esforço desses profissionais. Adicionalmente, a autorização para abertura de crédito visando à ampliação da Escola do Kennedy e o investimento FUNDEF pelo DEC refletiram um comprometimento com a melhoria da infraestrutura educacional e com a gestão eficiente dos recursos destinados à educação.

Outra inovação foi a implementação da Lei Complementar nº 33 de 2004, um marco legislativo dessa gestão, que estabeleceu o Estatuto, o Plano de Carreira e a Política de Valorização dos servidores da área da Educação. Essa lei representou um avanço significativo na estruturação da carreira dos profissionais de educação, trazendo esperança para o desenvolvimento profissional e a evolução na carreira.

Quanto aos “Técnicos em Educação”, a LC nº 35, que complementa os anexos da LC nº 33/2004, nomeia, como “Pedagogo” o servidor lotado no Departamento de Educação e Cultura e nas Unidades escolares; os “Supervisores” passam a ser “Coordenadores Pedagógicos”. Embora não houvesse cargo de Carreira para os Técnicos, o estatuto garantiu que só poderia exercer a função comissionada um professor efetivo e habilitado.

### **3.2.5 “Técnico em Educação” (G11 - G12 - G13 - G14 - G15)**

Durante dois mandatos consecutivos, de 2005 a 2012, do prefeito Wagner Chaves (G11-G12), a gestão educacional em Itatiaiuçu foi marcada por uma série de iniciativas legislativas e administrativas, como a reestruturação e ampliação do quadro de funcionários da Secretaria de Educação, Cultura e Esportes, enfatizando a necessidade de uma infraestrutura robusta para atender às demandas crescentes do setor educacional.

A colaboração com o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial-SENAI, estabelecida em 2005, abriu caminhos para o fortalecimento da formação técnica e

profissional, ampliando as oportunidades de qualificação para os jovens do município. Essa parceria foi um passo importante para integrar a educação formal com a formação técnica, alinhando-se às demandas do mercado de trabalho e às necessidades de desenvolvimento local.

Instituída pela Lei Complementar nº 44, em 2007, a gestão definiu o Estatuto dos Servidores Públicos do Poder Executivo e do Poder Legislativo, com medidas para a administração dos recursos humanos. Em paralelo, instituiu a Lei Complementar nº 47 e a Lei Complementar nº 49, que introduziram regulamentações sobre o Estatuto do Magistério Municipal e a Avaliação de Desempenho, respectivamente. No entanto, com a instituição dessa Lei, o Quadro do Magistério passou a ter dualidade das leis LC nº 33/2004 e LC nº 47/2007.

Houve ainda o Concurso público para professores em 14-05-2007 e também iniciativas como a criação do Conselho do FUNDEB, a implementação do projeto "Vestindo o Futuro", para fornecer uniformes escolares, e a instituição de programas como o Projeto Esportivo Educacional. Essas ações, juntamente com o fornecimento de auxílio-transporte para cursos de formação, como o Curso Normal em Itaúna, refletem medidas abrangentes para educação municipal.

Quanto à categoria de Técnicos em Educação, a LC nº 47/2007 menciona, no inciso II do art. 12, a função de "Orientador Educacional" e "Supervisor Pedagógico". Apesar de ter um capítulo específico para essa categoria, há, porém, apenas o art. 81 que diz que "As atividades dos Técnicos em Educação, serão desenvolvidas por séries, área curricular, área geográfica e outras, de acordo com as necessidades de serviço e serão exercidas pelos servidores pertencentes ao Quadro Magistério Municipal".

Um dos aspectos marcantes da gestão do prefeito Matarazzo José da Silva (2013 a 2020) (G13-G14) foi a criação e manutenção de creches municipais em Santa Terezinha, Pinheiros e São Francisco, expandindo o acesso à educação infantil, assegurando um ambiente de aprendizado desde os primeiros anos de vida das crianças. A instituição do primeiro concurso público para Técnicos em Educação (2017) é outro fator importante, que concedeu processos de seleção justos e

transparentes para o recrutamento de profissionais qualificados, já previsto pela Constituição Federal(1988) e LDB 9394/96.

A aprovação do Plano Municipal de Educação (PME, 2016) foi outro marco essencial que estabeleceu diretrizes para o avanço educacional, 20 metas a serem cumpridas até 2026. Além disso, pela prerrogativa de implementação da Gratificação de Incentivo à Docência (GID), foi criada a LC nº 89/2014 que assegura 20% aos professores regentes.

O poder legislativo local também propôs iniciativas como a premiação "Aluno Nota Dez" e o reconhecimento de estudantes que se destacaram em competições acadêmicas. Paralelamente, a Lei Orgânica do município passou por uma revisão, resultando na supressão de alguns artigos em resposta a uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (Adin).

Durante essa gestão também ocorreram várias alterações do Anexo IV da LC nº 47/2007, que correspondem às vagas do Quadro Efetivo do Magistério; no entanto, demonstram a redução do número de Técnicos em Educação nas escolas, principalmente no ano da publicação do concurso.

Na gestão do prefeito Adélcio Rosa de Moraes (G15), iniciada em 2021, foram sancionadas reformas legislativas importantes e iniciativas inovadoras na educação municipal. Uma das primeiras leis refere-se à continuidade da Gratificação e Incentivo aos Docentes (LC nº 147), seguida da instituição do programa "Direito na escola" (Lei nº1.412) e da implementação de uma lista de espera eletrônica para creches e escolas infantis (Lei nº 1.413). Foi sancionada também a lei de doação e comodato de tablets para estudantes, monitores, professores e Técnicos em Educação (Lei nº 1.416).

O início desse governo aconteceu no período pandêmico da Covid-2019 e o prefeito decretou que as atividades presenciais nas unidades escolares retornariam somente após a vacinação dos professores, dos demais funcionários e de 80% da população. Assim, em setembro de 2021, sob o Decreto nº 4167/21, iniciou-se o retorno gradativo das atividades escolares.

Outra medida dessa gestão foi a alteração no Anexo IV da LC nº 47/2007, pela LC nº 151/21, que aumentou o número de “Técnicos em Educação” para atender às unidades escolares e a instituição da LC nº 163/22, que modificou os Anexos I e IV da LC nº 43/2007, concedendo reajuste para algumas categorias de servidores, inclusive o TE.

Por meio da Lei ordinária nº 1453, foi instituído o Conselho Municipal de Educação (CME) e, sob a Portaria nº 4720, o prefeito nomeou os membros titulares e suplentes. Além disso, após a 1ª Conferência Municipal de Educação, pela Portaria nº 4729, a nova equipe de monitoramento do Plano Municipal de Educação (PME) (2016-2026) foi declarada constituída.

Todos os servidores públicos passaram a receber o auxílio-alimentação, mediante a LC nº 154/21, cujos incisos VI e VII foram revogados, pela LC nº 173/23, garantindo o benefício também ao servidor licenciado para tratamento de saúde de familiar ou da própria saúde.

A gestão (G15) também empenhou-se na expansão e melhoria da infraestrutura educacional, com a criação e manutenção de creches, além de finalizar e nomear o novo Centro Municipal de Educação Infantil (CEMEI) “Aneides da Silva Borges” do bairro Robert Kennedy.

Ademais, no mês de dezembro de 2023, pelo Decreto nº 4406 e Portaria nº 4951, respectivamente, o prefeito instituiu a “Comissão e Critérios para o processo de Avaliação de Desempenho” e nomeou a “Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dos Técnicos em Educação”. Consta ainda o Decreto nº 4.414 de 18 de dezembro que estabelece “normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Públicas Municipais de Itatiaiuçu”.

### **3.3 "Orientadora do Ensino Rural" até "Técnico em Educação"**

O panorama histórico-político da educação em Itatiaiuçu, desde a emancipação do município até os dias atuais, revela uma jornada de evolução e adaptação às mudanças sociais e políticas. A análise dos cargos de "Supervisão Educacional",

com suas diversas nomenclaturas ao longo dos anos, reflete as transformações no termo "Técnico em Educação" e na estrutura da administração pública educacional. A evolução das designações de cargos na educação, desde "Orientadora do Ensino Rural" até "Técnico em Educação", transcende a simples alteração de termos. Ela reflete uma evolução na compreensão das responsabilidades e do valor desses profissionais, no contexto educativo.

Tal mudança espelha os paradigmas patrimonialista, burocrático e gerencial na gestão pública, uma dinâmica destacada nas análises de Bergue (2011). Essa trajetória revela não somente as políticas educacionais implementadas ao longo das quinze administrações municipais, mas também a maneira como a gestão transita, indo de abordagens mais centralizadas e tradicionais a práticas mais democráticas e inclusivas, indicando como a administração pode moldar e influenciar significativamente o cenário educacional.

À medida que avançamos para o próximo capítulo, reconhecemos como a evolução dos cargos de "Supervisão Educacional" em Itatiaiuçu alinha-se com as mudanças mais amplas na administração pública e nas tendências pedagógicas. A abordagem de Bardin (2020) oferecerá ferramentas analíticas para explorar mais profundamente essas mudanças, permitindo uma compreensão de como a educação em Itatiaiuçu se moldou e respondeu aos diferentes períodos históricos. Com esta investigação do desenvolvimento educacional de Itatiaiuçu, pretendemos não apenas revelar as particularidades desse município, mas também oferecer *insights* valiosos sobre a "Supervisão Educacional".

## 4 METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO: UMA ABORDAGEM BIBLIOGRÁFICA E DOCUMENTAL NO ÂMBITO DA "SUPERVISÃO EDUCACIONAL"

*A educação, qualquer que seja ela, é sempre uma teoria do conhecimento posta em prática*  
Freire (2019).

O objetivo do presente capítulo é apresentar a metodologia que utilizamos para desenvolver esta investigação. Apresentaremos o objeto de estudo e as etapas de análise de conteúdo, segundo Bardin (2020), abordando conceitos que consideramos preliminares para o entendimento das análises contidas no capítulo 5.

### 4.1 Sobre o objeto de estudo

Sendo nosso objeto de pesquisa as leis municipais sobre a carreira dos Técnicos em Educação do município de Itatiaiuçu–MG, apresentamos, nesta seção, a natureza da pesquisa e a abordagem utilizada.

Escolhemos a pesquisa bibliográfica e documental por estarem alinhadas com nosso objeto de estudo, pois, como bem salientam Mattar e Ramos (2021), “a pesquisa documental pode ser entendida como uma técnica de coleta e análise de dados”. Acrescentam, ainda, que os documentos, em geral, disponíveis gratuitamente, tornam a pesquisa documental uma estratégia útil de investigação.

Registros públicos são um dos tipos mais comuns de documentos utilizados em pesquisas educacionais. Podem incluir: dados estatísticos; documentos legais, como leis, decretos, portarias e resoluções; documentos governamentais e corporativos; documentos de planejamento de escolas instituições de ensino superior programas de cursos planos de ensino e de aula (que, todavia, nem sempre estão disponíveis publicamente) matérias publicadas em jornais e revistas poemas, romances e canções, etc. Devem-se considerar também documentos classificados como literatura cinzenta, em públicos ou em desenvolvimento. MERRIAM; TISDELL(2016) *apud* MATTAR; RAMOS (2021,p.125).

Ainda segundo Mattar e Ramos (2021), a pesquisa bibliográfica pode ser considerada um tipo específico de pesquisa documental que envolve especialmente documentos como artigos científicos, dissertações, teses, capítulos e livros.

Assim como a pesquisa documental pressupõe a análise dos documentos selecionados, a pesquisa bibliográfica pressupõe a leitura e análise dos textos escolhidos. Também, da mesma forma que a pesquisa documental, a pesquisa bibliográfica pode incluir documentos classificados como literatura cinzenta, semipúblicos ou em desenvolvimento. (MATTAR; RAMOS. 2021, p.127).

Os autores salientam que “as pesquisas qualitativas têm como objetivo geral compreender determinados fenômenos em profundidade.” (MATTAR; RAMOS, 2021, p. 131). Assim, iremos explorar e descrever o resultado do estudo das leis e registros encontrados nas funções e nas formas de contratação dos Técnicos em Educação. Para exploração dos textos teóricos, das leis e para verificação e registro dos resultados, adotamos, como base teórica principal, a Análise de Conteúdo, estudada e difundida pela professora de Psicologia da Universidade de Paris V, Laurence Bardin (2020).

Estando o universo demarcado (o gênero de documentos sobre os quais se pode efetuar a análise), é muitas vezes necessário proceder se a *constituição de um corpus*. O *corpus* é o conjunto dos documentos tidos em conta para serem submetidos aos procedimentos analíticos. A sua constituição implica, muitas vezes, escolhas, *selecções* e regras. (BARDIN,2020,p.122).

Como *corpus*, utilizamos as legislações municipais e fizemos complementações com as revisões bibliográficas de trabalhos acadêmicos publicados sobre o tema, bem como livros que foram referenciados ao longo do trabalho. Vale explicitar que fizemos uma análise do conteúdo linguístico que está na lei, com abordagem quantitativa no que se refere à “frequência de aparição de determinados elementos da mensagem” (BARDIN,2020,p.140) bem como uma análise qualitativa apresentando certas características particulares, que, segundo a autora, “é válida, sobretudo na elaboração de deduções específicas sobre um acontecimento ou uma variável de inferência precisa, e não em inferências gerais.”

#### **4.2 Conceituação das Etapas da Análise de conteúdo**

Oliveira (2019), ao adotar a metodologia de Bardin (2020), descreve que as fases propostas pela autora foram fundamentais para a leitura crítica e científica da sua pesquisa e destaca que “o método fornece uma linha de trabalho cujo objetivo é facilitar e padronizar a forma de investigação, favorecendo a imparcialidade e o percurso natural das análises”. (OLIVEIRA, 2019, p.47).

A análise de conteúdo é um instrumento de pesquisa que permite, por intermédio do estudo criterioso das informações fornecidas, produzir interpretações concisas a respeito do tema que se busca esclarecer. O desenvolvimento dessa técnica data do século XVIII nos Estados Unidos, mas sua ascensão como método eficaz de estudo ocorreu por volta das décadas de 20 e 30 do século XX. Esse período atravessa o momento no qual a Ciência Social se consolidava e a ciência clássica entrava em declínio. Entretanto, a atividade interpretativa sempre esteve presente nas relações humanas e nas várias formas de manifestações linguísticas. Nesses casos, a hermenêutica se valia como forma de tentar entender a sociedade e os eventos que nela ocorriam (OLIVEIRA *et al.*, 2003, *apud* OLIVEIRA,2019).

Assim como destacado por Oliveira (2019), a importância da metodologia de Análise de Conteúdo de Bardin manifesta-se não apenas na teoria, mas também, na prática de pesquisa. Aprofundando no entendimento dessa metodologia, abordaremos os conceitos das fases específicas da Análise de Conteúdo, evidenciando como esta técnica se tornou essencial para uma compreensão aprofundada e imparcial da pesquisa.

Apresentamos as fases da análise de conteúdo, organizadas por Bardin (2020) “em torno de três pólos cronológicos: 1) a Pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação”. (BARDIN, 2020, p.121).

#### **4.2.1 Fase 1 - “A Pré-análise”**

Bardin (2016, p.125)<sup>8</sup> *apud* Oliveira (2019, p.37) elucida que a “pré-análise” corresponde ao momento de “organização propriamente dita”. O autor cita a validação do tratamento intuitivo nesta fase, porém adverte sobre a importância de ter em mente os objetivos da pesquisa, bem como as perguntas que queira responder, considerando o que Bardin (2020) chama de período de intuições.

A fase inicial da análise de conteúdo, a pré-análise, compreende uma série de componentes que, embora não sigam necessariamente uma ordem fixa, estão intrinsecamente ligados, visto que a escolha dos documentos está vinculada aos objetivos e hipóteses desta pesquisa, assim como os indicadores se adaptam conforme o material escolhido, ou vice-versa. Esses elementos podem ser

---

<sup>8</sup> Oliveira (2019) cita Bardin (2016) enquanto citamos a versão mais recente Bardin( 2020).

implementados por meio de métodos não estruturados que Bardin (2020) denomina como “a) A leitura flutuante; b) A escolha dos documentos; c) A formulação das hipóteses e dos objectivos; d) A referenciação dos índices e a elaboração de indicadores; e) A preparação do material”. (BARDIN, 2020, p.122-127).

Em termos gerais, a primeira atividade, “a) a leitura flutuante”, é o estágio inicial de interação com o material coletado. Oliveira (2019) reafirma que é aceitável que as percepções e entendimentos prévios do pesquisador influenciem a análise, considerando o conhecimento pré-existente sobre o tema estudado. Quanto ao termo “flutuante” para designar essa parte da análise, o autor interpreta como a “menção ao trabalho do psicanalista que, de modo gradativo, vai tornando cada vez mais preciso o tratamento dado às informações recebidas do paciente” (OLIVEIRA, 2019, p.48).

Após a leitura flutuante, ocorre a atividade “b) escolha dos documentos”. O conjunto de documentos a ser estudado pode ser definido antes ou após a determinação de um problema de pesquisa. No contexto desta pesquisa, como o foco é analisar se as leis municipais ressignificam a função dos Técnicos em Educação e favorecem ou comprometem a construção da identidade desses profissionais, a seleção foi determinada *a priori*, constituindo-se, assim, o *corpus* do trabalho.

A delimitação desta atividade “b” segue critérios como “exaustividade, representatividade, homogeneidade e pertinência”. A regra da “exaustividade” exige que todo o material seja considerado na análise, sem excluir qualquer elemento por razões não justificadas. A “representatividade” sugere que a análise pode ser realizada com uma amostra que reflete a totalidade dos dados. A “homogeneidade”, por sua vez, refere-se à consistência na seleção dos dados, seguindo os mesmos critérios para todos os materiais. Finalmente, a “pertinência” documental questiona a relevância dos dados em relação aos objetivos da pesquisa.

A última atividade da pré-análise “c) formulação das hipóteses e dos objectivos” envolve, segundo Bardin (2020), a hipótese como uma afirmação provisória a ser testada por meio dos procedimentos de análise. O objetivo define a finalidade da pesquisa, direcionando a análise dos dados com base no propósito central do

trabalho. No caso desta pesquisa, os objetivos específicos e geral guiaram toda a análise. Segundo Oliveira (2019,p.49), os objetivos são “o fim a que se pretende atingir numa determinada pesquisa”.

Na fase da pré-análise, seguimos a sequência de atividades propostas, iniciando pela leitura flutuante das leis encontradas nos sites da Prefeitura e da Câmara Municipal, bem como as que já tínhamos impressas. Seguindo a regra da exaustividade, buscamos por documentos não digitalizados por meio de uma solicitação formal para acesso aos demais documentos, uma vez que já iniciamos a fase 2, exploração do material, que abordaremos a seguir.

#### **4.2.2 Fase 2 - “A exploração do material”**

Após a constituição do *corpus* e das atividades executadas na fase 1 “pré-análise” executadas ora manualmente, ora pelo computador, selecionamos as legislações que tratavam inicialmente da educação do município, sem ainda categorizar. Buscamos os acervos desde a 1ª lei em 1963, data em que o município se emancipou até os dias atuais, em 2023. Como descrito pela autora, “é uma etapa longa e fastidiosa, consiste em operações de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas.” (BARDIN, 2020, p.127).

Com a seleção das leis da educação, começamos a busca pela unidade de registro, que a autora denomina como “a unidade de significação a codificar e corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade de base, visando à categorização e à contagem frequencial.” (BARDIN, 2020, p.127); acrescenta-se, ainda, que a unidade de registro pode ser de natureza e de dimensões muito variáveis. Elencamos o “cargo Técnico em educação” como principal unidade e, por conseguinte, nos detivemos às funções por variação de nomenclaturas como descreveremos no capítulo 5. Mas, antes, descreveremos a terceira e última fase da análise de conteúdo, que se refere ao tratamento dos resultados.

#### **4.2.3 Fase 3 - “O tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação”**

Conforme descrito por Oliveira (2019, p.50) “nessa fase, os dados em estado bruto são trabalhados em conjunto com as hipóteses e objetivos da pesquisa para que se

justifique seu estudo e significação para com o trabalho”. Para isso, são empregadas operações estatísticas, que podem variar de simples cálculos de percentuais a análises fatoriais mais complexas. Essas operações visam estabelecer quadros de resultados, como diagramas, figuras e modelos, que resumem e destacam as informações obtidas pela análise. Para assegurar a precisão e confiabilidade desses resultados, eles são submetidos a testes estatísticos e de validação.

Como descrito por Bardin (2020), munidos de resultados significativos e precisos, é a hora de fazer inferências e avançar nas interpretações que se alinham aos objetivos previamente estabelecidos, ou até mesmo abordar descobertas novas e inesperadas. Além disso, ao revisar os resultados obtidos, podemos compará-los com o material estudado e os tipos de diferenças identificadas, o que pode servir como base para uma nova análise.

Com as três fases descritas passamos para a conceituação do tratamento do material: a codificação, a enumeração das unidades de registro, elaboração das categorias de análise e a interpretação e inferência dos dados para que, no capítulo 5, possamos apresentar a análise das leis municipais.

### **4.3 Conceituação do tratamento do material**

Para Bardin (2020, p.129), “tratar o material é codificá-lo”. Durante a fase de codificação, os dados são processados para se tornarem informações claras e relevantes para a questão de pesquisa. Esse processo envolve organizar os dados em 03 fases. Consoante (BARDIN, 2020, p.128), “o recorte: que é a escolha das unidades; a enumeração: escolha das regras de contagem; a classificação e a agregação: escolhas de categorias”.

A unidade de registro tende a responder quais elementos do texto deve-se destacar e como recortá-los sem comprometer a ideia. Oliveira (2019), em sua pesquisa, optou pela unidade 'tema', considerando-a a mais apropriada por ela oferecer conceitos fundamentais para formar os "núcleos de sentido" nas experiências de vida analisadas nas entrevistas. O autor destaca ainda que o tema pode ser

entendido de várias formas, desde uma única afirmação até uma passagem de texto inteira, e pode estar presente de forma sutil ou difusa. Considerar o tema como unidade de registro indica uma abordagem semântica (contextual) e não fragmentada, permitindo extrair trechos relevantes das narrativas para justificar a importância de uma experiência particular para o estudo. Além do tema, Bardin (2020) apresenta a título ilustrativo algumas outras possíveis unidades de registro, como a palavra, o objeto, o personagem, o acontecimento e o documento.

A autora ressalta ainda a importância da “unidade de contexto” na codificação de dados em pesquisa qualitativa. A unidade de contexto é essencial para a compreensão adequada da unidade de registro, pois corresponde ao segmento da mensagem que fornece o pano de fundo necessário para interpretar os dados corretamente. Esse conceito é particularmente relevante em análises que envolvem a interpretação de mensagens políticas, nas quais palavras como "liberdade", "ordem e progresso", "democracia" e "sociedade" necessitam de um contexto para serem plenamente compreendidas (BARDIN, 2020, p.133).

Considerando tratar-se de termos políticos, no próximo capítulo, dedicado à análise dos dados, retomaremos a metodologia, aprofundando os conceitos de Bardin (2020) sobre a enumeração das unidades de registro, a elaboração das categorias de análise e a interpretação e inferência dos dados coletados. Essa abordagem alinha-se à intenção de demonstrar, na prática, como a teoria metodológica foi aplicada, facilitando a compreensão até mesmo das adaptações que por hora realizamos.

## 5 ANÁLISE DOS DADOS DA CARREIRA DOS TÉCNICOS EM EDUCAÇÃO

*A educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem. Não pode temer o debate. A análise da realidade. Não pode fugir à discussão criadora, sob pena de ser uma farsa”. Freire (2021).*

Este capítulo tem como principal objetivo detalhar a apuração e interpretação dos dados coletados sobre a carreira dos Técnicos em Educação. Como já mencionado, tanto na pesquisa bibliográfica da revisão da literatura quanto na pesquisa documental das legislações educacionais, utilizamos a análise de conteúdo.

Conforme exposto, para apresentar os quadros, as imagens e as tabelas serão retomados os conceitos de “codificação” e apresentados sobre as categorizações e as enumerações seguidos da interpretação e inferência dos dados sobre as leis municipais que regulamentam a carreira dos Técnicos em Educação, fazendo, quando possível e necessário, um paralelo com as legislações estaduais e federais, percorrendo o período desde a emancipação do município em 1963 até o ano de 2023, cobrindo uma trajetória histórica de 60 anos.

### 5.1 Revisão bibliográfica

Nesta seção, retomamos alguns conceitos-chave, em um ensaio de análise, realizado na revisão de literatura com o intuito de facilitar a compreensão dos termos e conceitos à medida que apresentamos o referencial. Para evitar a extensão desnecessária da dissertação, optamos por não explorar todas as fases. Enfatizamos que o *corpus* principal desta pesquisa são as legislações educacionais e as fases da análise serão apresentadas na seção 5.2.

Isso posto, apresentamos os procedimentos para seleção dos estudos acadêmicos já produzidos, que dialogam com o interesse desta pesquisa. Para essa seleção, foram consultadas três bases de indexação da produção científica nacional, além de buscas no banco de dados do Posling e outros programas do CEFET–MG:

- a. Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD)

- b. Catálogo de Teses e Dissertações da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES);
- c. *Google Scholar*.

Intencionalmente, por ser "Técnico em Educação" objeto desta pesquisa, esse foi o termo que inserimos nas primeiras buscas como "unidade de registro". Com a intenção de abordar o contexto histórico, não delimitamos o período, apenas colocamos o termo entre aspas. Nossa surpresa foi tão grande quanto o número de respostas e, após uma leitura "flutuante", logo percebemos que nenhuma resposta se tratava do termo completo e, sim, das palavras em vários contextos, como "curso técnico", "técnico em saúde", "educação inclusiva", entre outros que não se relacionavam ao cargo. Assim, partimos para "unidade de contexto" pela necessidade de delimitarmos a um cargo específico. "De qualquer modo, é possível testar as unidades de registro e de contexto em pequenas amostras, a fim de que nos asseguremos de que operamos com os instrumentos mais adequados." (BARDIN, 2020, p.133).

Na primeira amostra, a utilização da unidade de registro "palavra" não foi eficaz, pois, segundo Bardin (2020), "todas as palavras do texto podem ser levadas em consideração" mesmo que em contextos distintos. Embora os canais de buscas nas plataformas ofereçam alguns filtros, além de técnicas específicas, com os operadores booleanos, procedemos com a mesma análise, inserindo outras nomenclaturas, que julgamos corresponder às mesmas funções dos Técnicos em Educação (unidade de contexto): Técnico de Educação; Técnico Educacional; Técnico em Assuntos Educacionais; Supervisor de Ensino; Supervisor Escolar; Supervisor Educacional; Orientador Educacional; Coordenador Pedagógico; Especialista em Educação; Gestor Pedagógico; Pedagogo e Professor de Apoio Pedagógico.

Inicialmente, como já referido, não delimitamos o período, pois tínhamos esperança de encontrar a terminologia desejada. Porém, para limitar o escopo do termo, utilizamos apenas aspas. Como terceira busca, delimitamos os cinco últimos anos e selecionamos as pesquisas mais relevantes, após utilizarmos o procedimento das três fases da "pré-análise: leitura flutuante, escolha dos documentos e formulação de

hipótese”. Criamos tabelas para enumerar, embora não tenhamos feito a codificação, por não ser a revisão de literatura o *corpus*, e esse ser um ensaio, como já foi previsto anteriormente.

Figura 5 - Buscas na plataforma Capes

FILTRO	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	TÉCNICO DE EDUCAÇÃO	TÉCNICO EDUCACIONAL	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	SUPERVISOR DE ENSINO	SUPERVISOR ESCOLAR
" "	185	184	35	39	91	92
2018-2023	44	68	21	29	15	22
SUPERVISOR EDUCACIONAL	ORIENTADOR EDUCACIONAL	COORDENADOR PEDAGÓGICO	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	GESTOR PEDAGÓGICO	PEDAGOGO	PROFESSOR DE APOIO PEDAGÓGICO
191	195	985	470	15	49.582	11
57	27	292	166	3	16.142	5

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Figura 6- Buscas na plataforma *Google Scholar*

FILTROS	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	TÉCNICO DE EDUCAÇÃO	TÉCNICO EDUCACIONAL	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	SUPERVISOR DE ENSINO	SUPERVISOR ESCOLAR
" "	2.510	2.740	3.560	1.600	1.990	4.780
2018-2023	839	894	1440	2910	610	1.610
SUPERVISOR EDUCACIONAL	ORIENTADOR EDUCACIONAL	COORDENADOR PEDAGÓGICO	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	GESTOR PEDAGÓGICO	PEDAGOGO	PROFESSOR DE APOIO PEDAGÓGICO
1.320	7.040	25.700	27.100	1.380	257.000	195
410	2430	11.100	12.800	768	22.640	106

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Figura 7- Buscas na plataforma BDTD

FILTROS	TÉCNICO EM EDUCAÇÃO	TÉCNICO DE EDUCAÇÃO	TÉCNICO EDUCACIONAL	TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS	SUPERVISOR DE ENSINO	SUPERVISOR ESCOLAR
" "	18	18	2	12	22	13
2018-2023	8	8	-	8	6	3
SUPERVISOR EDUCACIONAL	ORIENTADOR EDUCACIONAL	COORDENADOR PEDAGÓGICO	ESPECIALISTA EM EDUCAÇÃO	GESTOR PEDAGÓGICO	PEDAGOGO	PROFESSOR DE APOIO PEDAGÓGICO
7	15	14	613	8	9.161	3
-	-	2	225	1	3.473	1

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Embora os resultados apresentassem números significativos, uma “leitura flutuante” revelou um padrão semelhante ao observado na busca anterior: a maioria das ocorrências estava em contextos diversos. Isso reafirma a complexidade do tema

abordado e destaca a importância de estabelecer um nome que assegure uma identidade profissional clara e distinta.

Após leitura das dissertações e teses, utilizamos “categorias” basilares ao interesse de pesquisa, como contexto histórico da função, nomenclaturas, análise documental, políticas públicas e tratamento de dados. Assim, os estudos selecionados destacam a atuação dos supervisores no cenário pedagógico, alinhando-se diretamente com um dos objetivos desta investigação, de identificar os fatores que interferem no exercício do cargo de Técnico em Educação (TE), nas inúmeras funções e a razão das diversas nomenclaturas.

Como referências para construir o contexto histórico dos Técnicos em Educação com enfoque em conceitos, funções e experiências e as diferentes nomenclaturas, baseamo-nos em estudos de Andrade (2022), Ferreira, *orgs.*(2003), Almeida e Soares (2012), Santos( 2012), Matos (2018) entre outros.

## **5.2 Corpus da pesquisa**

Na presente seção, são expostos os resultados dos levantamentos da fase documental de análise das leis do banco de dados da Câmara Municipal de Itatiaiuçu, com citações referenciadas em um documento disponibilizado pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED), que consta como anexo A. Em seguida, são apresentados os resultados da análise sobre as políticas públicas expostas ao longo dos 60 anos de emancipação do município nas seguintes etapas: levantamento dos documentos; leitura flutuante com anotações preliminares; enumeração das unidades de registro e análise quantitativa e qualitativa; formulação das hipóteses e dos objetivos; interpretação e inferência dos dados (OLIVEIRA, 2019).

Registramos também, nesta seção, a mudança do pronome de tratamento, uma vez que aparece ora entre a primeira pessoa do singular, devido a algumas ações realizadas exclusivamente pela autora, ora no plural, por tratar de ações conjuntas.

### 5.2.1 Etapa 1 - Levantamento das leis municipais

Seguindo a metodologia de análise de dados de Bardin (2020), com o *corpus* definido, iniciei o levantamento dos documentos pelos bancos de dados disponibilizados pelos sites da Prefeitura e Câmara Municipal e, em uma planilha, inseri os dados para facilitar a visualização das próximas etapas. Elenquei inicialmente unidades de registro: número da lei, data, ementa sobre o “tema” educação.

Figura 8 - Legislações - site da Câmara e site da Prefeitura<sup>9</sup>



Fontes: Sites da Câmara e da Prefeitura Municipal, Itatiaiuçu (2023).

Após as buscas nos sites, e considerando a “regra da exaustividade” proposta na análise de conteúdo, protocolei, na Prefeitura e na Câmara Municipal o requerimento (Apêndice A), solicitando acesso aos documentos legislativos não digitalizados, bem como aos resultados das consultas públicas e, até mesmo, às novas propostas da gestão.

### 5.2.2 Etapa 2 - Leitura flutuante com anotações preliminares

Após recebermos uma resposta afirmativa da Presidente da Câmara Municipal, Adriana Mara de Camargos, e contando com a cooperação e assistência da secretária, Luzia dos Santos Ferreira, iniciamos a busca pelas legislações mais antigas. Com o acesso aos arquivos, começamos o processo de pré-análise. Durante essa fase, realizava uma “leitura flutuante” das ementas, registrando o

<sup>9</sup> site da Câmara <https://www.camaraitatiaiuçu.mg.gov.br/>  
site da Prefeitura: <https://www.itatiaiuçu.mg.gov.br/>

número e o conteúdo de cada lei. Esse processo abrangeu os arquivos de várias gestões, que, apesar de não estarem todas digitalizadas, foi de grande vantagem e facilitou significativamente o desenvolvimento da pesquisa. Paralelamente a essa “leitura flutuante”, a secretária providenciava cópias das legislações referentes à educação, delineando a etapa de “seleção dos documentos”.

À medida que as leis impressas eram recebidas e analisadas, procedemos à organização e categorização dessas, dividindo-as em duas principais categorias: leis gerais sobre a educação e aquelas especificamente relacionadas aos Técnicos em Educação. Essa classificação foi essencial para estruturar e agilizar as fases seguintes, permitindo um foco mais direcionado às áreas específicas de interesse.

Durante esse processo de categorização, a exploração da legislação municipal de Itatiaiuçu revelou três tipos distintos: leis ordinárias, leis complementares (LC) e Lei Orgânica Municipal (LOM). A compreensão desses diferentes tipos de documentos é importante, especialmente no que se refere às diferenças entre leis ordinárias e complementares. Como Marques (2012) destaca, essas distinções são principalmente baseadas em dois aspectos: o quórum necessário para a aprovação e a natureza da matéria tratada.

O quórum de aprovação varia significativamente entre as leis complementares, que demandam uma maioria absoluta, conforme o art. 69 da Constituição Federal de 1988, e as leis ordinárias, que requerem uma maioria simples, conforme o art. 47 da mesma Constituição. Além disso, enquanto as leis complementares são destinadas a matérias específicas previstas na Constituição, as leis ordinárias são utilizadas de forma mais geral e residual, para assuntos que não exigem expressamente uma lei complementar.

Posto isso, segue abaixo um quadro resumido, evidenciando essas mudanças legislativas ao longo do tempo.

