

DESMONTE DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO DO MUNICÍPIO DE SÃO GONÇALO

Marta Beatriz Nani Rabibe ¹ e Graciane de Souza Rocha Volutão ²

Resumo

O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público do Município de São Gonçalo, Estado do Rio de Janeiro, instituído pela Lei 008/2003, foi considerado desde sua publicação como um dos melhores planos de cargos da carreira do magistério público no estado. O documento, fruto de um exercício democrático de direito da categoria após muitas lutas, mobilizações e movimentos envolvendo instituições ligadas diretamente ao campo educacional do município, representava uma conquista em relação à valorização profissional. Contudo, no ano de 2021, com as mudanças advindas da posse do novo chefe do executivo, o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) foi revogado pela Lei 1304/2021, que instituiu um novo plano com medidas antidemocráticas, ocasionando um processo de desmotivação dos profissionais da educação e caracterizando uma descontinuidade nas políticas públicas de valorização profissional. Para a construção deste artigo, foi realizada uma pesquisa documental que possibilitou a elaboração de um estudo comparativo entre a lei 008/2003, a lei 1304/2021 com seus complementos dispostos pela Lei 1330/2022. A metodologia utilizada foi levantamento documental, teórico e estudo comparativo entre as leis que instituíram o PCCR dos servidores do município de São Gonçalo. No desenvolvimento do texto, são abordadas questões como perdas salariais e desvalorização profissional que caracterizam um retrocesso diante de toda a luta da categoria na construção do plano anterior. Assim, o texto traz uma análise sobre as mudanças ocorridas e retoma a velha (ou nova?) discussão em relação aos impactos negativos que as políticas públicas instituídas de cima para baixo produzem para os profissionais da educação. A análise é realizada fazendo um paralelo com enfoque nas relações de poder, saber e sujeitos de Foucault e a concepção de estado democrático de direito de Freire.

Palavras-chave: Plano de Cargos, Carreira e Remuneração; Valorização dos professores; Qualidade da educação.

¹ Doutora em Humanidades e Artes com Menção em Ciência da Educação, pela Universidad Nacional de Rosário, Argentina. Mestre em Educação pela Universidad del Salvador, Argentina. Especialista em Gestão e Supervisão Educacional pelo Instituto Superior de Educação La Salle e Administração, Supervisão e Orientação na Educação Básica: Gestão Educacional, pela Universidade Castelo Branco. Graduada em pedagogia pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro - FFP.

² Doutoranda em educação pela Universidade Federal Fluminense. Mestre em Educação pela Universidade Estadual do Rio de Janeiro. Especialista em Supervisão Escolar pela Universidade Cândido Mendes e em Gestão Pública pela Universidade Católica Dom Bosco. Graduada em Pedagogia pela Faculdade Maria Thereza.



DISASSEMBLY OF THE POSITION, CAREER AND REMUNERATION PLAN OF THE MUNICIPALITY OF SÃO GONÇALO

Abstract

The Position, Career and Remuneration Plan for Public Teaching in the Municipality of São Gonçalo, State of Rio de Janeiro, instituted by Law 008/2003, has been considered one of the best plans for positions in the public teaching career in the state. The document, the result of a democratic exercise of the category's right, after many struggles, mobilizations and movements involving institutions directly linked to the educational field of the municipality, represented an achievement in relation to professional development. However, in 2021, with the changes arising from the inauguration of the new chief executive, the PCCR was revoked by Law 1304/2021, which instituted a new plan with anti-democratic measures, causing a process of demotivation of education professionals and characterizing a discontinuity in public policies for professional development. For the construction of this article, documental research was carried out that allowed the construction of a comparative study between the law 008/2003, the law 1304/2021 with its complements provided by the Law 1330/2022. The methodology used was a documental and theoretical survey and a comparative study between the laws that instituted the PCCR of civil servants in the municipality of São Gonçalo. In the development of the text, issues such as wage losses and professional devaluation are addressed, which characterize a setback in the face of the entire struggle of the category in the construction of the previous plan. Thus, the text brings an analysis of the changes that have occurred and resumes the old (or new?) discussion regarding the negative impacts that public policies instituted from the top-down produce for education professionals. The analysis is carried out by making a parallel with a focus on Foucault's relations of power, knowledge and subjects and Freire's conception of the democratic state of law.

Keywords: Plan of Positions, Career and Remuneration; Valuing teachers; Education quality.

1. Introdução

A criação do Plano de Cargos e Carreiras - PCC para os professores e profissionais da educação básica, além de estar prevista na Lei 11. 738/2008 – Lei do piso nacional, também está dentre as diretrizes fixadas pela Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação – CNE. Crescimento contínuo na carreira, formação inicial e continuada, progressão funcional, valorização profissional e condições de trabalho são alguns dos principais objetivos que devem estar garantidos no documento.



O PCCR da carreira do magistério, da Rede Pública Municipal de São Gonçalo, Rio de Janeiro, por muito tempo foi considerado como um dos melhores do estado. Contudo, com a justificativa de cumprir a Lei 11.738/2008, que instituiu o piso nacional dos professores da educação básica, o prefeito atual promulgou a Lei 1304/2021, dispondo sobre um novo PCCR, construído sem discussão e participação da categoria e das instituições voltadas para a defesa, acompanhamento, avaliação e democratização da educação do município. Essa ação arbitrária do governo pegou os profissionais da educação de surpresa, que, apesar de se manifestarem contrários à mudança, não conseguiram sucesso até o momento.

Sabedores do movimento de luta da categoria para a conquista do PCCR promulgado no ano de 2008, que foi extinto, e, em defesa do direito de se exercer os princípios democráticos de direito, surgiu a necessidade de um estudo mais profundo sobre os dois documentos, com o objetivo de analisar os avanços e retrocessos para os profissionais da carreira do magistério.

Inicialmente, foi realizado um levantamento documental, com as legislações sobre valorização profissional e documentos oficiais do município de São Gonçalo, de forma a permitir uma pré-análise. Em seguida, foram traçados os objetivos a alcançar, elaborado o plano de trabalho e formuladas as possíveis hipóteses.

O objetivo fundamental do estudo era levantar dados que marcassem possíveis retrocessos nas conquistas obtidas pela categoria do magistério público municipal de São Gonçalo em relação à valorização profissional, assim como os efeitos negativos das políticas públicas que são implantadas de cima para baixo.

