

Valorização do magistério e educação em tempo integral na rede de ensino pública municipal do Rio de Janeiro: o que dizem os documentos normativos?

Valorization of the teaching profession and full-time education in the municipal public school system of Rio de Janeiro: what do the normative documents say?

Valoración del profesorado y educación en tiempo integral en la red de educación pública municipal de Rio de Janeiro: ¿qué dicen los documentos normativos?

Flávia Martins¹

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Lígia Martha Coimbra da Costa Coelho²

Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro

Resumo: Neste artigo discute-se a valorização do magistério da educação básica e sua articulação com a meta seis do Plano Nacional de Educação. Trata-se de um recorte de projeto mais amplo, cujo objetivo foi analisar as perspectivas e desafios presentes nos planos municipais de educação e de carreira das redes públicas de ensino do estado do Rio de Janeiro. As análises dos planos da capital fluminense indicam a necessidade de monitoramento das metas e estratégias quanto ao tempo extraclasse destinado à formação, planejamento e organização do trabalho docente, assim como jornada em regime integral que favoreça a práxis pedagógica. Além disto, constatou-se ausência de um projeto formativo fundamentado para atuar na educação em tempo integral, objetivando uma educação integral emancipadora.

Palavras-chave: PNE. Valorização do magistério. Escolarização em tempo integral.

Abstract: This paper aims at discussing the valorization of the teaching profession of basic education and its articulation with goal six of the National Education Plan. This is part of a broader project whose objective was to analyze the perspectives and challenges present in the municipal education and career plans of the public school system in the state of Rio de Janeiro. The analyses of the plans of the state capital indicate the need to monitor the goals and strategies concerning out-of-class time for training, planning and organization of the teaching work, as well as the full day that favors pedagogical practice. In addition, it was noted that there was an absence of a training project based on the goal of an emancipatory integral education.

Keywords: PNE. Valorization of teachers. Full-time education.

Resumen: En este artículo se discute la valoración del profesorado de la educación básica y su articulación con la meta seis del Plan Nacional de Educación. Se trata de un recorte de un proyecto más amplio, cuyo objetivo fue analizar las perspectivas y los desafíos presentes en los

¹ Mestre em Educação pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. E-mail: flavia.martins@edu.unirio.br; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/0969583663168859>; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4718-8819>.

² Doutora em Educação pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, RJ, Brasil. E-mail: ligiamartha25@outlook.com; Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4550861408643613>; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-3892-3308>.

planes municipais de educação y de carrera de las redes públicas de enseñanza del estado do Rio de Janeiro. Los análisis de los planes de la capital fluminense indican la necesidad de monitoreo de las metas y estrategias en cuanto al tiempo extraclase destinado a la formación, planeamiento y organización del trabajo docente, así como la jornada laboral en régimen integral que favorezca a la praxis pedagógica. Además, se constató la ausencia de un proyecto formativo fundamentado para actuar en la educación en tiempo integral con el objetivo de una educación integral emancipatoria.

Palabras clave: PNE. Valoración del magisterio. Escolarización en tiempo integral.

Recebido em: 20 de maio de 2022

Aceito em: 01 de julho de 2022

Introdução

O presente artigo discute a valorização do magistério da educação básica e sua articulação com a efetivação da meta seis do Plano Nacional de Educação (PNE), que prevê a educação em tempo integral nas redes públicas de ensino municipais, entre outras que tangenciam essa discussão. Trata-se de um recorte de pesquisa mais ampla, realizada entre 2017 e 2021, cujo objetivo maior foi analisar as perspectivas e desafios presentes nos planos municipais de educação e de carreira do estado do Rio de Janeiro quanto às metas de formação, valorização e educação em tempo integral. Nesse estudo, foram analisados os planos de educação e de carreira dos profissionais da educação da cidade do Rio de Janeiro, entre outros que compõe a amostra dos noventa e dois municípios selecionados para a pesquisa. A composição da amostra foi realizada levando em consideração a classificação do IBGE³ dos municípios por mesorregião que atendessem a três critérios: (i) oferecer política de educação em tempo integral própria ou induzida pelo governo federal⁴; (ii) apresentar plano ou estatuto de carreira do magistério e (iii) evidenciar relevância em termos socioeconômico e político, como a) vocação industrial/tecnológica e ou turística; b) pertencer à zona rural ou ser de pequeno porte; e c) distância entre município e a capital fluminense.

Partindo de uma perspectiva sociológica, compreende-se que as políticas educacionais são resultantes de disputas entre diferentes atores sociais, e se materializam sob diferentes formatos, em razão de condicionantes presentes no contexto da prática (BALL, 2011).

³ Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

⁴ Referimo-nos a política de indutora de educação em tempo integral: os programas Mais Educação (BRASIL, 2010) e Programa Novo Mais Educação (BRASIL, 2016).

Nesse sentido, a análise do material que compõe o *corpus* empírico desta investigação – o Plano Municipal de Educação (PME) – Lei nº 6.362/2018 (RIO DE JANEIRO, 2018) e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) – Lei nº 5.623/2013 (RIO DE JANEIRO, 2013) – é realizada considerando o seu contexto de produção, a partir de uma abordagem crítica, com foco nos aspectos jurídico-institucionais. Para tal, elencamos como categorias de análise as seguintes dimensões: (i) condições de formação, de ingresso e incentivo à carreira; (ii) condições de trabalho, jornada e composição; e (iii) situação dos sujeitos temporários e dos voluntários⁵. As análises se referem ao período histórico-temporal situado entre 2013 e 2018, levando em conta o contexto sócio-histórico e político em que os documentos do município do Rio de Janeiro foram gestados. O presente artigo está organizado em duas seções, além desta introdução e das considerações: (i) Valorização do magistério e educação em tempo integral: pressupostos teórico-políticos e (ii) Valorização do magistério na política de educação da rede de ensino pública municipal do Rio de Janeiro: o que dizem os documentos normativos?