Quadro 2 - Nomenclaturas dos Cargos de TE na Educação de Itatiaiuçu (1963-2023)

<b>LEGISLAÇÕES MUNICIPAIS</b> <b>Referentes ao HISTÓRICO DE NOMENCLATURAS- 1963-2023</b>			
	nº da lei	Data	TEMA
1	nº 16	28-11-1963	<b>ORIENTADORA</b> de Ensino Rural
2	nº 135	21-10-1969	<b>ORIENTADORA do Ensino Rural</b> Professoras (20) Bibliotecário (01)
3	nº 165	05-11-1970	<b>Anexo 5 novas denominações:</b> <b>Orientadora do Ensino Rural- Inspetora Escolar (01) Padrão VII</b> <b>Professoras (20) - Professoras (18 ) - Padrão VI</b> <b>Bibliotecário (01) - Escriturário(02) Padrão VII</b>
4	nº 201	30-11-1972	Quadro de funcionários <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professor (16) Padrão VI Escriturário(01) Padrão VII
5	nº 224	05-11-1973	Quadro de Funcionários do Município e vencimento <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professor (21) Padrão VI Escriturário 2 (01) Padrão VII
6	nº 265	08-11-1974	Quadro de Funcionários do Município e vencimento <b>anexo 1- Cargo isolado de Provimento efetivo: INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professor 1( 21) Padrão VI , Professor 2( 6) Padrão VI Escriturário 2 (01) Padrão VII <b>anexo 2- Cargo de provimento em comissão de recrutamento amplo</b> Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
7	nº 389	27-11-1979	Quadro geral de funcionários <b>Anexo 2- Cargos isolados de provimento efetivo</b> Professoras Normalistas (20) M-2 Professora leiga (16) Padrão M-1 <b>Anexo 3- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo</b> Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-3 <b>SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-2</b> Escriturário (01) C-1
8	nº 421	02-07-1981	<b>Anexo 2 - Cargo isolado de provimento efetivo</b> Professoras Normalistas (20) - Professoras leigas (16) Serventes (2) S-3; Serventes (2) S-2; Serventes (1) S-1 <b>Anexo 3- Cargo isolado de provimento em comissão</b> <b>SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-3</b> <b>AUXILIAR de SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-2</b>
9	nº 482	02-12-1983	Cargos e funções- Divisão de Educação e Cultura( <b>não cita supervisor</b> ) Classes e funções <b>Anexo I - Unidades Administrativas</b> 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC (5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Chefe de Setor, 5.4- Escriturário Datilógrafo, 5.5-Escriturário, 5.6- Professor P-II, 5.7- Professor P-I,5.8- Servente escolar <b>Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos</b> I- Comissão: Diretor de divisão- CC-5, Chefe de Serviço- CC-3, Chefe de Setor- CC-2 II- Efetivo: PII (25) PI (08) <b>Anexo VI- Para enquadramento</b> Professora Normalista- PII Professora Leiga- PI

10	nº 552	07-10-1987	<p>Modifica anexos- nº 538</p> <p><b>Anexo I - Unidades Administrativas</b> 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC (5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Coordenador Pedagógico, 5.4- Chefe de Setor, 5.5- Escriturário Datilógrafo, 5.6-Escriturário, 5.7- Professor P-II, 5.8- Professor P-I,5.9- Servente escolar</p> <p><b>Anexo II- Cargos de Comissão:</b> Diretor de divisão,-CC-5, Chefe de Serviço-CC-3, Coordenador Pedagógico-CC-3,Chefe de Setor- CC-2</p> <p><b>Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos</b> <b>I- Comissão:</b> Diretor de divisão(01) CC-5, Chefe de Serviço ( ?)CC-3,<b>Coordenador Pedagógico(04)</b> CC-3,Chefe de Setor- CC-2 <b>II- Efetivo:</b> PII (35) PI (10)</p>
11	LO nº 1	30-03-1990	Lei Orgânica
12	nº 635	10-10-1990	<p>Modifica anexo- nº 552/87 571</p> <p><b>Anexo I - Unidades Administrativas</b> 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC (5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Coordenador Pedagógico, 5.4- Chefe de Setor, 5.5- Escriturário Datilógrafo, 5.6-Escriturário, 5.7- Professor P-II, 5.8- Professor P-I,5.9- Servente escolar (SE-I),5.10- Servente escolar(SE-II)</p> <p><b>Anexo II- Cargos de Comissão:</b> Diretor de divisão,-CC-5, Chefe de Serviço-CC-3, Coordenador Pedagógico-CC-3,Chefe de Setor- CC-2</p> <p><b>Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos</b> <b>I- Comissão:</b> Diretor de divisão(01) CC-5, Chefe de Serviço CC-3,Coordenador Pedagógico(04) CC-3,Chefe de Setor- CC-2 <b>II- Efetivo:</b> PII (35) PI (10) SE-II( 04) SE-I (15) 5.3- <b>COORDENADOR PEDAGÓGICO</b> (04) 5.7- PII (35) 5.8- PI (10)</p>
13	nº 644	26-02-1991	<p>Modifica anexo- nº 635/90</p> <p>5.3- <b>COORDENADOR PEDAGÓGICO (06)</b> 5.7- PII (35) 5.8- PI (10)</p>
14	nº 719	18-10-1993	Passa a ser a LC nº 01
15	LC nº 01	18-10-1993	<p><b>Anexo VI - Comissão:</b> Diretor de escola (05) supervisor de merenda escola (01) <b>Cargo de Provedor Efetivo: CPE</b> PI (60)- educ. Infantil e anos iniciais EF PII (20)- anos finais do EF PIII(10)- EM Auxiliar de educação: cantina(20) auxiliar de secretaria(10) auxiliar de biblioteca(03) <b>TÉCNICO EM EDUCAÇÃO:</b>TE-I (03) TE-II (01) Bibliotecário (01) <b>Anexo V- CPE TÉCNICO:</b> enfermeiro, médico... <b>Anexo X- Quadro de equivalência de cargos</b> O único que não tem é o coordenador pedagógico- situação proposta nos termos do art.39 , porém os cargos de nível superior, como médico e dentista, citados no anexo V, fazem correspondência ao Técnico,</p>
16	nº 729	30-11-1993	Estatuto do Magistério (LC nº 03/93)
17	LC nº 03	30-11-1993	<p><b>1º ESTATUTO DO MAGISTÉRIO</b> <b>Cap. I- Art 3º- II Técnicos em Educação</b> <b>Cap. III- Art. 5º- III TE</b> <b>I- Unidade escolar II- DEC</b></p>
18	LC nº 15	20-04-1995	Concede gratificação- <b>Supervisor Escolar ou Coordenação Pedagógica</b>
19	nº 894	23-10-2001	Concede abono pecuniário- professor P1, <b>Supervisor Pedagógico</b> e diretor
20	LC nº 33	05-04-2004	<b>Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos servidores da área da Educação</b>
21	LC nº 34	20-12-2004	<b>Altera dispositivos que menciona da LC nº 33</b>
22	LC nº 35	20-12-2004	<b>Insera anexos à LC nº33</b>
23	LC nº 44	20-12-2007	<b>Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município LC nº 58 altera redação do art. 7º (pessoas com deficiência)</b>

24	LC nº 47	20-12-2007	Dispõe sobre o <b>Estatuto e Quadro do Magistério Municipal</b> de Itatiaiuçu e dá outras providências. Cap. I -Art. 4º Para os efeitos desta lei considera-se pessoal do magistério Municipal o conjunto de servidores ocupantes de cargo público cujas atribuições correspondam aos exercícios da docência, supervisão, orientação, inspeção e a direção das unidades escolares mantidas pelo Município, direta ou indiretamente. <b>ANEXO I- Quadro do magistério</b> ( PI, PII, e TE) <b>ANEXO II- Quadro suplementar</b> (PIII) <b>ANEXO III- cargo em comissão</b> ( Diretor, secretário e coordenador escolar) - vagas e vencimentos ANEXO III-A (requisito para investidura) <b>ANEXO IV- Quadro de vagas (Professor I-80, Professor II -21 e Técnico em educação-6)</b> <b>ANEXO V- Quadro de vagas- suplementar- PIII- 2</b>
25	LC nº 49	20-12-2007	<b>Avaliação de Desempenho</b>
26	LC nº 61	04-03-2011	<b>Altera anexos da LC nº 47</b>
27	LC nº 65	30-06-2011	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
28	LC nº 77	28-02-2013	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
29	LC nº 80	29-08-2013	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
30	LC nº 87	17-11-2014	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
31	LC nº 90	12-03-2015	<b>Altera Anexos III e IV da LC nº 47</b>
32	LC nº 91	12-03-2015	<b>Altera Anexos I e III da LC nº 43/2007</b>
33	nº 1301	02-06-2016	<b>Aprova PME</b>
34	LO nº 07	15-06-2016	<b>Dá nova redação à Lei Orgânica do Município de Itatiaiuçu</b>
35	LC nº 97	23-06-2016	<b>Altera Anexos III e IV da LC nº 47</b>
36	LC nº 98	23-06-2016	<b>Altera Anexos I e III da LC nº 43/2007</b>
37	LC nº 100	24-02-2017	<b>Altera Anexos I, II, III, III- A, IV e V da LC nº 47</b>
38	LC nº 101	24-02-2017	<b>Altera redação ( art. 45-48)e revoga dispositivos (49,51,52,53,60 e 61)da LC nº 47</b>
39	LC nº 102	23-03-2017	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
40	Edital nº 01	25-07-2017	<b>1º Concurso Público para TÉCNICO EM EDUCAÇÃO</b>
41	LC nº 116	02-01-2018	Altera e revoga dispositivos da LC nº 79/2013 XI- Secretaria de Educação a) Secretário Municipal de Educação; b) Assessor Técnico (01); c) Diretor do Departamento de Educação; c.1)Chefe de Divisão de Suprimentos de Educação; c.2) Chefe de Divisão de Almozarifado e Patrimônio da Educação; d) Diretor do Departamento de Merenda; e) Diretor do Departamento de Transporte Escolar.
42	LC nº 121	14-6-2018	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
43	LC nº 126	14-3-2019	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
44	LC nº 135	7-11-2019	<b>CH- TE</b> <b>Altera redação do art. 54 da Lei Complementar nº 47, de 20 de dezembro de 2007 e dá outras providências</b>
45	LC nº 136	12-12-2019	Altera os anexos que menciona da Lei Complementar nº 47, de 20 de dezembro de 2007. <b>vencimento- TE</b>
46	nº 1416	2-7-2021	Dispõe sobre a doação e comodato de tablets a estudantes, monitores, professores e Técnicos em educação
47	LC nº 151	2-12-2021	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
48	nº 1453	17-10-2022	<b>Institui o Conselho Municipal de Educação-CME</b>
49	PO nº 4.720	17-11-2022	Designa membros titulares e suplentes do CME
50	PO nº 4.729	6-12-2022	Equipe Técnica de Monitoramento do PME revoga Portaria nº 4.503/21
51	nº1466	13-02-2023	<b>Reajuste de vencimentos dos servidores 5,93%</b> <b>TE (não teve reajuste)</b>
53	LC nº 179	26-06-2023	<b>Altera ANEXOS I, II e III LC nº 47/2008</b>

54	DE nº 4406	4-12-2023	Dispõe sobre a Comissão e Critérios para o processo de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino de Itatiaiuçu e dá outras providências.
55	PO nº 4951	11-12-2023	"Institui e nomeia a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dos Técnicos em Educação e dá outras providências."
56	DE nº 4414	18-12-2023	Estabelece normas para a organização do quadro Pessoal das Escolas Públicas Municipais de Itatiaiuçu e dá outras providências."
57	LC nº 182	19-12-2023	<b>Altera anexo III LC nº 47/2007</b>

Fonte: dados da pesquisa.

A análise das políticas educacionais municipais em Itatiaiuçu, refletida nas ementas das legislações, revela o contexto histórico, político e social complexo e evidencia as diversas nomenclaturas da "Supervisão Educacional". Apresentamos, na etapa 3, a enumeração das unidades de registro que realizamos para a análise quantitativa e qualitativa dos dados.

### **5.2.3 Etapa 3 - Enumeração das unidades de registro e análise quantitativa e qualitativa**

Durante a etapa 3 da nossa análise, adotamos um método sistemático para organizar e codificar as leis. A base dessa enumeração foi a classificação das leis conforme pertenciam à categoria de educação ou não, além de outros critérios como o tipo de legislação, os temas abordados nas ementas e os contextos históricos relevantes.

Para ilustrar os resultados desta fase, elaboramos duas tabelas que resumem as legislações disponíveis nos sites da Câmara Municipal e da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu, abrangendo o período de 1963 a 2023.

Tabela 1 - Quantidade de Legislações do site da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

Legislação	1963-2023	
	GERAL	EDUCAÇÃO
<b>Decretos</b>	<b>6</b>	<b>-</b>
<b>Leis Complementares*</b>	<b>178</b>	<b>57</b>
<b>Leis Ordinárias</b>	<b>1498</b>	<b>245</b>
<b>Lei Orgânica</b>	<b>6</b>	<b>2</b>

<b>Portarias</b>	-	-
<b>Resoluções</b>	<b>475</b>	<b>4</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Nota: **As Leis Complementares receberam essa nomenclatura pela Lei nº 738/94**

Tabela 2 - Quantidade de Legislações do site da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu

Legislação	1963-2023	
	GERAL	EDUCAÇÃO
<b>Decretos</b>	<b>71</b>	<b>5</b>
<b>Leis Complementares*</b>	<b>182</b>	<b>57</b>
<b>Leis Ordinárias</b>	<b>1511</b>	<b>245</b>
<b>Lei Orgânica</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>Portarias</b>	<b>172</b>	<b>6</b>

Fonte: dados da pesquisa.

Embora seja notável que entre as leis principais, ordinárias e complementares há uma variação devido à atualização das mesmas no site, esse fato não prejudicou a pesquisa por ter acesso de modo físico. Porém, é imprescindível que as instituições envolvidas trabalhem no sentido de unificar e atualizar seus sistemas de registro, assegurando que todas as legislações relevantes, incluindo portarias e outros documentos normativos, sejam facilmente acessíveis e consistentes entre os diferentes bancos de dados. Essa melhoria na gestão da informação legislativa não apenas facilitará a pesquisa e análise acadêmica, mas também promoverá a transparência e o acesso à informação para todos os cidadãos interessados na legislação municipal. Essas oscilações, particularmente evidentes no caso das portarias relacionadas à educação, que estão na maioria ausentes nos registros, indicam lacunas significativas na disponibilização de dados.

A análise quantitativa das legislações disponíveis, focando na "Supervisão Educacional", foi feita por meio da "análise de contexto". Consideramos diferentes tipos de documentos normativos, incluindo a Lei Orgânica, Leis Complementares, Leis Ordinárias, Portarias e Decretos que estavam disponíveis nos sites. Como

nosso foco inicial eram as nomenclaturas, enumeramos as seguintes legislações, que serão referenciadas na seção 5.3.

- Lei Orgânica: 2 documentos
- Leis Complementares: 28 documentos
- Leis Ordinárias: 19 documentos
- Portarias: 3 documentos
- Decretos: 2 documentos

A Lei Orgânica de Itatiaiuçu, como documento fundamental do município, desempenha o papel de estabelecer diretrizes gerais, incluindo o setor educacional. Em contrapartida, as Leis Complementares e Ordinárias apresentam-se como mecanismos detalhados para a regulamentação da carreira dos profissionais da educação. Elas abordam aspectos como vencimentos, lotação de cargos, critérios para progressão na carreira, requisitos para ocupação de cargos e diretrizes para formação contínua. Essas leis definem a estrutura e funcionamento do sistema educacional e institui direitos e deveres dos profissionais da área.

Para melhor analisá-las, como já descrito por Bardin (2020), há duas possíveis formas de preparação das categorias: a definida *a priori* e a definida depois dos estudos. Como já descrevemos em nossos objetivos específicos, nossa motivação é identificar os fatores que interferem no exercício do cargo de Técnico em Educação (TE) nas inúmeras funções e a razão das diversas nomenclaturas; além de escrever quem ocupa e como ocupa o espaço de articulação pedagógica na rede municipal de Itatiaiuçu–MG. Assim sendo, nossas categorias já estavam elencadas e as consolidamos por meio dos “temas” retirados das ementas das leis, seus artigos e anexos, os quais destacamos no quadro a seguir.

Quadro 3 - Codificação dos Temas - Ementas

CODIFICAÇÃO DOS TEMAS			
T1	Cria Cargos	T8	Conselhos
T2	Majora Vencimentos	T9	Estatuto
T3	Cria Escola	T10	Plano de Carreira
T4	Denomina Escola	T11	PME

T5	Amplia Escola	T12	Creche
T6	Organograma da Secretaria de Educação	T13	Gratificação
T7	Aposentadoria	T14	Revoga lei

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Esse quadro permite uma visão sistematizada das principais áreas abordadas pelas leis municipais, refletindo as diferentes facetas da gestão educacional em Itatiaiuçu. Para separá-las em categorias, apresentaremos alguns conceitos básicos propostos na LC nº 33 de 2004.

#### Quadro 4 - Definições dos Temas - LC nº 33 /2004

TEMAS	DEFINIÇÕES
Cargo Público	Lugar na organização do serviço público no regime estatutário, com denominação própria, atribuições definidas e promovido por concurso.
Cargo Público de Provimento Efetivo	Cargo ocupado por servidor aprovado em concurso público e nele legalmente investido.
Regime Jurídico	Normas legais que regem a relação entre servidor e administração pública, podendo ser estatutário ou celetista.
Servidor Público	Pessoa que exerce cargo público e é remunerada pelos cofres públicos.
Estatuto	Conjunto de normas estabelecidas em lei complementar que define a vida funcional dos servidores da área da Educação.
Plano de Carreira	Conjunto de princípios e normas que disciplinam o desenvolvimento do servidor na carreira.
Carreira	Sequência de cargos funcionais dispostos hierarquicamente.
Quadro de Pessoal	Conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão, com número e remuneração fixados em lei.
Cargo	Unidade de ocupação funcional no serviço público.
Classe	Conjunto de cargos efetivos da mesma natureza, com igual padrão ou escala de vencimentos.
Progressão	Mudança de posição do servidor na carreira.
Promoção	Mudança de nível na carreira para um nível superior.
Nível	Linha de promoção vertical do servidor na carreira.
Grau	Linha de progressão horizontal do servidor na carreira.
Função	Conjunto de direitos, obrigações e atribuições do servidor em sua atividade profissional.
Função gratificada de livre designação e dispensa	Função exercida exclusivamente por ocupante de cargo efetivo.
Gratificações	Vantagens concedidas pelo exercício de função específica do cargo.
Gratificação de função	Adicional pago pelo exercício de atribuições especiais.
Vantagens	Valor acrescido ao vencimento correspondente a gratificações ou indenizações.
Adicionais	Vantagens de caráter permanente concedidas em razão de condições pessoais.
Vencimento	Remuneração pelo exercício do cargo público.

Remuneração	Vencimento do cargo acrescido de vantagens.
Vencimento básico inicial	Vencimento correspondente ao primeiro nível e classe da carreira.
Profissional	Variações salariais decorrentes do nível e da classe em relação ao vencimento básico.
Servidor na área de Educação	Servidor público lotado em escola ou órgão municipal de educação.
Lotação	Indicação da localidade onde o servidor exercerá suas funções.
Rede Municipal de Ensino	Conjunto de instituições e órgãos de educação sob a coordenação do DEC.
Regime Estatutário	Relação jurídica entre o servidor e a administração pública baseada nos princípios constitucionais.

Fonte: dados da pesquisa.

A análise dos conceitos revelou-nos que os resultados das unidades de registro apresentadas no “Quadro C - Codificação dos Temas-Ementas” não contemplavam todos os temas que precisávamos. Consideramos, pois, leis vigentes apontadas pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED) em resposta à nossa solicitação (Anexo A).

#### Figura 9 - Leis Vigentes apontadas pela SEMED

➤ **As leis que contemplam o cargo em estudo são:**

- Lei Complementar n.º 33, de 5 de abril de 2004;
- Lei Complementar n.º 34, de 20 de dezembro de 2004;
- Lei Complementar n.º 44, de 20 de dezembro de 2007 (Estatuto do Servidor Público);
- Lei Complementar n.º 47, de 20 de dezembro de 2007;
- Lei Complementar n.º 135, de 7 de novembro de 2019.

Fonte: SEMED/ Itatiaiuçu, 2023.

Assim sendo, fizemos uma busca nas leis vigentes do Estatuto e elencamos outros temas que complementassem e enriquecessem nosso entendimento, garantindo uma cobertura detalhada dos aspectos relevantes para a estruturação das categorias.

#### Quadro 5 - Codificação dos Temas - Leis vigentes

TÍTULOS		ESTATUTO DO MAGISTÉRIO		ESTATUTO DO SERVIDOR
nº	LEGISLAÇÃO	LEI COMPLEMENTAR nº 33 DE 05 DE ABRIL	LEI COMPLEMENTAR nº 47 DE 20 DE	LEI COMPLEMENTAR nº 44 DE 20 DE

		DE 2004	DEZEMBRO DE 2007	DEZEMBRO DE 2007
TEMAS		UNIDADES DE REGISTRO		
T1	EMENTA	Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos Servidores da área da Educação Municipal	Dispõe sobre o Estatuto e o Quadro do Magistério de Itatiaiuçu e dá outras providências Educação Municipal	Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município de Itatiaiuçu–MG
T2	Disposições Preliminares	Lei orgânica Lei Federal 9424/96 (art. 60,§7º LDB 9394/96 Lei Federal 10.172/2001	LDB 9394/96 art. 67	art. 39- Constituição Federal
T3	Quadro do Magistério	art. 7º, 10 e 11	art. 5º	
T4	Estrutura do cargo	art. 8º, 12,13,14		
T5	Conceitos	art. 6º	art. 7º,8º, 9º, 10 e 11	
T6	Atribuições específicas	Art,135-141 art.137 (CP)	art.12 art.81 (TE)	
T7	Ingresso	art. 9º, art. 20,	art. 14 - art. 25	
T8	Concurso	art. 55-60	art. 15 - 25,	art. 11 e 12
T9	Nomeação	art. 61-63	art. 26,27 e 28	art. 9º e 10
T10	Posse	art. 64-68	art. 34	art. 13 -21
T11	Estágio Probatório	art. 69-71	art. 28	art. 22
T12	Lotação	art. 72-74, 78-82	art. 35	
T13	Promoção e Progressão	art. 17, 18 e 19	art. 29-33 (art. 9º,10 e 11)	
T14	Jornada de Trabalho	art. 21-25	art. 45,46, 47, 48, 50 e 54, 63 art. 45 (alterado pela LCnº 135/19)	
T15	Movimentação cessão	art.75-77	art.35-44	
T16	Vencimento básico e remuneração	art. 26, 28-31	art. 63,64	art. 46 -53
T17	Gratificações	art. 33,27	art. 66	art.54-73
T18	Formação Continuada	art. 34-36	art. 43-44, art. 36, III, 78-80	
T19	Carreira	art. 37-48	art.3º§ 2º 64	
T20	Comissão		art.65, 67-70	

T21	Avaliação de Desempenho	art. 49-54		
T22	Classe		art.64	
T23	Suplência		art.55-59,62	
T24	Adjunção	art. 83-88		
T25	Transformação			art. 28
T26	Readaptação	art. 89-93	art. 36 IV, 41	art. 29 e 30
T27	Recondução			art. 31
T28	Aproveitamento			art. 32-33
T29	Remoção		art. 36 II, 38-40	art. 39
T30	Redistribuição			art. 40
T31	Substituição			art. 41
T32	Disponibilidade	art. 95		art. 42
T33	Exoneração	art. 96-97		art. 36-38
T34	Designação	art. 98-102		
T35	Direitos	art. 103- 126		art. 131-142
T36	Férias	art. 104-107	art. 71-73	art.108-113
T37	Reversão e Reintegração			art.23-27
T38	Vacância de cargo público			art.35--38
T39	Aposentadoria	art. 108-110	art. 71-74	
T40	Licença e dos Afastamentos	art. 111-113	art. 75-76	art. 74-105
T41	Benefícios Previdenciários			art. 106-107
T42	Concessões	art.114-119		art. 114-116
T43	Tempo de Serviço			art. 117-119
T44	Faltas			art. 120-130
T45	Acumulação de cargos e funções	art.120	art. 77	art. 145-148
T46	Livre organização	art.121-122		art. 208
T47	Abono Familiar	art.123-126		
T48	Proibições			art. 144
T49	Deveres	art.127		art. 143
T50	Atribuições Efetivos	art.128-134		

T51	Atribuições Comissionados	art.135-141		
T52	Gestão Democrática	art.142-143		
T53	Colegiado Escolar	art.144-150		
T54	Regime Disciplinar	art.151-153		art. 149-205
T55	Disposições Transitórias	art.154-157	art. 82-88	
T56	Disposições Finais	art.158-162		
T57	ANEXOS	I, II, IIIA, IIIB, IV, V LC 35:I,II, III,IV,V,VI,VII,VIII	I,II, III,III-A,IV	LC 43
T58	Alterações	LC nº 34 - corrige erros LC nº 35- institui mais anexos	LC nº61 LC 65, LC 77, LC80, LC 87, LC90, LC97, LC100,LC101, LC 102,LC121,LC 126, LC 136,LC 151, LC 179,LC 182	LC nº 64, LC 84, LC 103,LC 115, LC117

Fonte: dados da pesquisa.

Com uma variedade abrangente de temas, seguimos as qualidades mencionadas por Bardin (2020, p.147-148) para uma categorização eficaz na análise dos dados sobre as legislações correspondentes aos Técnicos em Educação. A autora adverte que existem boas e más categorias, enfatizando a importância de uma classificação cuidadosa e bem fundamentada. As categorias analíticas foram, portanto, formadas com base nessas orientações, a fim de garantir uma análise coesa e pertinente. As categorias foram organizadas conforme estas diretrizes:

“Exclusão Mútua”: cada legislação ou informação analisada foi atribuída a apenas uma categoria, evitando ambiguidades e sobreposições. Buscamos garantir a clareza na interpretação dos dados.

“Homogeneidade”: as categorias foram definidas para agrupar dados que apresentem regularidade e semelhança entre si. Por exemplo, leis que tratam exclusivamente da criação de cargos serão agrupadas separadamente de leis que tratam de majoração de vencimentos. Essas categorias permitem uma análise abrangente e detalhada das legislações,

respeitando os princípios estabelecidos por Bardin para uma classificação eficaz e significativa.

“Pertinência”: buscamos, nas categorias estabelecidas, refletir as preocupações da pesquisa e alinhá-las com o arcabouço teórico da análise. Assim, cada categoria tornou-se relevante para entender os aspectos específicos da trajetória e desenvolvimento dos Técnicos em Educação em Itatiaiuçu.

“Objetividade e Finalidade”: procuramos defini-las de maneira clara e objetiva, assegurando que a codificação dos dados seguisse uma linha de análise consistente e evitasse distorções subjetivas.

“Produtividade”: as categorias foram criadas para serem produtivas em termos de geração de *insights* e entendimentos sobre os dados. Esperamos que sejam úteis e contribuam para um entendimento mais profundo das estratégias e percepções dos Técnicos em Educação em relação à sua carreira e atuação.

Ao seguir os princípios estabelecidos por Bardin (2020) para a categorização e análise de dados qualitativos, adotamos uma abordagem estruturada para examinar o discurso presente nas leis municipais, especialmente aquelas relacionadas ao Estatuto e Plano de Carreira dos Técnicos em Educação. O foco desta análise está nas implicações semânticas decorrentes dessas legislações, com particular atenção aos critérios de seleção, às funções atribuídas aos profissionais e às políticas públicas voltadas para a valorização da classe.

Isso feito, elencamos os temas do Quadro 6, unidades de registro específicas ao Estatuto e Plano de Carreira em vigor, por considerarmos fornecer um alicerce para entender as normas atuais que regem a carreira dos Técnicos em Educação. Enumeramos cada unidade conforme quadro abaixo:

Quadro 6 - Temas geradores das categorias

TEMAS					
T1	Ementa	T21	Avaliação de Desempenho	T41	Benefícios Previdenciários
T2	Disposições Preliminares	T22	Classe	T42	Concessões
T3	Quadro do Magistério	T23	Suplência	T43	Tempo de Serviço
T4	Estrutura do cargo	T24	Adjunção	T44	Faltas
T5	Conceitos	T25	Transformação	T45	Acumulação de cargos e funções
T6	Atribuições específicas	T26	Readaptação	T46	Livre organização
T7	Ingresso	T27	Recondução	T47	Abono Familiar
T8	Concurso	T28	Aproveitamento	T48	Proibições
T9	Nomeação	T29	Remoção	T49	Deveres
T10	Posse	T30	Redistribuição	T50	Atribuições Efetivos
T11	Estágio Probatório	T31	Substituição	T51	Atribuições Comissionados
T12	Lotação	T32	Disponibilidade	T52	Gestão Democrática
T13	Promoção e Progressão	T33	Exoneração	T53	Colegiado Escolar
T14	Jornada de Trabalho	T34	Designação	T54	Regime Disciplinar
T15	Movimentação	T35	Direito	T55	Disposições Transitórias
T16	Vencimento básico e remuneração	T36	Férias	T56	Disposições Finais
T17	Gratificações	T37	Reversão e Reintegração	T57	ANEXOS
T18	Formação Continuada	T38	Vacância de cargo público	T58	Alterações
T19	Carreira	T39	Aposentadoria	T59	Metas -PME
T20	Comissão	T40	Licença e dos Afastamentos	T60	Conselhos

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Para uma análise quantitativa dos temas, baseamo-nos na frequência de aparição de certos elementos na mensagem (BARDIN, 2020). Sendo as legislações o *corpus* do estudo, consideramos os títulos das seções, bem como os artigos e anexos, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 3 - Quantidade de unidades de registro por leis

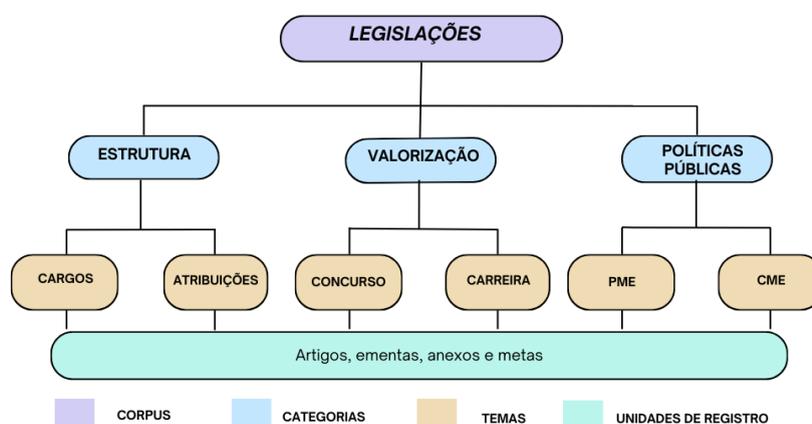
CORPUS	TEMAS	UNIDADE DE REGISTRO
LC nº 33	57	175
LC nº 47	35	96
LC nº 44	34	214

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Na tabela demonstrativa acima, cada um dos elementos - títulos de seções, artigos e anexos- foi contabilizado e analisado para identificar as áreas de maior e menor ênfase nas legislações. Após estabelecer as unidades de registro, identificadas como "temas", partimos para a criação das categorias. Esse processo envolveu a organização dos temas em grupos lógicos e coerentes, alinhados com os objetivos da nossa análise. As categorias foram desenhadas para refletir as diferentes dimensões e facetas das legislações relacionadas aos Técnicos em Educação, abrangendo desde aspectos estruturais e funcionais da profissão até as políticas de valorização e desenvolvimento profissional.

A seguir, serão apresentadas as categorias e seus respectivos temas. A figura 10 é o resultado da nossa análise; procurei agrupar os temas de maneira lógica e intuitiva, a fim de facilitar a compreensão das principais áreas de foco nas legislações que regem a carreira dos Técnicos em Educação no município.

Figura 10 - Organograma da Análise de Conteúdo - Legislações Municipais



Fonte: elaborado pela autora, 2023.

#### **5.2.4 Etapa 4 - Formulação das hipóteses e dos objetivos**

Esta etapa da nossa pesquisa, de acordo com Bardin (2020), consiste na formulação das hipóteses e definição dos objetivos. A hipótese, conforme explica a autora, é uma afirmação provisória a ser testada via procedimentos de análise, originada da intuição, que permanece em aberto até ser confrontada com dados concretos. O objetivo, por outro lado, define a finalidade da pesquisa, orientando a análise dos dados em direção a um propósito específico. Nesta investigação, os objetivos específicos e o objetivo geral foram os principais orientadores da análise dos textos das ementas das leis municipais de Itatiaiuçu, referentes aos Técnicos em Educação.

Com base nas questões norteadoras já mencionadas, o objetivo geral desta pesquisa é analisar implicações semânticas decorrentes das leis municipais, investigando as políticas públicas de valorização da classe dos Técnicos em Educação, bem como as potenciais negligências nessas políticas. Essa análise se dará à luz das seguintes hipóteses a serem testadas:

Hipótese 1: As políticas públicas municipais de Itatiaiuçu têm sido eficazes na promoção de um espaço adequado de articulação pedagógica entre as escolas municipais e a SEMED.

Hipótese 2: As leis municipais de Itatiaiuçu referentes aos Técnicos em Educação não refletem uma evolução positiva no reconhecimento e valorização desses profissionais ao longo dos anos.

Hipótese 3: As mudanças nas nomenclaturas dos cargos de Técnicos em Educação ao longo do tempo impactaram a identidade e percepção das funções desses profissionais.

Essas hipóteses serão confrontadas com as informações extraídas das legislações municipais, buscando compreender, criticamente, as motivações e impactos das políticas educacionais municipais.

### 5.3 Interpretação e inferência dos dados

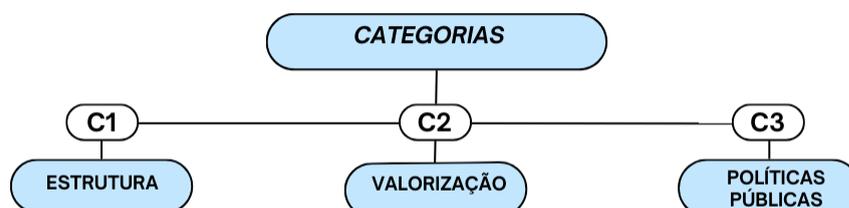
Ao adentrar nesta seção de interpretação e inferência dos dados, prosseguimos com a análise de conteúdo conforme esboçada por Bardin (2020). Essa abordagem, longe de ser uma mera leitura superficial, possibilita um mergulho profundo nos dados, permitindo capturar as estruturas fundamentais que sustentarão as conclusões do estudo.

Como ressalta a autora, para uma análise de conteúdo, o procedimento não é necessariamente quantitativo. A abordagem quantitativa baseia-se na frequência de aparição de certos elementos na mensagem, enquanto a abordagem qualitativa utiliza indicadores não frequentes que permitem inferências significativas. Por exemplo, a presença ou ausência de um termo pode ser tão, ou mais reveladora do que a sua frequência de aparição. Assim, a análise qualitativa é mais adaptável e intuitiva, ideal para lançar hipóteses e sugerir relações entre a mensagem e diversas variáveis do locutor ou da situação de comunicação (2020).

Nesta pesquisa, o foco recai sobre a mensagem subjacente nas leis e o emissor, considerando o conteúdo da mensagem e o contexto em que se insere, bem como a figura do emissor/gestor para a elaboração das interpretações e inferências. Segundo Bardin (2020) citado por Oliveira (2019, p.64), o emissor exerce a "função expressiva ou representativa da comunicação", transmitindo seus valores pessoais e profissionais por meio da mensagem.