Estudos recentes apontam a necessidade de um olhar mais atento aos objetivos desejados e aos resultados alcançados na implantação de políticas que se dizem de valorização profissional, mas que podem reduzir direitos conquistados. Ou seja, se o PCCR era considerado como um dos melhores planos de carreira do Estado do Rio de Janeiro, mudar por quê? A quem interessava essa mudança? Por que não houve discussões para a elaboração do novo documento? Por que não apresentaram os impactos ocasionados na folha de pagamento? Enfim, essas foram algumas das muitas questões que apontaram a necessidade de um estudo mais profundo sobre as mudanças para a categoria advindas com a promulgação do novo documento, construído sem consulta e participação da comunidade educacional, sem clareza nos objetivos desejados e avaliação dos resultados que seriam alcançados.

Após o levantamento documental, foi realizado um estudo comparativo entre as leis que instituíram os planos de cargos, carreiras e salários do magistério público de São Gonçalo, Lei 003/2008 e Lei 1304/2021, baseado na concepção de Fachin (2001) de que o estudo comparativo se consiste em investigar coisas ou fatos explicando suas semelhanças e suas diferenças.

Nesse contexto, o texto foi construído com o intuito de apresentar dados que marcassem os avanços/retrocessos, as perdas/ganhos financeiros e de



valorização para os profissionais da educação. Os dados obtidos foram analisados com a visão de Foucault sobre as relações de poder, saber e sujeito e a concepção de gestão democrática de Freire.

2. Plano de silenciamento da categoria

Iniciamos a discussão fazendo alusão ao estudo apresentado no VII Colóquio Internacional Brasil – Colômbia, na Universidade Federal Fluminense (UFF) intitulado “PCR - Plano de Carreira e Remuneração do Magistério: Avanços e Retrocessos no Município de São Gonçalo”, apresentado no ano de 2018 pela Comissão Técnica de Adequação do Plano de Carreira, instituída pela gestão municipal para estudar os recursos destinados à Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE).

Na ocasião, a gestão municipal caminhava em busca de alternativas para conseguir pagar o piso nacional estipulado para os profissionais da carreira do magistério e garantir 1/3 (um terço) de planejamento para os professores seguindo ao estipulado na Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008) sem, contudo, provocar retrocessos no PCCR vigente. Com esse objetivo, o executivo instituiu a referida comissão, formada por representantes da equipe de professores supervisores educacionais do município para realizar o estudo, que foi posteriormente apresentado na UFF.

O PCCR da Rede Pública Municipal foi aprovado no ano de 2003, após conquistas coletivas da categoria em busca do direito à valorização profissional.

De acordo com Saldanha (2006), o plano de carreira foi resultado de uma ação coletiva e organizada em oposição e resistência à política de desvalorização. Representava a capacidade de mobilização, de participação de uma categoria, do seu potencial criador, o resgate de sua autoestima e a ocupação de significativos espaços de decisão.

Segundo Rabibe, Saldanha e Volotão (2018), o plano de São Gonçalo era o principal, se não o único, motivo que estimulava os servidores a permanecerem na Rede, exercendo suas funções, diante dos graves problemas existentes na educação da cidade, pois era considerado como um dos melhores planos de cargos e carreiras do Estado do Rio de Janeiro:

Destacamos que o PCMPM, instituído por meio da Lei nº 008/2003, considerado um dos melhores do Estado do Rio de Janeiro, estabelece o escalonamento de 6 níveis por formação e 7 por tempo de serviço com aumento progressivo de 15% entre os níveis. Além disso, os servidores têm assegurado um adicional de qualificação profissional de 3% anuais, podendo alcançar o teto de 30%, sobre o salário base (RABIBE, SALDANHA; VOLOTÃO, 2018, p. 2).



Apesar do PCCR de São Gonçalo ter sido um ganho para a categoria, não dava conta do longo processo de desvalorização dos professores, mas segundo o estudo da Comissão instituída, o cumprimento da Lei 11.738/2008 deflagaria um grande impacto na folha financeira do município, considerando as garantias previstas no documento.

Todavia, se na ocasião, a gestão municipal se preocupava em cumprir as legislações vigentes sobre a valorização profissional sem comprometer os avanços conseguidos pela categoria, respeitando o plano instituído; a gestão atual do município não teve a mesma preocupação, pois passados três anos que o estudo da Comissão foi apresentado no Colóquio, os retrocessos aconteceram com a publicação da Lei nº 1304, em 16 de dezembro de 2021, (SÃO GONÇALO, 2021) que revogou o PCCR de 2003 e dispôs sobre uma nova estrutura do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e Servidores da Educação (PCCR).

Assim, em dezembro de 2021, os profissionais da educação foram surpreendidos com uma mensagem do prefeito enviada à Câmara Municipal, contendo um projeto de lei a ser aprovado em caráter de urgência. O projeto de lei instituía um novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração e revogava o PCCR vigente desde 2003 que foi construído com consulta e participação da categoria. A Rede Pública Municipal recebia assim, um ataque da gestão atual e perdia seu direito de participar igualmente do processo de construção/adequação do novo PCCR.

Segundo Freire (2000), a participação popular nas tomadas de decisões é o caminho do exercício da democracia, pois a participação:

Implica, por parte das classes populares, um “estar presente na história e não simplesmente estar nela representadas”. Implica a participação política das classes populares através de suas representações no nível das opções, das decisões e não só do fazer o já programado. Por isso é que uma compreensão autoritária da participação a reduz, obviamente, a uma presença concedida das classes populares a certos momentos da administração. Participação popular para nós não é um slogan, mas a expressão e, ao mesmo tempo, o caminho da realização democrática (FREIRE, 2000, p. 75).

Dessa forma, em detrimento da participação e da representatividade da categoria, um projeto de lei sem estudos da Comissão de Educação da Câmara, sem participação do Conselho Municipal de Educação e sem transparência em relação às contas públicas, foi aprovado, apesar dos protestos dos profissionais da educação na Câmara Legislativa, e seguiu para a publicação conforme planejado pela gestão.

Nesse contexto, surgiu um novo PCCR, construído no esvaziamento de discussões, impossibilitando conquistas coletivas, negando a participação da



categoria, imposto de cima para baixo e aprovado ao apagar das luzes, percorrendo um caminho contrário ao plano de 2003, documento que representava o resultado da história de luta da categoria no município, expressando o atual cenário político-social, extremamente antidemocrático do município de São Gonçalo e nos remetendo a uma prática velada de demonstração de poder se institucionalizando e se legitimando.