Valorização do magistério e educação em tempo integral: pressupostos teórico-políticos

No avançar do modelo gerencial na educação, a partir da década de 1990, revela-se a intensificação do Estado como agente regulador dos sistemas escolares, em que cada vez mais tecnologias administrativas e estratégias de gestão são inseridas nessa instituição, estabelecendo uma relação direta entre qualidade do trabalho pedagógico e qualidade da educação, esta última mensurada e monitorada pelos resultados de provas padronizadas, assim como o desempenho do aluno, determinado pelo grau de responsabilização do trabalho do professor no processo de ensino e aprendizagem. Tal lógica, de viés neotecnicista, acarretou sérias consequências para a categoria docente, gerando sofrimento em função da intensificação, flexibilização e precarização deste trabalho, conforme apontam diversos estudos sobre o professorado da educação básica na América Latina⁶.

Diante do exposto, questiona-se: quais aspectos devem ser contemplados nos planos de carreira docente, no que tange à sua formação e valorização, de modo a garantir condições dignas que favoreçam um trabalho pedagógico qualitativo, em prol de uma Educação Integral e (m) Tempo Integral (EITI)? A esse respeito, destacamos alguns pressupostos e caminhos que ancoram as análises subsequentes.

Partimos do pressuposto que a educação integral é o objetivo maior da ampliação da jornada escolar para o tempo integral. Acerca disto, Coelho (2009) salienta que é praticamente

⁵ No presente estudo esta categoria não foi contemplada.

⁶ A esse respeito, verificar OLIVEIRA (2004, 2005, 2008); Xavier (2014) e Jacomini; Penna (2016), entre outros.

impossível pensar em educação integral sem pressupor um tempo ampliado que a viabilize. Mais que isso, é preciso um tempo qualitativo dentro da escola, ou sob sua supervisão, em que o trabalho pedagógico possa contribuir para “uma formação mais completa e integrada, não fragmentada” (COELHO, 2009, p. 94). Nesse aspecto, compreende-se por educação integral uma formação multidimensional dos sujeitos que abrange, além dos aspectos cognitivos, as dimensões artísticas, corporais, linguísticas, sociais, entre outras, que visem à emancipação dos sujeitos, fundamentada em princípios democráticos, em prol da cidadania participativa. Tal compreensão vai de encontro a concepções e experiências de educação em tempo integral de caráter assistencialista e compensatório, cujo fim maior é a proteção social, modelo predominante nas políticas contemporâneas de ampliação da jornada escolar, inclusive na capital fluminense⁷.

Nessa direção, pensar na possibilidade de um trabalho qualitativo em uma perspectiva emancipadora em escolas de tempo integral que supere a lógica neotecnicista do labor docente requer compreender o trabalho em sua face positiva, enquanto atividade criativa que dá sentido à vida (ANTUNES, 2005). Tal apreensão relaciona-se à concepção do trabalho como princípio educativo⁸, considerando o seu caráter formativo e a indissociabilidade das formações técnico-instrumental e intelectual. Trata-se, portanto, de uma concepção em que o docente, embora se reconheça condicionado, não se permite ser determinado (FREIRE, 1997). Nesse sentido, o exercício da docência, conforme salienta Curado Silva (2017), requer conceber o trabalho como uma atividade que envolve a consciência da *práxis*, conceito cunhado por Marx e Engels, que implica uma relação dialética em que a teoria, enquanto explicação do real, permite apreender e transformar a realidade, a prática. Trata-se da prática ampliada, como totalidade histórica, o que a difere de uma perspectiva pragmática e utilitarista do trabalho (CURADO SILVA, 2017).

Diante dessas premissas, estudos na temática EITI e no campo da formação docente evidenciam a necessidade de um projeto formativo (e de políticas) para a categoria, que considere as especificidades da educação em tempo integral com a finalidade da educação integral que vise a emancipação dos sujeitos (COELHO *et al*, 2012); assim como uma formação igualmente integral para os docentes e, ainda, jornada de trabalho que favoreça a *práxis* (CURADO SILVA, 2015, 2016, 2017).

⁷ Referimo-nos ao Programa Escolas do Amanhã e à Lei de Turno Único.

⁸ Proposição que se fundamenta no materialismo histórico-dialético, o que postula o caráter formativo do trabalho e da educação como ação humanizadora por meio do desenvolvimento de todas as potencialidades do ser humano (CIAVATTA, 2009 apud FRIGOTTO; CIAVATTA, 2012).

Outros estudos⁹ acerca das condições de trabalho e de carreira dos docentes apontam que os maiores entraves na efetivação de um trabalho digno e com condições favoráveis à *práxis* pedagógica é o descumprimento total ou parcial de muitos direitos conquistados e previstos por lei. Entre os documentos que estabelecem esses direitos, destacamos: (i) a Constituição Federal (CF), por meio da Emenda Constitucional nº 53 de 2006 (BRASIL, 2006), que prevê a valorização dos profissionais da educação com regulação da carreira docente e ingresso exclusivamente por concurso público; (ii) a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) de 1996 (Lei nº 9394/1996), em consonância com a CF, por meio do art. 67, que descreve uma série de garantias a serem asseguradas pelos estatutos e planos de carreira do magistério público, como aperfeiçoamento profissional com licença remunerada, piso salarial profissional, condições adequadas de trabalho, progressão funcional por titulação/habilitação e avaliação de desempenho, além de jornada de trabalho que abarque o tempo de estudos, planejamento e avaliação; (iii) a Lei do Piso Salarial Nacional (Lei nº 11.738/2008), que além de instituir remuneração equitativa para o magistério da educação básica em todo território nacional, regulamentou 1/3 da jornada de trabalho do professor dedicado a atividades de apoio ao seu trabalho e (iv) o PNE de 2014 (Lei nº 13.005/2014) que prevê, em suas metas 15 a 18, uma série de estratégias voltadas à formação e valorização docentes, tais como a formulação de uma política nacional de formação dos profissionais da educação; reforma curricular dos cursos de graduação, além de estratégias para alcance das metas para formação continuada em nível de especialização lato e stricto-sensu.