Como analista, nosso papel é transitar pelas etapas metodológicas, assegurando a cientificidade da pesquisa. Essa abordagem qualitativa, embora intuitiva, está ancorada na análise do conteúdo, respeitando a complexidade dos dados coletados. Portanto, nas próximas seções, dedicadas a cada uma das categorias estabelecidas, apresentaremos as inferências e interpretações das legislações.

Figura 11 - As três categorias para “Análise de Conteúdo”



Fonte: elaborado pela autora, 2023.

### 5.3.1 C1 - Estruturação do Cargo de TE e suas funções

Para abordar a estruturação de cargos e suas funções, é essencial começar por definir esses conceitos (T5). Baseando-nos nas legislações vigentes, analisamos as Leis Complementares nº33/2004, nº 44/2007 e nº 47/2007, que fornecem conceitos de cargo e função no contexto da administração pública municipal, essenciais para entender a organização e as responsabilidades dos servidores da área de Educação. Posterior às definições, apresentaremos alguns dos temas que julgamos mais pertinentes aos nossos objetivos: Quadro do magistério (T2), Estrutura do Cargo (T3), Atribuições Específicas (T5), Lotação (T10) e Jornada de Trabalho (12).

#### Quadro 7 - Conceito de Cargo e Função nas Legislações Municipais

Legislações	Definição de Cargo	Definição de Função
LC nº 33 de 2004	“Art.6º- I. Cargo público- lugar na organização do serviço público no regime estatutário com denominação própria e atribuições definidas, promovido por concurso, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão; II. Cargo Público de Provimento Efetivo -ocupado por servidor aprovado em concurso público e nele legalmente investido, privativo dos servidores da área de Educação efetivos.”	“Art.6º- XV. conjunto de direitos, obrigações e atribuições do servidor em sua atividade profissional”.
LC nº 44 de 2007	“Art. 3º - Os cargos públicos são aqueles criados em lei específica, com denominação própria e vencimento pago pelos corpos públicos, observadas na natureza complexidade, assim como os requisitos mínimos para investidura, e são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como estrangeiros, e destinam-se ao provimento em caráter efetivo ou em comissão”.	“Art. 4º- As funções públicas são aquelas provenientes dos contratos temporários por excepcional interesse público, as funções de confiança exercidas por servidores de carreira, e as decorrentes estabilidades provenientes das determinações constitucionais constantes do artigo 19 do ADCT”. (Atos de Disposições Constitucionais Transitórias-1988)

LC nº 47 de 2007	<p>“Art. 8º - Os cargos de provimento efetivo magistério classificam-se de acordo com o gênero de trabalho e os níveis de complexidade das atribuições e responsabilidades cometidas aos seus ocupantes e constituem as carreiras e classes isoladas, constantes do Anexo I a esta lei”.</p> <p>“Art 9º- I- como cargo público, o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município e que devem ser cometidas a um servidor, criado através de lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos municipais, observados sua natureza e complexidade, assim como os requisitos mínimos para investidura, e são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como os estrangeiros e destinam-se ao provimento em caráter efetivo ou em comissão”.</p>	
------------------	---	--

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

As legislações apresentam definições que se complementam e se expandem de uma lei para outra. Cada uma traz uma perspectiva única sobre cargos e funções. Não há duplicidade significativa, porém, para um melhor entendimento, é importante que as definições sejam as mesmas, não apenas nesses conceitos, mas em toda legislação, visto que há dois estatutos da área da educação em vigência. Dentro desse quadro, consideramos o "cargo" como a posição ocupada pelo servidor no organograma da administração pública e a "função" como o que ele efetivamente realiza, ou as tarefas que desempenha nesse cargo.

Focando no cargo de Técnico em Educação, iniciamos nossa análise pela legislação magna do município, a Lei Orgânica. Essa lei estabelece os alicerces para a estrutura organizacional municipal, conforme articulado em seu art. 1º. Ela situa Itatiaiuçu como um ente autônomo na República Federativa do Brasil, com autonomia política, administrativa e financeira, regido por essa Lei Orgânica e outras leis correspondentes, sempre conforme os princípios constitucionais do país e do estado (Itatiaiuçu, 1990).

Para aprofundar nossa compreensão, também consultamos a legislação estadual, que fornece fundamentação adicional, especialmente no que tange à supervisão e orientação educacional. A Constituição Estadual de Minas Gerais de 1989, em seu art. 198, assegura o direito à educação pública, incluindo a supervisão e orientação

educacional por profissionais qualificados em todas as escolas públicas e em todos os níveis de ensino (Minas Gerais, 1989).

Esse panorama legislativo é produto do processo democrático que se seguiu à promulgação da Constituição Federal de 1988. Nesse contexto, os estados e municípios elaboraram suas próprias constituições e leis orgânicas. Em Itatiaiuçu, sob a tutela da Constituição Estadual de Minas Gerais, a Lei Orgânica nº 1/1990 faz uma distinção nítida entre os cargos de “Supervisão e Orientação Educacional”, conforme demonstrado na citação a seguir.

Art. 174 – O dever do Município com a educação será efetivado mediante a garantia de: **XI – supervisão e orientação educacional em todos os níveis e modalidades de ensino, exercidas por profissional habilitado** (Itatiaiuçu, 1990, p.67).(grifo nosso).

A análise da emenda realizada sob a Lei nº 07/2016, que promoveu uma nova redação à Lei Orgânica do Município de Itatiaiuçu, revela uma peculiaridade em relação ao tratamento do inciso XI do art. 174 da Lei nº 01/1990. Curiosamente, enquanto outros itens suprimidos na referida lei se encontram contemplados na Lei nº 312 de 19 de novembro de 1997, devido à sua menção nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) nº 63.355/1, o inciso XI foi desconsiderado na nova redação.

Para ilustrar essa observação, apresentamos a figura do texto original:

#### Figura 12 - Recorte do art. 174 da Lei Orgânica (1990)

IX – expansão e manutenção da rede municipal de ensino, com a dotação de infraestrutura física e equipamentos adequados;

X – atendimento pedagógico gratuito em creche e pré-escola, às crianças até seis anos de idade, em horário integral, e com garantia de acesso ao ensino fundamental; **Suspenso pela ADIN nº 63.935-1**

XI – supervisão e orientação educacional em todos os níveis e modalidades de ensino exercidas por profissional habilitado.

§ 1º – O acesso ao ensino obrigatório e gratuito, bem como o atendimento em creche e pré-escola é direito público subjetivo. **Suspenso pela ADIN nº 63.935-1**

§ 2º – O não oferecimento do ensino obrigatório pelo Município, ou sua oferta irregular, importa responsabilidade da autoridade competente.

Fonte: Itatiaiuçu (1990).

Inferimos que, ao reformular a Lei Orgânica, houve, possivelmente, uma confusão ou um equívoco na redação, principalmente pelo fato de o inciso XI estar localizado próximo ao § 1º, esse último explicitamente suprimido pela ADIN nº 63.935- 1. Tal proximidade pode ter levado à inadvertida omissão do inciso XI na nova redação, uma vez que não consta como parte dos itens impactados pela ADIN mencionada.

[...] No que tange ao disposto no artigo 174, inciso II, V, VI, VIII e X, §§1º e 3º e parágrafos primeiro e terceiro da lei orgânica, *data venia*, que neles o legislativo Municipal seria uma série de obrigações ao poder executivo, no que se refere à própria atividade da administração de suas tarefas. Trata-se de ingerência de um poder sobre o outro, inaceitável em face do princípio da independência dos poderes. Ofendem, pois, tais dispositivos do artigo 173 da carta mineira, reconhecendo-se-lhes a inconstitucionalidade. (Minas Gerais, 1997).

Contudo, mesmo com a supressão do inciso XI da lei orgânica, as leis seguintes trouxeram a distinção das “funções” nos “cargos” denominados "Técnicos em Educação", como na LC nº 01/1993, que citamos na contextualização desta dissertação, cuja reprodução parcial dos Anexos VI e V evidencia essa classificação.

Quadro 8 - Reprodução parcial dos anexos VI e V da Lei Municipal nº 01/93

Anexo VI				
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO DO MAGISTÉRIO - CEM CATEGORIA FUNCIONAL DO SERVIDOR DO MAGISTÉRIO- SMA				
CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	NÍVEL DE VENCIMENTO	CONDIÇÕES DE PROVIMENTO
CEM	<u>TÉCNICO EM EDUCAÇÃO</u> TÉCNICO EM EDUCAÇÃO I BIBLIOTECÁRIO TÉCNICO EM EDUCAÇÃO II	03 01 01	SMA-VI SMA-VI SMA-VII	-

Anexo V				
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO- CPE CATEGORIA FUNCIONAL DE NÍVEL DE TERCEIRO GRAU				
CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	NÍVEL DE VENCIMENTO	CONDIÇÕES DE PROVIMENTO
CPE-08	<u>TÉCNICO</u> ENFERMEIRO MÉDICO CLÍNICO GERAL ODONTÓLOGO [...]	01 01 04	NTG-VIII	Art.2º

Fonte: Simplificado pela autora, 2023.

Posteriormente, em novembro de 1993, com a promulgação da Lei nº 729/93, foi estabelecido o primeiro Estatuto do Magistério, que, pela Lei nº 738, tornou-se Lei Complementar nº 03/93. Esse estatuto criou cargos de Provimento Efetivo do Magistério, entre eles o CEM 03 - Técnico em Educação, destinados a atuar tanto em escolas quanto na Secretaria de Educação. Na época, a Secretaria de Educação funcionava como um Departamento da Secretaria de Administração, denominado Departamento de Educação e Cultura (DEC). O Estatuto do Magistério detalha as “funções” e “atribuições” dos Técnicos em Educação

Cap.I, Art.3º - o pessoal do magistério público municipal compreende as seguintes categorias: [...] II- **Técnico em Educação**- Servidor que executa tarefas de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação e inspeção.[...] Cap.III, Art 5º- Os cargos do magistério se classificam de acordo com os gêneros de trabalho e os níveis de complexidade das atribuições e responsabilidades cometidas a seus ocupantes, distribuídas do seguinte modo:[...] c)Técnico em Educação- CEM-03: I- Especialista em educação com atuação nas unidades escolares; II- Especialista em educação com atuação no âmbito do município. Cap.IV, **Art 6º- São atribuições funcionais de cada categoria:**[...] IV- **do técnico em educação:** a supervisão do processo didático em seu tríplice aspecto, controle, avaliação; planejamento de curso e aperfeiçoamento e; assistência individual, de acordo com a necessidade de cada professor; promoção do professor de modo a formar um grupo homogêneo e realmente dedicado à educação; e a orientação, o aconselhamento e o encaminhamento de alunos em sua forma geral e sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões; a ordenação das influências que incidam sobre a formação do educando na escola, a família ou comunidade e a cooperação com atividades docentes.(ITATIAIUÇU,1993) (grifo nosso).

Além da especificação do cargo e da lotação, o art. 6º traz as atribuições funcionais de cada categoria, reafirmando o descrito na lei orgânica municipal nº 01 de 1990, em que, no seu art. 174, menciona “o dever do município com a educação será efetivado mediante garantia de: [...] XI- **supervisão e orientação educacional** em todos os níveis e modalidades de ensino exercidas por profissional habilitado.”

Ao analisar o termo "Técnico em Educação" no contexto do Estatuto do Magistério, estabelecido pela Lei Complementar nº 03/93, que sucedeu à Lei nº 729/93, é importante destacar que ele não se refere a um único cargo, mas sim a uma categoria que abrange vários cargos distintos, cada um com suas próprias funções e responsabilidades especializadas. Fundamentamos nossa interpretação no termo categoria, que, segundo Bardin (2020, p.145), “são rubricas ou classes, as quais reúnem um grupo de elementos (servidores) sob um título genérico”, que, no caso, é

o Técnico em Educação. Essa categoria é delimitada de maneira abrangente, incluindo uma gama de funções que vão desde o assessoramento e planejamento até a supervisão, coordenação e avaliação. Mais especificamente, o art. 3º da Lei nº 729/1993 define Técnico em Educação como um servidor responsável por uma série de tarefas que envolvem assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação e inspeção. Essas atividades, perante a lei, serão realizadas tanto nas unidades escolares quanto na Secretaria de Educação.

Além disso, o art. 5º classifica os cargos do magistério conforme os gêneros de trabalho e os níveis de complexidade das atribuições, e os Técnicos em Educação são categorizados como especialistas com atuações específicas em unidades escolares e no âmbito municipal. O art. 6º da mesma lei detalha, ainda mais, as atribuições funcionais de cada categoria de Técnico em Educação, enfatizando a supervisão do processo didático, o planejamento de cursos, a assistência individual a professores e a orientação e aconselhamento de alunos.

A Lei Complementar nº 01/93, por exemplo, reformulou o Quadro de Cargos de todos os servidores municipais, incluindo, entre outros, a categoria "Técnicos em Educação", com cargos distintos. Entretanto, no quadro de equivalência de cargos não consta essa mudança de nomenclatura. Tal distinção é clara na lei nº 03 /1993, na alínea c, incisos I e II

### Figura 13 - Estrutura do Cargo (T3) - LC nº 03/1993

```

c) Técnico em Educação - CEM - 03
  I - Especialista em educação com atuação nas
unidades escolares;
  II - Especialista em educação com atuação no âmbito
do Município.

```

Fonte: Itatiaiuçu, 1993.

No inciso I, art. 1º da lei nº 15/1995, na concessão de gratificação, são mencionadas as duas funções dos “Especialistas em Educação”: “Supervisão Escolar e Coordenação Pedagógica”.

A abordagem multifacetada da categoria de Técnico em Educação em Itatiaiuçu, que abrange uma gama de cargos especializados, reflete a legislação educacional brasileira da época. A Lei Federal nº 5.540 de 1971 estipulava a formação de especialistas em educação, evidenciando a importância de uma formação especializada para esses profissionais e igualdade de tratamento entre professores e especialistas, independentemente do regime trabalhista ao qual estão subordinados, reafirmando a igualdade de *status* e responsabilidades entre os diferentes profissionais da educação.

Art.33. A formação de administradores, planejadores, orientadores, inspetores, supervisores e demais especialistas de educação será feita em curso superior de graduação, com duração plena ou curta, ou de pós-graduação. Art. 35. Não haverá qualquer distinção, para efeitos didáticos e técnicos, entre os professores e especialistas subordinados ao regime das leis do trabalho e os admitidos no regime do serviço público. Art. 84. Ficam ressalvados os direitos dos atuais diretores, inspetores, orientadores e administradores de estabelecimentos de ensino, estáveis no serviço público, antes da vigência da presente Lei.(BRASIL, 1971).

Contudo, as referidas leis, com exceção da emenda da lei orgânica/2016, inclusive a LDBEN/71, foram revogadas. Assim sendo, passaremos para as leis vigentes, seguindo a análise da categoria: Técnicos em Educação, os seus cargos e funções.

No ano de 2004, já em um contexto mais democrático e com o vigor da Nova LDB/9394/96, com a promulgação da Lei Complementar nº 33 de 2004 e, posteriormente, a LC nº 35 no mesmo ano, a categoria Técnicos em Educação não foi citada. Contudo há distinção na LC nº 35, em seu anexo VI, da função de Coordenador Pedagógico nas Escolas Municipais e no anexo VII, da função de Pedagogo no Departamento de Educação e Cultura (DEC), além de constarem, também, as atribuições específicas na LC nº 33/2004.

Embora as leis anteriores, com exceção da emenda da Lei Orgânica de 2016, tenham sido revogadas, a análise da categoria Técnicos em Educação e seus respectivos cargos e funções serviram de base para as demais que analisaremos.

Após um hiato de mais de uma década desde 1993 e sob o mesmo gestor, o ano de 2004 marcou uma nova fase no contexto democrático e educacional, alinhado com a nova LDB de 1996. Nesse período, foram promulgadas a Lei Complementar nº 33 de 2004 e, posteriormente, a LC nº 35 no mesmo ano. Curiosamente, a categoria de Técnicos em Educação não é explicitamente mencionada nessas legislações, embora haja referências a duas “funções” específicas, desempenhadas por servidores de “cargos” efetivos.

A LC nº 35, em seu Anexo VI, intitulado “Quadro das Funções Gratificadas das Escolas Municipais”, apresenta a função de Coordenador Pedagógico, enquanto o Anexo VII, “Quadro das Funções Gratificadas do Departamento de Educação e Cultura - DEC”, inclui a função de Pedagogo. Além disso, as atribuições específicas associadas a essas funções estão detalhadamente descritas na LC nº 33 de 2004. Esse cenário legislativo reflete uma evolução e uma adaptação das estruturas educacionais à luz das novas diretrizes nacionais, incluindo a ausência explícita da categoria de Técnicos em Educação e já com a nomenclatura de Coordenadores Pedagógicos.

A situação legislativa, no entanto, sofreu uma reviravolta em 2007 com a promulgação da Lei Complementar nº 47. Essa legislação, especificamente em seu art. 89, revoga as normativas antagônicas das legislações prévias, em particular a LC nº 03/1993 e suas emendas subsequentes, assim como a LC nº 15 de abril de 1995. Incomumente, a LC nº 47 reintroduz a categoria de Técnicos em Educação (T2):

Art. 5º - O quadro de pessoal do Magistério Público Municipal compreende os seguintes grupos: I- de provimento em comissão, na forma do anexo III\* a esta lei; II- de provimento efetivo, conforme anexo I\*, subdividido em: [...] b- **Técnicos em Educação**: os servidores especialistas com habilitação em Orientação, Inspeção e/ou Supervisão que executam tarefas de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação, inspeção e outros, respeitados os dispositivos legais pertinentes. [...] Parágrafo único: fica expressamente vedado o exercício de atribuições distintas a do cargo ocupado pelos servidores do magistério público municipal, salvo quando conduzidos a Cargo em comissão ou função de confiança pelos declarados em lei de livre nomeação e exoneração Art. 12- Sem prejuízo das disposições legais no âmbito Federal ou estadual, são atribuições específicas dos servidores investidos nos cargos previstos na parte

permanente do Quadro de que trata esta lei:[...] II- do Técnico em Educação **a)quando** na qualidade de **Orientador educacional**, em trabalho individual ou grupo, a orientação, o aconselhamento e encaminhamento de alunos em sua formação geral, a sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões, a ordenação das influências que incidam sobre a formação do educando na escola, na família ou na comunidade, a cooperação com as atividades docentes e o controle do serviço de orientação educacional a nível dos sistemas.**b)quando** na qualidade de **Supervisor Pedagógico**, no âmbito do Sistema de Ensino, da escola ou de outras áreas curriculares, a supervisão do processo didático em sua tríplice aspecto de **planejamento, controle e avaliação**. Itatiaiuçu (2007) (grifo nosso).

Analisando os artigos supracitados, inferimos informações importantes sobre o termo “Técnico em Educação” ser considerado categoria ou cargo específico no contexto do Magistério Público Municipal de Itatiaiuçu. O art. 5º especifica que os Técnicos em Educação são categorizados como servidores especialistas com habilitações em Orientação, Inspeção e/ou Supervisão. Esse artigo sugere que a “categoria” de Técnico em Educação não se refere a um único cargo, mas sim a um conjunto de cargos especializados. Esses “cargos” são distintos, cada um com suas próprias áreas de especialização, como Orientação, Inspeção e Supervisão. Os Técnicos em Educação são responsáveis por uma série de “tarefas”, incluindo assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, entre outras.

Complementarmente, o art. 12 aprofunda essa compreensão ao detalhar as funções específicas dentro da categoria de Técnicos em Educação, subdividindo-os em, pelo menos, duas funções distintas: Orientador Educacional e Supervisor Pedagógico. Cada uma dessas “funções” envolve responsabilidades e “atribuições” diferentes.

Inferimos, portanto, que essa legislação vigente estabelece que “Técnico em Educação” não é um cargo único e monolítico, mas uma categoria que abrange vários cargos especializados, cada um com suas próprias funções e responsabilidades específicas dentro do contexto educacional.

Porém, o quadro composto no art. 5º, contudo, não retrata a realidade da categoria “Técnico em Educação” como faz com a categoria de professores na divisão entre os profissionais, conforme demonstramos no quadro abaixo:

Quadro 9 - Reprodução parcial do Anexo I - LC nº47/2007 - (T2)

ANEXO I Quadro do Magistério
Professores regentes da Educação Infantil e das 5 (cinco) séries iniciais do Ensino Fundamental. Regime: 30 horas semanais
Professores regentes de aula das quatro séries finais do ensino fundamental Regime: 30 horas semanais
Técnico em Educação Regime: 30 horas semanais

Fonte: simplificado pela autora, 2023.

Quanto ao quadro de vagas ofertadas, analisamos que, em decorrência ao concurso público, houve um decréscimo impactante. E ao longo dos anos, com a mudança de gestão, os números aumentaram gradativamente, no entanto, ainda não correspondem ao suficiente, visto às inúmeras atribuições do cargo e a crescente demanda.

Tabela 4 - Número de Vagas de Técnicos em Educação e outros servidores

Alterações dos ANEXOS III e IV- LC nº 47-2007					
LEI	QUADRO TE	TE	PROF.	DIRETOR	COORDENADOR ESCOLAR
LC-47 (20/12/2007)	Comissão	6	102	6	10
LC- 61 (04/03/2011)	Comissão	6	102	6	10
LC-65 (30/06/2011)	Comissão	6	109	-	-
LC-77 (28/02/2013)	Comissão	11	119	-	-
LC-80 (29/08/2013)	Comissão	11	141	-	-
LC-87 (17/11/2014)	Comissão	11	157	-	-
LC-90 (12/03/2015)	Comissão	12	164	7	11
LC-97 (23/07/2016)	Comissão	12	181	9	13
LC-100 (24/02/2017)	Comissão	3	119	9	9
EDITAL 01 (25/07/2017)	CONCURSO	3	119	-	-
LC-102 (23/03/2017)	Efetivo	3	132	-	-
LC-121 (14/06/2018)	Efetivo	5	143	-	-
LC-126 (14/03/2019)	Efetivo	7	143	-	-
LC-136 (12/12/2019)	Efetivo	7	-	9	9
LC- 151 (02/12/2021)	Efetivo	11	143	-	-
LC- 179 (26/09/2023)	Efetivo	11	-	10	12
LC- 182 (19/12/2023)	Efetivo	-	-	11	13
2024	Efetivo Contrato	11 01		11	13

Fonte: elaborada pela autora, 2023.

A análise da tabela 4, de vagas para Técnico em Educação, mostra uma diminuição expressiva no ano do lançamento do edital do concurso público, seguida de um aumento gradual influenciado pelo modelo de gestão predominante. Modelos “patrimonialistas ou burocráticos”, que priorizam interesses particulares ou estruturas hierárquicas rígidas, podem afetar diretamente o contexto educacional, limitando a alocação de recursos e pessoal necessários para atender as demandas do sistema educacional de forma eficiente (BERGUE, 2011).

Outra característica de gestão patrimonialista/burocrática é notável quanto às atribuições do Cargo (T4). Embora a LC nº 33/2004 apresente critérios mais democráticos, ainda assim traz, em seu bojo, resquícios de uma visão supervisora fiscalizadora, tão contestada e criticada.

#### Quadro 10 - Atribuições dos “Técnicos em Educação”- LC nº 33/2004 C4- (T5)

Atribuições dos “Técnicos em Educação”- LC nº 33/2004 (T5)
<p>Art. 137- São atribuições específicas do Coordenador Pedagógico:</p> <p>I- Supervisionar o processo pedagógico em seu tríplice aspecto: planejamento e desenvolvimento, avaliação;</p> <p>II-Planejar momento de formação continuada;</p> <p>III-Assistir individualmente o professor de acordo com sua necessidade;</p> <p>IV-Promover a integração do grupo de professores do trabalho coletivo;</p> <p>V- Transmitir instruções e orientar os servidores da área de educação execução das tarefas relativas da unidade;</p> <p>VI-Fiscalizar a presença dos servidores da área de educação na unidade;</p> <p>VII-Responsabilizar pela documentação do corpo discente;</p> <p>VIII-Zelar pela boa ordem higiene do estabelecimento;</p> <p>IX-Suprir falta de licenças de professores;</p> <p>X- Orientar a realização de atividades sociais, literárias, esportivas dos alunos;</p> <p>XI-Superintender a disciplina dos alunos de conformidade com a orientação superior;</p> <p>XII- Desempenhar atividades afins.</p>
<p>Art.140- São atribuições Assessor Pedagógico do Departamento de Educação e Cultura -DEC</p> <p>I- Coordenar elaboração e execução da proposta pedagógica do município;</p> <p>II- Assessorar o cumprimento dos Dias letivos e horas/ aula estabelecidos;</p> <p>III- Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;</p> <p>IV- Prover meios para recuperação dos alunos de menor rendimento;</p> <p>V- Elaborar estudos de levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento sistema;</p> <p>VI- Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino;</p> <p>VII- Acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade do ensino.</p>

Fonte: dados da pesquisa.

Por sua vez, a LC nº 47/2007 apresenta, em seu art. 12, as atribuições, distinguindo-as entre dois profissionais: o “Orientador”, que atua diretamente nas escolas, e o “Supervisor”, no âmbito do Sistema de Ensino.

## Quadro 11 - Atribuições dos “Técnicos em Educação”- LC nº 47/2007 (T5)

### Atribuições dos “Técnicos em Educação”- LC nº 47/2007(T5)

ART. 12- Sem prejuízo das disposições legais no âmbito Federal ou estadual, são atribuições específicas dos servidores investidos nos cargos previstos na parte permanente do Quadro de que trata esta lei:

[...] II- do Técnico em Educação:

a) quando na qualidade de **Orientador educacional**, em trabalho individual ou grupo, a orientação, o aconselhamento e encaminhamento de alunos em sua formação geral, a sondagem de suas tendências vocacionais e de suas aptidões, a ordenação das influências que incidam sobre a formação do educando na escola, na família ou na comunidade, a cooperação com as atividades docentes e o controle do serviço de orientação educacional a nível do Sistema.

b) quando na qualidade de **Supervisor Pedagógico**, no âmbito do Sistema de Ensino, da escola ou de outras áreas curriculares, a supervisão do processo didático em sua tríplice aspecto de planejamento, controle e avaliação.

Fonte: dados da pesquisa.

Vale notar que o trabalho do TE na Secretaria de Educação é de “tarefas de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação, inspeção, entre outros”, como descrito na (LC 47/2007), quando se refere ao Supervisor Pedagógico. Por sua vez, na escola, a função de “Coordenador Pedagógico” (LC 33/2004) é mais direcionada ao professor, e a de “Orientador Educacional” é voltada para o aluno (LC 47/2007), embora cite também a “cooperação com as atividades docentes”. O texto do Regimento Escolar da Escola Municipal José Antônio Ferreira corrobora essa análise:

Art. 46. É papel específico dos **especialistas de educação – técnico em educação e/ou orientador educacional**: I – articular o trabalho pedagógico da Escola, coordenando e integrando o trabalho dos docentes, dos alunos e de seus familiares em torno de um eixo comum: o ensino-aprendizagem, pelo qual perpassam as questões do professor, do aluno e da família; e II – exercer a supervisão do processo didático como elemento articulador no planejamento, no acompanhamento, no controle e na avaliação das atividades pedagógicas conforme o Plano de Desenvolvimento da Escola. (ITATIAIUÇU, 2023) (grifo nosso).

Com essa diferenciação de papéis, inferimos que as atribuições de ambas as funções, embora distintas, coexistem e contribuem para a complexidade de atribuições dos Técnicos em Educação. Cada função desempenha um papel essencial no ambiente escolar, seja no apoio aos professores, seja no acompanhamento dos alunos, refletindo a diversidade e a multifuncionalidade do papel dos Técnicos em Educação no processo educacional. Porém, há de se definir, além da nomenclatura, as atribuições de cada cargo dentro da categoria.

A situação atual em relação às atribuições dos Técnicos em Educação é marcada

por uma considerável ambiguidade, decorrente da existência de duas legislações vigentes que delinham as funções desse cargo de maneira distinta, resultando em uma falta de clareza sobre suas reais responsabilidades no setor educacional. A LC nº 47/2007, em seu cap.XVIII, art. 81, em discurso abrangente, diz que “As atividades dos Técnicos em Educação serão desenvolvidas por séries, área curricular, área geográfica e outras, conforme a necessidade de serviço e serão exercidas pelos servidores pertencentes ao Quadro do Magistério Municipal”.

Embora a diferenciação de funções no contexto educacional histórico tenha enfrentado críticas por ser uma separação tecnicista, é essencial reconhecer que tal divisão também ocorreu entre outros profissionais, sem que isso eliminasse seu papel. Um exemplo claro são os professores especializados, que focam em disciplinas específicas, sem se envolverem na educação holística dos alunos. Essa é uma divisão significativa, em que cada educador se concentra exclusivamente em sua área. Contudo, é atribuição do Técnico em Educação, frequentemente criticada, integrar essas matérias fragmentadas por meio de projetos interdisciplinares, que encontram muitas vezes resistência dos professores focados somente em seu conteúdo específico. Acreditamos na separação de funções, mas sempre numa abordagem colaborativa da equipe pedagógica.

Como Almeida e Soares (2012, p. 12) salientam, o “Pedagogo” é o agente primordial na garantia de uma coerência teórica e metodológica entre as práticas educativas implementadas por diferentes professores, em diversas turmas e disciplinas. Essa função sintetiza a importância desse profissional na construção de um ambiente educacional integrado e coeso, evidenciando a necessidade de um reconhecimento mais amplo e profundo de seu papel vital nas instituições de ensino.

Matos (2018) destaca que a "Supervisão Educacional", com suas várias funções e nomenclaturas, têm sido um elemento essencial na definição e na execução de políticas e práticas educacionais eficientes, refletindo a necessidade de uma abordagem holística e colaborativa no campo da educação. A autora menciona que a "Supervisão Educacional", em sua rede de ensino, é exercida por Supervisores Pedagógicos, incluindo Orientadores Pedagógicos e Orientadores Educacionais, que desempenham essas funções, além de Supervisores Administrativos. Existem

também Coordenadorias dedicadas a esclarecer e monitorar as funções específicas de cada profissional, assegurando que eles não atuem de maneira isolada, mas sim de forma integrada e colaborativa.

Na análise da situação na rede municipal de Itatiaiuçu, constata-se uma falta de clareza quanto à valorização e ao papel do profissional de "Supervisão Educacional", evidenciada pelas políticas de lotação desses profissionais. A observação das práticas de lotação, conforme a documentação (T10), revela variações nas abordagens legislativas. Segundo a Lei Complementar nº 33/2004, especificamente no art. 78, profissionais da educação são lotados em escolas municipais e órgãos centrais de educação, baseando-se na estabilização descrita no art. 13 da mesma lei. Além disso, o art. 79 desta lei garante aos servidores nomeados na área de educação o direito de escolherem a escola para lotação, respeitando a classificação obtida no concurso público.

Nas disposições legislativas anteriores, notamos que a lotação dos Técnicos ocorria tanto nas unidades escolares quanto na SEMED, como indicado pelo edital do concurso e pela distribuição de pessoal nos primeiros anos após o concurso. No entanto a quantidade de Técnicos efetivos, sendo apenas 11 para 10 unidades de ensino, com nove funcionando em dois turnos e uma em três, não é suficiente para atender às necessidades do município.

A Resolução SEE nº 4.789, de 11 de novembro de 2022, que estipula normas para a organização do pessoal nas unidades de ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), sugere um acréscimo de especialistas por turno para escolas com no mínimo 40 matrículas. A rede municipal de Itatiaiuçu, podendo contar com um concurso vigente e sem critérios legais definidos para a quantidade de profissionais por escola, deveria ter adotado parâmetros semelhantes aos da rede estadual para assegurar a presença de um Técnico em Educação em cada unidade.

Figura 14 - Quadro parcial de quantidade de EEB por matrículas

2.1.4 - Especialista em Educação Básica (EEB):								
a) Para a quantificação de Especialista em Educação Básica, deverá ser considerado cumulativamente o número total de turmas e matrículas da Unidade de Ensino, observando o parâmetro abaixo, independentemente do número de turnos.								
Tabela 2 - Quantidade de EEB, por matrícula e por turmas								
TURMAS	MATRÍCULAS	QUANTITATIVO						
até 10	até 300	1						
de 11 a 20	de 301 a 600	2						
de 21 a 30	de 601 a 900	3						
de 31 a 40	de 901 a 1200	4						
de 41 a 50	de 1201 a 1.500	5						
de 51 a 60	de 1.501 a 1.800	6						
de 61 a 70	de 1.801 a 2.100	7						
de 71 a 80	de 2.101 a 2.400	8						
Acima de 80	acima de 2.400	9						
b) Para garantir que a Unidade de Ensino tenha, ao menos, 1 (um) EEB por turno/endereço, poderá ser acrescido, além da tabela, em todos os endereços, 1 (um) EEB por turno, desde que tenha, no mínimo, 40 (quarenta) matrículas, por turno.								
c) A matrícula dos estudantes do EMTI será computada em dobro para esta quantificação.								
d) As Unidades de Ensino que funcionam em 1 (um) ou 2 (dois) turnos, com o quantitativo de matrícula de 1 (um) a 300 (trezentos) e que não possuam vice-diretor, será acrescido, além da tabela, 1 (um) EEB.								

Fonte: SEE/MG, 2022.

No entanto, a atual gestão (G15), pelo Decreto nº 4.414, de 18 de dezembro de 2023, momento em que eu estava finalizando esta pesquisa, “estabeleceu normas para a organização do Quadro Pessoal das Escolas Públicas Municipais” (T2) a partir de 2024, do qual destacamos a lotação dos Técnicos em Educação:

Art. 10- Os Técnicos em Educação, no ano de 2023, passaram pelo processo de lotação fixa, visando à diminuição de rotatividade entre os profissionais e maior vínculo entre eles, os professores, a direção e alunos, garantindo uma continuidade e melhora na educação. Para a lotação considera-se a ordem do concurso do ano de 2017 e depois os consequentes. §1º- Para o Perfil Escolar, no que tange ao direcionamento dos Técnicos em Educação, considerar-se-á o número de alunos por escola, sendo alternativa para melhorar a qualidade do processo ensino-aprendizagem. Serão estabelecidos os seguintes critérios, de acordo com a nº 02/2022: I- Se o turno escolar contiver mais de 100 de alunos haverá a garantia de um Técnico em educação para cada turno. II- Se o turno escolar contiver menos de 100 alunos poderá haver um Técnico em Educação, que deverá estar no turno em que houver mais segmentos (educação infantil e ensino fundamental anos iniciais, devido à necessidade de intervenção na fase da alfabetização). III- Nas escolas que contam com menos de 100 alunos por turno haverá um professor de apoio. IV- Caso o número por turno ultrapasse 13 turmas serão alocados dois técnicos por turno, desde que o total de alunos seja igual ou maior que 300; caso ultrapasse 200 alunos, haverá o auxílio de um professor de apoio. Art. 11 - Após a lotação de todos os Técnicos em Educação efetivos, a pedido do servidor, será autorizado, por meio de uma declaração, ao profissional lotado escolher uma escola em que outro Técnico em Educação já tenha feito a escolha, porém irá exercer outra função na rede de ensino de Itatiaiuçu (Autorização Especial ou Readaptação, Lei 47/2007), desde que não haja prejuízos à escola de origem. §1- Havendo mais de um pedido, serão observados, como critérios de prioridade, maior pontuação na avaliação de desempenho no último ano, maior tempo de serviço efetivo, na função, no Município de Itatiaiuçu; idade maior. Anexo II- Técnico em Educação: mínimo de 08 turmas para um profissional. ( ITATIAIUÇU, 2023).