Na concepção de Freire (1989), a democracia:

[...] é forma de vida, se caracteriza sobretudo por forte dose de transitividade de consciência no comportamento do homem. Transitividade que não nasce e nem se desenvolve a não ser de certas condições em que o homem seja lançado ao debate, ao exame de seus problemas e dos problemas comuns. Em que o homem participe (FREIRE, 1989, p. 80).

Efetivamente, a postura dos governantes atualmente em São Gonçalo faz os profissionais da educação reviverem um período de disputas políticas, conflitos de interesses, de descontentamento, pois estão vendo cair por terra sua valorização profissional conquistada no PCCR anterior.

Na verdade, o cenário político atual em São Gonçalo, assemelha-se à análise de Foucault (2011) sobre os aparelhos do Estado que, instauravam uma nova economia de poder por meio de procedimentos que permitiam fazer circular os efeitos (de poder) em todo o corpo social, no período da Monarquia, da Época Clássica.

O autor analisa as políticas de controle e fiscalização como exemplo das relações de poder entre os indivíduos e descreve o poder como algo que é exercido em rede, pois não é algo que se possa possuir, o poder se exerce ou se pratica. Nesse sentido, o domínio da nova gestão se instaura por meio da publicação de um plano de carreira, que foi instituído, como mecanismo de poder, aos quais os servidores precisam se adequar se posicionando de acordo com os critérios elencados.

Sem dúvida, o poder de decidir o que seria melhor para a categoria, ficou sob o crivo do executivo, pois a lei 1304/2021 foi aprovada sem diálogo com os profissionais, que atuam na educação básica da rede municipal, ferindo a cláusula 21 do Termo de Ajuste e Conduta – TAC - assinado em 2017 no Ministério Público – que versa sobre o acordo celebrado com o município viabilizando o pagamento do piso nacional do magistério, sem apresentar a tabela citada na referida mensagem, cujo propósito era apresentar os vencimentos, classes e referências em que os profissionais seriam repositionados no referido plano, além de não haver nenhum estudo de impacto, seja positivo ou negativo, que surgiria após a nova medida.

No documento que foi revogado, os servidores encontravam incentivos para continuar estudando, pois conseguiam gratificações por formação



continuada e mudavam de nível por formação acadêmica. Em contrapartida, no novo PCCR, os servidores precisam passar por um processo seletivo para promoção funcional, considerando o disposto no artigo 33:

Art. 33. O processo seletivo para promoção funcional obedecerá ao número de vagas definidas para cada classe, de acordo com a tabela do respectivo cargo, e será realizado anualmente dentre os servidores ocupantes da classe imediatamente inferior, e que tenham cumprido os requisitos definidos nesta lei para mudança de classe (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

De acordo com o processo seletivo, os profissionais precisam alcançar uma pontuação mínima específica, baseada em requisitos e critérios definidos por editais, para concorrer às vagas, de acordo com o quantitativo existente. Para os profissionais que estão posicionados na classe A ascenderem para a classe B, por exemplo, a exigência para concorrer ao processo seletivo é comprovar, de acordo com os critérios, no mínimo 10 pontos. Para os que estão posicionados na classe B ascenderem para a classe C, precisam comprovar no mínimo 25 pontos. Os que estão posicionados na classe C e querem ascender à classe D, precisam comprovar 45 pontos.

Seguindo essa lógica instituída, o profissional além de ter que estudar, precisa alcançar a pontuação exigida para concorrer às vagas que são disponibilizadas. Em algumas situações, observamos que a pontuação mínima exigida para concorrer à promoção funcional é inatingível, conforme o estipulado no § 5º, do artigo 36, que destacamos a seguir:

§5º - Para promoção da Classe C para a Classe D será necessária a pontuação mínima de 45 pontos que será distribuída da seguinte forma:

- a) A pontuação obtida para mudança nas classes anteriores limitada a 25 (vinte e cinco) pontos;
- b) Título de doutorado em área afim ao cargo exercido, com apresentação de certificado ou diploma devidamente registrado e reconhecido pelo MEC = 12 pontos no máximo;
- c) Exercício de função de direção escolar por no mínimo 05 (cinco) anos ininterruptos = 2 pontos;
- d) Pela passagem de uma referência para outra = 1 ponto para cada referência;
- e) Docência em escola situada em área considerada de risco: 2 pontos;
- f) Docência nas séries iniciais do ensino fundamental: 2 pontos;
- g) Participação em atividades pedagógicas identificadas como cursos afins com carga horária mínima de 04 (quatro) horas



somando um total de 120 (cento e vinte) horas anuais = 1 ponto para cada ano (SÃO GONÇALO, 2021, n. p.).

O fato de o servidor precisar alcançar pontuações estabelecidas, inatingíveis para alguns membros da carreira do magistério, para disputar vaga em um processo seletivo, com objetivo de alcançar promoção salarial são demonstrativos de que, apesar do seu esforço, as novas normas foram instituídas para impedir que a melhoria salarial efetivamente aconteça. Estão submetidos assim, a uma lei instituída, como um tipo de poder disciplinar, segundo Foucault (2012a) capaz de gerir toda a categoria, com interesses econômicos e políticos.

Nesse sentido, o novo plano representa um momento de grandes perdas para os servidores da Rede Pública Municipal de São Gonçalo. Sua aprovação de forma autoritária e excludente, representa um desrespeito do atual governo municipal à categoria e se consolida como exemplo da ideologia neoliberal que impera no Brasil, associada a políticas de poder, controle e fiscalização, na visão de Foucault (2012a).

De acordo com Freire (2000), o pensamento liberal entende a democracia como:

[...] uma democracia que aprofunda as desigualdades, puramente convencional, que fortifica o poder dos poderosos, que assiste de braços cruzados à aviltação e ao destrato dos humildes e que acalenta a impunidade. [...] uma democracia cujo sonho de Estado, dito liberal, é o Estado que maximiza a liberdade dos fortes para acumular capital em face da pobreza e às vezes da miséria das maiorias. [...] democracia puramente formal que lava as mãos em face das relações entre quem pode e quem não pode porque já foi dito que 'todos são iguais perante a lei'. [...] Lavar as mãos adiante das relações entre poderosos e os desprotegidos do poder só porque já foi dito que 'todos são iguais perante a lei' é reforçar o poder dos poderosos. [...] democracia fundada na ética do mercado que, malvada e só se deixando excitar pelo lucro, inviabiliza a própria democracia (FREIRE, 2000, p. 24).