No que tange à carreira, recomenda a estratégia 17.3 do mesmo documento a implementação (ou atualização) dos planos de carreira pelos entes federados, em obediência aos critérios da Lei do Piso Salarial e a implantação gradual da jornada de trabalho em unidade escolar única, esta última reforçada pela meta seis, que trata da progressiva implantação da educação em tempo integral nas escolas. Em consonância com as demais legislações, foram fixadas pela Resolução nº 2 do Conselho Nacional de Educação (CNE), de maio de 2009, as diretrizes para os planos de carreira e remuneração do magistério (BRASIL, 2009), além da Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE) nº 2, de julho de 2015 (BRASIL, 2015), que estabelece as diretrizes curriculares para formação inicial e continuada do magistério.

Em suma, no que se refere à especificidade dos aspectos formativos e de valorização docente para a educação em tempo integral, com base na literatura científica¹⁰, reafirma-se que

⁹ A esse respeito, verificar Jacomini; Penna (2016).

¹⁰ CAVALIERE, 2007; COELHO, 2009; Coelho et al, 2012; CURADO SILVA, 2015; CURADO SILVA, 2016; CURADO SILVA; ROSA, 2016; COELHO et al (2020).

a este profissional sejam assegurados: (a) jornada de trabalho em tempo integral e em uma única escola; (b) sólida formação (inicial e continuada) para o magistério e condições ótimas de realização deste trabalho; (c) valorização da escola como espaço privilegiado de formação, com professores e alunos em tempo integral com uma proposta de educação integral; (d) educação igualmente integral para os professores, independente do modelo ou proposta de escola e (e) organização do tempo e espaço escolares de forma não fragmentada, além de trabalho integrado com outros profissionais, formação no e para o trabalho, tempo para planejamento coletivo e espaços escolares adequados à EITI.

Perante os significativos avanços na regulação da carreira docente nas últimas décadas, sobretudo a conquista do piso salarial nacional, e diante da proximidade do prazo para cumprimento das metas estabelecidas para a educação em 2024, se faz necessário investigar avanços e/ou recuos, no que se refere às metas relativas à formação e valorização docentes nos documentos congêneres. A pesquisa mais ampla, realizada no estado do RJ, revela que a maior parte dos Planos Municipais de Educação foram atualizados após a aprovação do Plano Nacional, em 2014. Já os Planos de Carreira dos profissionais de educação foram atualizados com morosidade e, em alguns municípios, até o encerramento dessa investigação, carecia-se de mais informações. Na sequência, evidencia-se a análise da situação da capital fluminense, com base na discussão teórica e nas legislações descritas.

A valorização docente na política de educação da rede de ensino pública municipal do Rio de Janeiro: o que dizem os documentos normativos?

A cidade do Rio se constitui o centro econômico e político do estado, possuindo uma das maiores redes de ensino pública da América Latina, com mais de duzentas mil matrículas em tempo integral (2018)¹¹. Na ocasião do estudo, houve transição de governo, tendo em vista as eleições municipais que ocorreram em 2016, configuração descrita na transição da gestão Eduardo Paes (2012-2016) e o primeiro ano do governo de Marcelo Crivella (2017-2020). O sistema público de ensino da rede municipal está sob a gerência da Secretaria Municipal de Educação, Esportes e Lazer, órgão que se subdivide em Subsecretarias. De acordo com o portal Rio Educa, a Subsecretaria de Ensino gerencia as Coordenadorias Regionais de Educação (CRE), que se repartem em onze, de acordo com as macrorregiões da cidade do Rio. À época, a rede se caracterizava por diferentes programas de ampliação da jornada escolar, a maior parte

¹¹ Fonte: Laboratório de Dados Educacionais – Universidade Federal do Paraná (UFPR).

focalizados e compensatórios, como o Programa Escolas do Amanhã, de âmbito municipal e o Programa Mais Educação (PME), de âmbito federal. Dentre as promessas de Paes para a educação na campanha de 2012, estava a garantia de ‘ensino integral’ a 35% dos alunos¹².

Em 2010, foi promulgada a Lei do Turno Único (Lei ordinária nº 5.225/2010), que implantou a primeira política municipal de educação em tempo integral, no século XXI, para todas as escolas públicas cariocas, estipulando a ampliação da jornada para sete horas diárias, da educação infantil ao ensino fundamental. Seguindo o formato dos programas municipais existentes, tal política prioriza o tempo integral em áreas de maior vulnerabilidade social, com gradativa implantação até abranger toda a rede de ensino, num período de dez anos. A Lei prevê ainda a permanência dos alunos na escola para além das sete horas, sendo essa modalidade optativa às famílias dos estudantes¹³. Em linhas gerais, a educação pública no município do Rio de Janeiro se caracteriza pelos diferentes modos de organização do tempo escolar, denominados ‘modelos de ensino integral’ pela prefeitura, e ainda coexistiu com o Programa Novo Mais Educação (PNME) e o Fábricas de Escolas do Amanhã, que visavam aumentar o desempenho e garantir a permanência das crianças nas escolas. Quanto aos pressupostos da escola em tempo integral no município do Rio, podemos extrair alguns pontos para análise na página do Portal Rio Educa, na seção ‘Programas e Ações’, item ‘Escola em Tempo Integral’. Nesta seção, menciona-se o objetivo da secretaria municipal de educação do Rio de Janeiro: “transformar a cidade do Rio de Janeiro na capital do conhecimento de nosso país”. Tal formação se apresenta, segundo descrição do portal, em três eixos de organização: excelência acadêmica, autonomia e educação para valores. Uma vez conhecido o cenário da política de educação em tempo integral carioca, investigamos o que os documentos normativos da política educacional dessa rede asseguram para a carreira docente.

O que diz o Plano Municipal de Educação (PME) da cidade do Rio?