O art. 10 e seu §1º buscam assegurar uma continuidade e aprimoramento na qualidade educacional, sugerindo que o direcionamento dos Técnicos considere o número de alunos por escola para melhorar a qualidade do ensino-aprendizagem. Portanto, é fundamental considerar qualquer quantidade mínima de alunos para a operação de um turno, reforçando a necessidade de profissionais externos concursados, como os Técnicos em Educação, para cada turno visando atuar com alunos e professores.

Essa abordagem pode ser interpretada como um sinal de descrença nas competências dos Técnicos em Educação e na capacidade e eficiência em contribuir significativamente para a efetividade do processo educativo. Ao ignorar a importância da função desses profissionais na integração e coordenação do trabalho dos professores especialistas dos anos finais, em que a fragmentação do ensino é uma questão preocupante, o decreto falha em não reconhecer a necessidade vital de uma abordagem pedagógica mais holística e integrada.

A situação atual também revela uma preocupante falta de vagas para Técnicos em Educação na SEMED, contrariando o que foi proposto no concurso. Essa discrepância entre o prometido e o executado evidencia uma falha na gestão dos recursos humanos, na área da educação.

Ademais, observa-se uma alteração preocupante relacionada à posição dos Técnicos em Educação no quadro da prefeitura. Eles foram realocados de maneira inapropriada para fora do Quadro de Pessoal do Magistério, conforme estipulado pela LC nº 163/2022, que modificou os Anexos I e V da LC nº 43/2007. Essa mudança, que também resultou em uma redução no número de vagas disponíveis, pode ter sido um erro administrativo. Importante salientar que o cargo de Técnico em Educação é parte integrante do Magistério e essa realocação impacta negativamente a carreira desses profissionais.

Quadro 12 - Representação parcial do Anexo I LC nº 43/2007 (T56)

ANEXO I RELAÇÃO DOS CARGOS- PROVIMENTO EFETIVO			
CARGO	VENCIMENTO BASE MENSAL R\$(em reais)	NÚMERO DE VAGAS	JORNADA DE TRABALHO/SEMANAL
Grupo de Atividades- Serviços de Apoio à Educação			
Monitor de Creche	-	-	-
Monitor de Transporte Escolar	-	-	-
Nutricionista	4.501,49	2	20
Técnico em Educação	3.636,00	10	30

Fonte: simplificado pela autora, 2023.

Essa abordagem na gestão das lotações e do número de Técnicos em Educação não afeta apenas a distribuição de recursos humanos; ela reflete a valorização, ou a falta dela, desses profissionais dentro do sistema educacional. Os Técnicos em Educação desempenham um papel essencial, tanto político quanto pedagógico, oferecendo suporte especializado aos professores e alunos, além de contribuir significativamente para o planejamento e implementação de políticas públicas educacionais no âmbito municipal.

Quanto à jornada de Trabalho (T12), a LC nº 135/2019 trouxe esclarecimentos importantes para a categoria dos Técnicos em Educação (TEs), modificando a redação do art. 54, que, anteriormente, estipulava apenas as horas semanais, mas não detalhava como essas deveriam ser cumpridas. Essa falta de definição levava a uma prática na qual os TEs cumpriam 6 horas diárias, seja na SEMED ou nas escolas.

Com a nova redação do art. 54 da Lei Complementar nº 47, a jornada de trabalho semanal dos Técnicos em Educação passou a ser de 30 (trinta) horas, divididas da seguinte maneira:

- I- 20 (vinte) horas semanais na escola, que devem ser cumpridas conforme as atribuições legais do cargo;
- II- 10 (dez) horas semanais para planejamento e programação das ações

a serem desenvolvidas na escola, além de reuniões, tarefas de capacitação e avaliação. A distribuição dessas horas é especificada da seguinte forma: 5 (cinco) horas semanais em local de livre escolha do TE; 5 (cinco) horas semanais na própria escola, ou em um local definido pela SEMED.

A definição da distribuição das 30 horas semanais de trabalho para os Técnicos em Educação (TEs), conforme estabelecido na legislação, representa um passo significativo para alinhar a carga horária desses profissionais à dos professores. Essa uniformização é um avanço na busca por equidade dentro do ambiente educacional. A flexibilidade proporcionada pela divisão das horas, permitindo que parte do trabalho seja realizado em local de livre escolha, é teoricamente benéfica, pois oferece aos TEs a oportunidade de dedicar tempo ao planejamento e à preparação de atividades educacionais de forma mais concentrada e efetiva, ou seja, em casa.

No entanto a realidade prática desse arranjo pode ser desafiadora devido ao excesso de demandas colocadas sobre os TEs. Apesar da intenção positiva da lei, a abundância de tarefas e responsabilidades atribuídas a esses profissionais pode dificultar o cumprimento eficiente de suas atribuições. O excesso de carga de trabalho pode impactar a capacidade dos Técnicos em Educação de dedicarem tempo adequado ao planejamento e à execução de suas atividades pedagógicas e administrativas.

Dentro das 10(dez) horas semanais alocadas para o planejamento e a programação de atividades na escola, incluindo reuniões, avaliações e outras tarefas, uma das responsabilidades do “Técnico em Educação” é a capacitação, entendida como formação continuada ou formação em serviço com o corpo docente. Essa atribuição, claramente delineada no art. 137 da LC 33/2004, sublinha a relevância de se planejar momentos dedicados à formação continuada, destacando uma de suas atividades pedagógicas.

Conforme destacado por Santos (2012), a atuação do “Coordenador Pedagógico” está intrinsecamente ligada ao desenvolvimento e implementação do Projeto Político

Pedagógico-PPP da escola, à formação continuada dos docentes e à sua participação efetiva em diferentes esferas do ambiente escolar. Essa função exige um planejamento estratégico e organizado, baseado em objetivos claros e bem definidos.

Esse cenário sublinha a necessidade de uma avaliação contínua das condições de trabalho e das demandas feitas aos Técnicos em Educação. Pode ser necessário reajustar, fornecer suporte adicional, como equipe de apoio para cada “Técnico” e recursos, para assegurar que os TEs possam desempenhar suas funções de maneira eficaz, sem comprometer a qualidade do trabalho pedagógico, ou sua saúde e bem-estar.

A valorização desses profissionais não se limita apenas a questões de lotação, definição de carga horária ou alocação de recursos, mas também envolve o reconhecimento de suas habilidades, conhecimentos e contribuições essenciais para a qualidade e a efetividade do sistema educacional.

### **5.3.2 C2 - Valorização Profissional**

Investimentos em desenvolvimento profissional, oportunidades de carreira e condições de trabalho adequadas são essenciais para garantir que os Técnicos em Educação possam exercer suas funções de maneira eficaz e eficiente, impactando efetivamente a qualidade da educação oferecida. Para compreender melhor essa valorização, é fundamental analisarmos os temas como: Concurso (T8), Promoção e Progressão (T13), Vencimento Básico e Remuneração (T16), Gratificações (T17), Formação Continuada (T18), Carreira (T19) e Avaliação de Desempenho (T21).

A importância da valorização dos profissionais da educação é destacada na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que estabelece diretrizes claras para a educação nacional. Conforme o art. 206, é assegurado que o ensino deve ser ministrado com base em princípios que incluem a valorização dos profissionais da educação escolar. Esse princípio é reforçado pela garantia de planos de carreira e o ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos para as redes públicas. Essa disposição constitucional cria um marco legal para a

promoção de um ambiente educacional no qual os profissionais sejam reconhecidos, valorizados e incentivados a se desenvolverem continuamente, contribuindo, assim, para um sistema educacional robusto e eficiente.

Art. 206 O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:[...] V - **valorização dos profissionais da educação escolar**, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por **concurso público** de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei; VII - garantia de padrão de qualidade.VIII - **piso salarial profissional** nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos da lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006). Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da Educação Básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006) (BRASIL,1988).(grifo nosso).

A valorização dos Técnicos em Educação está prevista também nas diretrizes da LDB 9394/1996, alterada pela Lei nº 13.415, de 2017. Essa legislação reforça a importância de assegurar condições apropriadas e oportunidades de desenvolvimento para esses profissionais.

Art. 67 – Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais de educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I. **Ingresso exclusivamente por intermédio de 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, planejamentos e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI. Condições adequadas de trabalho. Parágrafo único: 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. (BRASIL, 1996) (grifo nosso).

A LDB/9394/97 enfatiza a importância do ingresso na carreira docente por meio de concurso público de provas e títulos, reforçando a necessidade de qualificação e competência dos profissionais da educação. Contudo, o primeiro concurso público específico para Técnicos em Educação no município ocorreu apenas em 2017 e, apesar de sua realização, a ausência de profissionais efetivos em todas as unidades escolares e o encerramento do mesmo sinalizam uma desvalorização desses

profissionais. Tal situação reflete a necessidade de um planejamento mais eficaz e de políticas mais robustas para esses profissionais executarem suas funções já garantidas em leis, tanto nas escolas quanto na Secretaria de Educação.

Além do ingresso por concurso público, a lei supracitada, a Lei nº 11.738/2008 e o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005/2014, enfatizam a necessidade de planos de carreira regulamentados para todos os profissionais da educação, incluindo não só aqueles que exercem atividades de docência ou suporte à docência, mas também os trabalhadores em educação com formação técnica ou superior em áreas pedagógicas ou afins. O PNE estabelece ainda, mediante as Metas 17 e 18, que os entes federativos devem equiparar o rendimento médio dos profissionais do magistério ao de outros profissionais com escolaridade equivalente, além de assegurar planos de carreira com remuneração inicial equivalente ao piso salarial profissional nacional.

A Meta 18 do Plano Municipal de Educação (PME) de Itatiaiuçu, estabelecida pela Lei nº 1301 de 02 de junho de 2016, determina a atualização do plano de carreira e remuneração para o magistério, alinhando-o ao Piso Salarial Nacional Profissional, conforme definido pela lei federal 11.738/2008. Essa meta, no entanto, ainda não foi cumprida

18.2. Realizar, no prazo de dois anos, a atualização do plano de carreira e remuneração para o magistério tendo como referência o Piso Salarial Nacional Profissional, regulamentado pela lei federal 11.738/2008, bem como para os demais profissionais da educação básica. Itatiaiuçu (2016).

Considerando a sanção do PME em 2016, a primeira revisão do plano de carreira e remuneração para o magistério deveria ter ocorrido até 2018. Agora, já em 2024, destacamos a urgência de uma nova revisão e atualização. Essa ação não é apenas um requisito legal, mas também uma medida essencial para garantir a adequação dos planos de carreira às realidades atuais e às necessidades dos profissionais da educação básica em Itatiaiuçu.

Ressaltamos novamente que há dois Estatutos em vigor, gerando a necessidade de uma revisão e atualização cuidadosa para assegurar a conformidade com as diretrizes nacionais e locais. A primeira a que nos referimos é a LC nº 33, de 05 de

abril de 2004, que “Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos Servidores da área da Educação Municipal, e a segunda é a LC nº 47, de 20 de dezembro de 2007, que “Dispõe sobre o Estatuto e o Quadro do Magistério de Itatiaiuçu e dá outras providências”.

A presença de duas leis vigentes, contendo informações sobrepostas e sem uma clara revogação das “disposições contrárias anteriores”, dificulta a análise das normativas em Itatiaiuçu e pode ser interpretada como uma medida intencional. No entanto, fizemos uma abordagem analítica detalhada, particularmente no que se refere à progressão e à promoção profissional dos Técnicos em Educação, contemplando o tema T11.

Para uma melhor compreensão buscamos os conceitos nas referidas leis.

Quadro 13 - Conceitos de Promoção e Progressão

Conceitos de Promoção e Progressão		
Tema	LC nº33/2004 ( art.6º,17-19)	LC nº 47/2007 ( art.9-11, 29-33)
Progressão	qualquer mudança de posição na carreira	elevação do servidor público ao nível imediatamente superior dentro da mesma classe
Promoção	forma de progressão correspondente a mudança de nível na carreira para o nível imediatamente superior	elevação do servidor à classe imediatamente superior à que pertence dentro da série de classes que compõem o cargo em que se encontra investido.
Classe	conjunto de cargos efetivos da mesma natureza, de igual padrão ou escala de vencimentos e de mesmo grau de responsabilidade e uma titulação e habilidades específicas	níveis intermediários de acesso dentro do mesmo cargo, e que deverão manter, sempre, correlação com as finalidades do órgão ou entidades a que devo atender.
Nível	linha de promoção vertical do servidor na carreira, atribuída a cada classe de cargos, em ordem crescentes, ao qual corresponde a promoção hierárquica obtida em função da titulação e da habilitação específica e avaliação de desempenho;	padrão ou símbolo, referência numérica correspondente à posição ocupada pelo servidor em relação da hierarquia do cargo, assim como em decorrência de suas atribuições, escolaridade, grau de responsabilidade e experiência exigida para o desempenho das atividades
Grau	linha de progressão horizontal do servidor na carreira, atribuído de acordo com o tempo e avaliação de desempenho	constituem a linha de progressão horizontal
Carreira	Conjunto de segmentos de classes, com seus respectivos cargos, tendo a mesma identidade funcional, dispostos hierarquicamente	É estruturado por classes em linha vertical, que se desdobram em graus que constituem a linha de progressão horizontal

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Para proporcionar uma compreensão abrangente e detalhada da promoção e progressão dos Técnicos em Educação (TE), conforme estabelecido pelas legislações vigentes, apresentamos os quadros elaborados com base nas descrições e especificações contidas nas Leis Complementares nº 33/2004 e nº 47/2007. Ressaltamos que o segundo Quadro traz informações de professores, pois, na época, os Técnicos em Educação estavam nas funções de Coordenadores Pedagógicos nas escolas e Pedagogo, no DEC, sendo cargos comissionados assumidos por professores efetivos.

Quadro 14 - Representação Parcial do Anexo III - LC nº 33/2004 (T56)

ANEXO III RELAÇÃO DE CARGOS/NÍVEIS/CLASSES/TITULAÇÃO QUADRO 1			
CARGO	NÍVEL	CLASSE	TITULAÇÃO
PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA- PEB			
PEB	NÍVEL I	A até J	Titulação em nível médio
PEB	NÍVEL II	A até J	Titulação em nível superior em graduação plena
PEB	NÍVEL III	A até J	Titulação em nível de pós-graduação lato-sensu
PEB	NÍVEL IV	A até J	Titulação em nível de mestrado
PEB	NÍVEL V	A até J	Titulação em nível de doutorado
	promoção vertical	progressão horizontal	

Fonte: reproduzido pela autora, 2023.

Quadro 15 - Representação Parcial do Anexo III - LC nº 47/2007 (T56)

ANEXO I Quadro do Magistério	
Técnico em Educação Regime: 30 horas semanais	Vencimento R\$(Reais)
TE- A	3.636,00
TE- B (...)	3.745,08
TE-O	5.449,78
Nota explicativa: TE= Técnico em Educação= Os servidores especialistas que executam tarefas de assessoramento, planejamento, programação, supervisão, coordenação, acompanhamento, controle, avaliação, orientação, inspeção e outros, respeitados os dispositivos legais pertinentes.	

Fonte: simplificado pela autora, 2023.

Ao analisarmos minuciosamente o Anexo I da Lei nº 47/2007, conforme ilustrado no Quadro 15, identificamos a existência de várias omissões e aspectos que provocam

ambiguidade. Diante dessas incoerências, decidimos expor o texto que acreditamos ser a versão para a elaboração do anexo em sua forma inicial, visando assegurar a precisão e a clareza das informações apresentadas.

Art.10- Os cargos do magistério público municipal são identificados pela sigla ou nome atribuído à série de classes, seguido da identificação de classe e da letra correspondente ao grau. Art. 11- cada carreira estruturada por classes em linha vertical, que se desdobra em graus que constitui a linha de progressão horizontal.[...] Art.29-**A progressão corresponde a passagem do Servidor pertencente ao quadro do magistério ao grau imediatamente superior ao qual se encontra, dentro da mesma classe.** Art.30- A progressão ocorrerá, compulsoriamente, a cada interstício de 30 meses, ao grau imediatamente superior dentro da mesma classe. Parágrafo único. O tempo de serviço necessário é a progressão será apurado na classe em que se encontre o servidor e para fazer jus a ela o servidor não poderá ter sofrido qualquer penalidade administrativa no decorrer do referido período nem ter se licenciado para trato de assuntos particulares no mesmo período. Art.31- **Promoção é elevação do Servidor à classe imediatamente superior à que pertença, dentro da série de classes que compõem o cargo em que se encontre investido.** Parágrafo Único- a promoção ocorrerá considerando, como cumulativamente, o tempo de serviço na classe anterior e o resultado da avaliação de desempenho a que se submeterá ao servidor e, para fazer jus a ela o servidor deverá atender os seguintes requisitos:I- encontrar-se em efetivo exercício na classe;II- encontrar-se no último nível da classe;III- ter completado, no mínimo, cinco anos de efetivo exercício na classe, excluindo-se do cômputo os períodos referentes às licenças para trato de assuntos particulares e/ou a Suspensões decorrentes de penalidades administrativas IV- ter obtido, em avaliação de desempenho a ser instituída por lei própria, percentual igual ou superior a 70% dos pontos nela atribuídos Art.32- o servidor ocupante de cargo público de provimento efetivo e pertencente ao quadro do magistério e que esteja investido em cargo de provimento em comissão, somente poderá concorrer à progressão ou promoção no cargo de que seja titular efetivo. Art.33- **o valor do novo padrão correspondente à progressão ou promoção funcional, uma vez deferida,** será devido a partir da data em que o servidor houver completado os respectivos requisitos. Art.64- A cada classe do quadro magistério Municipal, correspondem 3 graus ou interstícios escalonados em ordem crescente, abaixo do primeiro, guardada sempre a diferença de três por cento do vencimento de um para o outro . (ITATIAIUÇU, 2007) (grifo nosso).

Em nossa análise, percebemos que os conceitos estabelecidos pela LC nº 33/2004 são mais detalhados, facilitando uma leitura mais compreensível e precisa. Essa legislação se sobressai, adicionalmente, pela inclusão de anexos esclarecedores. Vale ressaltar que nosso objetivo, ao interpretar as normas, é simplificar e fornecer uma compreensão clara sobre a implementação das políticas de carreira e desenvolvimento profissional no que se refere aos Técnicos em Educação (TEs) no

município. Em função disso, incluímos abaixo duas figuras contendo quadros que julgamos serem mais abrangentes e representativos para delineamento da Carreira dos TEs, consoante as legislações vigentes (ver apêndice B).

Figura 15 - Promoção vertical - Nível por escolaridade (T11) (T17)

TÉCNICO EM EDUCAÇÃO-TE					
Nível	Escolaridade	1ª	2ª	3ª	PROMOÇÃO VERTICAL
TE-I Pedagogia	Especialização ( <i>lato sensu</i> )	TE-II			
	Mestrado ( <i>stricto sensu</i> )	TE-II			
	Doutorado ( <i>stricto sensu</i> )	TE-II	TE-III		
TE-II Especialização	Mestrado	TE-III			
	Doutorado	TE-III	TE-IV		
TE-III Mestrado	Doutorado	TE-IV			

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

Figura 16 - Carreira - Progressão horizontal e Promoção vertical (T11) (T17)

LC nº 47/2007		TABELA DE VENCIMENTO CLASSE- TÉCNICO EM EDUCAÇÃO- TE***														
CARREIRA***		PROGRESSÃO HORIZONTAL** (30 MESES-3%)														
ESCOLARIDADE	NÍVEL	GRAU														
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Superior	TE-I	3.636,00	3.745,08	3.857,43	3.973,16	4.092,35	4.215,12	4.341,57	4.471,82	4.605,98	4.744,16	4.886,48	5.033,07	5.184,07	5.339,59	5.499,78
Especialização	TE-II	4.908,60	5.055,86	5.207,53	5.363,76	5.524,67	5.690,41	5.861,13	6.036,96	6.218,07	6.404,61	6.596,75	6.794,65	6.998,49	7.208,44	7.424,70
Mestrado	TE-III	5.090,40	5.243,11	5.400,41	5.562,42	5.729,29	5.901,17	6.078,20	6.260,55	6.448,37	6.641,82	6.841,07	7.046,30	7.257,69	7.475,42	7.699,69
Doutorado	TE-IV	5.454,00	5.617,62	5.786,15	5.959,73	6.138,53	6.322,68	6.512,36	6.707,73	6.908,96	7.116,23	7.329,72	7.549,61	7.776,10	8.009,38	8.249,66

\*\*\*Art.10- Os cargos do magistério público municipal são identificados pela sigla ou nome atribuído à séries de classes, seguido da identificação de classe e da letra correspondente ao grau.  
Art. 11- Cada Carreira é estruturada por classes em linha vertical, que se desdobra em graus que constitui a linha de progressão horizontal.

\*\*Art 30- A progressão ocorrerá, compulsoriamente, a cada interstício de 30 meses, ao grau imediatamente superior dentro da mesma classe.Parágrafo único. O tempo de serviço necessário à progressão será apurado na classe em que se encontrar o servidor e para fazer jus a ela o servidor não poderá ter sofrido qualquer penalidade administrativa no decorrer do referido período nem ter se licenciado para trato de assuntos particulares no mesmo período

Art.64- A cada classe do quadro magistério Municipal, correspondem 3 graus de interstícios escalonados em ordem crescente, a partir do primeiro, guardada sempre a diferença de 3% por cento do vencimento de um para o outro.

\*Art.9º Para fins do estatuto entende-se por: [...] III- como nível, padrão ou símbolo, referência numérica correspondente à posição ocupada pelo servidor em relação da hierarquia do cargo, assim como em decorrência de suas atribuições, escolaridade, grau de responsabilidade e experiência exigida para o desempenho das atividades

Fonte: elaborado pela autora, 2023.

A análise do recibo de pagamento abaixo, que apresenta um salário base de R\$3.857,43, indica que o servidor se encontra no grau A da progressão horizontal. Contudo, observa-se a ausência de promoção vertical, apesar de o servidor possuir uma especialização correspondente ao Nível II. Se as normativas de remuneração fossem aplicadas, conforme previsto para esse nível de qualificação, o salário base esperado seria de R\$5.055,86. Essa discrepância sugere que, embora o servidor

tenha avançado na progressão horizontal, não houve o devido reconhecimento, ou aplicação da promoção vertical associada ao seu nível de especialização.

Figura 17 - Recibo de pagamento - Vencimento básico - TE (T14)

Recibo de pagamento Servidor > Rendimentos > Recibo de pagamento

< 2023 >    ○ JAN    ○ FEV    ○ MAR    ○ ABR    ○ MAI    ○ JUN    ○ JUL    ○ AGO    ○ SET    ● OUT    ○ NOV    ○ DEZ

§ Sua folha mensal - Integral    [ENVIAR POR E-MAIL](#)    [IMPRIMIR](#)    [BAIXAR EM PDF](#)

CÓDIGO	DESCRIÇÃO	REFERÊNCIA	VENCIMENTO (R\$)	DESCONTO (R\$)
9	HORAS AFASTADO COM DIREITOS INTEGRAIS	30,00	3.857,43	
20	QUINQUENIO	10,00	385,74	
436	ADICIONAL 10%-POS G.	10,00	385,74	
<b>MARGEM CONSIGNÁVEL (R\$): 771,48</b>			<b>TOTAIS</b>	0,00
			<b>VALOR LÍQUIDO</b>	<b>4.628,91</b>

SALÁRIO BASE (R\$)	BASE DE PREVIDÊNCIA	PREVIDÊNCIA DO MÊS	BASE CÁLC. FGTS (R\$)	FGTS DO MÊS (R\$)	BASE CÁLC. IRRF (R\$)
3.857,43			0,00	0,00	4.628,91

DATA DO PAGAMENTO: 31/10/2023

Fonte: Itatiaiuçu, 2023.

Outro elemento que chamou nossa atenção na análise dos vencimentos é o aumento de 5% para cada progressão horizontal, conforme estipulado na Lei Complementar nº 33/2004, que não vem sendo aplicado como previsto. De maneira surpreendente, mesmo antes da entrada em vigor da Lei Complementar nº 47/2007, notamos que os professores não recebiam o incremento de 5%, mas sim um aumento de apenas 3% a cada progressão por letra. Esse mesmo padrão de aumento começou a ser seguido pelos Técnicos em Educação (TE), após a realização do concurso.

Ademais, destacamos os pontos abordados nos artigos 27 e 28 da Lei Complementar nº 33/2004, os quais detalham o vencimento inicial da carreira. Esses artigos são fundamentais para entender a estrutura salarial e as expectativas de progressão para os profissionais da educação no município. A discrepância entre o aumento salarial previsto pela lei e a prática atual de conceder um percentual inferior é uma questão que merece atenção e, potencialmente, indica a necessidade de ajustes, ou revisões, nas políticas de remuneração aplicadas. (Apêndice C).

Quadro 16 - Vencimento básico - Dados da LC 33/2004 (T14)

TEMA	UNIDADES DE REGISTROS
T 14	<p>Art. 27- O vencimento básico é a retribuição pecuniária devida ao servidor da área da Educação, pelo exercício do cargo correspondente a classe, nível e grau, considerada a carga horária. § 1º- <b>Para integrar os vencimentos básicos dos cargos de provimento efetivo</b> da área da Educação da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu, além dos vencimentos e salários básicos pagos à vigência desta Lei Complementar, e os valores referentes às letras da tabela de progressão horizontal e as classes dos cargos empregos ocupados pelos servidores da educação, as seguintes vantagens, cujos dispositivos legais e instituidores ficam revogados a partir da publicação desta Lei Complementar. I- Adicional de 10% relativo a 360 horas de curso de formação continuada, instituído pela lei complementar 01/93; (alterada pela LC nº 34/2004);II- Adicional de 10% relativa à formação e nível de pós-graduação, instituído pela lei complementar 01/93; III- Adicional de 15% relativa à formação em nível de licenciatura curta, instituído pela lei complementar 01/93; IV- Abono salarial instituído pela lei complementar municipal 894/01.</p> <p>Art. 28- <b>O vencimento básico do nível I de cada cargo é fixado em anexo a esta lei complementar</b>, observado os seguintes critérios:[...]§ 2º- Para efeito de promoção vertical o vencimento básico do nível I de cada cargo do magistério é fixado em lei complementar, e, dos níveis subsequentes, correspondentes ao nível alcançado por progressão vertical, cujo cálculo terá por base o nível I acrescido dos percentuais seguintes: I- 10% (dez por cento), para o Nível II; II- 30% (trinta por cento), para o Nível III;III- 40% (quarenta por cento), para o Nível IV; IV- 50% (cinquenta por cento), para o Nível V;[...]§ 3º- O vencimento básico do servidor será crescido a cada progressão horizontal de 5% (cinco por cento), assim distribuídos:I- 3% (três por cento), por tempo de serviço associado a avaliação de desempenho;II- 2% (dois por cento), a título de vantagens incentivos pela participação, com aproveitamento, em curso formação continuada específica da área.§ 4º- Para fazer jus ao adicional a que se refere o inciso II do §3ºdeste artigo, o servidor deverá comprovar junto à Comissão de Avaliação de Desempenho a carga horária de 360 horas de participação em cursos de capacitação de formação continuada no interstício de cada três anos, não podendo o mesmo curso gerar efeitos mais de uma vez.</p>

Fonte: dados da pesquisa, 2023 (grifo nosso).

Segundo o art. 27 da Lei Complementar nº 33/2004, os adicionais concedidos anteriormente a essa lei: 10% por 360 horas de curso de formação continuada; 10% por formação em nível de pós-graduação; 15% por formação em nível de licenciatura curta e o abono salarial instituído pela lei complementar municipal 894/01, deveriam ter sido incluídos, desde então, no cálculo do vencimento básico do servidor, em vez de serem tratados como benefícios adicionais separados.

Constatamos, também, que a Carreira dos TE, assim como a dos professores, está estabilizada, já que não houve mudança de nível como descrito pelo art. 11 da LC nº 47/2007: “cada carreira é estruturada por classes em **linha vertical**, que se desdobra em **graus que constitui a linha de progressão horizontal**” (ITATIAIUÇU,2007) (grifo nosso).

A análise sugere que a desatenção em relação à aplicação correta das progressões salariais, tanto por parte dos servidores quanto pela administração, pode ser parcialmente atribuída à existência de outros benefícios, como gratificações e

adicionais. Esse aspecto é enfatizado no art. 66 da Lei Complementar nº 47/2007, que estabelece: “Além dos direitos que lhes são extensivos pela condição de servidores públicos municipais, os integrantes do Quadro do Magistério Municipal têm as seguintes vantagens e incentivos”:

I- honorário a título de: a) Magistério em cursos programados pela Secretaria Municipal de Educação; b) participação em comissão julgadora de exames públicos ou em comissão técnica educacional; c) participação em órgãos de deliberação coletiva; d) gratificação por aulas extraordinárias. II- Habilidade aperfeiçoamento especialização profissional em órgãos mantidos ou reconhecidos pelo município; III- escolher, respeitada os direitos Gerais das autoridades competentes processos e métodos didáticos a aplicar e os processos de avaliação de aprendizagem. IV- participar do planejamento de programas de currículos, reuniões, conselhos ou comissões escolares; V- receber assistência técnica para o seu aperfeiçoamento, ou sua especialização e atualização; VI- auxílio financeiro, ou de outra natureza, pela elaboração de obra ou trabalho, considerado pelo órgão de ensino como de valor para o ensino, Educação e Cultura; VII- receber assistência financeira mensal de acordo com as disponibilidades orçamentárias, enquanto estiver frequentando órgãos de aperfeiçoamento ou especialização ligados à área do Magistério, reconhecido pelo município; VIII- **Adicional por tempo de serviço, calculado à razão de 10% (dez por cento) sobre o vencimento básico a cada cinco anos** de efetivo exercício no cargo. IX- **Adicional por qualificação ou aperfeiçoamento calculado da seguinte forma:** a) 10% (dez por cento) sobre o vencimento inicial do cargo que ocupe, quando possuidor de curso de pós-graduação “lato sensu”, relacionado à área da educação, limitado a 01 (um) curso; b) 20% (vinte por cento) sobre o vencimento inicial do cargo que ocupe, quando possuidor de curso de mestrado, relacionado à área da educação, limitado a 01 (um) curso; c) 30% (trinta por cento) sobre o vencimento inicial do cargo que ocupe, quando possuidor de curso de doutorado, relacionado à área da educação, limitado a 01 (um) curso; §1º - Beneficiário, nos casos previstos nos itens II, VIII, deste artigo, deverá comprovar a assiduidade e o aproveitamento junto ao Órgão de Ensino Municipal. §2º- os benefícios previstos nos itens I e VI, deste artigo, somente serão devidos quando as atividades em questão ocorrerem sem prejuízo às atribuições inerentes ao cargo que ocupa o servidor. Itatiaiuçu (2007) (grifo nosso).

A presença desses benefícios adicionais (T15) pode ter contribuído para uma menor ênfase na observância estrita das regras de progressão salarial estabelecidas. Tais vantagens e incentivos oferecidos aos integrantes do Quadro do Magistério Municipal podem ter gerado uma certa complacência ou desatenção quanto à aplicação dos aumentos percentuais específicos para as progressões. Isso reforça a importância de uma avaliação detalhada das políticas de remuneração e dos benefícios oferecidos, garantindo que todas as disposições legais sejam cumpridas e que os servidores recebam os aumentos e incentivos a que têm direito, conforme as leis vigentes.

Além das gratificações mencionadas anteriormente, a classe de professores também recebe uma Gratificação de Incentivo à Docência (GID) equivalente a 20%, o que é um aspecto relevante. Essa gratificação representa um reconhecimento adicional ao trabalho desempenhado pelos professores, visando incentivar e valorizar a prática docente.

Outros benefícios garantidos nas legislações incluem as licenças e afastamentos, aplicáveis ao pessoal do Magistério. O art. 74 da LC 47/2007 estabelece que o regime de licença para o magistério é o mesmo dos demais servidores municipais, conforme LC nº 44/2007- Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itatiaiuçu.

Quanto ao afastamento, está garantido pelo art. 75, aos membros do Magistério Municipal e podem ocorrer com ou sem ônus para os cofres públicos, em diversas situações, como aperfeiçoamento e especialização; participação em congressos ou reuniões relacionados à atividade docente; missões oficiais de qualquer natureza e atendimento a serviços impostos por lei.

Além disso, o art. 36 da mesma lei permite o afastamento temporário de servidores para desempenhar encargos especiais ou para aperfeiçoamento pedagógico, mantendo todos os direitos e vantagens do servidor. O art. 43 detalha que a autorização especial, respeitando a conveniência da administração pública, pode ser concedida para

[...] I-integrar comissão ou grupo de trabalho.II- participar de reuniões científicas, congressos ou atividades similares;III- participar como discente ou docente de cursos de habilitação, extensão, especialização, aperfeiçoamento, atualização ou pós-graduação “*stricto sensu*”; ou IV-executar tarefas de apoio à administração das Unidades Escolares ou à Secretaria Municipal de Educação. Parágrafo único- autorização especial terá o prazo correspondente àquele necessário à conclusão da atividade que houver dado causa à sua concessão. Art. 44 -O ato de autorização especial é de competência do chefe do executivo Municipal, com base em parecer favorável emitido pelo titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes. Itatiaiuçu (2007).

Quando efetivamente implementadas, essas disposições refletem o comprometimento do município com o desenvolvimento profissional contínuo e a

valorização dos profissionais de magistério. Ao prover recursos que permitem o aprimoramento desses profissionais, a administração municipal demonstra um investimento significativo na qualidade da educação. Essa abordagem não apenas beneficia os educadores em termos de crescimento profissional, mas também enriquece o ambiente educacional na totalidade.

Um exemplo prático dessa política é o caso da autora desta pesquisa, que, após solicitar à atual gestão (G15), recebeu a “autorização especial” para se dedicar à pesquisa. Essa concessão é uma demonstração clara do apoio dessa gestão ao aperfeiçoamento profissional dos seus educadores, reconhecendo a importância de pesquisas e estudos avançados na área da educação.

O Decreto nº 4406, datado de 04 de dezembro de 2023, estipula novas diretrizes para a Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério, que é um dos critérios para progressão horizontal. Conforme o art. 1º do decreto, são estabelecidas as diretrizes básicas para o processo de avaliação de desempenho dos educadores que integram a carreira do magistério municipal. Esse processo se baseia nas disposições das leis nº 2/93, nº 33/2004 e nº 47/2007. No entanto, a Lei nº 02/1993, que aborda o regime jurídico do servidor público, sofreu alterações pela LC 39/2006 e foi posteriormente revogada pela LC 44/2007. Enquanto a lei referente ao estatuto do magistério é a LC nº 03, que também foi revogada pela LC 47/2007.

O art. 2º especifica que a Avaliação de Desempenho do Profissional de Educação integrante da Carreira do Magistério Municipal deve ser conduzida conforme estipulado nos artigos 69 e 127 da LC 33/2004, além de observar os requisitos adicionais para obtenção de vantagens como previsto nos artigos 28 e 31 da LC 47/2007.