Foucault (2011), analisa o poder como uma prática social historicamente construída, e, o que permite que esse poder seja mantido e aceito é simplesmente porque (o poder) não pesa como uma força que diz não, mas na verdade, vai além, produz coisas, induz ao prazer, forma conhecimento e produz discurso. Segundo o autor, o poder é exercido por meio de discurso, normas e práticas que determinam o que é considerado verdadeiro ou correto.

Com a mudança do governo, houve uma descontinuidade das ações planejadas pelo governo anterior, em relação à intenção em conseguir pagar o piso dos professores sem retirar os direitos adquiridos pela categoria. Essa



descontinuidade das ações representa o poder arbitrário, que para Foucault (2012) se organiza em torno de contingências históricas que não são apenas modificáveis, mas estão em perpétuo deslocamento e são sustentadas por todo um sistema que as impõe e reconduz.

A justificativa do governo, encontrada nos meios oficiais de comunicação, era que a construção do novo plano foi necessária para uma equiparação salarial, pois concedeu um aumento real na remuneração dos profissionais que iniciam na carreira do magistério, que o documento oferece aos profissionais a possibilidade de migrar para uma carga horária maior de trabalho e, consequentemente, ter um aumento salarial considerável, quando na verdade, houve apenas a incorporação ao salário base, relativo às gratificações (que já recebiam) por formação continuada e tempo de serviço que antes era pago à categoria desvinculado do salário base.

Art.88. Os servidores de que trata o art. 4, inciso VIII, desta lei, em efetivo exercício na Secretaria Municipal de Educação na data da publicação desta lei, serão posicionados neste Plano de Carreira, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, observando-se o valor de seus vencimentos, garantida a irredutibilidade salarial.

§1º - Para o fim de que trata o caput, compõe os vencimentos as parcelas de caráter permanente, sendo, a soma do salário base, do adicional de tempo de serviço e do adicional de qualificação profissional (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

O discurso, além de falso, é perigoso, pois pode proliferar, dominar e submeter à categoria a concordar, com a ampliação da carga horária de trabalho, sem perceber que por trás da proposta vem o processo de precarização do seu trabalho e dos seus direitos. Foucault (2012) explica que em toda sociedade a produção do discurso é controlada, selecionada, organizada e redistribuída para dominar seu acontecimento. Para o autor, mesmo aos discursos concedidos são determinadas as condições de seu funcionamento e certo número de regras. Em sua percepção, ninguém entra na ordem do discurso se não satisfizer a certas exigências ou se não for qualificado para fazê-lo.

Mais precisamente: nem todas as regiões do discurso são igualmente abertas e penetráveis; algumas são altamente proibidas (diferenciadas e diferenciadoras), enquanto outras parecem quase abertas a todos os ventos e postas sem restrição prévia, à disposição de cada sujeito que fala (FOUCAULT, 2012, p. 37).

O fato de o documento ter sido aprovado sem discussões expressa esse poder arbitrário, de dominação, de discursos construídos para controle e fiscalização, sobre o qual Foucault (2012) argumenta se tratar de quem ocupa o cargo mais alto do executivo, que pode eleger e decidir sobre a vida financeira



e profissional dos servidores públicos do município e, como esse poder, consegue refletir negativamente na atuação da categoria.

3. O caminho escolhido para a pesquisa

A pesquisa foi desenvolvida no município de São Gonçalo, estado do Rio de Janeiro. O tema escolhido para a pesquisa foi a valorização profissional da carreira do magistério. O problema surgiu após a publicação da Lei 1304 (SÃO GONÇALO, 2021), que instituiu um novo plano de carreira para os profissionais do magistério no município e a verificação da reação dos profissionais da categoria do magistério diante da revogação do PCCR vigente desde o ano de 2003. A partir da constatação do problema algumas questões foram formuladas para iniciarmos a pesquisa e os objetivos foram traçados, assim como um levantamento na literatura acadêmica para ver a relevância da pesquisa, se haveria interesse em um contexto mais amplo, se os resultados obtidos ao final da pesquisa poderiam contribuir para novas pesquisas no campo educacional. Após essas delimitações, um criterioso levantamento documental, com as legislações sobre valorização profissional e documentos oficiais do município foi realizado. Uma pesquisa bibliográfica sobre o tema foi efetivada, a escolha dos teóricos que fundamentaram o documento foi delimitada e o plano de trabalho estava pronto.

Durante a construção do texto, houve necessidade de revisão na literatura escolhida, de nova busca em legislações municipais que foram publicadas, após início da pesquisa e que complementaram a lei principal promulgada em 2021.

Após levantamento de todos os dados, um estudo comparativo foi construído, buscando explicar as semelhanças e diferenças encontradas nos dois PCCRs, baseado na concepção de Fachin (2001). Os resultados encontrados foram analisados sob a luz da relação entre poder/saber/sujeito de Foucault e as concepções de Freire (2000a) sobre a importância de construção de espaços de discussões, das ações coletivas como fruto do respeito, do diálogo, do poder nas tomadas de decisões.

4. Desmonte da valorização profissional

A análise comparativa entre os PCCRs do ano de 2003 e do ano de 2021 da carreira do magistério, do município de São Gonçalo, aponta-nos uma necessidade de acompanhamento e vigilância das leis que tratam das conquistas e valorização da categoria do magistério.

A construção do PCCR, no ano de 2003, foi um avanço considerável, sem dúvida, para os profissionais da educação. Com o discurso de cumprir efetivamente a lei do piso salarial profissional nacional, o município de São



Gonçalo promulgou um novo documento sem consulta e participação dos sujeitos envolvidos no processo, ferindo profundamente os direitos assegurados pelas legislações vigentes e autores que versam sobre exercício do estado democrático de direito.

Paulo Freire (2001) entende que a democracia, a liberdade, a autonomia são um processo de conquistas conjuntas, coletivas, que exige respeito, diálogo e poder de decisão a todos que participam. Dessa forma, a imposição de um plano construído “debaixo dos panos”, aprovado no apagar das luzes, não demonstra uma lógica retórica de governo em desconstruir políticas públicas que garantam os direitos adquiridos da categoria?