A Lei nº 6.362/2018 foi aprovada sob a gestão de Marcelo Crivella (2017-2020), constituindo-se um documento importante para avaliar as metas e estratégias para a educação deste município, entre elas, as políticas docentes. O documento foi sancionado tardiamente, pouco mais de três anos após o prazo estipulado pelo atual PNE para a adequação dos municípios. Há informações referentes à concepção deste plano no portal Rio Educa, em 2015, constando referência aos encontros territoriais e regionais ocorridos

¹² A esse respeito, verificar matéria on-line Jornal *O Globo*, de 16 de agosto de 2012.

¹³ Considerando que 7 horas diárias de permanência na escola é categorizado pelos órgãos internacionais como tempo integral e, para fins de financiamento, é determinado pela lei que regulamenta o FUNDEB (BRASIL, 2007).

com diferentes instâncias representativas para debate e construção do documento, incluindo o Conselho Escola Comunidade (CEC). Mas foi em 2016 que o Projeto de Lei que o originou¹⁴ foi submetido à Câmara Municipal, o qual tramitou por dois anos até a sua aprovação parcial, em maio de 2018, apresentando vetos relacionados à restrição orçamentária para efetivar algumas estratégias, conforme justificativas explicitadas no Ofício GP nº 53 da Câmara Municipal do Rio de Janeiro (CMRJ)¹⁵. Assim, a análise do documento se pauta pela ausência dos itens vetados, oriundos do referido projeto de lei, considerando os aspectos relativos à educação em tempo integral e à carreira docente.

O documento é composto por treze artigos e um anexo, que apresenta suas metas e estratégias. Os artigos um e dois tratam da aprovação e das diretrizes do plano, incluindo a valorização dos (as) profissionais da educação. Os artigos três e quatro dispõem sobre o prazo de cumprimento das metas, durante a vigência do plano e sobre os dados de referência que foram utilizados para sua apresentação¹⁶. O Art. 5 contempla o monitoramento, a avaliação periódica e divulgação do cumprimento das metas por instâncias da Prefeitura (SME e Conselho Municipal de Educação – CME) e da Câmara dos Vereadores (Comissão de Educação e Cultura), além do Fórum Municipal de Educação. Prevê o Art. 7 que o município atuará em regime de colaboração com o Estado e a União. No quarto parágrafo deste mesmo artigo, que dispõe sobre o fortalecimento do regime de colaboração com o estado do Rio de Janeiro, destacamos o inciso V, que prevê a instituição de “políticas públicas e programas de qualidade de vida e saúde física e mental para os professores e profissionais da educação”.

O Art. 8 foi integralmente vetado. Seu conteúdo contemplava um quantitativo máximo de crianças/estudantes por profissional do magistério, em todas as etapas de ensino do sistema municipal. Os artigos 9 e 10 versam, respectivamente, sobre a gestão democrática neste sistema, mediante aprovação de lei específica e garantia de dotação orçamentária compatíveis com suas metas e estratégias. O Art. 11 expõe indicadores de rendimento escolar e de avaliação institucional, com base nos dados do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (Sinaeb) para avaliar a qualidade dessa educação e orientar políticas públicas. Os artigos 12 e 13 preveem encaminhamentos para o próximo PME e a vigência da lei após sua publicação. Na seção seguinte, apresentam-se as metas e estratégias, cujo conteúdo também sofreu vetos, conforme conteúdo do ofício citado.

¹⁴ Projeto de Lei nº 1.709-A/2016

¹⁵ Ofício de 30 de maio de 2018, assinado pelo prefeito Marcelo Crivella, disponível no portal da CMRJ. A restrição é pautada no inciso I, do Art. 63 da CF (BRASIL, 1988) e Art. 71, II, alínea “c” da Lei Orgânica do Município do Rio de Janeiro (LOMRJ).

¹⁶ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), Censos Nacionais da Educação Básica e Superior, além dos estudos do Instituto Municipal de Urbanismo Pereira Passos (IPP).

No que tange à efetivação da meta seis do PNE – que prevê educação em tempo integral em pelo menos 50% das escolas públicas de modo a atender 25% dos alunos - o plano municipal vai além do estipulado pelo nacional no que diz respeito ao atendimento dos alunos em tempo integral, cuja meta é de 45% a ser cumprida até 2020¹⁷. Curiosamente, a estratégia 6.1, cujo conteúdo assegura a ampliação progressiva da jornada de trabalho dos professores e em uma única escola, foi vetada no documento. Tal veto nos permite inferir que não é prioridade ou que ainda não há condições materiais nesta rede de ensino para manter seus docentes em regime de tempo integral em uma única escola. Acredita-se que só é possível ofertar uma educação em tempo integral que favoreça um trabalho qualitativo na escola, se houver docentes em tempo integral e em regime de dedicação exclusiva, conforme contempla o atual PNE e que este quantitativo seja suficiente para atender aos alunos.

Embora o documento não faça referência à Lei que regulamenta a educação em tempo integral na rede de ensino carioca¹⁸, parece-nos que esta está sendo efetivada em consonância com as metas e estratégias estipuladas pelo PNE, exceto a 6.1. Chama-se a atenção à necessidade da formação de recursos humanos para a educação em tempo integral, descrita na estratégia 6.3, assim como a de recursos materiais e infraestrutura adequadas para funcionamento de escolas desta natureza, com oferta de espaços diversos no interior das escolas, como quadra poliesportiva, laboratórios, salas de leitura e salas de recursos para atendimento educacional especializado, indicadores de suma importância para garantia da oferta da EITI.

Analisando as metas 15 e 16 (quinze e dezesseis), que correspondem à formação dos profissionais da educação, o PME se restringe a ratificar as metas do PNE, com supressão da maioria das estratégias referentes ao estabelecimento de uma política nacional de formação docente, que deve ser construída em regime de colaboração com os demais entes federados. Em análise mais abrangente do documento, ainda no que diz respeito às condições de formação do magistério, a formação continuada e em serviço é prevista de maneira pontual, destinadas aos perfis de docentes que atuam nas diferentes etapas e modalidades da educação básica, mas sem menção de como deve ser efetivada. Na estratégia 9 da meta 1, que trata especificamente da educação infantil, se prevê formação dos profissionais do magistério na Escola de Formação do Professor Carioca, em parceria com instituições privadas e públicas. Não se menciona nenhum tipo de formação específica para atuar em regime de trabalho em tempo integral.