O art. 69 da LC 33/2004 trata do estágio probatório, ao passo que o art.127 aborda os deveres dos servidores da área de educação no desempenho de suas atividades. Por outro lado, na LC 47/2007, o art. 28 também refere-se ao estágio probatório, e o art. 31 detalha aspectos da promoção. O parágrafo único do art. 31 da LC 47/2007 esclarece que a promoção levará em conta, cumulativamente, o tempo de serviço na classe anterior e o resultado da avaliação de desempenho, sendo necessário que o

servidor obtenha 70% dos pontos atribuídos na avaliação para ter direito à promoção.

Ainda que a Avaliação de Desempenho seja um dos critérios para a progressão horizontal dos servidores, a sua ausência não impede necessariamente essa progressão. Conforme estabelecido no art.48 da LC nº 33/2004, o servidor tem direito à progressão para o nível imediatamente superior de sua série de classe, caso o Poder Público não realize a avaliação de desempenho em um prazo de trinta dias após o cumprimento do período especificado no inciso I do art. 45. Esse artigo assegura o direito às promoções a todos os servidores da área de educação, ao longo de sua permanência no órgão público, incluindo aqueles que estejam exercendo cargos em comissão ou funções gratificadas.

A “formatação da Carreira” em progressão horizontal e promoção vertical não é apenas um mecanismo de aumento salarial, pois representa um reconhecimento tangível do comprometimento dos profissionais com a melhoria de suas competências e habilidades pedagógicas, o que, conseqüentemente, contribui para a elevação da qualidade do ensino e da aprendizagem nas escolas. (BERGUE,2011, p.654).

Portanto, a revisão e atualização dos Planos de Carreira LC nº 33/2004 e LC nº 47/2007 são passos fundamentais para alinhar as políticas municipais de educação com as diretrizes nacionais e melhorar a qualidade do ensino em Itatiaiuçu. Essas ações devem englobar o desenvolvimento profissional, proporcionando oportunidades para o aperfeiçoamento contínuo, além de garantir condições de trabalho adequadas que favoreçam tanto a saúde física quanto mental dos profissionais.

### **5.3.3 C3 - Políticas e Gestão Democrática**

O Plano Municipal de Educação (PME) contém estratégias e metas para implementação de políticas públicas que, no momento, já transcendem a fase de formulação, porém, em vias de terminar sua vigência, requer ajustes e avaliações para sua efetividade. Mais desafiador do que formular um plano é, efetivamente,

implementá-lo. O PME foi criado na G13 e, entre as estratégias realizadas para cumprimento da Meta 1, destacamos a construção e manutenção de 03 (três) Centros Municipais de Educação Infantil (Santa Terezinha, Pinheiros e São Francisco) e início de construção do CEMEI do bairro Robert Kennedy. O concurso público para Técnicos em Educação, uma das estratégias da Meta 17, foi realizado na G14, porém com um número reduzido de vagas.

Para ser bem-sucedido, um PME deve passar por um amplo processo de debate público para se beneficiar da diversidade de visões e experiências da sociedade sobre a realidade que deseja transformar. Um Plano Municipal de Educação legítimo pode contar com o apoio da comunidade para monitorar seus resultados e impulsionar sua concretização, mobilizando a sociedade ao longo dos seus dez anos de vigência. A primeira equipe de monitoramento foi instituída pela Portaria nº 3.208, de 03 de outubro de 2016.

A gestão G15 demonstrou um compromisso significativo com a educação ao realizar a 1ª Conferência Municipal de Educação e instituir uma nova comissão para monitoramento e avaliação. No entanto, para que o Plano Municipal de Educação (PME) seja efetivo, é fundamental um dimensionamento preciso das demandas educacionais, fragilidades, desafios e potencialidades do município, bem como a execução eficiente das metas estabelecidas.

Conforme declarado pela atual Secretária de Educação, Márcia Cristina dos Anjos Flores (2023), o PME atual inclui 20 metas, alinhadas ao Plano Nacional de Educação. No entanto destaca-se a ausência de uma meta específica direcionada ao cargo de Técnico em Educação. Essa observação é relevante, pois sugere que, enquanto o plano aborda a educação de maneira ampla, pode haver lacunas específicas em relação a certas funções dentro do sistema educacional. ( Anexo A)

A análise do monitoramento e a avaliação de 2022 do PME devem focar a progressão em direção às metas estabelecidas e também identificar áreas que podem necessitar de maior atenção ou recursos adicionais. Especificamente, é importante examinar como as políticas e ações implementadas estão impactando diferentes categorias de profissionais da educação, incluindo dos Técnicos em

Educação, e se há necessidade de ajustes ou iniciativas adicionais para abordar suas necessidades e contribuições específicas.

A Secretária de Educação ainda esclarece que algumas das metas/estratégias do PME vigente, que se encerra em 2026, permitem a identificação do papel de apoio e acompanhamento desempenhado pelos TEs dentro do plano. Ressalta ainda que a Lei 1301/2013, que estrutura a organização para o alcance das metas e estratégias do PME, segue as nomenclaturas estabelecidas pelo Magistério, segundo a LDBN 9394/96. E conclui que, embora o PME não estabeleça metas específicas para o cargo de Técnico em Educação (TE), ele não exclui as relações diretas e indiretas desse cargo dentro das estratégias que contribuem para o processo educacional. Os TEs atuam em um processo tríplice, que envolve planejamento, controle, avaliação e garantia do processo de ensino-aprendizagem. Itatiaiuçu (2023).

Essa relação é demonstrada neste quadro, que destaca as áreas específicas nas quais os TEs podem contribuir significativamente.

Figura 18 - Quadro de estratégias - contribuição do TE

META	ESTRATÉGIA
1	1.2; 1.4; 1.7; 1.10; 1.12; 1.15; 1.16; 1.17; 1.24
2	2.2; 2.4; 2.6; 2.8; 2.9; 2.16; 2.14; 2.11; 2.17; 2.62.19; 2.23; 2.26; 2.27
3	Competência do Estado
4	4.4
5	5.8; 5.10; 5.11; 5.12; 5.13; 5.14; 5.17
6	6.5; 6.6; 6.8; 6.10
7	7.1; 7.2; 7.6; 7.7; 7.8; 7.9; 7.11; 7.15; 7.16; 7.18; 7.20; 7.23; 7.26
8	8.4; 8.7; 8.13; 8.14; 8.15; 8.16.
9	9.2; 9.3; 9.4; 9.9; 9.12
10	O município não oferta EJA integrada à Educação Profissional.
11	Competência do Estado
12	Competência da União
13	Competência da União
14	Competência da União em parceria com as demais esferas
15	15.3; 15.7; 15.8
16	16.1
17	Competência do Poder Executivo
18	Competência do Poder Executivo
19	19.4; 19.5
20	Meta da União

Fonte: SEMED/ Itatiaiuçu (2023).

A figura 18 enfatiza "algumas metas/estratégias do Plano Municipal de Educação (PME) atual, que termina em 2026, as quais permitem a conexão de suporte e

acompanhamento do Técnico em Educação (TE) dentro do Plano." (ITATIAIUÇU,2023). Analisando as estratégias salientadas, constatamos que elas se alinham em sua maioria às responsabilidades dos TEs. Entretanto, observamos uma lacuna no que se refere à valorização e ao aprimoramento da atuação desses profissionais. Isso se deve ao fato de as Metas 17 e 18 do PME serem citadas apenas como responsabilidade do Poder Executivo, sem mencionar ações específicas voltadas para os Técnicos em Educação.

Nas estratégias mencionadas, existe também a sugestão de promover a formação, que, além de ser uma atribuição, representa um elemento central para o desenvolvimento e aprimoramento das competências dos Técnicos em Educação. A formação continuada é, sem dúvida, um aspecto importante, mas a valorização profissional dos TEs não se limita a isso; exige políticas e ações mais abrangentes por parte do governo municipal como ajustes salariais, progressão na carreira, melhorias nas condições de trabalho, entre outros.

Apesar dos avanços, algumas estratégias cruciais ainda não foram implementadas, como a Meta 17.5, que sugere políticas para a preservação da integridade física, mental e emocional dos educadores. Implementar essa meta significaria criar um ambiente de trabalho mais saudável e menos estressante, proporcionar recursos adequados para o cuidado da saúde e assegurar que os profissionais tenham acesso a suporte e assistência quando necessário.

Neste contexto, destacamos a importância da Conferência Nacional de Educação (CONAE-2024), que nas etapas territoriais e estaduais, debateram, entre os outros, o Eixo V "Valorização de profissionais da educação: garantia do direito à formação inicial e continuada de qualidade, ao piso salarial e à carreira, e às condições para o exercício da profissão e saúde". (BRASIL, 2023). O encontro nacional, marcado para janeiro em Brasília, será uma oportunidade para avaliar as atuais políticas e delinear estratégias para a próxima década. Essa abordagem integrada, alinhando os planos educacionais municipais, estaduais e federais, visa enfrentar desigualdades e garantir direitos educacionais, um passo importante para assegurar o reconhecimento e a valorização dos TEs e demais profissionais.

É essencial enfatizar, também, a importância da Gestão Democrática, conforme estabelecido na Meta 19, que visa garantir as condições necessárias para melhoria na educação. Isso envolve aliar critérios técnicos de mérito e desempenho à opinião da comunidade escolar, obtida por intermédio de consultas públicas, especificamente em escolas públicas. Além disso, prevê o fornecimento de recursos financeiros e apoio técnico por parte do governo federal para facilitar esse processo.

Quadro 17 - Estratégias para a Meta - 19 - PME

Meta 19- Gestão Democrática				
Estratégias em ordem cronológica	Prazo	Status	Previsões Orçamentárias	Executou estratégia?
19.1. Aprovar legislação específica que regulamente a matéria na área de sua abrangência, respeitando-se a legislação nacional, e que considere, conjuntamente, para a nomeação dos dirigentes das unidades escolares, critérios técnicos de mérito e desempenho.	Anual	Em andamento	Não necessita	Não cumprida
19.2. Organizar o organograma da equipe pedagógica na secretaria de educação, para atender às especificidades das modalidades de ensino oferecidos pela rede municipal.	Anual	Não concluída	Necessita	Não cumprida
19.3. Estimular, em toda rede de educação básica, a constituição e o fortalecimento de associações de pais, assegurando-lhes, inclusive, espaços adequados e condições de funcionamento nas escolas e fomentando a sua articulação orgânica com os conselhos escolares, por meio das respectivas representações.	Anual	Não executada	Não necessita	Não cumprida
19.4. Estimular a implantação dos colegiados e conselhos escolares, como instrumentos de participação e fiscalização na gestão escolar e educacional, inclusive por meio de programas de formação de conselheiros, assegurando-se condições de funcionamento.	Anual	Em andamento	Necessita	Cumprida parcialmente
19.5. Estimular a participação e a consulta de profissionais da educação, alunos e seus familiares na formação dos projetos político-pedagógicos, currículos escolares, planos de gestão escolar e regimentos escolares, assegurando a participação dos pais na avaliação da instituição escolar e seus funcionários.	Anual	Em andamento	Necessita	Cumprida
19.6. Favorecer processos de autonomia administrativa e de gestão nos estabelecimentos	Anual	Em andamento	Não necessita	Cumprida

de ensino.				
19.7. Garantir programa de formação continuada para gestores das escolas públicas, em regime de colaboração, para implementação do plano de ação e projeto de gestão.	Anual	Em andamento	Necessita	Não cumprida
19.8. Consolidar comissão de acompanhamento do Plano de Ações Articuladas (PAR), para monitorar e dar visibilidade às ações planejadas para o Município.	Anual	Em andamento	Não necessita	Cumprida
19.9. Implantar o conselho municipal de educação como órgão autônomo constituído de forma paritária, com ampla representação social e com funções deliberativas, normativas e fiscalizadoras.	Anual	Em andamento	Necessita	Não cumprida
19.10. Assegurar a atualização do Regimento Escolar das unidades escolares.	Anual	Em andamento	Não necessita	Cumprida

Fonte: SEMED/Itatiaiuçu–MG (2023).

Segundo o Relatório de Monitoramento de 2022 do PME, apresentado no quadro 17, a maioria das estratégias da meta 19 ainda não foram cumpridas. Quanto à estratégia 19.1, que se refere à aprovação de legislação específica para seleção de Diretores, verificamos que a Lei Ordinária nº 942 de 20 de agosto de 2004 (G10) dispôs “sobre o processo eleitoral para escolha de diretores e vice-diretores nas escolas municipais de Itatiaiuçu” atendendo aos princípios da gestão democrática. A LC nº 47/2007 (G11), contudo, nos seus artigos 67 a 71, retroage e dispõe que os cargos em comissão de Diretores de Escolas e Coordenadores Escolares serão de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal. Ressaltamos que o cargo de Coordenador Escolar refere-se ao de Vice-diretor.

Quanto à estratégia 19.2. “Organizar o organograma da equipe pedagógica na secretaria de educação, para atender às especificidades das modalidades de ensino oferecidos pela rede municipal.”, ressaltamos as garantias legais para o seu cumprimento consoante os incisos V e VI da Constituição Federal de 1988, o inciso I, art. 67 da LDB 9394/96, bem como o art. 12, inciso II, alínea b da LC 47/2007 que se refere às atribuições dos TEs, no âmbito do Sistema de Ensino.

Em se tratando da estratégia 19.9." Implantar o conselho municipal de educação como órgão autônomo constituído de forma paritária, com ampla representação social e com funções deliberativas, normativas e fiscalizadoras”, segundo a Lei

ordinária nº 1453/2023, ele foi criado e os TEs conquistaram uma “cadeira”; no entanto, até o momento não há nenhum parecer do CME, apenas reuniões mensais.

Ao destacarmos a importância da valorização, lotação e definição de cargos, sublinhamos o quão importante é para a eficácia do trabalho que o servidor se sinta reconhecido, ouvido e valorizado. Quando as contribuições de um indivíduo são apreciadas, suas responsabilidades transformam-se de peso em fonte de satisfação. Isso ecoa a visão de Freire (2019) sobre a educação ser um ato de amor e coragem, que não deve se esquivar de debates enriquecedores e da análise crítica da realidade, evitando, assim, tornar-se uma farsa.

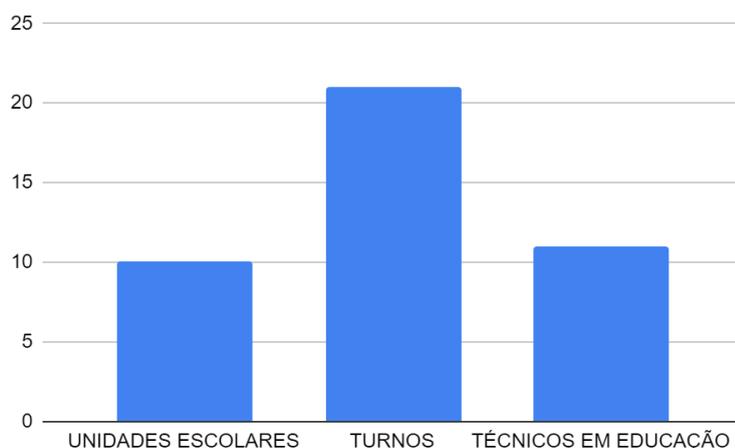
Reconhecemos que a qualidade da Educação Básica, Meta 7 do PME, está intrinsecamente ligada ao papel dos Técnicos em Educação (TEs). Embora a taxa de escolarização entre crianças de 6 a 14 anos tenha atingido 96,7% em 2010, e o IDEB em 2021 para os anos iniciais do ensino fundamental na rede pública tenha sido de 5,9 e de 5,5 para os anos finais, com posições relativas medianas tanto ao nível estadual quanto nacional, há apenas 11 (onze) TEs designados para trabalhar exclusivamente em unidades com educação infantil e nos anos iniciais até o 5º ano.

Figura 19 - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

INDICADOR 7A	Ideb do Ensino Fundamental I (Anos Iniciais)										Prazo:
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Meta prevista	-	5.5	-	5.8	-	6.1	-	6.3	-	-	
Meta executada no período (dado oficial)	-	6.4	-	6.4	-	6.9	-	5.9	-	-	
Meta executada no período (dado extraoficial)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
INDICADOR 7B	Ideb do Ensino Fundamental II (Anos Finais)										Prazo:
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Meta prevista	-	5.2	-	5.4	-	5.7	-	5.9	-	-	
Meta executada no período (dado oficial)	-	5.2	-	4.8	-	5.7	-	5.5	-	-	
Meta executada no período (dado extraoficial)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

Fonte: SEMED/Itatiaiuçu–MG (2023).

Figura 20 - Técnicos em Educação e turnos das Unidades Escolares



Fonte: elaborado pela autora (2023).

A constatação da limitação na distribuição dos Técnicos em Educação (TEs) nas fases mais avançadas da educação básica levanta preocupações significativas. Isso sugere uma análise na distribuição desses profissionais nas fases mais avançadas da educação básica, que pode impactar negativamente o alcance dos objetivos educacionais mais amplos, embora o Decreto nº 4414/2023 considere que haverá um profissional para executar tal função.

Outra que destacamos é a Meta 20, que tem o desafio de atender ao investimento em educação, que prevê destinar 7% do PIB para o setor, lembrando que, em 2023, Itatiaiuçu estava em 4º lugar nacional. Atualmente, o investimento público em educação está muito abaixo dessa meta estabelecida, uma lacuna que se torna ainda mais evidente diante do forte crescimento econômico do município. Essa discrepância aponta para a necessidade de uma revisão estratégica dos investimentos públicos, especialmente se considerarmos o papel crucial da educação no desenvolvimento sustentável e na melhoria da qualidade de vida da população.

Tabela 5 - Indicador 20A - Porcentagem de gasto público em relação ao PIB

FICHA DE MONITORAMENTO DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – PARTE C META 20						
INDICADOR - 20A:	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Gasto público em educação pública de 7,0% do PIB até 2019 e 10% do PIB até 2024.	4,31%	2,40%	1,31%	1,28%	1,35%	1,91%

Fonte: SEMED/Itatiaiuçu–MG (2023).

A prosperidade trazida pela mineração de ferro oferece a Itatiaiuçu uma oportunidade de investir significativamente na educação. Esse investimento não apenas cumpriria a meta estabelecida, mas também garantiria um futuro mais promissor para os cidadãos do município. Ao direcionar mais recursos para o setor educacional, Itatiaiuçu poderia melhorar a infraestrutura das escolas, aumentar o salário e as oportunidades de formação continuada do quadro do magistério, expandir programas de educação infantil e creches, além de, ainda, integrar tecnologias modernas ao processo de aprendizagem. Ademais, a criação de programas educacionais, focados em habilidades do século XXI, como pensamento crítico, inovação e consciência ambiental, poderia preparar os jovens para os desafios e oportunidades futuras, especialmente em um município tão fortemente ligado à indústria extrativa.

Investir em educação é uma forma de garantir que a riqueza gerada pela mineração de ferro beneficie toda a comunidade, criando um ciclo virtuoso de desenvolvimento econômico e social. É fundamental que o município utilize sua posição econômica favorável para promover políticas públicas visando a uma educação de qualidade, que possa sustentar o crescimento do município a longo prazo e melhorar a vida de todos os seus habitantes.

Ao aproximarmos-nos das considerações finais, é necessário refletirmos sobre os *insights* e as descobertas que emergiram ao longo desta pesquisa. A análise das leis municipais, o exame das mudanças nas políticas educacionais e a avaliação das práticas atuais proporcionaram-nos uma visão ampla do *status quo*, dos desafios e das oportunidades enfrentadas por esses profissionais, importantes no sistema educacional.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

*Não há transição que não implica um ponto de partida, um processo e um ponto de chegada. Toda manhã se cria num ontem, através de um hoje. De modo que o nosso futuro baseia-se no passado e se corporifica no presente. (FREIRE, 2020, p.42).*

### **Técnicos em Educação**

Assim como Freire (2020) destaca a importância de compreender o passado e o presente para moldar o futuro, nesta última etapa da minha dissertação, faço um retorno à investigação a que me propus, atravessando os 60 anos da história da Educação Municipal de Itatiaiuçu, desde sua emancipação em 1963. Durante metade desse período como professora e também ocupando um cargo de Técnico em Educação, venho sentindo muitas inquietações em relação à educação municipal. Nestas considerações finais, motivada pela minha dupla experiência nesse contexto educacional, apresento minhas reflexões, inferências e conclusões acerca dos resultados obtidos.

Minha jornada investigativa foi impulsionada, principalmente, pelo meu segundo cargo efetivo, como “Técnico em Educação”, que tem passado por uma constante mudança estrutural em suas atribuições, lotação e valorização. Desde 2018, quando se iniciou o preenchimento das três vagas do edital, houve um deslocamento dos Técnicos em Educação da SEMED para as escolas, apesar da insuficiência numérica de profissionais.

Inspirada pelos trabalhos de renomados autores que exploram a história crítica da Educação Brasileira, tais como Saviani (2019, 2020), Vasconcellos (2019), Libâneo (2010), Rangel (2003), entre outros, aprimorei meu conhecimento, que se mostrou essencial para as inferências realizadas. Esse embasamento teórico foi importante na minha análise detalhada das implicações semânticas e impactos presentes nas legislações municipais.

Minha pesquisa conduziu-me a uma viagem ao passado, começando pela emancipação do município, um evento que coincidiu com a aposentadoria da minha avó, também professora. Durante essa exploração temporal, foquei nas leis relacionadas ao papel da “Supervisão Educacional”. Consciente de que o passado não pode ser alterado, acredito ser importante analisá-lo e aprender com ele, focando nossas críticas nas falhas de implementação e sugerindo estratégias construtivas para as gestões atuais e futuras. Vejo como fundamental sermos participantes ativos na construção da educação que almejamos e merecemos.

Escolhi a análise de conteúdo de Bardin (2020) como meu guia, por me permitir “manipular as mensagens (seu conteúdo e expressão desse conteúdo) para revelar indicadores capazes de guiar minhas inferências”. Inspirei-me ainda em outros exploradores acadêmicos que haviam utilizado essa mesma metodologia, dos quais destaco Oliveira (2019). Minha pesquisa, embora ancorada em documentos e literatura, é também interpretativa e inferencial, pois transcende à mera análise documental.

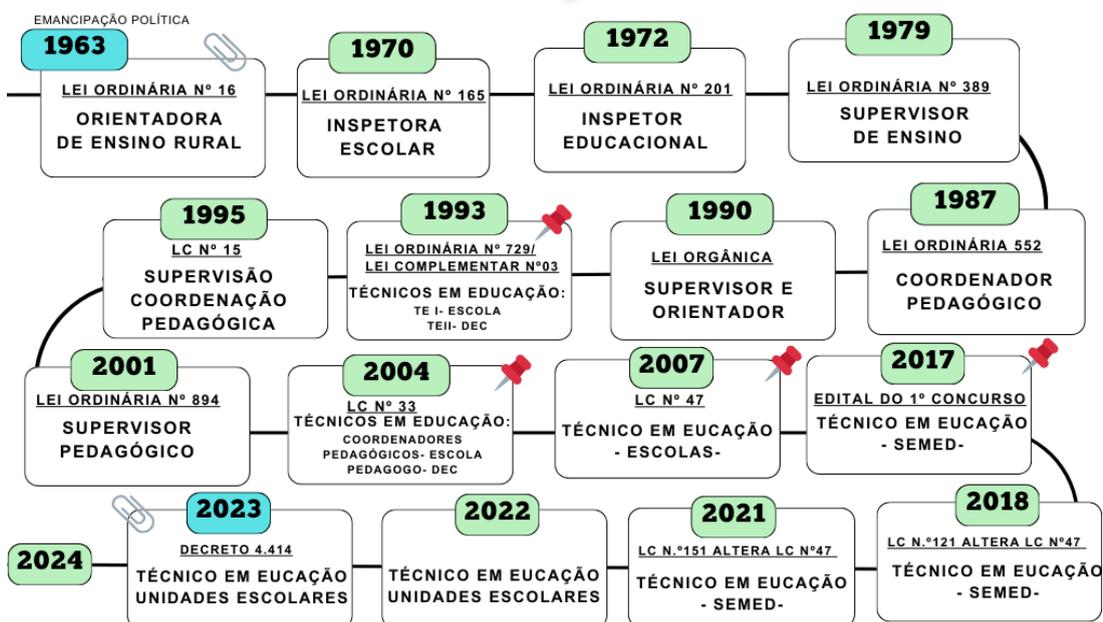
Durante a “fase de pré-análise”, em um processo de “leitura flutuante”, recebi apoio essencial da secretaria da Câmara Municipal. Com grande agilidade e eficiência, Luzia ajudou-me a localizar legislações pertinentes à educação, cobrindo desde a construção de escolas até a contratação e remuneração de professores. Com esse mapa de informações, avancei para a segunda fase: a seleção minuciosa e a “enumeração dos temas”. Nessa “exploração do conteúdo” filtrei as leis, distinguindo entre aquelas de interesse geral para a educação e as que tratavam especificamente de aspectos ligados à função de “Supervisão Educacional”.

Iniciei catalogando as ementas das legislações como temas centrais, e seus artigos e anexos como unidades de registro específicas. No entanto, ao revisar meus objetivos, percebi que os “temas” já estavam claramente definidos: critérios de seleção, funções específicas, políticas públicas de valorização profissional, as leis municipais de Itatiaiuçu, a função do Técnico em Educação, as diversas nomenclaturas utilizadas e a lotação de cargos. Com essa clareza, retornei às legislações em busca desses elementos, compilando, assim, minha segunda lista de temas. Com esse processo de mapeamento, identifiquei pontos de interesse

específicos, no qual cada elemento contribuiu para a construção de uma visão abrangente e integral do escopo de minha pesquisa.

Com as legislações pertinentes em mãos, embarquei em uma leitura detalhada, partindo das primeiras leis, de 1963. Minha jornada começou com a figura da "Orientadora de Ensino Rural" e, a partir daí, segui minha viagem no tempo, explorando as diversas nomenclaturas e analisando cada uma dentro de seu contexto político específico. Encontrei "Inspetora Escolar" em 1970, "Inspetor Educacional" em 1972, "Supervisor de Ensino" em 1979, "Coordenador Pedagógico" em 1987, "Técnico em Educação: Supervisor Escolar e Coordenador Pedagógico" em 1993, "Supervisor Pedagógico" em 2001, e "Técnico em Educação: Pedagogo e Coordenador Pedagógico" em 2004. Finalmente, cheguei ao cargo efetivo de "Técnico em Educação", em 2023. Essa viagem através das legislações foi uma experiência valiosa, pois pude conhecer um pouco mais da história educacional, da transição dos cargos e das funções neste espaço de tempo.

Figura 21 - Linha do Tempo - Nomenclaturas Municipais



Fonte: elaborado pela autora (2023).

No decorrer desse percurso, testemunhei a diversidade nos modelos de gestão conforme descrito por Bergue (2012). Observei que as administrações municipais frequentemente alternam entre patrimonialismo e burocratismo. Em minhas

anotações, registrei não só os pormenores administrativos por onde "viajei", mas também os pensamentos e reflexões suscitados por essas observações. Assim, minha jornada foi caracterizada por uma série de escolhas estratégicas, desvios inesperados e paradas reflexivas, todos cuidadosamente documentados em meu diário de bordo, que se tornou um mapa rico dessa exploração.

Após a meticulosa leitura e análise de todos os documentos e registros, constatei que as leis do Estatuto, do Plano de Carreira e do PME continham a maioria dos "temas" essenciais para minha pesquisa. Essa descoberta me levou a revisar e meu "guia de viagem", expandindo-o com mais temas que eu "enumerei e categorizei". Assim, meu mapa de pesquisa tornou-se mais abrangente e alinhado com os objetivos da minha investigação.

Com as "categorias" bem definidas, retomei a busca por cada tema e suas respectivas unidades de registro para realizar a "análise dos conteúdos". A partir daí, iniciei minhas "inferências", buscando responder aos questionamentos que havia formulado inicialmente: quais são as políticas públicas de valorização desse profissional? Quais são suas funções e atribuições? A nomenclatura descaracteriza ou ressignifica essa função?

De volta ao presente, apresento minhas considerações, nas quais busco responder às perguntas iniciais e cumprir os objetivos traçados, além de verificar as hipóteses formuladas. Essa fase representa o ponto culminante da minha pesquisa, em que todas as descobertas e *insights* convergem para formar um entendimento mais claro e conclusivo. Além disso, com base nessas descobertas, apresento propostas que possam orientar os próximos passos da contínua jornada de descobertas no campo da Educação Municipal.

Considero que as respostas às perguntas propostas estão intrinsecamente conectadas, refletindo uma interdependência que emerge da dualidade das Leis dos Estatutos Vigentes. Assim, optei por apresentar minhas conclusões de maneira conjunta, para evitar repetições e destacar como esses aspectos se entrelaçam e se influenciam mutuamente. Acredito que essa abordagem permitirá uma compreensão mais holística e integrada das questões investigadas, enfatizando como cada

elemento da pesquisa se relaciona com o outro dentro do complexo panorama das políticas públicas e práticas educacionais.

Na análise da trajetória da educação em Itatiaiuçu, considerei que a democratização no setor começou com a gestão G8, marcada pela Lei Complementar nº 03/93, que estabeleceu o primeiro Estatuto do Magistério. Posteriormente, sob a gestão G10, em 2004, seguindo as diretrizes da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) 9394/96, foi implementada a LC nº 33/2004, introduzindo um novo Estatuto com Plano de Carreira e políticas de valorização para profissionais da educação. Essa gestão também instituiu a eleição de diretores e vice-diretores escolares. Complementarmente, a LC nº 35/2004 fez alterações na LC nº 33/2004, renomeando servidores e introduzindo as figuras distintas dos Técnicos em Educação: “Pedagogo” na SEMED e “Coordenador Pedagógico” nas escolas. O estatuto assegurou que essas funções comissionadas na área técnica só poderiam ser exercidas por professores efetivos e qualificados, no entanto isso não foi implementado nas gestões subsequentes.

Durante a gestão G11, em 2007, constatei um retrocesso na democratização da gestão educacional com a LC nº 47/2007, que retomou a prática de nomeações diretas de diretores escolares pelo Chefe do Poder Municipal. Além disso, o Plano de Carreira não foi integralmente executado. Na gestão G13-G14, em 2017, algumas disposições legais anteriores foram revogadas, mas houve a realização do primeiro concurso público para Técnicos em Educação, embora limitado a três vagas. Também foram implementados o PME e a primeira Comissão para seu Monitoramento.

Na avaliação da gestão atual, G15, observo progressos significativos, particularmente no que se refere à manutenção de licenças remuneradas como promoção de incentivos para a qualificação profissional, bem como na renovação da comissão de Monitoramento e a criação do Conselho Municipal de Educação entre outros. Considero pertinente enfatizar que, tanto as comissões quanto os Conselhos, quando operam de forma efetiva e imparcial, desempenham um papel de suporte à implementação e à condução de políticas públicas, refletindo os interesses e necessidades de toda a comunidade educacional.

Embora a gestão atual, G15, tenha realizado avanços notáveis, ainda existem desafios significativos a serem superados. Uma das principais questões é a valorização dos Técnicos em Educação (TEs), que deve começar pelo reconhecimento de sua correta “lotação”, tanto na SEMED, quanto nas unidades escolares, conforme delineado pelo concurso público e pela Meta 19 (estratégia 19.2). Ao negligenciar a implementação das estratégias 17.6 e 18.1, a administração perdeu a chance de reforçar o sistema educacional por meio da nomeação de mais Técnicos em Educação (TEs) por concursos públicos. Essa ação seria fundamental para garantir que, até o término do plano, todos os profissionais, docentes ou não, estivessem ocupando cargos efetivos, além de suprir parte da demanda de profissionais. A falha em concretizar essas estratégias não apenas impede a realização completa dos objetivos delineados no plano, mas também cria barreiras para o desenvolvimento de uma política educacional mais forte e justa.

Esse descuido tem um impacto negativo direto no reconhecimento e na valorização dos TEs dentro do sistema educacional. A não efetivação dessas medidas essenciais limita as oportunidades de progresso na carreira desses profissionais e restringe a possibilidade de atrair e reter talentos qualificados na área da educação. Além disso, a falta de profissionais efetivos pode comprometer a qualidade do ensino e a estabilidade do corpo docente e técnico, aspectos que considero essenciais para a melhoria contínua deste sistema.

Sei que, em outras redes municipais de ensino, como em Belo Horizonte, segundo Barreira (2006), Araújo (2007) e Reis (2019), as coordenações estão sendo exercidas por professores efetivos, similar ao que ocorreu em Itatiaiuçu nas gestões G8 e G10. No entanto, diferentemente de Belo Horizonte, como já mencionado, foi realizado um concurso público para essa categoria. Considero isso um descrédito aos Técnicos em Educação (TEs), que, tal como os professores, merecem ocupar os cargos para os quais são qualificados. Insisto na importância de rever essa situação de lotação garantida por concurso público, não apenas como uma formalidade de integrar esses profissionais ao quadro efetivo do magistério municipal, mas para que possam ser respeitados e valorizados.

Em sua obra "Pedagogia e pedagogos, para quê?", Libâneo (2010) discute a especificidade dos estudos pedagógicos e a formação do pedagogo como especialista, um profissional capaz de refletir teórica e praticamente sobre educação e ensino, atuando tanto em âmbitos escolares quanto extraescolares. Ele enfatiza a importância de atividades não diretamente docentes, como a administração e coordenação pedagógica, orientação educacional, planejamento e formulação de políticas educacionais, pesquisa, avaliação educacional, animação cultural e formação continuada de profissionais.

Essa perspectiva reforça minhas considerações sobre a situação dos Técnicos em Educação: "Técnicos em Educação e concurso, para quê?" Se esses profissionais não assumem as posições para as quais foram selecionados em concursos públicos, sendo "substituídos" por professores em funções de coordenação pedagógica e apoio pedagógico. Nesse contexto, meu questionamento não é uma oposição aos Coordenadores Pedagógicos qualificados para tais funções, nem muito menos aos professores de apoio pedagógico, mas sim uma crítica à incoerência de realizar concursos sem efetivar a nomeação. Essa discrepância aponta para uma desvalorização e falta de reconhecimento da formação e competência desses profissionais, evidenciando a necessidade de uma reavaliação criteriosa dessa prática.

Nesse sentido, vejo a necessidade de ter equipes pedagógicas tanto na SEMED como em todas as Unidades Escolares. Equipes estas formadas pela categoria Técnicos em Educação: "Técnico/ Coordenador Pedagógico", "Técnico/ Orientador Pedagógico", professor de apoio pedagógico e professor auxiliar de biblioteca, todos colaborando com o processo educativo. Assim como Vasconcellos (2019, p.101), destaco a importância de as escolas contarem com um quadro adequado de pessoal para enfrentar a complexidade crescente dos desafios da sala de aula. Não se trata simplesmente de aumentar o número de profissionais na escola, mas sim de garantir a presença de elementos essenciais na equipe pedagógica, incluindo direção, supervisão/coordenação pedagógica e orientação educacional. A presença desses especialistas tem um impacto coletivo que ultrapassa o trabalho individual de cada professor e contribui para o Projeto Político Pedagógico das Unidades Escolares.