Foucault (2012) entende o poder por meio dos seus efeitos, independente se esse poder tem fundamentação política, econômica ou social. O autor analisa o poder enquanto prática social e os discursos (de quem detém esse poder) são construídos e perpetuados em processo histórico. Para o autor, a ideia de múltiplas dominações que se atravessam, reforçam ou fragilizam sob as formas de um poder menos centralizado.

O PCCR de 2021, foi construído e aprovado sem discussão com a categoria e, desde sua promulgação passou a representar, para os servidores da educação, tempos de grandes perdas, assim como sua aprovação foi de forma autoritária, arbitrária e excludente, desconsiderando todas as leis que versam sobre processo democrático de direito e valorização profissional. A aprovação do documento sem diálogo representa um desrespeito do atual governo municipal aos avanços conseguidos pelos profissionais do magistério no ano de 2003 e se torna exemplo de uma ideologia neoliberal que impõe atualmente no município.

Essa ideologia neoliberal possibilita aos governantes desrespeitarem as normas construídas coletivamente, pois não permite uma relação dialógica e a eles facilita a construção e veiculação de um único discurso possível. Ou seja, não existe diálogo e o sonho de se fazer valer o processo democrático de direito fica cada vez mais longínquo, conforme explica Paulo Freire (2001):

Um desses sonhos para que lutar, sonho possível, mas cuja concretização demanda coerência, valor, tenacidade, senso de justiça, força para brigar, de todas e de todos os que a ele se entreguem, é o sonho por um mundo menos feio, em que as desigualdades diminuam, em que as discriminações de raça, de sexo, de classe sejam sinais de vergonha e não de afirmação orgulhosa ou de lamentação puramente cavilosa. No fundo, é um sonho sem cuja realização a democracia de que tanto falamos, sobretudo hoje, é uma farsa (FREIRE, 2001, p. 25).

Assim, sem poder lutar contra essa ideologia, dentre as muitas perdas encontradas no documento, os profissionais tiveram cerceada a possibilidade automática de progressão por formação continuada e acadêmica, fato que



literalmente pôs fim ao processo de valorização dos profissionais da educação instituída, após as lutas dos profissionais, no plano anterior.

Desse modo, qualquer possibilidade que os servidores tinham de melhorias salariais se tornaram remotas, quando o novo plano define critérios que os profissionais precisam alcançar para disputarem as vagas existentes, segundo definições do governo, para almejarem uma progressão salarial por formação acadêmica. Ou seja, não basta passar pela formação acadêmica, pois além de apresentar o diploma e/ou certificado, o servidor precisa disputar a “vaga” existente determinada em edital específico a ser publicado, conforme art. 33, do documento:

Art. 33. O processo seletivo para promoção funcional obedecerá ao número de vagas definidas para cada classe, de acordo com a tabela do respectivo cargo, e será realizado anualmente dentre os servidores ocupantes da classe imediatamente inferior, e que tenham cumprido os requisitos desta lei para mudanças de classe (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

Dessa forma, para promoção de Classes, além do servidor do magistério apresentar a certificação acadêmica, precisa “alcançar” uma pontuação mínima dentre os critérios discriminados e concorrer a um quantitativo de vagas disponibilizado com muitos outros servidores inscritos no processo seletivo, conforme o art. 36:

Art. 36. Para os servidores integrantes exclusivamente da Carreira do Magistério do Quadro Permanente a promoção funcional fica condicionada ao atendimento dos requisitos da nova classe observando-se os seguintes critérios: (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

Foucault (2012) analisa as relações entre o controle da população e a produção de saberes que fazem o homem sujeito e objeto de conhecimento, colocando questões sobre essa relação entre poder e verdade em um discurso das ciências e das práticas institucionais. Para o autor, a verdade é um conjunto de procedimentos regulados e relacionados a um sistema de poder que a produzem e apoiam. Assim, busca analisar o castigo e o poder que se materializa nas instituições e em seus discursos e como funciona a manipulação no processo de dominação e dependência dos sujeitos. Partindo das considerações do autor, comprehende-se a intenção governamental, que está por trás da aprovação de um documento aprovado de forma emergencial, sem considerar estudos sobre os possíveis impactos financeiros que a migração dos servidores para uma carga horária maior causará ao município, em detrimento do diálogo com os profissionais sobre as perdas que surgirão se não aceitarem a migração da carga horária e preterindo a participação e o posicionamento das demais instituições envolvidas no processo.



Foucault (2012) explica que o poder toma corpo por meio das distintas e variadas técnicas de dominação, de controle dos gestos, das atitudes, dos comportamentos, dos discursos, entre outros, que fazem os corpos dos sujeitos dóceis que se transformam em força de trabalho em um sistema político de dominação.

Nesse contexto, os profissionais perderam a possibilidade de melhoria salarial baseada na formação continuada, contidas na Lei 008/2003, como o enquadramento com base em maior grau de formação profissional específica (art. 27) e adicional por qualificação profissional (alínea b, inciso II, art. 30), trâmites que aconteciam simplesmente com a apresentação dos certificados de conclusões em processo aberto pelo servidor.

Nos quadros comparativos em sequência, os dois planos são analisados em relação aos níveis, classes e referências, observando suas semelhanças e diferenças, procurando interpretar o que lhes é comum, pois segundo Fachini (2006, p. 41), comparando-se semelhanças e divergências, a importância entre os grupos pode ser mais bem explicada.

No quadro 1, são apresentadas as principais diferenças para o servidor entre níveis, classes e referências, em relação ao crescimento na carreira:

Quadro 1 – Comparativo Nível, Classes e Referências.

Lei 008/2003		Lei 1304/2021	
Classes	Nível – de acordo com a formação/cargo – variação entre:	Classes	Total de Referências
A	1-10*	A	11
B	11-17	B	9
C	12-18	C	7
D	13-19	D	5
E	14-20	**não possui	
F	15-21	**não possui	
G	16-22	**não possui	

*Quadro de apoio, administrativo e operacional

**Na Lei 1304/2021 o crescimento da carreira culmina na classe D.

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras com base nas leis 008/2003 e 1304/2021.