¹⁷ A meta estipulada para 2020 para a educação em tempo integral ainda não foi cumprida, totalizando 37,63 % do total de matrículas, conforme dados divulgados pela Secretaria Municipal de Educação em fevereiro de 2022. Fonte: Portal Rio Educa.

¹⁸ Trata-se da Lei nº 5.225/2010, que regulamenta o turno único nas escolas cariocas, com jornada de sete horas diárias.

A meta 16 traz importantes promessas para a categoria docente. Ela estipula formar 50% do magistério da educação básica em nível de pós-graduação. Destacam-se as estratégias 16.5, que prevê “ampliar a oferta de bolsas de estudo para pós-graduação dos profissionais da educação básica”; a 16.7, que visa garantir formação continuada dos profissionais da educação dentro da carga horária de trabalho e, quando ocorrer fora da carga horária, com remuneração, assegurando o direito de atendimento à turma, sem gerar prejuízos aos alunos; além da 16.8, que garante a concessão de licença remunerada para estudos à categoria, na condição de concursados. Sem dúvida, tais estratégias representam um enorme avanço do ponto de vista jurídico-institucional para a carreira docente carioca, embora careça de informações em relação às suas formas de efetivação e critérios de concessão¹⁹. Do mesmo modo, identificamos ausências relevantes, no sentido do estabelecimento de formação docente para atuar nas escolas de tempo integral, assim como fundamentação que a sustente.

Mas foi na meta 17 (dezessete) do PME que houve o maior número de estratégias vetadas. Nesse conjunto, destacamos o veto da estratégia 17.4, do direito resguardado pela Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que se refere ao 1/3 de tempo extraclasse, inclusive fora do ambiente escolar, destinado à formação e planejamento; o da estratégia 17.6, que trata da realização de concurso público para todas as categorias de profissionais da educação; da estratégia 17.23, que prevê a viabilização da ampliação da carga horária de trabalho dos docentes para o regime de 40h, visando atuar nas escolas de tempo integral no prazo de um ano; além da estratégia 17.35, que trata da garantia do número adequado de funcionários e de profissionais do magistério, por aluno, nas Unidades Escolares.

Diante de tantas estratégias vetadas, identificamos um conjunto de direitos resguardados aos profissionais do magistério que foram silenciados, no que tange às condições adequadas de trabalho e condições de carreira. No que tange à formação, como garanti-la em serviço ou fora dele, se ao docente é vetado seu direito de tempo extraclasse? Como conceder licenças ou financiamentos a longo e médio prazos para formação, conforme previsto na meta 16? O veto de novos concursos para ingresso na carreira sinaliza que o município pouco ampliou o seu quadro de docentes. Desde 2016, não se abrem novas vagas, apenas se convocam aprovados de concursos anteriores²⁰. Diante disso, questiona-se: como a rede municipal de ensino do RJ teria condições de

¹⁹Tais critérios e condições são descritos no plano de carreira docente deste município analisado adiante.

²⁰De acordo dados divulgados pela prefeitura do RJ, em fevereiro de 2022, o total de quantitativo de docentes em exercício atuando em regime de tempo integral corresponde a quinze mil em todas as etapas da educação básica do total de trinta e oito mil, aproximadamente. Até a referida data, não houve novos concursos. Fonte: Portal Rio Educa.

elevant o percentual de alunos em tempo integral dentro do prazo estipulado pela sua própria Lei e PNE, sem previsão de novos ingressos na rede e impossibilidade de ampliação da carga horária docente para os que estão em exercício?²¹

Na meta 18 (dezoito), que trata da garantia de planos de carreira, vetaram-se as estratégias 18.6 e 18.9 que contemplavam, respectivamente, a garantia de cem por cento dos profissionais do magistério desta rede serem admitidos por concurso público, assim como os demais profissionais, e o estabelecimento de uma data-base para reajuste anual. Além disso, o *caput* da meta 20 foi vetado, comprometendo a viabilização de praticamente todas as metas que dependem de recursos financeiros para efetivação e melhoria qualidade da educação, incluindo a valorização dos seus profissionais, devido à promulgação da Emenda Constitucional nº 95, em 2016, que limita por 20 anos os gastos públicos, incluindo os investimentos em educação e saúde. Ainda neste contexto, notícias veiculadas amplamente pela mídia, em 2017 e 2018, retratam o cenário preocupante em relação às condições de trabalho e de carreira dos profissionais da educação, que têm sofrido com cortes de benefícios e tiveram suas datas de vencimento retardadas, além de não terem há dois anos seus salários reajustados, conforme matéria veiculada na página virtual do Jornal Extra, em fevereiro de 2018²², refletindo a própria crise a qual o estado e, possivelmente, o município do Rio de Janeiro, foi submetido. Esse quadro se degrada ainda mais nos anos posteriores, devido ao cenário pandêmico em 2020 e 2021 e a grave crise na gestão educacional do país. Em síntese, as metas vetadas no PME refletem o quanto as políticas voltadas para a educação pública e, especificamente, para o magistério, são as primeiras a serem descontinuadas pelos governos. Na sequência, encaminhamos a investigação para os documentos que regulamentam a carreira docente na rede de ensino municipal do Rio.

O que diz o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da cidade do Rio?

Em 2013, a conjuntura política brasileira foi marcada por grande insatisfação de imensa parte da população, resultando em uma série de manifestações e protestos em todas as capitais do país, mobilizados, principalmente, pelas redes sociais. As jornadas de junho de 2013²³ serviram de motivação para que a mobilização dos profissionais da educação carioca votasse pela greve da categoria, em agosto daquele ano.