Creio que parte dessa desvalorização, também, possa vir das nomenclaturas dos cargos de TE que impactaram significativamente a identidade e percepção das funções desses profissionais. A dualidade dos Estatutos e Plano de Carreiras, LC nº 33/2004 e a LC nº47/2007, resulta em ambiguidades nas atribuições específicas, na lotação de cargos e na promoção da Carreira. Constatei que em leis Federais e Estaduais há papéis distintos de funções personalizadas aos cargos de Supervisor/ Coordenador, Orientador e Administrador. Uma abordagem que deva ser distinta, porém integrada, para assegurar que todas as necessidades educacionais, administrativas e de desenvolvimento dos alunos sejam atendidas. Com isso, promover-se-á uma gestão escolar inclusiva, eficiente e alinhada com os princípios de democracia e participação ativa de todos os envolvidos no processo educativo.

Argumento, ainda, que a nomenclatura "Técnico em Educação" não descaracteriza necessariamente a função, mas pode ressignificá-la. Essa terminologia traz consigo uma conotação de especialização e expertise técnica, reconhecendo a importância e a complexidade do trabalho desses profissionais no ambiente educacional. Porém, deve-se considerá-la como uma categoria com cargos distintos, como o de Coordenador Pedagógico e de Orientador, como proposto nas leis vigentes. Como descrito por Rangel (2003) e citado por Santos (2012), a ressignificação ocorre enquanto se reconhece a amplitude e profundidade de suas responsabilidades e contribuições, alinhando-se com as demandas contemporâneas de uma Educação que é cada vez mais complexa e desafiadora.

A compreensão e a valorização adequadas dessa categoria são essenciais para reconhecer a especialização e a importância dos Técnicos em Educação no contexto educacional. Cada função dentro da categoria TE carrega consigo um conjunto específico de habilidades, conhecimentos e competências essenciais para o bom funcionamento e a eficácia do sistema educativo.

Concordo com Grinspun (2008) quando ela enfatiza que os orientadores e supervisores educacionais não estão na escola para fragmentar o trabalho, mas sim para colaborar na compreensão e dinamização do ambiente escolar e para criar condições que promovam a formação integral do aluno como ser humano. Essa

abordagem colaborativa e integradora entre especialistas e professores é vista como benéfica para toda a comunidade escolar.

Acredito que essa compreensão das funções e competências dos Técnicos em Educação é frequentemente limitada, por estar parcialmente atribuída ao estigma relacionado à origem industrial da supervisão na educação. Esse legado ainda é visível na configuração física das salas de aula, na organização curricular, na mudança de horários com uma sirene, refletindo práticas industriais. Porém, as críticas ficam apenas na diferenciação de funções dos “Técnicos em Educação”, por serem consideradas de caráter excessivamente tecnicista. É necessário reconhecer que essa divisão técnica abrange diversos profissionais, incluindo os professores especialistas que se concentram exclusivamente em suas áreas de conhecimento. Importante frisar que os Técnicos em Educação não devem ser os únicos culpados pelas falhas desse sistema.

Essa herança histórica influencia a percepção sobre o papel dos TEs. Eles são muitas vezes subvalorizados, sobrecarregados com tarefas administrativas e não recebem o devido reconhecimento por seu papel fundamental como articuladores na educação. Em minha pesquisa, percebi que no contexto histórico educacional brasileiro, a “Supervisão Educacional” acabou sendo, injustamente, apontada como principal responsável pelo fracasso escolar, sob a alegação de não colaborar efetivamente com os docentes para mitigar ou resolver os problemas identificados no processo de ensino-aprendizagem.

Além disso, as mudanças nas legislações afetaram a formação desses profissionais, como a determinada pela Resolução CNE/CP nº 01/2006, colocando a docência como o ponto central da formação pedagógica. Isso abriu caminho para que profissionais com outras licenciaturas pudessem, por meio de pós-graduação, atuar na coordenação pedagógica. Contudo, essa abordagem tem sido questionada. Tanto Grinspun (2008) quanto Libâneo (2010), entre outros pesquisadores, defendem a importância dos especialistas em educação, destacando a necessidade de preservar o conhecimento específico desses profissionais.

Concordo com Libâneo e outros autores quando reforçam a visão de que a pedagogia é uma ciência da educação e que, portanto, são necessários especialistas nestas ciências para compreender as raízes da educação. Acredito que a formação do professor, assim como a de outros especialistas, deve ocorrer em faculdades específicas para haver formação adequada, tanto para o professor quanto para o Coordenador Pedagógico.

No contexto municipal, entretanto, considero a necessidade de que haja distinção da categoria "Técnico em Educação" de um cargo/função. A palavra "técnico", quando referida como uma categoria, sugere especialistas em determinada área, similar aos Técnicos da Saúde, como enfermeiros e médicos. Essa designação indica o nível de especialização e o conhecimento na respectiva área. Contudo, ao considerar o "Técnico em Educação" um cargo, arriscamos restringi-lo a um nível técnico, tal como ocorre com os profissionais de "nível médio", por exemplo, Técnico em Enfermagem, Técnico em Contabilidade, Técnico de Educação, na rede estadual. Isso pode causar um entendimento limitado do verdadeiro escopo da função, de sua identidade, inclusive para sua Carreira.

Diante da complexidade e das nuances que envolvem as atribuições dos Técnicos em Educação e a composição da equipe pedagógica, ressalto a importância de estabelecer um grupo de estudos focado na discussão e na proposição de políticas públicas relevantes para essas áreas. Acredito que a formação contínua, como pontua Grinspun (2008, p.157), não é somente uma exigência legal, mas uma condição essencial para estarmos adequadamente preparados para exercer nossas atribuições de maneira eficaz, em consonância com o contexto histórico-social em que vivemos e com as conquistas já alcançadas na educação.

Para responder uma das questões iniciais de maneira mais efetiva, e não apenas por inferência, é importante que todos - gestores e profissionais da educação - compreendam a estrutura que define as atribuições dentro do sistema educacional. Essa compreensão começa com a categoria - TE, seguida por seus cargos, suas funções e suas atribuições específicas. Nessa linha de raciocínio, podemos recorrer à metodologia de análise de Bardin (2020) para delinear novas pesquisas. Nesse sentido, imagino que esse grupo de estudos proposto terá um papel fundamental na

promoção e na implementação de mudanças significativas, nas políticas e práticas educacionais.

A urgência por transformações e melhorias no sistema educacional se destaca ainda mais à luz da análise de conteúdo legislativo. Concluo que a busca por reconhecimento dos Técnicos em Educação é justa, assim como o anseio das famílias por uma educação de excelência. Paralelamente, as expectativas dos gestores em elevar os índices do IDEB e as solicitações de alunos, professores e diretores por um ambiente escolar mais enriquecedor e melhores condições de trabalho são válidas. Contudo, considero que o erro fundamental está na inércia de aguardar mudanças externas. Como Moran (2019) aponta, mudar é um processo complexo que requer diversos fatores. A responsabilidade pelas nossas falhas não deve ser transferida para outros. Uma gestão escolar que harmonize aspectos humanos e tecnológicos é essencial para o progresso. Entretanto, é igualmente importante que todos os envolvidos no processo educativo se engajem ativamente nessa transformação.

Percebo um paradoxo nos Projetos Políticos Pedagógicos (PPP), que visam desenvolver "cidadãos críticos, participativos e reflexivos". Curiosamente, ao nos tornarmos profissionais, vemo-nos desestimulados a aplicar essas mesmas qualidades críticas e participativas. Em um cenário de gestão patrimonialista e burocrática, no qual buscamos melhorias, é comum que vozes críticas sejam reprimidas. Contraditoriamente, uma gestão genuinamente democrática deve não só ouvir, mas também valorizar e integrar essas perspectivas divergentes, entendendo que são essenciais para um processo contínuo e enriquecedor.

Anseio por que outras políticas públicas se desenvolvam nos próximos anos, como a iminente revisão do Plano de Carreira e do Estatuto, com a manutenção da Categoria, especificando as funções e lotação segundo as leis complementares. Minha expectativa sustenta-se na publicação da Lei nº 14.817, de 16 de janeiro de 2024, que "estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública."(Anexo C). É importante esclarecer que, embora minha análise das legislações tenha sido realizada com minúcia, as conclusões a que cheguei, basearam-se em inferências e vivências. Essa metodologia me permitiu

explorar as implicações e os significados subjacentes às legislações, fornecendo *insights* sobre o contexto e as realidades da Educação Municipal. Nesse sentido, almejo ter proporcionado um entendimento mais profundo das legislações e seu impacto prático no âmbito dos Técnicos em Educação, assim como espero ter suscitado um interesse renovado sobre a história da educação local.

Assim como Freire (2021), enfatizo que é fundamental “engajar-se em um processo mútuo de conscientização”, tanto pessoal quanto coletiva, especialmente no contexto da educação. Esse papel de agente transformador, que busca não apenas educar, mas também aprender e evoluir com os outros, é essencial no trabalho que realizamos. Ao analisar e interpretar as legislações, busquei não somente compreender e esclarecer as normativas, mas também promover um diálogo reflexivo que permitisse aos envolvidos - gestores, educadores e técnicos - uma maior consciência de suas funções e do ambiente educacional em que atuam. Dessa forma, espero ter contribuído para um ambiente de maior compreensão e engajamento ativo, alinhado com a ideia de Freire de que a verdadeira mudança ocorre quando aprendemos e nos transformamos juntos, em um esforço coletivo por melhorias significativas no campo da educação.

Com esse ímpeto de mudança coletiva e aprendizado compartilhado, faço um chamado aos colegas Técnicos em Educação e aos membros da Secretaria Municipal de Educação (SEMED) para que, unidos, possamos dar um novo significado e expandir a função da "Supervisão Educacional". Esse desafio abrange não apenas uma redefinição teórica, mas também a valorização prática da formação e do trabalho desses profissionais. “O esforço de conscientizar os indivíduos com os quais trabalhamos, ao mesmo tempo, em que nos conscientizamos, é o verdadeiro papel do agente social comprometido com a mudança” (Freire,2020,p.81). Ao sincronizarmos nossas forças e visões, podemos realmente contribuir para a evolução e melhoria da educação no nosso ambiente, reiterando nosso empenho na transformação e crescimento do setor educacional.

Essa colaboração se torna ainda mais crucial ao enfrentarmos uma questão particular: a presença de um capítulo na Lei Complementar 47/2007 dedicado especificamente a essa categoria. No entanto percebi uma certa limitação em seu

conteúdo, que atribuo a uma compreensão insuficiente dos elementos que deveriam ser enfatizados. Assim, ao colaborarmos, temos a oportunidade de preencher essas lacunas e promover o avanço dos “Técnicos em Educação”, aprofundando o entendimento e a aplicação prática de suas responsabilidades e direitos.

Figura 22 - Capítulo específico aos Técnicos em Educação

**CAPÍTULO XVII**  
**DOS TÉCNICOS EM EDUCAÇÃO**

Art. 81 – As atividades dos Técnicos em Educação, serão desenvolvidas por séries, área curricular, área geográfica e outras, de acordo com a necessidade de serviço e serão exercidas pelos servidores pertencentes ao Quadro do Magistério Municipal.

Fonte: Itatiaiuçu (2007).

Proponho, assim, reescrever nossa história na Educação Municipal, adotando um letramento de reexistência que, segundo Souza (2011, p.37), é a afirmação das identidades como prática de reexistência, que desafia os preconceitos e discriminações, contribuindo para o “reconhecimento de si” e a construção de uma nova narrativa.

Nesse contexto, planejo dar continuidade a esta pesquisa por meio de um grupo de estudos com Técnicos em Educação, para promover uma formação continuada para que, juntos, possamos responder: quem é esse profissional? Ou quem são esses profissionais? Esse esforço se alinha às políticas públicas e à gestão democrática, reforçando a importância da inclusão e do desenvolvimento profissional contínuo, fundamentais para uma educação mais equitativa e representativa.

Quando o homem compreende sua realidade, pode levantar hipóteses sobre o desafio dessa realidade e procurar soluções. Assim, pode transformá-la e com seu trabalho pode criar um mundo próprio: seu eu e suas circunstâncias”. (FREIRE, 1983, p. 30).

## REFERÊNCIAS

- AGUIAR, Márcia Ângela da Silva. A formação dos profissionais da educação Básica no curso de Pedagogia. In: FERREIRA, Naura Syria Carapeto; AGUIAR, Márcia Ângela da Silva (org). **Para onde vão a Orientação e a Supervisão Educacional?** 2 ed., Campinas, Papirus, 2003.
- ALMEIDA, Ana Luiza Melo de. **O Pedagogo Especialista em Educação Origem e extinção na Política Educacional Brasileira**. 2009. 163 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2009.
- ALMEIDA, Claudia Mara de; SOARES, Kátia Cristina Dambiski. **Pedagogo escolar: as funções supervisora e orientadora**. Curitiba: InterSaberes, 2012.
- ANFOPE. **A história da ANFOPE e suas lutas**. 2014, Disponível em: <https://blogdaanfope.wordpress.com/about/>. Acesso em: 15 out. 2023.
- ARAÚJO, Sâmara Carla Lopes Guerra de. **Ser professor coordenador pedagógico: sobre o trabalho docente e sua autonomia**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.
- ABREU, Joísa Assumpção Fontoura de; SOUZA, Wyller Vicente de Mello. **Gestão Pedagógica: caminhos para uma nova prática escolar**. Belo Horizonte: Vereda Editora, 2015.
- BARREIRA, Karla Vignoli Viégas. **Prática em extinção ou em processo de renovação? Um estudo sobre a Supervisão Educacional**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.
- BANDLER, Paula Cristina Castro Pinheiro. **A dimensão formativa como mobilizadora da ação supervisora**. 2022. Dissertação (Mestrado em Educação: Formação de Formadores) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Formação de Formadores da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2021.
- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2020.
- BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e Tecnologias para análise e transformação organizacional**. Caxias do Sul: EDUCS, 2011.
- BRASIL. **Decreto- Lei nº 1.190**, de 04 de abril de 1939. Dá organização à Faculdade Nacional de Filosofia.
- BRASIL. **Decreto- Lei nº 4.244**, de 9 de abril de 1942. Lei orgânica do ensino secundário.

BRASIL. **Lei nº 4.024** . Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional, de 20 de dezembro de 1961.

BRASIL. **Lei nº 5.540**. Lei da Reforma Universitária, de 28 de novembro de 1968.

BRASIL. **Lei nº 5.692/71**. Fixa as diretrizes e bases para o ensino do 1º e 2º Graus, e dá outras providências, de 11 de agosto de 1971.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: [[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)]. Acesso em: (31 de julho de 2023).

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. 1996. Disponível em [http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394\\_ldbn1.pdf](http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf) , acesso em 27/02/2023.

BRASIL. **Resolução nº1/2006**, de 15 de maio de 2006. Institui Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Pedagogia, licenciatura.

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.

BRASIL. **Lei n.º 14.817**. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública, de 16 de janeiro de 2024. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.817-de-16-de-janeiro-de-2024-538073555> , acesso em 17/01/2024.

CARVALHO, Edineide Paslandim Neto de; et al. A relevância e os cenários da supervisão pedagógica frente ao ensino híbrido no contexto pandêmico da COVID-19 no Tocantins. **Ciências da Educação**, vol. 10 nº 12 . Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/21055>. Acesso em: 18 dez. 2022.

CARVALHO, David de. **História de Itatiaiuçu**. Itauína: Vile-Editora e Escritório de Cultura, 2001.

CURY, Daniel Gonçalves. **A (in)visibilidade do Técnico em Assuntos Educacionais**: percalços e possibilidades de atuação na Universidade Federal de Uberlândia. 2019. 487 f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de Uberlândia, Uberlândia, 2019. DOI <http://dx.doi.org/10.14393/ufu.te.2019.2429>.

DOURADO, Luiz Fernandes. A gestão democrática e a construção de processos coletivos de participação e decisão da escola. In: FERREIRA, Naura Syria Carapeto;AGUIAR, Márcia Ângela da Silva (org). **Para onde vão a Orientação e a Supervisão Educacional?** 2 ed., Campinas, Papirus, 2003.

FERNANDES, Maria José da Silva. **Problematizando o trabalho do professor coordenador pedagógico nas escolas públicas estaduais paulistas**. 2004. 113 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras, 2004.

FERRAZ, R. de C. S. N.; FERREIRA, L. G.; FERRAZ, R. D. O Coordenador Pedagógico e a Organização do Trabalho Escolar no Contexto da Pandemia. **Revista Cocar**. v. 8 n. 61 (2021): Educação em tempos de pandemia e outros cenários de crise.p.318-336.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto (org.). **Supervisão Educacional para uma escola de qualidade: da formação à ação**. 4 ed. São Paulo, Cortez, 2003.

FERREIRA, Naura Syria Carapeto;AGUIAR, Márcia Ângela da Silva (org.). **Para onde vão a Orientação e a Supervisão Educacional?** 2 ed., Campinas, Papirus, 2003.

FONSECA, Renata Gadoni Porto. **A construção da autonomia no processo de aprendizagem em educação a distância**. Dissertação( Mestrado em Educação Tecnológica)- CEFET- MG, BH,2022.

FRANCO, Maria Amélia Santoro. Coordenação Pedagógica: uma práxis em busca de sua identidade. **Revista Múltiplas Leituras**. V. 1, n. 1, p. 117-131, jan./jun. 2008 Disponível em:  
<https://www.metodista.br/revistas/revistas-metodista/index.php/ML/article/download/1176/118> Acesso em: 14 dez. 2022.

FRANCO, Maria Amélia Santoro. Por uma didática decolonial: epistemologia e contradições. **Educação e Pesquisa**, [S. l.], v. 48, n. contínuo, p. e240473, 2022. DOI: 10.1590/S1678-4634202248240473. Disponível em:  
<https://www.revistas.usp.br/ep/article/view/195964>. Acesso em: 15 out. 2022.

FREIRE, Paulo. **Educação e mudança**. 42.ed. Rio de Janeiro/ São Paulo. Paz e Terra, 2020.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

FREIRE, Paulo, SHOR, Ira. **Medo e ousadia**: o cotidiano do professor.14.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do oprimido**. 77.ed. Rio de Janeiro/ São Paulo. Paz e Terra, 2021.

GARCIA, Daisy Freire. A construção da ação supervisora em Minas Gerais. **Educ. Rev. Belo Horizonte** , n. 09, p. 43, jul. 1989. Disponível em  
<[http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-46981989000100014&lng=pt&nrm=iso](http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-46981989000100014&lng=pt&nrm=iso)>. Acessos em 18 fev. 2023.

GUIMARÃES, Tânia Maria de Sousa. **Itatiaiuçu- Memórias de uma cidade e de seu povo**. Itatiaiuçu: Ramos, 2020.

GRINSPUN, Mírian Paura S. Zippin(org.). **Supervisão e Orientação Educacional: Perspectivas de integração na escola**. São Paulo: Cortez, 2008.

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estimativa da população.**

2020. Disponível em:

<<https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=itatiaiu%C3%A7u>>. Acesso em: 10 out. 2023.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 02**, de 07 de outubro de 1963. Cria cargos de professoras.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 16**, de 28 de novembro de 1963. Cria cargos.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 131**, de 01 de abril de 1969. Dispõe sobre a organização Administrativa do Município, institui Unidades Orçamentárias e Contém outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 165**, de 5 de novembro de 1970. Reestrutura o Quadro de Funcionários do Município, reajusta-lhes os respectivos vencimentos anuais e contém outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 214**, de 09 de abril de 1973. Contém o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Itatiaiuçu.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 01**, março de 1990. Promulga a Lei Orgânica Municipal.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 729**, de 30 de novembro de 1993. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério Municipal.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 33**, de 05 de abril de 2004. Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos Servidores da área de Educação do Município de Itatiaiuçu.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 34**, de 20 de dezembro de 2004. Altera redação de dispositivo que menciona da Lei Complementar nº33, de 5 de abril de 2004 (Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos Servidores da área de Educação do Município de Itatiaiuçu).

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 35**, de 20 de dezembro de 2004. Altera redação de dispositivo que menciona da Lei Complementar nº33, de 5 de abril de 2004 (Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos Servidores da área de Educação do Município de Itatiaiuçu).

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 43**, de 20 de dezembro de 2007. Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 44**, de 20 de dezembro de 2007. Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Itatiaiuçu.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 47**, de 20 de dezembro de 2007. Dispõe sobre o Estado e Quadro do Magistério Municipal de Itatiaiuçu e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 1301/2016**, de 20 de dezembro de 2007. Aprova o Plano Municipal de Educação e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 07**, de 15 de junho de 2016. Emenda à Lei Orgânica. Dá nova redação à Lei Orgânica do Município de Itatiaiuçu, Estado de Minas Gerais, promulgada em 30 de março de 1990.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Edital do Concurso Público nº. 01/2017**, 25 de julho de 2017.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 89**, de 30 de dezembro de 2017. Institui a Gratificação de Incentivo à Docência- GID pelo exercício e função de efetiva regência de classe, no âmbito do magistério municipal e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 147**, de 10 de fevereiro de 2021. Altera a redação do parágrafo único do art. 1º da Lei complementar nº 120 de 10 de maio de 2018 e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 1.412**, de 26 de maio de 2021. Institui o programa "Direito na escola", a ser oferecido preferencialmente, em parceria com a 34ª subseção da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Minas Gerais- OAB Itaúna, junto às escolas municipais tendo como tema a serem abordados Noções de Direito, Cidadania e Empreendedorismo no âmbito do Município de Itatiaiuçu.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 1.413**, de 26 de maio de 2021. Dispõe sobre publicação eletrônica de lista de espera para vagas nas creches e escolas da rede pública de educação infantil no âmbito do Município de Itatiaiuçu e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 1.416**, de 02 de julho de 2021. Dispõe sobre a doação e comodato de aparelhos do tipo tablets compatíveis com rede *wifi* e entrada de chip (SIM CARD) a estudantes, monitores, professores e Técnicos da rede pública municipal e estadual da educação infantil (1º período) e dos anos do ensino fundamental e médio.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Decreto nº 4167**, 13 de setembro de 2021. Autoriza a retomada das aulas presenciais nos estabelecimentos de ensino público e privado e retorno do transporte escolar, sob as condições que especifica e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 151**, de 02 de dezembro de 2021. Altera o anexo IV da Lei complementar nº 47 de 20 de dezembro de 2007.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 154**, de 10 de dezembro de 2021. Dispõe sobre a concessão de auxílio-alimentação aos agentes públicos municipais ativos do poder executivo e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei nº 1.453/2022**, de 17 de outubro de 2022. Institui o Conselho Municipal de Educação no Município de Itatiaiuçu–MG e dá providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Lei Complementar nº 173**, de 30 de março de 2023. Revoga os incisos VI e VII, do art. 4º da Lei Complementar nº 154 de 10 de dezembro de 2021.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Portaria nº 4720**, de 17 de novembro de 2023. Designa membros titulares e suplentes do CME.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Decreto nº 4406**, de 04 de dezembro de 2023. Dispõe sobre a Comissão e Critérios para o processo de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério Público da rede Municipal de ensino e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Portaria nº 4729**, de 06 de dezembro de 2023. Equipe Técnica de Monitoramento do PME revoga Portaria nº 4.503/21

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Portaria nº 4951**, de 11 de dezembro de 2023. Institui e nomeia a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dos Técnicos em Educação e dá outras providências.

ITATIAIUÇU. Prefeitura Municipal. **Decreto nº 4.414**, de 18 de dezembro de 2023. Estabelece Normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Públicas Municipais de Itatiaiuçu.

LIBÂNEO, José Carlos. **Pedagogia e pedagogos para quê?** 12.ed. São Paulo: Cortez, 2010.

LIBÂNEO, José Carlos. Pedagogia e pedagogos: inquietações e buscas. In: **Educar**, Curitiba, n. 17, p. 153-176. 2001. Editora da UFPR.

LINKOWSKI, Juliete Alves dos Santos. **A ATUAÇÃO DO TÉCNICO EM ASSUNTOS EDUCACIONAIS E A PROXIMIDADE COM A FUNÇÃO DO PEDAGOGO:** Possibilidades de uma integração. Dissertação (Curso de Pós-Graduação *stricto sensu* Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional) – Instituto Federal de Santa Catarina, Florianópolis–SC, 2019.

LÜCK, H. **Ação Integrada:** Administração, Supervisão e Orientação. 29.ed. Petrópolis: Vozes, 2013.

MARQUES, Gabriel. **Qual a diferença entre lei ordinária e lei complementar?** 2012. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/qual-a-diferenca-entre-lei-ordinaria-e-lei-complementar/111572050>> Acesso em: 24 out. 2023.

MATTAR, João; RAMOS, Daniela Karine. **Metodologia da pesquisa em educação: abordagens qualitativas, quantitativas e mistas**. SP: Almedina Brasil, 2021.

MATOS, Osmeire Pinheiro de. **Supervisão Educacional: uma reflexão sobre o seu papel na escola de hoje**. Curitiba: Appris Editora, 2018.

MEMORIAL PAULO FREIRE. **O educador da liberdade**. mp4.1988. Disponível em: <https://acervo.paulofreire.org/items/f69fc486-58d7-4903-a3ab-ff774d934eb0>. Acesso em: 03 mar. 2023

MINAS GERAIS. **Currículo Referência de Minas Gerais**. Belo Horizonte, Minas Gerais, 2018. Disponível em: <https://curriculoreferencia.educacao.mg.gov.br/>. Acesso em: 3 de maio. 2023.

MINAS GERAIS. **Constituição (1989)**. Da supervisão e orientação educacional nas escolas públicas, Art. 198. Inciso XV. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/legislacao-mineira/texto/CON/1989/1989/?cons=1>. Acesso em: 3 de maio. 2023.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.293**, de 05 de 08 agosto de 2004. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado.

MORAN, J.; MASETTO, M. T.; BEHRENS, M.A. **Novas tecnologias e mediação pedagógica**. Campinas,SP: Papirus, 2013.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem feita: repensar a reforma, reformar o pensamento**. 26 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2021.

NOGUEIRA, Martha Guanaes. **Supervisão Educacional: a questão política**. São Paulo: Edições Loyola, 1989.

OLIVEIRA, Mateus Esteves de. **Formação ao longo da vida na docência: narrativas que evidenciam agenciamentos do professor rumo à consolidação de competências profissionais**. 2019. Dissertação (Mestrado em Estudos de Linguagens) – Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens (POSLING), Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (CEFET-MG), Belo Horizonte, 2019.

PAZ, Adriana Oliveira Rodrigues. **A formação permanente de supervisores escolares inspirada na pedagogia de Paulo Freire: desafios e possibilidades**. 2020. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação: Formação de Formadores) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Educação: Formação de Formadores, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2020.

PIRES, Ennia Débora Passos Braga. **A prática do Coordenador Pedagógico: limites e perspectivas**. Dissertação em Educação - Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2005.

PLACCO, Vera Maria Nigro de Souza; ALMEIDA, Laurinda Ramalho de (Org.). **O coordenador pedagógico e o cotidiano da escola**. São Paulo: Loyola, 2003.

PRATES, Admilson Eustáquio; MONTEIRO, Aldayr de Oliveira; DA SILVA ROCHA, Paulo César; RIBEIRO WANZELER, Gisele Oliveira. O trabalho do supervisor no ensino integrado: o caso de Minas Gerais. **Pesquisa, Sociedade e Desenvolvimento** [on-line]. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560662201019e>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2023

RÁDIO ITATIAIA. **IBGE: três cidades mineiras têm maiores riquezas por morador do país**. Saiba quais <https://www.itatiaia.com.br/politica/2023/12/15/ibge-tres-cidades-mineiras-tem-maiore-s-riquezas-por-morador-do-pais-saiba-quais>. Acesso em: 15 de dezembro de 2023

RANGEL, Mary. Supervisão: do sonho à ação - uma prática em transformação. In: FERREIRA, Naura Syria Carapeto (org). **Supervisão Educacional para uma escola de qualidade**: da formação à ação. 4 ed. São Paulo, Cortez, 2003.

REIS, Carolina Guimarães. **O professor especialista na coordenação**: um estudo na Rede Municipal de Belo Horizonte - Belo Horizonte, 2019.

RODRIGUES DA ROCHA, M. A.; NOGUEIRA, V. L. A atuação do Professor Coordenador Pedagógico na Rede Municipal de Educação de Belo Horizonte: o desafio da intersetorialidade. **INTERFACES DA EDUCAÇÃO**, [S. l.], v. 11, n. 33, p. 419–437, 2020. Disponível em: <https://periodicosonline.uems.br/index.php/interfaces/article/view/4310>. Acesso em 22 fev. 2023.

RODRIGUES, Vandercy Candido. **O Kennedy: um bairro de migrantes no município de pequeno porte Itatiaiuçu, Minas Gerais**. Dissertação (Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais. Belo Horizonte, 2020.

SANTOS, Marcos Pereira dos. **História da "Supervisão Educacional" no Brasil**. Rio de Janeiro: Wak, 2012.

SAVIANI, Dermeval. **A Pedagogia no Brasil: História e Teoria**. 3.ed. Campinas,SP: Autores Associados, 2021.

SAVIANI, Dermeval. **Pedagogia Histórico- Crítica: quadragésimo ano- novas aproximações**. Campinas,SP: Autores Associados, 2019.

TEIXEIRA, Anísio. 1963: ano da educação. **Boletim Informativo CAPES**. Rio de Janeiro, n.122, jan. 1963. p.1-2.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS. **Pedagogia**. Disponível em <https://ufmg.br/cursos/graduacao/2353/91064>. Acesso em 27/02/2023.

METODOLOGIA. In: **DICIO**, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2022. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/metodologia/>>. Acesso em: 18 mar. 2022.

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

VILELA, Wilson Afonso; SILVA, Sabina Maura. A coordenação pedagógica no contexto brasileiro: da supervisão à coordenação pedagógica. **Revista Educação Pública**, Rio de Janeiro, v. 22, nº 9, 15 de março de 2022. Disponível em: <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/22/9/a-coordenacao-pedagogica-no-contexto-brasileiro-da-supervisao-a-coordenacao-pedagogica>. Acesso em: 05 de outubro de 2023

## APÊNDICE A - Solicitações de acesso aos documentos

1- À Secretaria Municipal de Educação (SEMED)

**Assunto: Solicitação de acesso aos documentos referentes aos Técnicos em Educação e Políticas Públicas para a melhoria da categoria - Pesquisa de Mestrado**

Prezada Secretária Municipal de Educação Sr<sup>a</sup> Márcia Cristina dos Anjos Flores,

Venho, por meio deste requerimento, solicitar acesso aos documentos que fazem referência aos Técnicos em Educação, bem como às políticas públicas que a gestão da Secretaria Municipal de Educação pretende implementar para a melhoria dessa categoria profissional.

Esclareço que este pedido de acesso está inserido no escopo da minha pesquisa de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Posling-CEFET-MG).

Como Técnica em Educação, efetiva na rede de ensino municipal de Itatiaiuçu, tenho o interesse em aprofundar conhecimento sobre as diretrizes e orientações que regem minha prática profissional, bem como as ações da SEMED para valorização e aprimoramento da atuação dos Técnicos em Educação.

Obtive acesso aos documentos em forma de leis, disponibilizados nos sites da prefeitura e câmara municipal, os quais se tornaram meus objetos de estudo e pude notar poucas citações referentes ao cargo de Técnicos em Educação. Com a minha pesquisa pretendo responder às seguintes questões: Quem é esse profissional? Quais as políticas públicas de valorização desse profissional? Quais são suas funções e atribuições? A nomenclatura descaracteriza ou ressignifica essa função?

Dessa forma, solicito acesso aos seguintes documentos:

- Plano Municipal de Educação (PME): cópia atualizada do plano de ação do PME, que é um instrumento fundamental para orientar as políticas educacionais do município. Nesse documento, interessa-me o destaque dado às metas e estratégias relacionadas à valorização e atuação dos Técnicos, bem como o plano de ação.
- Estatuto do Magistério: citações no Estatuto do Magistério Municipal, no que se refere aos direitos, deveres, prerrogativas e responsabilidades dos profissionais da educação. É de meu interesse verificar as providências relacionadas especificamente aos Técnicos em Educação, sua atuação e lotação.
- Formação continuada: materiais como apresentações e documentos apresentados em encontros virtuais e presenciais.

Além disso, solicito cópias de quaisquer outros documentos, circulares, orientações pedagógicas e políticas públicas que estejam disponíveis e sejam relevantes para a

compreensão das funções dos Técnicos em Educação e das medidas que a SEMED pretende adotar para aprimorar a atuação dessa categoria profissional.

Ressalto que a obtenção desses documentos é de suma importância para o meu desenvolvimento profissional e para a realização desta pesquisa de mestrado e coloco-me à disposição para fornecer quaisquer informações adicionais que sejam necessárias para a análise deste pedido.

Agradeço antecipadamente pela atenção dispensada a esta solicitação e aguardo a disponibilização dos documentos necessários.

Atenciosamente,

Katia Helena Faustino  
Mestranda em Estudos de Linguagens - Posling- CEFET MG

Itatiaiuçu, 11 de agosto de 2023

2- À Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**Assunto: Solicitação de acesso aos documentos referentes aos Técnicos em Educação e Políticas Públicas para a melhoria da categoria - Pesquisa de Mestrado**

Excelentíssima Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu sr<sup>a</sup> Adriana Camargos

Venho, por meio deste requerimento, solicitar acesso aos documentos que fazem referência aos Técnicos em Educação, bem como às políticas públicas que a atual gestão pretende implementar para a melhoria dessa categoria profissional.

Esclareço que este pedido de acesso está inserido no escopo da minha pesquisa de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais (Posling-CEFET-MG).

Como Técnica em Educação, efetiva na rede de ensino municipal de Itatiaiuçu, tenho o interesse em aprofundar conhecimento sobre as diretrizes e orientações que regem minha prática profissional, bem como as ações para valorização e aprimoramento da atuação dos Técnicos em Educação.

Obtive acesso aos documentos em forma de leis, disponibilizados nos sites da prefeitura e câmara municipal, os quais se tornaram meus objetos de estudo e pude notar poucas citações referentes ao cargo de Técnicos em Educação. Com a minha pesquisa

pretendo responder às seguintes questões: Quem é esse profissional? Quais as políticas públicas de valorização desse profissional? Quais são suas funções e atribuições? A nomenclatura descaracteriza ou ressignifica essa função?

Dessa forma, solicito acesso às leis ordinárias e complementares com citações, no que se refere a criação do cargo, as nomenclaturas utilizadas para exercício das funções pertinentes ao cargo, direitos, deveres, prerrogativas e responsabilidades dos Técnicos em Educação tanto nos documentos em vigor, quanto nos já revogados, para construção histórica dos servidores.

Além disso, solicito cópias de quaisquer outros documentos e políticas públicas que estejam disponíveis e sejam relevantes para a compreensão das funções dos Técnicos em Educação e das medidas, em forma de indicação, que a Câmara ou algum vereador específico apresentou, ou apresentará para aprimorar e valorizar essa categoria profissional.

Ressalto que a obtenção desses documentos é de suma importância para o meu desenvolvimento profissional e para a realização desta pesquisa de mestrado e coloco-me à disposição para fornecer quaisquer informações adicionais que sejam necessárias para a análise deste pedido.

Agradeço antecipadamente pela atenção dispensada a esta solicitação e aguardo a disponibilização dos documentos necessários.