Na Lei 008/2003, o escalonamento de 6 níveis e 7 classes para os docentes representava o aumento progressivo de 15% entre os níveis e mais 3% anuais por qualificação profissional de 120h.



No quadro 2, são apresentadas as possibilidades de promoção e progressão dos servidores ao longo da carreira do plano de 2003 e como ficou após a aprovação da nova lei:

Quadro 2 – Comparativo: formas de elevar o salário nas duas leis.

Lei 008/2003	Lei 1304/2021
Adicional de qualificação	A cada ano com 120h de cursos afins – ganho de 3% limitado a 30.
Enquadramento	Anualmente ao servidor ou à servidora era permitida a entrada de processo para avaliar certificações como graduação, pós-graduação (lato-sensu e stricto-sensu) estimulando a formação, elevando os valores salariais inclusive nos casos de mestrado e doutorado.
Triênio	Progressão A cada 3 anos, conforme avaliação da comissão permanente. Impedimento aos casos descritos no artigo 48.
Quinquênio	Não há mais.

Fonte: Quadro elaborado pelas autoras com base nas leis 008/2003 e 1304/2021.

Apesar de registrado, na introdução da Lei 1304/2021, que a Lei 050/91 (que trata do Estatuto do Servidor Público Municipal), foi respeitada, observa-se que algumas partes do texto legislativo estão ferindo a referida legislação, como no caso da substituição da progressão de 5 em 5 anos que elevava em 15% o aumento salarial entre as referências e passa a acontecer de 3 em 3 anos, mudando o percentual de aumento de 10% na primeira referência da Classe A e em todas as demais para 5%. Retirando assim os conhecidos triênio e quinquênio.

No artigo 48 da lei 1304/2021, destacado a seguir, encontra-se registros de mecanismos de poder que submetem aos servidores concursados



mecanismos de controle impessoal, passíveis de atos administrativos impessoais:

Art.48. Perde o direito à progressão e à promoção funcional para mudança de classe, em qualquer caso, o servidor que durante o período:

- a) Somar mais de 05 (cinco) faltas injustificadas;
- b) Sofrer qualquer penalidade disciplinar após concluída apuração de sindicância ou inquérito administrativo;
- c) Somar mais de 120 (cento e vinte) dias de licenças médicas;
- d) Estiver cedido para outros Órgãos ou fora da Secretaria Municipal de Educação (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

A impessoalidade é princípio da administração pública e fica vulnerável a partir desses novos critérios, pois há, além do recurso da meritocracia, os itens que impedem o servidor e a servidora de participarem do processo de promoção e progressão, como por exemplo, falta injustificada, licença, atestados médicos e processo administrativo, ou seja, itens que podem receber apelos de chefias autoritárias e antidemocráticas, incluindo subjetivamente assédios morais e perseguição política. Assim, observa-se que os princípios de igualdade e liberdade não são respeitados e a ideologia liberal de depositar sobre os sujeitos a culpa do seu próprio fracasso fica cada vez mais evidenciada, conforme aponta Freire (1992):

[...] ideologias de acordo com a qual a responsabilidade dos fracassos e insucessos que elas mesmas criam pertence aos fracassados enquanto indivíduos e não às estruturas ou à maneira como funcional essas sociedades. Se os garotos negros não aprendem bem o inglês a culpa é deles, de sua incompetência 'genética' e não da discriminação a que são submetidos, da raça e de classe, e não do elitismo autoritário com que se pretende impor o 'padrão culto' [...] É o mesmo que acontece no Brasil, os meninos e meninas dos morros e córregos não aprendem porque são, de "nascença", incompetentes (FREIRE, 1992, p. 80).

Nesse sentido, o "pacote de maldades" do governo continua colocando sobre a categoria a responsabilidade de poder participar (ou não) do processo de progressão e promoção funcional.



5. Poder e luta: para não concluir

Durante a análise, foi verificado que o documento é truncado e também fere a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - Lei 9394/96, quando exige graduação em pedagogia ao Professor Docente II para atuar especificamente no ensino da educação infantil e nos anos iniciais do 1º segmento, conforme alínea a, do parágrafo 1º, do art. 6º, da Lei 1304/2021.

§ 1º Os cargos do Quadro de Servidores da Carreira do Magistério e Servidores da Educação serão caracterizados por sua denominação, pela descrição sumária e detalhada de suas atribuições e pelos requisitos mínimos exigidos para o ingresso, nos seguintes termos: a) Professor Docente II: graduação em pedagogia, para atuação especificamente no ensino de educação infantil e no primeiro segmento do ensino fundamental, e demais atribuições descritas na Lei nº 334, de 08 de abril de 2011 (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

Ultrapassa os limites na indução para uma “obrigatoriedade” aos profissionais da educação a ampliarem a jornada de trabalho, de 16h para 30h e de 22h para 40h, quando realoca os que não optarem pela migração para o Quadro Suplementar, que se tornará extinto com o passar dos tempos e retirando tantas outras oportunidades que poderão se apresentar.

Art.11. É vedada, a partir da publicação desta lei, a realização de concursos públicos para provimento de cargos de professor de nível médio ou com carga horária de 22 (vinte e duas) e 16 (dezesseis) horas semanais (SÃO GONÇALO, 2021, n.p.).

Com a Vantagem Pessoal Nominal Identificada (VPNI), o governo municipal retira outros direitos como gratificações adquiridas ao longo dos anos de servidores antigos na carreira, incluindo os processos judiciais ganhos em instâncias superiores, segundo o §2º, do Art. 88 “§2º Qualquer outra parcela percebida a título de adicional ou gratificação fica transformada em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI” (SÃO GONÇALO, 2021).

Segundo dados encontrados, durante a aprovação do novo texto, houve manifestações da categoria que foi ignorada pela maioria dos parlamentares da casa legislativa. O sindicato informou que entraria na justiça e declarou em uma reportagem:

O sindicato dos profissionais de Educação declarou que o projeto de lei retira direitos garantidos no plano de carreira, como triênios



e adicional de qualificação. Informou também que vai recorrer na Justiça (G1, 2021, n.p.).