²¹ Em 2018, ocasião de finalização desse estudo, a rede municipal informava 33,7 % das matrículas em tempo integral. Em 2022, o percentual é de 37,64%, dados de fevereiro de 2022. Fonte: Portal Rio Educa.

²² Matéria publicada em 05 de fevereiro de 2018.

²³ Termo utilizado por cientistas sociais para caracterizar a onda de protestos ocorridos em 2013, iniciado pelo Movimento Passe Livre, que contestava o aumento das tarifas de ônibus na capital paulista. (ANTUNES, R; BRAGA, R, 2014).

Dentre as reivindicações dos trabalhadores da educação, representantes do Sindicato Estadual dos Profissionais da Educação do Rio de Janeiro (SEPE) apresentaram à Secretaria Municipal de Educação (SME) pautas específicas da categoria docente, como criação de um grupo de trabalho (GT) para discutir a elaboração do plano de cargos e salários, contemplando a correção de distorções salariais entre docentes com a mesma formação e carga horária²⁴; autonomia pedagógica, com o fim dos cadernos pedagógicos²⁵; redução do número de alunos por turma; garantia do período de atividades extraclasse sem interação com aluno, entre outras, documentadas em várias Resoluções da SME²⁶, provenientes de acordos firmados durante o período de greve. O momento de maior tensão deste movimento foi a aprovação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) da SME, em outubro daquele ano (Lei nº 5.623/2013), fato que ocorreu sob forte resistência docente.

O cenário em que ocorreu a aprovação do PCCR expressa as tensões provenientes da reestruturação da rede para a ampliação do atendimento em tempo integral e as disparidades entre os regimes de trabalho dos cargos do magistério, como o Professor II e o recém-criado Professor do Ensino Fundamental – anos iniciais, em regime de 40h. Ressaltamos que o documento sofreu alterações após a sua promulgação, ao longo de cinco anos. Assim, o texto deste documento reflete a sua historicidade e nos orienta a tecer algumas inferências a partir de seus acréscimos. O referido plano contempla todos os funcionários da SME. As análises referem-se às disposições referentes ao Quadro de Pessoal do Magistério, constituído pelos cargos efetivos Professor de Educação Infantil (PEI) e Professor de Ensino Fundamental (PEF), além de cargos já existentes - Professor I, Professor II, Professor de Ensino Especializado e Especialista de Educação (RIO DE JANEIRO, 2013, Art. 4).

É resguardado pelo PCCR, em seu Art. 3, o ingresso na carreira mediante aprovação em concurso público, conforme previsto nos seus congêneres. No entanto, chama a atenção alguns dos seus critérios de aprovação, de caráter eliminatório, como o curso de formação oferecido pela SME, disposto no parágrafo primeiro, inciso II desse artigo, em que especifica que os professores concursados, mesmo com formação exigida para o cargo, devem se submeter a um curso de formação oferecido pela SME, sob pena de eliminação no concurso, suplantando critérios dispostos na LDBEN (BRASIL, 1996) e na CF (BRASIL, 1988).

²⁴ Referimo-nos à equiparação salarial entre o cargo de Professor de Ensino Fundamental, em regime de 40h semanais de trabalho (anos iniciais) e Professor de Ensino Fundamental I (anos finais) e o proporcional para Professores II (anos iniciais), em regime de 22, 5h de trabalho.

²⁵ Trata-se de um conjunto de apostilas produzidas pela Secretaria Municipal de Educação do Rio de Janeiro para serem utilizadas pelos docentes como recurso pedagógico prioritário em suas aulas. A esse respeito, consultar o portal Rio Educa.

²⁶ Resoluções SME nº 1.258, 1.259, 1.260 e 1.261, de 29 de agosto de 2013.

O Art. 12 do mesmo documento regulamenta as regras para enquadramento na carreira por formação. O texto deste artigo foi alterado pela Lei nº 6.335/2018, em que foram estabelecidas novas regras de promoção por formação que, no texto original de 2013, não eram equivalentes a todos os cargos²⁷. Na atual versão do plano, os parágrafos 2º e 3º deste artigo condicionam o enquadramento à conclusão do estágio probatório e estabelecem o interstício de dois anos para a promoção do docente, a partir de uma nova habilitação, respectivamente.

As regras apresentam sete níveis de formação por Classes, de A à G: (A) Nível Médio, formação inicial exigida para ingressar como PEI; (B) Licenciatura Curta; (C) Licenciatura Plena, formação inicial exigida para ingressar como PEF; (D) Pós-Graduação Lato Sensu; (E) Pós-Graduação Stricto Sensu - Mestrado; (F) Stricto Sensu – Doutorado; e (G) Pós-Doutorado. A partir da equiparação das regras de enquadramento em 2018, o texto da lei atendeu a todas as categorias docentes de forma exequível, independente do cargo.

No entanto, o novo texto dado pela Lei 6.335/2018 impõe mais restrições para essa concessão aos profissionais do magistério, burocratizando a obtenção desse direito, conforme o Art. 2º: “O enquadramento das classes D, F e G dar-se-á a partir de critérios e de número de vagas a serem estabelecidos pelo Poder Executivo”. Pelo exposto, restringe-se o enquadramento das Classes D, F e G. Ao que parece, esse direito não se aplica a todos os profissionais, que terão de se submeter aos ‘critérios’ e ‘prazos’ que serão estabelecidos e ao número de vagas. Além disso, o Art. 3 desta mesma lei estabelece que o direito de promoção na carreira está condicionado à disponibilidade orçamentária do município, de acordo com o previsto pela Lei Orçamentária Anual (LOA).

Nesse caso, questiona-se: como o município pretende aumentar o percentual de alunos em tempo integral em 45%, sem que haja orçamento suficiente para isso e sem políticas de valorização consistentes aos docentes da rede, considerando que a promoção por formação é um dos pilares da valorização do magistério? Um professor qualificado e bem remunerado é o que se espera em uma rede de ensino como a do Rio de Janeiro, uma das maiores arrecadações tributárias do país. Além disso, destacamos a verba destinada exclusivamente aos profissionais do magistério pelo FUNDEB²⁸, regulamentada pela Lei 11.494/2007. O art. 46 do PCCR assegura que sessenta por cento desse fundo devem ser destinados à remuneração dos profissionais do magistério. Acerca disso destacamos que, em 2013, houve pressão dos profissionais da educação para que o município do Rio fosse transparente em relação ao repasse desses recursos.