Atenciosamente,

Itatiaiuçu, 17 de agosto de 2023

Katia Helena Faustino  
Mestranda em Estudos de Linguagens- Posling/CEFET-MG

## APÊNDICE B - Carreira - LC Nº 47/2007

Progressão horizontal e Promoção vertical

LC nº 47/2007		TABELA DE VENCIMENTO CLASSE- TÉCNICO EM EDUCAÇÃO- TE***															
CARREIRA***		PROGRESSÃO HORIZONTAL**( 30 MESES-3%)															
ESCOLARIDADE	PROMOÇÃO VERTICAL*	NÍVEL	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Superior		TE-I	3.636,00	3.745,08	3.857,43	3.973,16	4.092,35	4.215,12	4.341,57	4.471,82	4.605,98	4.744,16	4.886,48	5.033,07	5.184,07	5.339,59	5.499,78
Especialização		TE-II	4.908,60	5.055,86	5.207,53	5.363,76	5.524,67	5.690,41	5.861,13	6.036,96	6.218,07	6.404,61	6.596,75	6.794,65	6.998,49	7.208,44	7.424,70
Mestrado		TE-III	5.090,40	5.243,11	5.400,41	5.562,42	5.729,29	5.901,17	6.078,20	6.260,55	6.448,37	6.641,82	6.841,07	7.046,30	7.257,69	7.475,42	7.699,69
Doutorado		TE-IV	5.454,00	5.617,62	5.786,15	5.959,73	6.138,53	6.322,68	6.512,36	6.707,73	6.908,96	7.116,23	7.329,72	7.549,61	7.776,10	8.009,38	8.249,66
***Art.10- Os cargos do magistério público municipal são identificados pela sigla ou nome atribuído à série de classes, seguido da identificação de classe e da letra correspondente ao grau. Art. 11- Cada Carreira é estruturada por classes em linha vertical, que se desdobra em graus que constitui a linha de progressão horizontal.																	
**Art.30- A progressão ocorrerá, compulsoriamente, a cada interstício de 30 (trinta) meses, ao grau imediatamente superior dentro da mesma classe. Parágrafo único. O tempo de serviço necessário à progressão será apurado na classe em que se encontre o servidor e para fazer jus a ela o servidor não poderá ter sofrido qualquer penalidade administrativa no decorrer do referido período nem ter se licenciado para trato de assuntos particulares no mesmo período. Art.64- A cada classe do Quadro de Magistério Municipal, correspondem 03 (três) graus de interstícios escalonados em ordem crescente, a partir do primeiro, guardada sempre a diferença de <b>3%</b> por cento do vencimento de um para o outro.																	
*Art.9º Para fins do estatuto , entende-se por: [...] III- como <b>nível</b> , padrão ou símbolo, <b>referência numérica</b> correspondente à posição ocupada pelo servidor em relação da hierarquia do cargo, assim como em decorrência de suas atribuições, <b>escolaridade</b> , grau de responsabilidade e experiência exigida para o desempenho das atividades																	

Fonte: elaborado pela autora,2023

## APÊNDICE C - Carreira - LC Nº 33/2004

### Progressão horizontal e Promoção vertical

LC nº 33/2004		TABELA DE VENCIMENTO CLASSE- PROFESSOR- P***															
CARREIRA***		PROGRESSÃO HORIZONTAL**( 30 MESES- 3%)															
ESCOLARIDADE	PROMOÇÃO VERTICAL*	NÍVEL	GRAU														
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
Magistério		PI	3.315,41	3.414,87	3.517,32	3.622,84	3.731,52	3.843,47	3.958,77	4.077,54	4.199,86	4.325,86	4.455,63	4.589,30	4.726,98	4.868,79	5.014,86
Superior		PII	4.310,03	4.439,33	4.572,51	4.709,69	4.850,98	4.996,51	5.146,40	5.300,80	5.459,82	5.623,62	5.792,32	5.966,09	6.145,08	6.329,43	6.519,31
Especialização		PIII	4.475,80	4.610,08	4.748,38	4.890,83	5.037,56	5.188,68	5.344,34	5.504,67	5.669,81	5.839,91	6.015,11	6.195,56	6.381,43	6.572,87	6.770,05
Mestrado		PIV	4.641,57	4.780,82	4.924,25	5.071,97	5.224,13	5.380,86	5.542,28	5.708,55	5.879,81	6.056,20	6.237,89	6.425,02	6.617,77	6.816,31	7.020,80
Doutorado		PV	4.973,12	5.122,31	5.275,98	5.434,26	5.597,28	5.765,20	5.938,16	6.116,30	6.299,79	6.488,79	6.683,45	6.883,95	7.090,47	7.303,19	7.522,28
*Art. 39- O desenvolvimento do servidor na carreira por promoção vertical dar-se-á após a comprovação de formação, titulação exigida pelo determinado nível. Art. 41 -A promoção vertical é a passagem do servidor de um nível para o imediatamente superior dentro de uma mesma classe de cargos, que ocorrerá a periodicamente por força de sua formação, titulação. Parágrafo único A formação de que trata este artigo dar-se-á mediante comprovação da escolaridade. 48 - O servidor fará jus à classificação no nível imediato de sua série de classe na hipótese do Poder Público não promover avaliação de desempenho em até trinta (30) dias após o cumprimento do prazo de que tratam o inciso I do art.44****.																	
**Art.43 -A progressão horizontal ocorre pela mudança do grau do cargo do nível em que o servidor se encontra para o grau subsequente no mesmo nível de acordo com seu tempo serviço e avaliação de desempenho. Parágrafo único: O servidor da área da Educação que fizer jus à promoção a que se refere <i>caput</i> deste artigo terá reajuste sobre o vencimento básico da carreira correspondente a <b>5%</b> de acordo estabelecido nos parágrafos 3º e 4º do artigo (27)**** desta Lei complementar. ( <b>3% tempo avaliação de desempenho e 2% cursos- 360 horas a cada 3 anos</b> )																	
***Art.19. Cada Nível dos cargos efetivos que compõem as classes que constitui a Carreira dos Servidores da área de educação tem 10 (dez) Graus, designados por letras maiúsculas, de A até J **** que correspondem a progressão horizontal do servidor, observado o tempo de serviço e a avaliação de desempenho. Art. 20. O ingresso na carreira dos servidores da área de educação se dá com investidura em cargo efetivo do Quadro Servidores da área de Educação. Art. 37- O desenvolvimento do servidor na Carreira do Quadro de Educação se dará por: I- promoção vertical;II- progressão horizontal. Art. 38- As modalidades de promoção e progressão referidas no artigo anterior são independentes. Art.39- O desenvolvimento do servidor na carreira por promoção vertical dar-se-á após a comprovação de formação, titulação exigida pelo determinado nível. Art. 48- O servidor fará jus à classificação no nível imediato de sua série de classe na hipótese do Poder Público não promover avaliação de desempenho em até trinta (30) dias após o cumprimento do prazo de que tratam o inciso I do art.44****.																	
**** A citação do art. 44 corresponde ao artigo 45, assim como a do art. 27 ao 28.																	
***** Atualizando será letra "O" e não "J"																	

Fonte: elaborado pela autora,2023

## APÊNDICE D - Legislações Consultadas

Referentes à Educação Municipal - 1963 - 2023

1ª Gestão - Prefeito Antônio Quirino da Silva; vice: Geraldo Borges Ribeiro (30-08-1963 a 30-01-1967)		
Numeração	Data	Parte da EMENTA- TEMA
nº 2	07-10-1963	Cria cargo de Professoras rurais (24) 15 professoras - 09 professoras (diferença salarial)
nº 14	28-11-1963	Majora vencimentos
nº 16	28-11-1963	<b>Cria cargo de ORIENTADORA de Ensino Rural (01)</b>
nº 24	30-10-1964	Majora vencimentos
nº 35	30-10-1964	Extingue cargos 15 professoras - 9 professoras - 10 cantineiras
nº 63	28-09-1965	Majora vencimentos
nº 90	08-11-1966	Quadro de funcionários/Vencimento
2ª Gestão - Prefeito Anivair da Silva; vice: Geraldo Borges Ribeiro (31-01-1967 a 30-01-1971)		
Numeração	Data	Parte da EMENTA- TEMA
nº 102	11-09-1967	Autoriza construção de grupo escolar e contém outra providências - Pinheiros
nº 103	11-09-1967	Quadro de funcionários/Vencimento
nº 107	25-05-1967	Quadro de funcionários/Vencimento
nº 124	09-09-1968	Quadro de funcionários/Vencimento
nº 131	01-04-1969	Cap.VII Do serviço de Educação, Cultura e Assistência Social Art 29 e 30
nº 133	29-8-1969	Autoriza a conclusão do Edifício da Escola Primária da Vila de Santa Teresinha de Minas
nº 135	21-10-1969	Quadro de funcionários <b>ORIENTADORA do Ensino Rural (01)</b> Professoras (20) Bibliotecário (01)
nº 141	21-10-1969	Modifica nº 135 5- Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
nº 142	27-11-1969	Dá denominação à Escola Primária Raimundo Benedito de Faria
nº 143	27-11-1969	Autoriza a construção de um Ginásio para Ensino de grau Médio
nº 145	27-11-1969	Orçamento para 1970 - ensino primário e secundário
nº 148	13-12-1970	Autoriza o Executivo a dar denominação a Escola Rural: Dona Balbina Antunes Penido
nº 149	13-02-1970	Autoriza conclusão de obra Escola Primária da Vila de Santa Teresinha de Minas
nº 151	23-04-1970	Abertura de crédito especial para conclusão do edifício da Escola Primária de Santa Teresinha de Minas
nº 152	23-04-1970	Cria a Biblioteca Pública Municipal
nº 153	23-04-1970	Autoriza conclusão de obra do prédio escolar do Povoado de Pinheiros
nº 155	24-04-1970	Aprova termo de compromisso para manutenção da escola primária do estado para uso da escola de Santa Teresinha
nº 156	04-09-1970	Concede subvenção para a escola estadual
nº 161	05-11-1970	Aumenta vencimento de professoras rurais
nº 165	05-11-1970	<b>INSPETORA ESCOLAR (01)</b> Anexo 5 novas denominações: <b>Orientadora do Ensino Rural- Inspetora Escolar (01)Padrão VII</b> Professoras (20) - Professoras (18 ) - Padrão VI Bibliotecário (01) - Escriturário(02) Padrão VII

3ª Gestão - Prefeito Geraldo Borges Ribeiro; vice: José Ferreira de Sousa (31-01-1971 a 30-01-1973)		
Numeração	Data	Parte da EMENTA- TEMA
<u>nº 166</u>	05-11-1970	Orça a receita e fixa despesa para 1971
<u>nº 176</u>	21-06-1971	Autoriza a contratação de Professoras
<u>nº 179</u>	29-07-1971	Aumenta vencimento de professoras rurais
<u>nº 187</u>	03-11-1971	Aumenta vencimento e o número de professoras de 18 para 20.
<u>nº 190</u>	22-11-1971	Autoriza doação ao Estado de Minas Gerais edifício com 4 salas, diretoria, instalações respectivo lote.
<u>nº 193</u>	06-06-1972	Aumenta vencimento de professoras rurais
<u>nº 201</u>	30-11-1972	Quadro de funcionários <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professor ( 16 )Padrão VI Escriturário(01)Padrão VII
<u>nº 207</u>	23-01-1973	Crédito especial para pagamento de IPSEMG
<u>nº 209</u>	23-01-1973	Dá denominação ao Prédio para o Ginásio da cidade "João Augusto de Oliveira"
4ª Gestão - Prefeito Ilson Moraes da Silva; vice: Custódio Queiroz Gomes (31-01-1973 a 30-01-1977)		
Numeração	Data	Parte da EMENTA- TEMA
<u>nº 212</u>	19-02-1973	Autoriza fornecimento da verba a CNAE- Campanha Nacional de Alimentação Escolar
<u>nº 214</u>	09-04-1973	Contém o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais
<u>nº 219</u>	09-04-1973	Aprova convênio MOBREAL central e MOBREAL municipal
<u>nº 223</u>	26-06-1973	Autoriza celebrar convênios, acordos e termos de ajuste com órgãos públicos federais e estaduais
<u>nº 224</u>	05-11-1973	Dá nova estrutura ao Quadro de Funcionários do Município, reajuste de vencimento e outras providências <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professor ( 21 )Padrão VI Escriturário 2 (01)Padrão VII
<u>nº 234</u>	05-11-1973	Autoriza aquisição de móveis e equipamentos para instalação e funcionamento do Ginásio da cidade de acordo com o CEE ( 4 últimas série do 1º grau)
<u>nº 235</u>	05-11-1973	Autoriza realização de obras, abertura de crédito especial para ampliar o Ginásio para atender as 4 últimas séries do ensino de 1º grau. Normas do CEE- Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais
<u>nº 236</u>	05-11-1973	Concede Subvenção para Escola Granja São José- Itaúna
<u>nº 249</u>	12-02-1974	Crédito especial para Escola Estadual
<u>nº 250</u>	12-02-1974	Autoriza o Prefeito a conceder ajuda financeira às professoras rurais para transporte
<u>nº 251</u>	12-02-1974	Declara utilidade pública a Caixa escolar da Escola Estadual
<u>nº 252</u>	06-06-1974	Autoriza concessão de ajuda de custo à professora Maria Evangelista de Queiroz ( D. Zizinha) para auxílio pela participação em curso de preparação de professores para exames supletivos de 1º grau, realizado na Fazenda do Rosário
<u>nº 253</u>	06-06-1974	Cria cargo de Servente 1 - Educação
<u>nº 254</u>	06-06-1974	Aumento de 11%
<u>nº 257</u>	06-06-1974	Autoriza fechamento de escola municipal rural do Córrego do Paiol -professora leiga estável- Nailza Antunes de Rezende Vilela transferida para outra escola.
<u>nº 265</u>	08-11-1974	Modifica o Quadro de Funcionários do Município, reajuste de vencimento e outras providências anexo 1- Cargo isolado de Provimento efetivo: <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> ; Professor 1( 21 )Padrão VI ; Professor 2( 6 )Padrão VI; Escriturário 2 (01)Padrão VII anexo 2- Cargo de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social
<u>nº 266</u>	08-11-1974	Autoriza assinatura de convênio para cessão do prédio José Augusto de Oliveira, da prefeitura para o estado para funcionamento das últimas séries do 1º grau no município.

<u>nº 269</u>	14-11-1974	Autoriza o Prefeito a receber doação de terreno para construir um Prédio escolar em Ponta da Serra da empresa de Engenharia Emenge Ltda
<u>nº 271</u>	14-11-1974	Reconhece escolas MUNICIPAIS -nomes
<u>nº 281</u>	28-05-1975	Autoriza o Prefeito assinar convênio com SEE-MG para construção, ampliação e reconstrução dos Prédios Escolares do Estado.
<u>nº 283</u>	09-09-1975	Modifica o Quadro de Funcionários do Município, reajuste de vencimento e outras providências anexo 1- Cargo isolado de Provimento efetivo: <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> ;Professor ( 16 )Padrão VI;Escriturário (01)Padrão VII ;Servente(3) IV anexo 2- Cargo de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Assistência Social- C2
<u>nº 291</u>	10-10-1975	Institui o Brasão e a Bandeira do Município
<u>nº 300</u>	10-02-1976	Reconhece escolas MUNICIPAIS -nomes Escola de Santa Teresinha e Pinheiros- Escolas Municipais de 1º grau
<u>nº 301</u>	10-02-1976	Autoriza demolição de Prédio escolar do povoado de Vieiros
<u>nº 304</u>	26-05-1976	Majora vencimentos
<u>nº 305</u>	26-05-1976	Majora proventos de aposentadoria à professora dona Raimunda Sudária de Oliveira
<u>nº 318</u>	19-09-1976	Quadro geral de funcionários Anexo 1- Cargos isolados de provimento efetivo <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professoras Normalistas (20) Padrão VIII Professor (16) Padrão VI Escriturário(01) Padrão VII Anexo 2- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-2
<u>nº 321</u>	20-09-1976	Concede gratificação Natalina modificada pela lei nº 348/77
<b>5ª Gestão - Prefeito Geraldo da Silva Moraes; vice: Anivair da Silva (31-01-1977 a 30-01-1983)</b>		
Numeração	Data	Parte da EMENTA- TEMA
<u>nº 335</u>	11-09-1977	Majora vencimentos
<u>nº 340</u>	22-09-1977	Autoriza receber doação de terreno pelo senhor Anésio Aureliano de Resende, para construção de um Prédio escolar no povoado de Rio de São João
<u>nº 343</u>	21-10-1977	Quadro geral de funcionários Anexo 1- Cargos isolados de provimento efetivo <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professoras Normalistas (20) Padrão VIII Professor (16) Padrão VI Escriturário(01) Padrão VII Anexo 2- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-2
<u>nº 354</u>	27-03-1978	Quadro geral de funcionários Anexo 1- Cargos isolados de provimento efetivo <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão VII</b> Professoras Normalistas (20) Padrão VIII Professor (16) Padrão VI Escriturário(01) Padrão VII Anexo 2- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-2
<u>nº 355</u>	05-05-1978	Modifica art. 14 e 131 do Estatuto lei nº 214/73
<u>nº 357</u>	26-05-1978	Quadro geral de funcionários (igual ao anterior)
<u>nº 370</u>	22-01-1979	Convênio prefeitura -estado transporte professor
<u>nº 371</u>	12-03-1979	Modifica o Quadro geral de funcionários Anexo 1- Cargos isolados de provimento efetivo <b>INSPETOR EDUCACIONAL (01) Padrão X</b> Professoras Normalistas (20) Padrão XI Professor (16) Padrão VII Escriturário(01) Padrão VIII Anexo 2- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-2

<u>nº 376</u>	25-05-1979	Modifica o Quadro geral de funcionários-serventes-
<u>nº 377</u>	31-07-1979	Concede abono de 30% aos professores ativos e inativos
<u>nº 385</u>	27-11-1979	Subvenção ao Caixa Escolar da Escola Estadual
<u>nº 389</u>	27-11-1979	Modifica o Quadro geral de funcionários Anexo 2- Cargos isolados de provimento efetivo Professoras Normalistas (20) M-2 Professora leiga (16) Padrão M-1 Anexo 3- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-3 <b>SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-2</b> Escriturário (01) C-1
<u>nº 394</u>	17-03-1980	Crédito - transporte professor
<u>nº 400</u>	03-06-1980	Modifica o Quadro geral de funcionários Anexo 2- Cargos isolados de provimento efetivo Professoras Normalistas (20) M-2 Professora leiga (16) Padrão M-1 servente 1 -S1 servente 2- S2 Anexo 3- Cargos de provimento em comissão de recrutamento amplo Chefe do Serviço de Educação, Saúde e Educação (01) C-3 <b>SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-2</b> Escriturário (01) C-1
<u>nº 402</u>	17-07-1980	Abre crédito especial para construção da quadra na Escola Estadual
<u>nº 404</u>	17-07-1980	Autoriza convênio para construção da quadra da Escola Estadual
<u>nº 410</u>	28-11-1980	Modifica quadro geral de funcionários (não altera nomenclatura)
<u>nº 419</u>	09-06-1981	Autoriza convênio para ampliação da Escola de Pedras- Arminda
<u>nº 421</u>	02-07-1981	Anexo 2 - Cargo isolado de provimento efetivo Professoras Normalistas (20) - Professoras leigas (16) Serventes (2) S-3; Serventes (2) S-2; Serventes (1) S-1 Anexo 3- Cargo isolado de provimento em comissão <b>SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-3</b> <b>AUXILIAR de SUPERVISOR DE ENSINO (01) C-2</b>
<u>nº 429</u>	05-12-1981	Dispõe sobre contagem de tempo para aposentadoria
<u>nº 434</u>	19-02-1982	Dispõe sobre aposentadoria de professor e professora
<u>nº 441</u>	24-05-1982	Dispõe sobre Regime jurídico dos Funcionários Públicos
<u>nº 442</u>	01-06-1982	Modifica quadro geral de funcionários (não altera nomenclatura)
RE (CA) nº 34	27-08-1982	Ratifica ato do senhor prefeito que assinou Termo de Convênio com a Comissão de Construção, Ampliação e Reconstrução de Prédios Escolares do Estado - CARPE.
<u>nº 449</u>	31-08-1982	Autoriza crédito especial- Escola Estadual
<u>nº 458</u>	30-11-1982	Modifica quadro geral de funcionários (não altera nomenclatura)
<u>nº 461</u>	14-12-1982	Assegura irredutibilidade de salários aos comissionados
<b>6ª Gestão - Prefeito Ilson Moraes da Silva; vice: Roberto Parreiras Vilaça (31-01-1983 a 31-12-1988)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 470</u>	09-06-1983	Modifica quadro geral de funcionários (não altera nomenclatura)
<u>nº 473</u>	30-06-1983	Modifica nº 131 Separa: Educação e Cultura; Assistência Social
<u>nº 475</u>	14-09-1983	Organização administrativa da prefeitura V- Divisão de Educação e Cultura

<u>nº 482</u>	02-12-1983	Reestruturação dos Cargos e funções- Divisão de Educação e Cultura(não cita supervisor) Classes e funções Anexo I - Unidades Administrativas 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC ( 5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Chefe de Setor, 5.4- Escriturário Datilógrafo, 5.5-Escriturário, 5.6- Professor P-II, 5.7- Professor P-I ,5.8- Servente escolar Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos I- Comissão: Diretor de divisão- CC-5, Chefe de Serviço- CC-3, Chefe de Setor- CC-2 II- Efetivo: PII (25) PI (08) Anexo VI- Para enquadramento Professora Normalista- PII Professora Leiga- PI
<u>nº 487</u>	25-05-1984	Majora vencimentos 70%
<u>nº 498</u>	04-12-1994	Majora vencimentos 71,4%
<u>nº 507</u>	27-05-1995	Majora vencimentos 100%
<u>nº 511</u>	12-09-1985	Dispõe sobre a criação e manutenção do ensino de 2º grau no município
<u>nº 517</u>	27-11-1985	Majora vencimentos 110%
<u>nº 520</u>	04-02-1986	Autoriza assinatura de convênio com SEE-MG criação e funcionamento da Escola Municipal de 2ºgrau
<u>nº 521</u>	06-03-1996	Majora vencimentos 40%
<u>nº 527</u>	05-08-1987	Majora vencimentos 15%
<u>nº 538</u>	03-02-1987	Modifica anexo- nº 482
<u>nº 541</u>	07-05-1987	Majora vencimentos 20%
<u>nº 543</u>	03-07-1987	Majora vencimentos 20%
<u>nº 547</u>	06-08-1987	Autoriza instituir séries do ensino de 1º grau e dá outras providências
<u>nº 552</u>	07-10-1987	Modifica anexos- nº 538 Anexo I - Unidades Administrativas 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC ( 5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Coordenador Pedagógico, 5.4- Chefe de Setor, 5.5- Escriturário Datilógrafo, 5.6-Escriturário, 5.7- Professor P-II, 5.8- Professor P-I ,5.9- Servente escolar Anexo II- Cargos de Comissão: Diretor de divisão,-CC-5, Chefe de Serviço-CC-3, Coordenador Pedagógico-CC-3,Chefe de Setor- CC-2 Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos I- Comissão: Diretor de divisão(01) CC-5, Chefe de Serviço ( )CC-3,Coordenador Pedagógico(04) CC-3,Chefe de Setor- CC-2 II- Efetivo: PII (35) PI (10)
<u>nº 559</u>	19-11-1987	Majora vencimentos 20%
<u>nº 563</u>	01-02-1988	Majora vencimentos 25%
<u>nº 566</u>	03-03-1988	Majora vencimentos 20%
<u>nº 570</u>	05-04-1988	Majora vencimentos 18% cria 4 cargos de servente I
<u>nº 571</u>	05-05-1988	Modifica anexo- nº 552
<u>nº 572</u>	06-06-1988	Majora vencimentos 20%
<u>nº 573</u>	07-07-1988	Majora vencimentos 19%
<u>nº 576</u>	04-08-1988	Majora vencimentos 21%
<u>nº 577</u>	11-08-1988	Majora vencimentos 25%
<u>nº 580</u>	09-09-1988	Majora vencimentos 22%
<b>7ª Gestão - Prefeito Jair Borges Ribeiro; vice: Juventino Rodrigues da Silva (01-01-1989 a 31-12-1992)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 584</u>	04-11-1988	Majora vencimentos 25%
<u>nº 586</u>	02-12-1988	Majora vencimentos 40%(1º nov) 30%( 1º dez)
<u>nº 590</u>	02-02-1989	Majora vencimentos 34%

<u>nº 591</u>	17-02-1989	Autoriza instituir séries de ensino de 1º grau 5ª,6ª,7ª e 8ª série- Pinheiros e Santa Teresinha
<u>nº 592</u>	07-03-1989	Majora vencimentos 17,5%
<u>nº 595</u>	05-05-1989	Majora vencimentos
<u>nº 597</u>	02-06-1989	Majora vencimentos 20%
<u>nº 598</u>	06-07-1989	Majora vencimentos 20%
<u>nº 602</u>	04-08-1989	Majora vencimentos 50%
<u>nº 604</u>	06-09-1989	Majora vencimentos 29%
<u>nº 605</u>	05-10-1989	Majora vencimentos 30%
<u>nº 613</u>	01-11-1989	Majora vencimentos 63%
<u>nº 617</u>	01-12-1989	Majora vencimentos 56%
<u>nº 622</u>	02-02-1990	Majora vencimentos 60%
<u>nº 623</u>	05-03-1990	Majora vencimentos 56%
<u>LOM nº 1</u>	30-03-1990	Lei Orgânica Municipal
<u>nº 624</u>	30-03-1990	Majora vencimentos 83,30%
<u>nº 625</u>	04-05-1990	Majora vencimentos 25%
<u>nº 628</u>	04-07-1990	Majora vencimentos 40%
<u>nº 633</u>	05-09-1990	Majora vencimentos 13%
<u>nº 635</u>	10-10-1990	Modifica anexo- nº 552/87 571 Anexo I - Unidades Administrativas 5- Divisão de Educação e Cultura- DEC ( 5.1- Diretor de Divisão, 5.2- Chefe de Serviço, 5.3- Coordenador Pedagógico, 5.4- Chefe de Setor, 5.5- Escriturário Datilógrafo, 5.6-Escriturário, 5.7- Professor P-II, 5.8- Professor P-I ,5.9- Servente escolar (SE-I),5.10-Servente escolar(SE-II) Anexo II- Cargos de Comissão: Diretor de divisão,-CC-5, Chefe de Serviço-CC-3, <b>Coordenador Pedagógico-CC-3</b> ,Chefe de Setor- CC-2 Anexo III- Cargos, símbolos, níveis e padrões de vencimentos I- Comissão: Diretor de divisão(01) CC-5, Chefe de Serviço CC-3,Coordenador Pedagógico(04) CC-3,Chefe de Setor- CC-2 II- Efetivo: PII (35) PI (10) SE-II( 04) SE-I (15) 5.3- <b>COORDENADOR PEDAGÓGICO (04)</b> 5.7- PII (35) 5.8- PI (10)
<u>nº 639</u>	08-11-1990	Majora vencimentos 10%
<u>nº 640</u>	30-11-1990	Majora vencimentos 10%
<u>nº 641</u>	17-12-1990	Majora vencimentos 15%
<u>nº 644</u>	26-02-1991	Modifica anexo- nº 635/90 5.3- <b>COORDENADOR PEDAGÓGICO (06)</b> 5.7- PII (35) 5.8- PI (10)
<u>nº 651</u>	28-05-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 652</u>	27-06-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 657</u>	27-08-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 658</u>	27-09-1991	Estabelece feriado municipal- 1º de março
<u>nº 659</u>	27-09-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 665</u>	30-10-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 667</u>	13-12-1991	Majora vencimentos 20%
<u>nº 670</u>	31-01-1991	Majora vencimentos 50%
<u>nº 671</u>	27-02-1991	Majora vencimentos 15%
<u>nº 673</u>	25-03-1991	Majora vencimentos 15%
<u>nº 675</u>	30-04-1991	Majora vencimentos 20%

nº 677	28-05-1992	Majora vencimentos 51%
nº 680	30-06-1992	Majora vencimentos 15%
nº 682	14-08-1992	Autoriza instituir séries de ensino de 1º grau 5ª,6ª,7ª e 8ª série- Povoado de Ponta da Serra (a partir de 1993)
nº 683	14-08-1992	Autoriza instituir séries de ensino de 1º grau 5ª,6ª,7ª e 8ª série- Povoado de Pedras, distrito de Santa Teresinha (a partir de 1993)
nº 685	20-08-1992	Majora vencimentos 40%
nº 689	25-09-1992	Majora vencimentos 60%
nº 691	28-10-1992	Majora vencimentos 23,98%
nº 693	26-11-1992	Majora vencimentos 26,07%
<b>8ª Gestão - Prefeito Juventino Rodrigues da Silva; vice: Pedro Mauro Pedrosa (01-01-1993 a 31-12-1996)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
nº 697	27-01-1993	Majora vencimentos 25%
nº 698	25-02-1993	Majora vencimentos 25%
nº 701	25-03-1993	Majora vencimentos 30%
nº 702	01-04-1993	Cria Diretor de Divisão- DEC
nº 703	29-04-1993	Majora vencimentos 30%
nº 705	20-05-1993	Majora vencimentos 35%
nº 706	29-06-1993	Majora vencimentos 20%
nº 708	29-07-1994	Majora vencimentos 25%
nº 709	27-08-1994	Majora vencimentos 30%
nº 716	29-09-1994	Majora vencimentos 40%
nº 719	18-10-1993	Passa a ser a LC nº 01/93
LC nº 01	18-10-1993	Anexo VI - Comissão: Diretor de escola (05) supervisor de merenda escola (01) Cargo de Provimento Efetivo: CPE PI (60)- educ. infantil e anos iniciais EF PII ( 20)- anos finais do EF PIII(10)- EM Auxiliar de educação: cantina(20) auxiliar de secretaria(10) auxiliar de biblioteca(03) <b>TÉCNICO EM EDUCAÇÃO: TE-I (03) TE-II (01) Bibliotecário (01)</b> Anexo V- CPE TÉCNICO: enfermeiro, médico... Anexo X- Quadro de equivalência de cargos O único que não tem é o coordenador pedagógico- situação proposta nos termos do art.39 , porém os cargos de nível superior, como médico e dentista,citados no anexo V, fazem correspondência ao Técnico,
LC nº 05	25-04-1994	Dá nova redação ao §3º do art. 33 da LC nº02/94
nº 721	28-10-1994	Majora vencimentos 35%
nº 724	29-11-1994	Majora vencimentos 30%
nº 727	06-12-1993	Gratificação natalina
nº 728	30-11-1993	Passa a ser a LC nº 02/93 - Regime jurídico revogou a 441/82
nº 729	30-11-1993	Estatuto do Magistério ( LC nº 03/93)
LC nº 03	30-11-1993	<b>1º ESTATUTO DO MAGISTÉRIO Cap. I- Art 3º- II Técnicos em Educação Cap. III- Art.5º- III TE I- Unidade escolar II- DEC</b>
nº 731	15-12-1993	Majora vencimentos 20%
nº 732	19-01-1993	Majora vencimentos 65%
nº 735	18-02-1994	Majora vencimentos 30%
nº 737	04-03-1994	Cria comissão de desenvolvimento profissional do Magistério

<u>nº 738</u>	09-09-1994	Altera denominação legislativa- leis complementares
<u>nº 743</u>	28-03-1994	Majora vencimentos 10%
<u>nº 752</u>	08-06-1994	Regulariza tempo de serviço- professoras
<u>nº 757</u>	14-09-1994	Abono - diretor de divisão
<u>nº 759</u>	26-09-1994	Majora vencimentos 20%
<u>nº 791</u>	21-11-1994	Cria Conselho de Alimentação Escolar
<u>LC nº 8</u>	21-11-1994	Cria Cargos (01 diretora)
<u>LC nº 11</u>	19-12-1994	Cria Cargo de auxiliar de secretaria CEM-01/SMA-III
<u>nº 767</u>	25-01-1995	Majora vencimento 20%- aumenta salário de diretor
<u>LC nº 15</u>	20-04-1995	Concede gratificação- <b>Supervisão Escolar ou Coordenação Pedagógica</b>
<u>nº 776</u>	07-06-1995	Majora vencimentos 15%
<u>nº 785</u>	05-10-1995	Feriados municipais - 20/01;1º-03;15/08
<b>9ª Gestão - Prefeito Ilson Moraes da Silva; vice: Jaci dos Santos e Silva (01-01-1997 a 31-12-2000)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 802</u>	14-03-1997	Revoga art.3º da lei nº 737/94
<u>LC nº 22</u>	06-03-1997	Dá nova redação ao inciso IV do art 8º da LC nº03 de 30-11-1993 ( Lei 729/93) (Diretor escolha do prefeito).
<u>nº 810</u>	23-06-1997	Autoriza aquisição de terreno para construção da quadra de Ponta da Serra
<u>nº 816</u>	18-08-1997	Declara utilidade pública o Caixa Escolar da Escola Municipal João Marques Machado- B. Kennedy
<u>nº 818</u>	13-10-1997	Cria Conselho FUNDEF
<u>nº 859</u>	20-12-1999	Crédito especial- Dinheiro Direto na Escola
<u>nº 865</u>	11-09-2000	Altera 761/94 - Conselho de Alimentação Escolar
<b>10ª Gestão - Prefeito Juventino Rodrigues da Silva; vice: Antônio Mário Pedrosa (01-01-2001 a 31-12-2004)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 894</u>	23-10-2001	Concede abono pecuniário- professor P1, Supervisor Pedagógico e diretor
<u>nº 898</u>	21-12-2001	Autoriza abertura de crédito para ampliação da Escola do Kennedy
<u>nº 900</u>	05-04-2002	Crédito especial- DEC FUNDEF
<u>nº 933</u>	05-04-2002	Estende abono pecuniário P2 e secretário escolar Lei nº 894/2001 - Lei nº 928/2004
<u>LC nº 33</u>	05-04-2004	<b>Estatuto, Plano de Carreira e a Política de Valorização dos servidores da área da Educação</b>
<u>nº 942</u>	20-08-2004	Eleição para diretores
<u>nº 945</u>	10-09-2004	Renumer a lei 942
<u>LC nº 34</u>	20-12-2004	<b>Altera dispositivos que menciona da LC nº 33</b>
<u>LC nº 35</u>	20-12-2004	<b>Insera anexos à LC nº33 Pedagogo (DEC) Coordenador Pedagógico (Escolas)</b>
<b>11ª e 12ª Gestão - Prefeito Wagner Mendonça Chaves, vice: Matarazzo Silva (01-01-2005 a 31-12-2008) (01-01-2009 a 31-12-2012)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 960</u>	29-04-2005	Convênio com o SENAI
<u>nº 967</u>	23-05-2005	Reajuste de vencimentos 10%