No Jornal Extra, foi encontrada uma reportagem destacando a fala de uma diretora do Sindicato Estadual dos profissionais da Educação (Sepe) que dá ênfase ao texto da nova lei do PCCR e às perdas dos direitos da categoria:

[...] há irregularidades na mudança, como a incorporação dos benefícios, como triênios, quinquênios e adicional de qualificação, no salário-base, o que, por sua vez, dificultaria o recebimento de novas gratificações, exceto se tivessem progressão na hierarquia da carreira (EXTRA, 2022, n.p.).

Nessa mesma reportagem, a prefeitura declara que a categoria foi consultada:

Ainda segundo a prefeitura, o novo plano de cargos e salários implementado no município foi previamente discutido com a categoria antes de ter sido enviado à Câmara de Vereadores de São Gonçalo e, desde o começo da nova gestão, o secretário municipal de Educação teve várias reuniões com o sindicato (EXTRA, 2022, n.p.).

Todavia, não houve nenhum movimento que comprovasse tal feito por parte da prefeitura ou Secretaria Municipal de educação, gerando indignação nas redes sociais e protestos na porta da prefeitura e Câmara Municipal.

O Sepe se pronunciou à categoria informando possíveis medidas durante a manifestação que tentou impedir a votação do novo plano.

O Sepe-SG está preparando ações políticas e jurídicas para derrubar a votação da mensagem do prefeito, por vários motivos: o projeto não foi discutido pela Comissão de Constituição e Justiça e pela Comissão de Educação; a mensagem deveria ter sido enviada com, pelo menos, 48 horas de antecedência, o que não ocorreu, indo direto para o plenário para aprovação; além disso, a modificação do plano teria que ter passado por uma discussão com a categoria, como determina o Plano Municipal de Educação e o TAC (EU, RIO!, 2021, n.p.).

Após a aprovação e com a falta de transparência, o novo plano propiciou diversas dúvidas na categoria e até mesmo nos servidores da administração e do setor de recursos humanos da prefeitura. Dúvidas que não foram esclarecidas



nem mesmo com a publicação da lei 1330/2022 que foi um remendo da lei 1304/2021, igualmente aprovada em caráter de urgência, sem apresentar aos vereadores e à sociedade o impacto de tais legislações no orçamento da educação.

Dessa forma, muitas perguntas continuam sem respostas, pois não foram respondidas pelo governo municipal, apesar de apresentadas pelo SEPE: Quantos profissionais estão no quadro suplementar na data atual? Quantitativo de profissionais que estão em processo para se aposentar? Quantos profissionais da educação estão em cada classe e em cada referência? Quais foram os critérios para abrir vaga em cada classe? Qual o impacto na folha de pagamento com a abertura dessas novas classes e referências? Ao chegar na última referência de cada classe, como poderá o servidor/ a servidora avançar na classe se não tiver a pontuação mínima exigida no edital e/ou não tiver vaga para a classe seguinte? Quais e quantas são as escolas que contemplam as áreas de riscos que pontuam para promoção, visto não ter a referida publicação de escolas em área de risco em diário oficial (edital 001/2022)? Qual a previsão de impacto na folha de pagamento para as migrações? Como serão contemplados os horários de planejamento dos profissionais com carga horária do suplementar? Quantas e em quais cargos estão as pessoas que ganham VPNI? Quem ganha VPNI, ao ocorrer um reajuste ou aumento salarial, terá reduzido o valor do VPNI e acrescido ao base? Qual a proposta de reajuste para cumprir o piso nacional? Os cargos que não têm regência ou os que não possuem pontos de direção terão outra forma de pontuação ou ficarão em desvantagem na concorrência da promoção funcional? Qual o quantitativo de vagas definidas para cada classe?

Segundo dados do censo do IBGE, a rede municipal contava com 965 professores nos anos iniciais e nos anos finais 459 professores, totalizando 1.424 docentes, distribuídos em 110 unidades escolares. Não foi encontrado nenhum portal de transparência que disponibilize os dados sobre a classe ocupada pelos docentes.

A Lei 1304/2021, que instituiu o novo PCCR da rede municipal infringiu um arcabouço de legislações como o artigo 205 da Constituição Federal Brasileira de 1988, os artigos 14 e 15 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN - Lei 9.694/96), os artigos 15, 16, 17 e 18 do Plano Municipal de Educação (PME - Lei 658/2015) e a cláusula 21 do Termo de Ajuste de Conduta – TAC firmado no Ministério Público.

Dentre os movimentos de avanços e retrocessos nas políticas públicas no município de São Gonçalo, o novo PCCR surge como um marco de retrocessos da gestão autoritária atual sendo denominado de “pacote de maldades”, vindo em um caminho inverso ao de garantia do processo democrático de direitos nas escolas e da valorização profissional, que são os alicerces básicos para o desenvolvimento de uma educação de qualidade.

Dessa forma, o servidor público municipal tem seus direitos perdidos, suas possibilidades de valorização profissional cada vez mais distantes sob a



ótica de uma lei radical, que limitou e alterou as possibilidades de melhorar sua remuneração como um mecanismo disciplinar descrito por Foucault (2012).

Volutão (2020), acredita que uma educação de qualidade passa pela atuação dos professores, pois esses “não são apenas sujeitos, no sentido de sujeitados às políticas pensadas por outros” e sim “atores (sujeitos ativos) nas/das políticas”.

Assim, verifica-se que a categoria continua com movimentos de resistências contra o “pacote de maldades” instituído e concorda com Rabibe (2018), quando afirma que, mesmo não havendo políticas públicas de valorização profissional em São Gonçalo atualmente, mesmo que os governantes atuais não entendam que a educação pública de qualidade deva ser prioridade para o desenvolvimento integral dos sujeitos, continuarão crescendo os movimentos dos profissionais da educação em busca de melhores condições de trabalho.

Afinal, mesmo em um município, onde o poder é hierarquizado, as forças coletivas em busca da implementação de novas políticas públicas de valorização profissional e manifestações de descontentamentos sobre a gestão atual verificadas, são demonstrações de que a luta da categoria continua.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008. **Regulamenta a alínea “e” do inciso III, do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica**, 2008. Disponível em https://planodecarreira.mec.gov.br/images/pdf/lei_11738_16072008.pdf. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**, promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 jan. 2022.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **LDB: Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional**. Brasília, DF, 1996. Disponível em http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn1.pdf. Acesso em: 1 dez. 2022.

BRASIL. **Plano Municipal de Educação**. 2015 – 2014. Publicação em Diário Oficial em 08 de dezembro de 2015. Disponível em



<http://www.saogoncalo.rj.gov.br/transparéncia/arquivos/plano-municipal-de-educacao-são-gonçalo.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2022.