²⁷ Haviam regras específicas para enquadramento para os cargos de PI e PII (22,5 h) e PEI e PEF (40 h). Com redação do Art. 12 alterada, o Art. 17, que estabelecia as regras para enquadramento para PEF foi revogado.

²⁸ Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação.

Ainda em relação à remuneração dos profissionais do magistério, antes da aprovação do plano havia disparidades salariais entre cargos de mesma formação, conforme já exposto. Os vencimentos dos professores dos anos iniciais em regime de tempo integral recém-concursados eram praticamente a metade dos vencimentos dos docentes que possuíam outras licenciaturas, embora os editais dos concursos de ambos os cargos exigissem o mesmo nível de formação. O governo Paes (2009-2016) buscou dirimir esta questão, com a criação do cargo PEF no PCCR, após denúncia da categoria docente, antes mesmo da deflagração da greve. Com a aprovação do Plano, ambas as categorias passaram a ter vencimentos equivalentes, fato que se constituiu como uma das vitórias do movimento grevista, apesar de ainda permanecerem as disparidades salariais nas demais categorias.

Quanto aos direitos resguardados aos profissionais da educação pela Lei do Piso Salarial Nacional, o Art. 49 do PCCR assegura que a implantação da jornada de trabalho, conforme a lei federal, será de forma paulatina e de acordo com a disponibilidade orçamentária, ou seja, depreende-se que o tempo de atividade extraclasse, que corresponde a 1/3 da jornada de trabalho do professor, não é integralmente assegurado, visto que sua aplicação depende de disponibilidade orçamentária, segundo a prefeitura do Rio.

Em síntese, pela análise do PCCR reforçamos que, apesar das alterações no texto que dirimiram as distorções salariais e de enquadramento, este documento ainda se apresenta frágil, no que tange à garantia de direitos básicos dos profissionais docentes, como o direito ao período de 1/3 de atividade extraclasse e ausência de estratégia de reajuste anual e aumento salarial²⁹. No que se refere à formação docente, o referido documento apresenta ausências, tanto no que tange aos pressupostos para atuar na educação em tempo integral, quanto aos aspectos relativos à formação em serviço ou continuada, algo que somente a investigação no contexto da prática elucidaria.

Considerações

O município do RJ detém uma das maiores redes de ensino da América Latina. Trata-se de 1.543 Unidades Escolares e 38 mil professores em exercício, quinze mil deles atuando em regime de tempo integral³⁰. Diante dessa magnitude, o desafio posto é cumprir as metas do PNE de acordo com a dotação orçamentária do município, face ao cenário de corte dos gastos públicos ocorrido em 2016, quadro este agravado pela crise sanitária, econômica e política dos anos posteriores.

²⁹ Apontamos a necessidade de uma análise do Plano Plurianual (2018-2021)²⁹ da educação carioca para averiguar a viabilidade da garantia dos direitos dos professores em estudos posteriores.

³⁰ Fonte: Portal Rio Educa (2022)

Ainda que pesem os desafios expostos, considera-se de suma importância estreitar o diálogo com o maior ator interessado pela efetivação da qualidade do ensino e da melhoria da educação: o docente. Construir políticas docentes que forneçam uma base formativa sólida, conforme preconiza o CNE; criar condições de formação e de valorização dignas e adequadas à carreira, de maneira a favorecer o alcance das metas para a efetivação da educação em tempo integral, considerando as condições de trabalho, de formação e condições estruturais para atuar em escolas desta natureza, além condições de permanência na carreira são aspectos essenciais a uma valorização, de fato, da carreira docente.

A partir da análise dos documentos, verificou-se a necessidade de monitorar as metas e estratégias descritas no contexto da prática, sobretudo quanto à garantia de tempo extraclasse destinado à formação, planejamento e organização do trabalho, assim como assegurar jornada de trabalho em regime de tempo integral que favoreça a *práxis*, compreendendo o trabalho docente como princípio educativo. Além disto, verificaram-se ausências quanto a uma política de formação fundamentada para atuar na educação em tempo integral, no objetivo da educação integral em uma perspectiva crítica e emancipadora.

Referências

ANTUNES, R. *O caracol e sua concha*. São Paulo: Boitempo, 2005.

BALL, S. Intelectuais ou técnicos? O papel indispensável da teoria nos estudos educacionais. In: BALL, S.; MAINARDES, J. (Orgs.), *Políticas educacionais: questões e dilemas*. São Paulo: Cortez, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em: www.planalto.gov.br. Acesso em: 02 jul. de 2021.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da Educação Nacional. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 23 dez. 1996, p. 27833-41. Disponível em: <http://www.mec.gov.br>. Acesso em: 02 jul. de 2021.

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. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 16 jul. 2008. Disponível em: <http://www.mec.gov.br>. Acesso em: 02 jul. de 2021.

BRASIL. Lei nº 13.005 de 25 de junho 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF, 25 de jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 jul. de 2021.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 22 jun. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 02 jul. de 2021.

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. Resolução 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 28 maio. 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 02 jul. de 2021.

BRASIL. Ministério da Educação, Conselho Nacional de Educação. Resolução 2, de 2 de julho de 2015. Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 2 jul. 2015. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br>. Acesso em 02 jul. de 2021.

CAVALIERE, A. M. Tempo de escola e qualidade na escola pública. *Educação & Sociedade*, Campinas, vol. 28, n. 100 - Especial, p.1015-1035, out. 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000300018>. Acesso em: 03 jul. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0101-73302007000300018>.