<u>nº 991</u>	25-04-2006	Reajuste de vencimentos 11%
<u>LC nº 40</u>	09-04-2007	Cria cargo de PI- nível SMA-II
<u>Edital nº 01</u>	14-05-2007	Concurso - professores
<u>LC nº 42</u>	21-11-2007	Organização geral da administração- Secretaria de Educação, Cultura e Esportes a) Assessoria Técnica; b) Departamento de Educação:b.1- Divisão de Merenda Escolar;b.2- Divisão de Transporte Escolar; b.3- Divisão de Manutenção de Escolas;
<u>LC nº 43</u>	20-12-2007	Dispõe sobre o Plano de Cargos e Vencimentos da Prefeitura Municipal de Itatiaiuçu e dá outras providências
<u>LC nº 44</u>	20-12-2007	Dispõe Sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Cíveis do Município LC nº 58 altera redação do art. 7º ( pessoas com deficiência)
<u>LC nº 47</u>	20-12-2007	Dispõe sobre o Estatuto e Quadro do Magistério Municipal de Itatiaiuçu e dá outras providências.
<u>LC nº 49</u>	20-12-2007	Avaliação de Desempenho
<u>nº 1023</u>	23-04-2007	Reajuste de vencimentos 8,57%
<u>nº 1024</u>	31-05-2007	Cria Conselho do FUNDEB
<u>nº 1029</u>	10-10-2007	Altera art. 2º e 9º da lei nº 1024
<u>nº 1036</u>	21-11-2007	"Vestindo o futuro"- Uniforme para alunos modificada pela Lei 1156/11
<u>nº 1038</u>	10-12-2007	Doação de cestas para servidores ativos
<u>nº 1052</u>	08-05-2008	Convênio com a UNDIME
<u>nº 1063</u>	12-02-2009	Auxílio-transporte SENAI
<u>nº 1064</u>	20-2-2009	Reajuste de vencimentos 6,48%
<u>nº 1079</u>	15-10-2009	Reestruturação do CAE (Conselho de Alimentação Escolar)
<u>nº 1078</u>	15-10-2009	Altera inciso da Lei nº 1024 Conselho do FUNDEB
<u>nº 1088</u>	10-12-2009	Instituição do Projeto Esportivo Educacional
<u>nº 1095</u>	19-02-2010	Reajuste de vencimentos 7%
<u>LC nº 61</u>	04-03-2011	<b>Altera anexos da LC nº 47</b>
<u>nº 1177</u>	25-11-2011	Concede auxílio-transporte Curso Normal- Itaúna
<u>RE (CA) nº440</u>	16-11-2011	Institui a Câmara Mirim no município de Itatiaiuçu.
<u>nº 1136</u>	18-11-2011	Reajuste de vencimentos dos servidores 10%
<u>LC nº 65</u>	30-06-2011	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>nº 1179</u>	08-03-2012	Reajuste de vencimentos dos servidores 12%
<u>nº 1200</u>	22-11-2012	Auxílio-transporte Curso Normal
<b>13ª e 14ª Gestão - Prefeito Matarazzo José da Silva; vice: Mª Helena Ribeiro Santos e Penido (01-01-2013 a 31-12-2016) (01-01-2017 a 31-12-2020)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>nº 1205</u>	14-02-2013	Reajuste de vencimentos dos servidores 12%
<u>LC nº 77</u>	28-02-2013	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 80</u>	29-08-2013	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>nº 1236</u>	13-02-2014	Reajuste de vencimentos dos servidores 8%
<u>LC nº 84</u>	13-03-2014	Dá nova redação ao art.41 da LC nº 44 /2007
<u>nº 1242</u>	03-04-2014	Autoriza criação e manutenção de Creche Municipal- Santa Teresinha
<u>nº 1258</u>	19-09-2014	Autoriza instituição e manutenção de Creche Municipal- Santa Teresinha
<u>LC nº 87</u>	17-11-2014	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 89</u>	30-12-2014	Institui a GID (Gratificação de Incentivo à Docência)
<u>nº 1271</u>	13-02-2015	Reajuste de vencimentos dos servidores 7%

<u>LC nº 90</u>	12-03-2015	<b>Altera Anexos III e IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 91</u>	12-03-2015	<b>Altera Anexos I e III da LC nº 43/2007</b>
<u>RE (CA) nº 459</u>	26-03-2015	Institui a premiação denominada "Aluno Nota Dez" para os estudantes do ensino fundamental e médio das redes Municipal e Estadual de Ensino do Município de Itatiaiuçu e dá outras providências.
<u>nº 1277</u>	17-04-2015	Garante contagem recíproca de tempo de contribuição, para efeito de aposentadoria
<u>RE (CA) nº 461</u>	06-08-2015	Concede Diploma de Honra ao Mérito aos alunos que menciona, da rede municipal de ensino, pela conquista das Medalhas de Prata e Bronze na Olimpíada Brasileira de Matemática das Escolas Públicas, no ano de 2014.
<u>nº 1290</u>	04-12-2015	Autoriza a criação e manutenção de Creche Municipal- Pinheiros
<u>nº 1291</u>	04-12-2015	Autoriza a criação e manutenção de Creche Municipal- São Francisco
<u>nº 1292</u>	18-02-2016	Reajuste de vencimentos dos servidores 11,28%
<u>nº 1301</u>	02-06-2016	<b>Aprova PME</b>
<u>LOM nº 07</u>	15-06-2016	<b>Dá nova redação à Lei Orgânica do Município de Itatiaiuçu</b>
<u>LC nº 97</u>	23-06-2016	<b>Altera Anexos III e IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 98</u>	23-06-2016	<b>Altera Anexos I e III da LC nº 43/2007</b>
<u>PO nº 3.208</u>	03-10-2016	Equipe Técnica de Monitoramento e Avaliação do Plano Decenal
<u>LC nº 100</u>	24-02-2017	<b>Altera Anexos I, II, III, III- A, IV e V da LC nº 47</b>
<u>LC nº 101</u>	24-02-2017	<b>Altera redação ( art. 45-48)e revoga dispositivos ( 49,51,52,53,60 e 61)da LC nº 47</b>
<u>LC nº 102</u>	23-03-2017	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 103</u>	27-04-2017	Altera redação (Inciso I art.39; §2º art.88; §3º art.108; caput e §2º art.114; inciso I art.166) LC nº 44
<u>Edital nº 01</u>	25-07-2017	<b>1º Concurso Público para TÉCNICO EM EDUCAÇÃO</b>
<u>LC nº 110</u>	02-10-2017	Altera LC nº 43 /2007
<u>nº 1338</u>	30-11-2017	Reajuste de vencimentos dos servidores 3%
<u>nº 1343</u>	15-02-2018	Reajuste de vencimentos dos servidores 3%
<u>LC nº 115</u>	02-01-2018	Altera art.10 da LC nº 44/2007 cargo de comissão ( 20% por servidores de carreira) art. 37 constituição federal
<u>LC nº 116</u>	02-01-2018	Altera e revoga dispositivos da LC nº 79/2013 XI- Secretaria de Educação a) Secretário Municipal de Educação; b) Assessor Técnico (01); c) Diretor do Departamento de Educação; c.1)Chefe de Divisão de Suprimentos de Educação; c.2) Chefe de Divisão de Almoxarifado e Patrimônio da Educação; d) Diretor do Departamento de Merenda; e) Diretor do Departamento de Transporte Escolar.
<u>LC nº 117</u>	8-2-2018	Revoga dispositivos da LC nº 44/2007 (§1º art. 10)
<u>nº 1354</u>	21-02-2019	Reajuste de vencimentos dos servidores 3,43%
<u>nº 1371</u>	21-02-2019	Institui carteira de identificação à pessoa diagnosticada com transtorno do espectro autista
<u>LC nº 120</u>	10-5-2018	GID- Gratificação de Incentivo à Docência
<u>LC nº 121</u>	14-6-2018	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 123</u>	25-10-2018	Treinamento primeiros socorros- corpo docente e monitores
<u>LC nº 124</u>	31-10-2018	<b>Dispõe sobre a extinção do cargo denominado auxiliar de biblioteca</b>
<u>LC nº 125</u>	14-3-2019	GID
<u>LC nº 126</u>	14-3-2019	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>LC nº 127</u>	13-6-2019	Altera a redação do art. 2º da Lei Complementar nº 120, de 10 de maio de 2018. GID.
<u>LC nº 135</u>	7-11-2019	<b>CH- TE Altera redação do art. 54 da Lei Complementar nº 47, de 20 de dezembro de 2007 e dá outras providências</b>
<u>LC nº 136</u>	12-12-2019	<b>Altera os anexos que menciona da LC nº 47, de 20 de dezembro de 2007. vencimento- TE</b>
<u>LC nº 137</u>	13-12-2019	<b>Altera redação ( LC 44 e LC 47) cargo de comissão</b>
<u>nº 1381</u>	13-2-2020	Reajuste de vencimentos dos servidores 4,50%

<u>nº 1398</u>	24-2-2021	Reajuste de vencimentos dos servidores 5,45%
<u>LC nº 140</u>	5-3-2020	Altera a redação do art. 1º da Lei Complementar nº 120, de 10 de maio de 2018. GID.
<b>15ª Gestão - Prefeito Adélcio Rosa de Moraes; vice: Romer Soares das Chagas (01-01-2021 a 31-12-2024)</b>		
<b>Numeração</b>	<b>Data</b>	<b>Parte da EMENTA- TEMA</b>
<u>LC nº 147</u>	10-2-2021	Altera a redação o § único do art. 1º da Lei Complementar nº 120, de 10 de maio de 2018. GID.
<u>nº 1412</u>	26-5-2021	Institui programa "Direito na escola"
<u>nº 1413</u>	26-5-2021	Lista de espera eletrônica- creches e escolas infantis
<u>DE nº 4147</u>	2-7-2021	Dispõe sobre o retorno das atividades presenciais nas redes públicas municipais de ensino.
<u>DE nº 4167</u>	13-9-2021	"Autoriza a retomada das aulas presenciais nos estabelecimentos de ensino público e privado e retorno do transporte escolar, sob as condições que especifica e dá outras providências".
<u>nº 1416</u>	2-7-2021	Dispõe sobre a doação e comodato de tablets a estudantes, monitores, professores e Técnicos em educação
<u>LC nº 151</u>	2-12-2021	<b>Altera Anexo IV da LC nº 47</b>
<u>nº 1436</u>	24-2-2022	Reajuste de vencimentos dos servidores 10,16%
<u>nº 1444</u>	12-4-2022	Reajuste de vencimentos dos servidores 23,58%
<u>LC nº 154</u>	10-12-2021	Auxílio Alimentação ( R\$500,00)
<u>LC nº 157</u>	6-6-2022	Altera LC nº 43 /2007
<u>LC nº 160</u>	19-8-2022	Altera o Anexo I da Lei Complementar nº. 43, de 20 de dezembro de 2007
<u>LC nº 163</u>	30-9-2022	<b>Altera o Anexo I e Anexo IV da Lei Complementar n.43, de 20 de dezembro de 2007 e dá outras providências. Reajuste de salário - TE</b>
<u>nº 1453</u>	17-10-2022	<b>Institui o Conselho Municipal de Educação-CME</b>
<u>nº 1457</u>	10-11-2022	Doação de cestas para alunos da rede municipal e estadual
<u>PO nº 4.720</u>	17-11-2022	Designa membros titulares e suplentes do CME
<u>LC nº 164</u>	18-11-2022	Altera a Lei Complementar nº 44, de 20 de dezembro de 2007, que "Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos Civis do Município instituindo a prorrogação da licença maternidade.
<u>PO nº 4.729</u>	6-12-2022	<b>Equipe Técnica de Monitoramento do PME revoga Portaria nº 4.503/21</b>
<u>LC nº 165</u>	19-12-2022	Altera a redação do parágrafo único do art.1º da Lei Complementar Municipal nº 147, de 10 de fevereiro de 2021 e dá outras providências.
<u>LC nº 166</u>	13-2-2023	Altera a Lei Complementar nº 43, de 20 de dezembro de 2007 e suas posteriores modificações.
<u>LC nº 169</u>	13-2-2023	Altera a redação de dispositivos da Lei Complementar nº 44, de 20 de dezembro de 2007.
<u>nº1466</u>	13-02-2023	<b>Reajuste de vencimentos dos servidores 5,93% TE (não teve reajuste)</b>
<u>nº1472</u>	20-03-2023	<b>Criação do Conselho do FUNDEB</b>
<u>PO nº 4784</u>	20-03-2023	"Altera composição do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - Conselho do FUNDEB, criado pela Lei nº. 1.472 de 10 de março de 2023 e revoga a Portaria nº. 4.401, de 10 de abril de 2021."
<u>LC nº 173</u>	30-3-2023	"Revoga os incisos VI e VII, do art. 4º da Lei Complementar nº 154, de 10 de dezembro de 2021."auxílio, alimentação
<u>LC nº 174</u>	17-4-2023	"Revoga os incisos VI e VII, do art. 4º da Lei Complementar nº 155, de 07 de março de 2022."
<u>DE nº 4357</u>	13-06-2023	Homologa o Projeto Político Pedagógico do Serviço de Atendimento Socioeducativo de Itatiaiuçu/MG.
<u>LC nº 179</u>	26-06-2023	<b>Altera ANEXOS I, II e III LC nº 47/2007</b>

<u>PO nº 4847</u>	30-6-2023	"Designa membros que passam a compor a Comissão Especial de Inventário de material de consumo, no âmbito da Secretaria Municipal de Educação e revoga a portaria nº 4.655, de 29 de junho de 2022."
<u>DE nº 4167</u>	13-9-2021	"Autoriza a retomada das aulas presenciais nos estabelecimentos de ensino público e privado e retorno do transporte escolar, sob as condições que especifica e dá outras providências".
<u>PO nº 4888</u>	19-9-2023	"Dispõe sobre a nomeação da Comissão Local da Etapa Preparatória Municipal para a Organização da Conferência Extraordinária de Educação - CONAEE 2024 e dá outras providências."
<u>PO nº 4891</u>	21-9-2023	"Institui e nomeia as Comissões de Avaliação, da Gestão Escolar e dá outras providências".
<u>LC nº 180</u>	18-10-2023	Altera a Lei Complementar nº 44, de 20 de dezembro de 2007 e dá outras providências.
<u>nº1509</u>	17-11-2023	Institui feriado 20 de novembro- Consciência Negra
<u>nº1513</u>	23-11-2023	Denomina CEMEI do Bairro Robert Kennedy-Aneides da Silva Borges
<u>PO nº 4943</u>	04-12-2023	"Institui e nomeia a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dos servidores da Gestão Escolar do quadro da educação e dá outras providências."
<u>DE nº 4406</u>	4-12-2023	Dispõe sobre a Comissão e Critérios para o processo de Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Magistério Público da Rede Municipal de Ensino de Itatiaiuçu e dá outras providências.
<u>PO nº 4951</u>	11-12-2023	<b>"Institui e nomeia a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho dos Técnicos em Educação e dá outras providências."</b>
<u>DE nº 4414</u>	18-12-2023	<b>Estabelece normas para a organização do quadro Pessoal das Escolas Públicas Municipais de Itatiaiuçu e dá outras providências."</b>
<u>LC nº 182</u>	19-12-2023	<b>Altera anexo III LC nº 47/2007</b>

Fonte: elaborado pela autora,2023

**ANEXO A - Resposta à solicitação- SEMED**

**PREFEITURA MUNICIPAL DE ITATIAIUÇU**  
Secretaria Municipal de Educação  
Rua Santo Antônio, 12 – Bairro Robert Kennedy  
Itatiaiuçu – MG -CEP- 35685-000  
Tel. (31) 97212-2957 email:[educacao@itatiaiuçu.mg.gov.br](mailto:educacao@itatiaiuçu.mg.gov.br)

**OFÍCIO SEMED Nº 15/2023**

Itatiaiuçu, 24 de agosto de 2023.

**Da:** Secretaria Municipal de Educação  
**Márcia Cristina dos Anjos Flores**

**Para:** Kátia Helena Faustino  
**Técnica em Educação**

**Assunto:** Resposta ao Processo Administrativo n.º 49.586/2023

Prezada,

Cumprimentando-a cordialmente, e conforme solicitação realizada via Requerimento em anexo, para obtenção de resposta junto à Pesquisa de Mestrado da servidora Kátia Helena Faustino, datada em 11 de agosto de 2023, informamos que:

➤ **As leis que contemplam o cargo em estudo são:**

- Lei Complementar n.º 33, de 5 de abril de 2004;
- Lei Complementar n.º 34, de 20 de dezembro de 2004;
- Lei Complementar n.º 44, de 20 de dezembro de 2007 (Estatuto do Servidor Público);
- Lei Complementar n.º 47, de 20 de dezembro de 2007;
- Lei Complementar n.º 135, de 7 de novembro de 2019.

**OBS.:** Ressalta-se que a referida requerente obteve licença remunerada dos cargos efetivos para fins de estudo/pesquisa e obteve retorno positivo, ao qual necessita apresentar à Secretaria Municipal de Educação o Termo de Anuência assinado pela faculdade onde realiza o curso para autorização da referida pesquisa na rede municipal de Educação.

Como a solicitação se destina à pesquisa de mestrado, orientamos a leitura atenta de todas as legislações vigentes, devido à amplitude do estudo, uma vez que as citações fragmentadas,

conforme solicitado, pode comprometer a qualidade da pesquisa. Salientamos que ficou implícito no requerimento da servidora que o processo de estudo levará à escrita de um capítulo que será destinado exclusivamente ao "Processo legal do cargo", que fará menções tanto das leis municipais, quanto das federais, na perspectiva da explicação do surgimento deste profissional; portanto, a análise global das legislações vigentes favorecerá a compreensão esperada para o estudo em questão.

**No que tange ao Plano Municipal de Educação**, informamos que o mesmo contempla 20 metas, sendo estas seguidas do Plano Nacional de Educação, portanto, não há uma meta destinada especificamente ao cargo de Técnico em Educação.

Salientamos que já foi enviado outrora, via e-mail da requerente e no grupo de WhatsApp do CME, os referidos documentos, como: Monitoramento e Avaliação 2022, uma vez que a Sra. Kátia compõe o Conselho Municipal de Educação, instituído através da Lei n.º 1.453, de 17 de outubro de 2022, e pela Portaria n.º 4.720, de 17 de novembro de 2022, e também compõe a Equipe Técnica de Monitoramento do PME, através da Portaria n.º 4.729, de 06 de dezembro de 2022.

**Sobre o Plano de Ação**, informamos que ele está em construção, todavia, todas as deliberações da I Conferência Municipal de Educação foram nele adicionadas. A equipe da SEMED está revisando o documento inicial, acrescentando as propostas do Plano de Governo Municipal e as observações feitas no diagnóstico interno da Secretaria Municipal de Educação. As deliberações da Conferência, que denotam a prévia do plano, podem ser acessadas no Portal de Transparência da prefeitura, através do link: <https://www.itatiaiuçu.mg.gov.br/>.

É válido informar que a organização posta na Lei 1.301, de 2 de junho de 2016, para o alcance das metas/estratégias do Plano, seguiram as nomenclaturas do Magistério, conforme Lei de Diretrizes e Bases da Educação, (LDBN 9394/96), todavia, o Plano não exclui as relações diretas e indiretas do Técnico em Educação dentro das estratégias do PME, que culminam e se alinham às ações e incumbências postas nas referidas atribuições do cargo, que atuam em um processo triplice: planejamento, controle/avaliação e garantia do processo ensino-aprendizagem.

No quadro abaixo, destacamos algumas metas/estratégias do PME vigente, que se finda em 2026, que possibilita a relação de apoio e acompanhamento do Técnico Educacional dentro do Plano:

META	ESTRATEGIA
1	1.2; 1.4; 1.7; 1.10; 1.12; 1.15; 1.16; 1.17; 1.24
2	2.2; 2.4; 2.6; 2.8; 2.9; 2.16; 2.14; 2.11; 2.17; 2.62.19; 2.23; 2.26; 2.27
3	Competência do Estado
4	4.4
5	5.8; 5.10; 5.11; 5.12; 5.13; 5.14; 5.17
6	6.5; 6.6; 6.8; 6.10
7	7.1; 7.2; 7.6; 7.7; 7.8; 7.9; 7.11; 7.15; 7.16; 7.18; 7.20; 7.23; 7.26
8	8.4; 8.7; 8.13; 8.14; 8.15; 8.16.
9	9.2; 9.3; 9.4; 9.9; 9.12
10	O município não oferta EJA integrada à Educação Profissional.
11	Competência do Estado
12	Competência da União
13	Competência da União
14	Competência da União em parceria com as demais esferas
15	15.3; 15.7; 15.8
16	16.1
17	Competência do Poder Executivo
18	Competência do Poder Executivo
19	19.4; 19.5
20	Meta da União

**No que compete às ações para formação continuada dos técnicos as ações são:**

A SEMED acredita que a melhor forma de promover a formação continuada é ofertar diversas opções de cursos, palestras, oficinas e workshops, deixando à livre escolha dos servidores. Dessa forma, até agosto de 2023, houve os seguintes convites para formação:

- o Reunião com todos os técnicos para alinhamento das ações do ano letivo (10/02);
- o Reunião com todos os técnicos em educação, diretores e a Secretária de Educação para alinhamento do Projeto Recomposição de aprendizagem (15/03);
- o Reunião com todos os técnicos para alinhamento das ações do ano letivo (05/05)
- o Convite para a realização de cursos no Portal AVAMEC;
- o Convite para conhecer o processo das mineradoras e a atuação das mesmas no município
- o Capacitação e convite para participação no prêmio Liga Steam;

- o Workshop IV Seminário Internacional sobre Educação Infantil;
- o Organização do Portfólio da Educação Infantil;
- o Metodologias ativas: a criança no centro do seu processo de aprendizagem;
- o Construção de espaços inclusivos I – dificuldades, deficiências e transtornos e o processo de inclusão; construção de espaços inclusivos II – o trabalho do professor da sala de recursos e da sala de aula – adaptações, atividades e materiais da sala de recursos;
- o Workshop "Vivendo uma vida que vale a pena";
- o Workshop Literatura Infantil;
- o Workshop O poder das histórias;
- o Oficina de Orientação e Mobilidade (CAP São Rafael);
- o Oficina Cine Baú;
- o Oficina musicalização corporal com o Tio Ricardo;
- o Capacitação para o Projeto Pegadas da Serra;
- o Capacitação "Psicogênese da Língua Escrita";
- o Convite para inscrição no curso - Formação em aprendizagem integral, gestão escolar e avaliação educacional;
- o Grupo de Estudos Municipal sobre Alfabetização e Letramento;
- o Grupo de Estudos Municipal sobre Letramento matemático;
- o Convite para participar do Projeto Super autor;
- o Concurso de redação para os profissionais da Educação do município;
- o Palestra "Porque a nossa vida vale a pena";
- o Capacitação do Projeto Robótica;
- o 1ª Oficina Pedagógica on-line;
- o Encontro Ampliado do Fórum Mineiro de Educação Infantil;
- o Módulos com os professores de língua inglesa da educação infantil e do ensino fundamental anos iniciais;
- o Seminário Desenvolvimento familiar e Comunitário na Prevenção das violências contra crianças e adolescentes: teoria e prática para possíveis intervenções;
- o Debate sobre material socioemocional (Editora IBEP);
- o Formação sobre Avaliações Externas - SIMAVE;
- o Reuniões com o Instituto Reuna;
- o Capacitação com o pedagógico da Editora moderna (anos finais);
- o Para os próximos meses estão previstos mais dois grupos de estudos, sobre o AEE e Educação Infantil, e Curso de Libras e workshops sobre temas variados.

- o Workshop A importância das ações pedagógicas em âmbito escolar e a qualidade educacional;
- o Workshop Desenvolvimento infantil, sinais precoces de identificação dos transtornos do neurodesenvolvimento e preditores da aprendizagem: contribuições para a prática dos professores;
- o Análise dos gráficos da Avaliação Diagnóstica (agosto);
- o Há um grupo no aplicativo WhatsApp onde todos os técnicos podem tirar rapidamente suas dúvidas com o suporte do pedagógico da Secretaria Municipal de Educação.
- o Sempre que disponível pela União ou Estado, o município divulga para os servidores cursos de formação inicial e continuada;
- o Há fomento para trocas de experiências em momentos de módulos de estudo. Ocorre certificação à profissionais que demonstram experiências exitosas na rede municipal de ensino;
- o Há incentivos garantidos em planos de carreiras com percentual diferenciado para fomentar a formação e qualificação docente;

**Obs.:** Por ser um município sem sistema próprio, sua organização e regulamentação seguem as diretrizes da Secretaria Estadual de Educação, apoiada por intermédio da Superintendência de Divinópolis com análise da Inspeção Estadual.

Diante isto, todas as informações referentes ao solicitado no Requerimento nº 02/2023 estão expostas neste memorando.

Na oportunidade, reiteramos protestos de consideração e respeito, enquanto nos colocamos à disposição para quaisquer informações.

Atenciosamente,

  
 Márcia Cristina dos Anjos Flores  
 Secretária Municipal de Educação

**ANEXO B - Resposta à solicitação - CÂMARA MUNICIPAL**

**CÂMARA MUNICIPAL DE ITATIAIUÇU**  
**Estado de Minas Gerais**  
CNPJ 07.181.590/0001-45

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**OFÍCIO Nº 01/2024**  
**ASSUNTO: Atende solicitação e encaminha cópia de leis complementares**

**Prezada Senhora Kátia Helena Faustino,**

Cumprimentando-a, cordialmente venho, por meio deste, em resposta ao requerimento de Vossa Senhoria solicitando o acesso de documentos referentes aos técnicos em Educação Municipal e Políticas Públicas, informo que foi realizado na Secretaria da Câmara Municipal, juntamente com Vossa Senhoria, uma pesquisa de toda a legislação municipal, na ocasião foram entregues cópias das leis ordinárias, as quais serão objetos de estudo de sua pesquisa de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Estudos de Linguagens do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais – Posling- CEFET.

Informo, que foi enviado memorando aos Senhores Vereadores solicitando o envio para o seu e-mail: [katiafaustino@educacao.itatiaiuçu.mg.gov.br](mailto:katiafaustino@educacao.itatiaiuçu.mg.gov.br) das cópias de documentos, bem como de políticas públicas, em forma de indicações, que os vereadores apresentaram ou irão apresentar nesta Legislatura para aprimorar e valorizar a categoria de Técnicos em Educação do nosso Município, conforme cópia em anexo.

Oportunamente, encaminho cópias (anexo) das leis complementares que tratam-se de matérias relacionadas aos Técnicos em Educação deste Município. Informo, ainda, que a secretaria desta Casa Legislativa está à disposição para quaisquer esclarecimentos.

Com protestos de estima e consideração, subscrevo-me.

Atenciosamente,   
**Adriana Maria Camargos**  
Presidente da Câmara Municipal

Ilma. Sra.  
**Kátia Helena Faustino**  
Itatiaiuçu/MG

---

Rua Otávio Antunes Moreira, 386 • Centro • Itatiaiuçu / MG • CEP 35685-000 - Telefones: (31) 3572-1196 - (31) 3572-1316  
E-mail: [legislativo@camaraitatiaiuçu.mg.gov.br](mailto:legislativo@camaraitatiaiuçu.mg.gov.br) • [www.camaraitatiaiuçu.mg.gov.br](http://www.camaraitatiaiuçu.mg.gov.br)



## CÂMARA MUNICIPAL DE ITATIAIUÇU

Estado de Minas Gerais

CNPJ 07.181.590/0001-45

MEMORANDO INTERNO CIRCULAR nº 01/2024

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Gabinete da Vereadora Adriana Maria Camargos

**Assunto:** Solicitação de cópia de documentos e políticas públicas, em forma de indicações, que o vereador apresentou ou apresentará para aprimorar a categoria de Técnicos em Educação.

Excelentíssimo Senhor Vereador,

Cumprimentando-o cordialmente, vimos, por meio deste, em atenção ao requerimento de autoria da Mestranda em Estudos de Linguagens – Posling/CEFET-MG, Senhora Kátia Helena Faustino, protocolado na secretaria do legislativo, solicitar que envie cópia de documentos e políticas públicas, em forma de indicações, que o ilustríssimo vereador apresentou ou apresentará para aprimorar a categoria de Técnicos em Educação.

Oportunamente, informamos que:

- a documentação será utilizada para fins de pesquisa de mestrado da requerente;
- a documentação deverá ser enviada para o e-mail da requerente: [katiafaustino@educacao.itatiaiuçu.mg.gov.br](mailto:katiafaustino@educacao.itatiaiuçu.mg.gov.br);

Apresentamos protestos de consideração e respeito.

Atenciosamente,

**Adriana Maria Camargos**

Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

Rua Cláudio Antunes Moreira, 286 • Centro • Itatiaiuçu / MG • CEP 35685-000 - Telefones: (31) 3572-1196 - (31) 3572-1316  
E-mail: [legislativo@camara.itatiaiuçu.mg.gov.br](mailto:legislativo@camara.itatiaiuçu.mg.gov.br) • [www.camara.itatiaiuçu.mg.gov.br](http://www.camara.itatiaiuçu.mg.gov.br)

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Antônio Gonçalves de Souza  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Dalci Lucas da Silva  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Henrique Samuel Rezende Queiroz  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Moisés Gustavo da Cunha  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Nélio Chaves  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Roberto Carlos de Camargos  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

Itatiaiuçu, 17 de janeiro de 2024.

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Vinícius Henrique Araújo Rosa  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**De:** Presidente da Câmara Municipal de Itatiaiuçu  
Sr.ª Adriana Maria Camargos  
**Para:** Wanderson Ronaldo Simões  
Imo. Sr. Vereador da Câmara Municipal de Itatiaiuçu

**ANEXO C - Lei nº 14.817, DE 16 DE JANEIRO DE 2024****DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

Publicado em: 17/01/2024 | Edição: 12 | Seção: 1 | Página: 3

Órgão: Atos do Poder Legislativo

**LEI Nº 14.817, DE 16 DE JANEIRO DE 2024**

Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º A implementação do princípio de valorização dos profissionais da educação escolar, inscrito no inciso V do art. 206 da Constituição Federal, no que se refere aos profissionais das redes públicas de educação básica, obedecerá às diretrizes fixadas na presente Lei.

Art. 2º Profissionais da educação escolar básica pública são aqueles que, detentores da formação requerida em lei, exercem a função de docência ou as funções de suporte pedagógico à docência, isto é, direção e administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacionais, ou ainda as funções de suporte técnico e administrativo que requeiram formação técnica ou superior em área pedagógica ou afim.

Art. 3º A valorização dos profissionais da educação escolar básica pública contemplará:

- I - planos de carreira que estimulem o desempenho e o desenvolvimento profissionais em benefício da qualidade da educação escolar;
- II - formação continuada que promova a permanente atualização dos profissionais;
- III - condições de trabalho que favoreçam o sucesso do processo educativo, assegurando o respeito à dignidade profissional e pessoal dos educadores.

Art. 4º Os planos de carreira dos profissionais da educação escolar básica pública contemplarão as seguintes diretrizes:

- I - ingresso na carreira exclusivamente por concurso de provas e títulos, que aferirá o preparo dos candidatos com relação a conhecimentos pedagógicos gerais e a

conhecimentos da área específica de atuação profissional, sempre considerada a garantia da qualidade da ação educativa;

II - organização da carreira que considere:

a) possibilidade efetiva de progressão funcional periódica ao longo do tempo de serviço ativo do profissional;

b) requisitos para progressão que estimulem o permanente desenvolvimento profissional;

c) interstício, em cada patamar da carreira, suficiente para o cumprimento de requisitos de qualidade de exercício profissional para progressão;

III - inclusão, entre os requisitos para progressão na carreira, de:

a) titulação;

b) atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada;

c) avaliação de desempenho profissional;

d) experiência profissional;

e) assiduidade;

IV - incentivos à dedicação exclusiva à mesma rede de ensino, preferencialmente à mesma escola;

V - piso remuneratório da carreira definido e atualizado em conformidade com o piso salarial profissional nacional estabelecido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal;

VI - fixação dos valores de piso e teto de remuneração na carreira de modo a assegurar:

a) um valor de piso que atraia bons profissionais para a carreira;

b) uma progressão estimulante, do ponto de vista pecuniário, a cada patamar da carreira;

VII - composição da remuneração que assegure a prevalência proporcional da retribuição pecuniária ao cargo ou emprego em relação à retribuição das vantagens;

VIII - consideração das especificidades pedagógicas da carreira e das características físicas e geoeconômicas das redes de ensino, na definição:

a) dos adicionais que vierem a ser previstos, para contemplar modificações no perfil do profissional ou alterações nas condições normais de exercício do cargo, ou

emprego, especialmente a titulação decorrente de formação adicional não considerada na organização básica da carreira, e o exercício em condições que possam comprometer a saúde do profissional ou em estabelecimentos localizados em áreas de reconhecidos índices de violência;

b) das gratificações que vierem a ser previstas, para contemplar o exercício de atribuições que extrapolem aquelas relativas ao cargo ou emprego para o qual o profissional prestou concurso ou que caracterizem condições especiais de exercício, especialmente o exercício de funções de gestão ou coordenação pedagógica nas unidades escolares e o exercício em classes especiais ou em escolas de difícil acesso;

IX - jornada de trabalho de até 40 (quarenta) horas semanais, da qual, no caso da regência de classe, parte será reservada a estudos, planejamento e avaliação, nos termos da legislação específica e de acordo com a proposta pedagógica da escola;

X - férias anuais para os profissionais em regência de classe e para os demais profissionais da educação escolar básica pública;

XI - duração mínima de 2 (dois) anos para o período de experiência docente estabelecido como pré-requisito para o exercício de quaisquer funções de magistério, excetuada a de docência, nos termos do § 1º do art. 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Parágrafo único. Os critérios utilizados para estabelecer a organização dos planos de carreira devem assegurar:

I - remuneração condigna;

II - integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

III - melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Art. 5º A formação continuada para a atualização dos profissionais da educação escolar básica pública, promovida e estimulada pelos respectivos sistemas de ensino por meio de programa permanente com planejamento plurianual, contemplará:

I - vinculação com as necessidades de qualificação dos profissionais nas diversas áreas específicas de atuação, inclusive em nível de pós-graduação;

II - oferta de atividades que promovam o domínio do conhecimento atualizado e das metodologias de ensino mais modernas e a elevação da capacidade de reflexão crítica sobre a realidade educacional e social;

III - universalidade de acesso a todos os profissionais da mesma rede de ensino, com licenciamento periódico remunerado;

IV - coerência com os objetivos e com as características das propostas

pedagógicas das escolas da rede de ensino;

V - valorização da escola como espaço de formação dos profissionais;

VI - devido credenciamento e qualidade das instituições formadoras.

Art. 6º As condições de trabalho dos profissionais da educação escolar básica, indispensáveis para o êxito do trabalho pedagógico, contemplarão:

I - adequado número de alunos por turma, que permita a devida atenção pedagógica do profissional a cada aluno, de acordo com as necessidades do processo educacional;

II - número de turmas, por profissional, compatível com sua jornada de trabalho e com o volume de atividades profissionais extraclasse, decorrentes do trabalho em sala de aula;

III - disponibilidade, no local de trabalho, dos recursos didáticos indispensáveis ao exercício profissional;

IV - salubridade do ambiente físico de trabalho;

V - segurança para o desenvolvimento das atividades profissionais;

VI - permissão para o uso do transporte escolar no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, quando não houver prejuízo do uso pelos estudantes.

Art. 7º Revogam-se o art. 9º e o inciso II do art. 10 da Lei nº 9.424, de 24 de dezembro de 1996.

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de janeiro de 2024; 203º da Independência e 136º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA  
Silvio Luiz de Almeida  
Camilo Sobreira de Santana  
Presidente da República Federativa do Brasil