BRASIL, Ministério PÚBLICO. **TERMO DE AJUSTE DE CONDUTA- TAC**. Núcleo São Gonçalo – Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <http://sepe-sg.blogspot.com/p/rede-municipal.html?m=1>. Acesso em: 1 dez. 2022.

FACHIN Odília. **Fundamentos de Metodologia**. 5ª edição, São Paulo Saraiva, 2006.

FOUCAULT, Michel. **A ordem do discurso: aula inaugural no College de France, pronunciada em 2 de dezembro de 1970**. Tradução Laura Fraga de Almeida Sampaio. 22ª edição - 3ª ed., São Paulo: Edições Loyola, 1996.

FOUCAULT, Michel. **Vigilar e Punir: nascimento da prisão**; tradução de Raquel Ramalhete. 39ª Ed. Petrópolis, RJ, Vozes, 2011.

FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder**. Organização, introdução e revisão técnica de Roberto Machado - 25ª Ed., São Paulo: Graal, 2012.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia do Oprimido**. 10ª ed., Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática de Liberdade**, 19ª ed., Rio de Janeiro. Paz e Terra, 1989.

FREIRE. **Pedagogia da Esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **A Educação na Cidade**. 4ª ed. São Paulo Cortez, 2000.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Indignação: Cartas Pedagógicas e Outros Escritos**. São Paulo: UNESP, 2000.

FREIRE Paulo. **Política e Educação**. 5ª ed. São Paulo: Cortez. (Coleção Questões da Nossa Época; v.23) 2001.

G1 - Globo; **Protesto de professores contra mudança no plano de cargos e salários da Prefeitura de São Gonçalo termina em confusão: Apesar do tumulto, texto enviado pelo prefeito Capitão Nelson foi aprovado pelos vereadores. Sindicato dos profissionais de Educação disse que vai recorrer.** Bom Dia Rio. Rio de Janeiro, não paginado, online, 15 dez. 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/rj/rio-de->



janeiro/noticia/2021/12/15/protesto-de-professores-contra-mudanca-no-plano-de-cargos-e-salarios-da-prefeitura-de-sao-goncalo-termina-em-confusao.ghtml. Acesso em: 16 dez. 2021.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, 2021. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: síntese de indicadores 2010.** Rio de Janeiro: IBGE Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rj/sao-goncalo/pesquisa/13/0>. Acesso em 16 dez. 2021.

MADEIRA, Anderson. **Sepe de São Gonçalo prepara ações contra mudanças no plano de educação: Sepe de São Gonçalo prepara ações contra mudanças no plano de educação.** Sepe São Gonçalo, Rio de Janeiro, não paginado, online, 16 dez. 2021. Disponível em: <https://eurio.com.br/noticia/28555/sepe-de-sao-goncalo-prepara-acoes-contra-mudancas-no-plano-de-educacao.html>. Acesso em: 16 dez. 2021.

NOIA, Julia. **PROFESSORES da rede de São Gonçalo protestaram por mudança na remuneração e convocação de aprovados em concurso.** Economia e Finanças. Servidor Público, Rio de Janeiro, não paginado, online, 17 fev. 2022. Disponível em: <https://extra.globo.com/economia-e-financas/servidor-publico/professores-da-rede-de-sao-goncalo-protestaram-por-mudanca-na-remuneracao-convocacao-de-aprovados-em-concurso-25399360.html>. Acesso em: 18 fev. 2022.

RABIBE, Marta Beatriz Nani; SALDANHA, Cláudia Fernanda Assis; VOLOTÃO, Graciane de Souza Rocha. **PCR – Plano de Carreira e Remuneração do Magistério: Avanços e Retrocessos no Município de São Gonçalo.** Anais VII Colóquio Internacional Brasil – Colômbia Desafios para a Educação no Brasil na Colômbia: Formação Docente e Democracia. UFF, RJ – 17, 18, e 19 de outubro de 2018. Disponível em: <https://www.even3.com.br/viibrasilcolombia/>. Acesso em: 12 dez. 2021.

RABIBE, Marta Beatriz Nani. **La Contribución del Supervisor Educacional Para la Práctica de los Docentes en el Município de São Gonçalo, RJ: Atribuciones y Competências.** Tesis de Doctorado – Universidad Nacional de Rosario – Argentina, 2018.

SALDANHA, Cláudia Fernanda Assis. **Atores, Tempos e processo de Democratização nas Políticas Públicas de Educação no Município de São Gonçalo** – RJ (2001-2004). Dissertação de Mestrado – Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2006.

SÃO GONÇALO. **Lei Orgânica do Município de São Gonçalo.** 1990. <https://www.saogoncalo.rj.gov.br/servico/consulta-leis>. Acesso em: 16 dez. 2021.



SÃO GONÇALO. Lei 050/91. **Estatuto dos Servidores Públicos do Município de São Gonçalo**, 1991. <https://www.saogoncalo.rj.gov.br/servico/consulta-leis>. Acesso em: 16 dez. 2021.

SÃO GONÇALO. Lei 008/2003. **Plano de Carreira do Magistério Público Municipal e Funcionários da Educação**, 2003. <https://www.saogoncalo.rj.gov.br/servico/consulta-leis>. Acesso em: 16 dez. 2021.

SÃO GONÇALO. Lei 1.304/2021. **Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal e Servidores da Educação**, 2021. Disponível em: <https://www.saogoncalo.rj.gov.br/servico/consulta-leis>. Acesso em: 16 dez. 2021.

SÃO GONÇALO. Lei 1330/2022. **A criação de cargos efetivos do quadro permanente dos servidores públicos da prefeitura municipal de São Gonçalo e a extinção de cargos efetivos vagos da administração pública direta do município de São Gonçalo**, 2022. <https://www.saogoncalo.rj.gov.br/servico/consulta-leis>. Acesso em: 16 dez. 2021.

VOLOTÃO, Graciane de Souza Rocha. **Qualidade nas Políticas de Avaliação da Educação Básica a experiência da Rede Municipal de São Gonçalo – RJ**. UERJ, 2020.

Recebido em: 12 de junho de 2022.

Aceito em: 23 de agosto de 2023.

Publicado em: 05 de dezembro de 2023.