CIAVATTA, M.; FRIGOTTO, G. Trabalho como princípio educativo. In: FRIGOTTO, G. et al. *Dicionário da Educação do Campo*. Rio de Janeiro: Expressão Popular, 2012. Disponível em: <http://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/1191.pdf>. Acesso em: 03 jul. de 2021.

COELHO, L. M. C. da C. História(s) da educação integral. *Em Aberto*, Brasília, v. 22, n. 1, p.83-96, mar. 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.24109/2176-6673.emaberto.21180.2222>. Acesso em: 03 jul. de 2021. DOI: <https://doi.org/10.24109/2176-6673.emaberto.21180.2222>.

COELHO, L. M. C. da C. et al. Experiências de ampliação da jornada escolar no estado do Rio de Janeiro: sujeitos e (m) atuação. *Revista Contemporânea de Educação*, v. 7, 2012, p. 464-478. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/view/1680>. Acesso em: 12 mar. 2021.

CURADO SILVA, K. A. A formação de professores para a educação integral na escola de tempo integral: impasses e desafios. *Anais... XVII Encontro Nacional de Prática de Ensino – ENDIPE*. – Fortaleza: CE: EdUECE, 2015. (recurso digital) (Coleção Práticas Educativas) Disponível em: <http://www.uece.br/endipe2014>. Acesso em 13 jul. 2021.

CURADO SILVA, K. A. ROSA, S. A escola de tempo integral e a formação de seus professores no plano nacional de educação/2014-2024: Reflexões, contradições e possibilidades. *Revista Brasileira de Pesquisa sobre Formação de Professores*. Volume 08/n.14 jan. - jun. 2016. Disponível em: formacaodocente.autenticaeditora.com.br. Acesso em: 17 ago. 2021.

CURADO SILVA, K. A. Professores em Início de Carreira: As dificuldades e descobertas do trabalho docente no cotidiano da escola. Trabalho Encomendado I GT08 – Formação de Professores. *38º Reunião Nacional ANPEd*. 01 a 05 de out. de 2017, São Luís, MA. Acesso em 13 jul. 2021.

FREIRE, P. *Pedagogia da Autonomia: Saberes necessários à prática educativa*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1997.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Pro-Posições*, Campinas, SP, v. 27, n. 2, p. 177–202, 2016. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8647238>. Acesso em: 13 mai. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>.

MARTINS, F. *Trabalho docente em escolas de tempo integral: 'Olhares' a partir da política do turno único - município do Rio de Janeiro*. 2018. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 31 ago. de 2018. Biblioteca Central da UNIRIO.

NETO, N. L. Reajuste anual dos servidores da Prefeitura do Rio deve ficar para o segundo semestre. *Jornal Extra*, Rio de Janeiro, 5 fev. 2021. Disponível em: <https://extra.globo.com>. Acesso em: 03 jun. 2021.

OLIVEIRA, D. A. A Reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação & Sociedade* 2004. Disponível em: www.redalyc.org/articulo.oa?id=87314213003. Acesso em 10 mar. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0101-73302004000400003>.

OLIVEIRA, D. A. A. Regulação das políticas educacionais na América Latina e suas consequências para os trabalhadores docentes. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 26, n. 92, p. 753-775, out. 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br>. Acesso em: 13 jul. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/s0101-73302005000300003>.

OLIVEIRA, D. A. A. Os trabalhadores docentes no contexto de nova regulação educativa: uma análise da realidade brasileira. *Anais... VII Seminário Redestrado – Nuevas Regulaciones en América Latina*, Buenos Aires. 2008. Disponível em: <http://www.fae.ufmg.br>. Acesso em: 30 mai. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Lei nº 5.225 de 2010*. Dispõe sobre a implantação de turno único no ensino público rede pública municipal nas escolas da rede pública municipal. Rio de Janeiro: 2010. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br/>. Acesso em: 15 dez. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Lei nº 5.623 de 1º de outubro de 2013*. Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos funcionários da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://smaonline.rio.rj.gov.br>. Acesso em: 03 mar. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Resolução SME nº 1.427, de 24 outubro de 2016*. Dispõe sobre a estrutura de atendimento, organização de turmas, horário de funcionamento e Matriz Curricular das Unidades Escolares da Rede Pública de Ensino da Cidade do Rio de Janeiro, e dá outras providências. Disponível em: <http://doweb.rio.rj.gov.br>. p. 9 e 10. Acesso em: 19 dez. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Projeto de Lei (PL) 1.709-A*. Aprova o Plano Municipal de Educação e dá outras providências. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br>. Acesso em: 09 mai. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Lei nº 6.362 de 28 de maio de 2021*. Aprova o Plano Municipal de Educação - PME e dá outras providências. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br>. Acesso em: 01 jun. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Ofício GP nº 53/CMRJ*. Comunica o veto parcial ao PL nº 1709-A/2016 – Lei nº 6.362/2021. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br>. Acesso em: 01 jun. 2021.

RIO DE JANEIRO. (município) *Lei 6.335 de 3 de abril de 2021*. Altera a redação do art. 12 da Lei nº 5.623, de 1º de outubro de 2013. Disponível em: <http://mail.camara.rj.gov.br>. Acesso em: 05 mai. 2021.

SILVA, B. A. R; MOELHECKE, S. COELHO, L. M. C.C. Direito à educação integral e(m) tempo integral: normativas, princípios orientadores e indicadores para monitoramento. *Cadernos de Pesquisa*, São Luís, v. 28, n. 1, jan./mar, 2021. Disponível em: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br>. Acesso em: 20 jul. 2021. DOI: <https://doi.org/10.18764/2178-2229.v28n1p165-185>.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ. *Laboratório de Dados Educacionais. Site*. Disponível em: <https://dadoseducacionais.c3sl.ufpr.br>. Acesso em: 05 mai. 2021.

XAVIER, L. A. N. Construção social e histórica da profissão docente: uma síntese necessária. *Revista Brasileira de Educação*, 2014. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27532619002>. Acesso em: 06 jun. 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/s1413-24782014000900002>.