

CARREIRA DOCENTE: DESAFIOS PARA O INGRESSO E PERMANÊNCIA NA PROFISSÃO

**Camila Alberto Vicente de Oliveira¹
Fernando Silva dos Santos², Vanessa Nogueira Matos³, Pollyana Barros Silva⁴**

¹Universidade Federal de Jataí/ e-mail: camila.oliveira@ufj.edu.br

²Universidade Federal de Jataí/ e-mail: fernandosantos@ufj.edu.br

³Universidade Federal de Jataí/ e-mail: vanessamatos@discente.ufj.edu.br

⁴Universidade Federal de Jataí/ e-mail: pollyanabarro@discente.ufj.edu.br

Resumo:

A Prática como componente curricular (PCC) é um eixo articulador presente na formação inicial no Curso de Pedagogia da Universidade Federal de Jataí. Espera-se que esta atividade se desenvolva enquanto um momento formativo de reflexão sobre educação e o trabalho docente. Nesta perspectiva, a PCC Trabalho e Educação buscou promover o debate acerca da carreira docente e desenvolvimento profissional. Diante disso, o presente texto tem por objetivo apresentar os resultados de pesquisa desenvolvida no bojo desta PCC a qual buscou, centralmente, atender aos objetivos i) compreender a relevância da carreira (ingresso, salário, formação continuada) para o desenvolvimento profissional e ii) levantar dados sobre a carreira, salário e condições de trabalho dos docentes que atuam na Educação Básica por meio da análise dos Planos de Carreira dos municípios de Jataí e Rio Verde. Metodologicamente, foram realizadas análises dos documentos dos referidos municípios levando em conta quatro aspectos: ingresso na carreira, progressão, formação continuada e jornada de trabalho. Os resultados apontam que os municípios pesquisados possuem arcabouço legal que garante ingresso e permanência na profissão, progressão e incentivo à formação continuada. Contudo, debate-se em que medida o texto legal promove efeitos positivos na organização escolar e no desenvolvimento profissional.

Palavras-chave: Carreira docente. Desenvolvimento profissional. Pesquisa documental.

Introdução

O presente texto tem por objetivo apresentar os resultados de uma pesquisa realizada no decurso da Prática como componente curricular (PCC) Trabalho e Educação, atividade ofertada no Curso de Pedagogia da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Jataí (UFJ), Goiás.

Conforme o Projeto Pedagógico do referido curso, o componente Prática como componente curricular

[...] deve ser desenvolvida ao longo do processo formativo. Não se reduz à prática de ensino e prática em sala de aula, mas se caracteriza como momento de pesquisa e reflexão das questões postas pela educação e pelo trabalho docente. São ampliação do conhecimento e da análise de situações pedagógicas que não se restringem a observação direta nas escolas. As PCC's visam estabelecer relação dialética entre teoria e prática no âmbito da gestão, administração e resolução de situações específicas do ambiente da educação escolar. (JATAÍ, 2019, p.18).

O Projeto Pedagógico do curso de Pedagogia enumera oito temáticas viáveis para análise transdisciplinar da educação nos termos da definição acima, dentre elas o eixo Trabalho e Educação com a seguinte ementa: “A relação entre capital, trabalho e educação; o trabalho como princípio educativo. O trabalho do professor. O trabalho do professor e a sociedade brasileira. O trabalho do professor e sua constituição profissional” (JATAÍ, 2019, p. 19).

A fim de atender ao disposto no PPC do Curso, foi organizada uma PCC no Eixo Trabalho e Educação¹, como afirmado, com o tema Carreira docente: ingresso e permanência na profissão com dois objetivos centrais: i) compreender a relevância da carreira (ingresso, salário, formação continuada) para o desenvolvimento profissional e ii) levantar e problematizar dados sobre a carreira, salário e condições de trabalho dos docentes que atuam na Educação Básica no Brasil por meio da análise dos Planos de Carreira dos municípios de Jataí e Rio Verde.

Realizar esta atividade parte do pressuposto que a carreira profissional é um dos elementos centrais da constituição do trabalho docente e que, por força da organização do projeto pedagógico do curso, é uma temática pouco explorada nas disciplinas regulares justificando, portanto, a realização de uma PCC abordando o tema ampliando, dessa forma, o arcabouço teórico-formativo dos futuros professores e professoras no Curso de Pedagogia.

Para tanto, o texto apresentará uma breve apresentação do referencial teórico que embasou a pesquisa realizada na PCC, a orientação metodológica da pesquisa e os resultados centrais sobre a análise dos Planos de Carreira dos municípios goianos de Jataí e Rio Verde.

¹ A PCC ofertou vinte vagas para estudantes do Curso de Pedagogia, sem necessidade de pré-requisito. Foi ofertada aos sábados perfazendo um total de 48 horas de pesquisa realizadas pelas estudantes e orientações com os docentes responsáveis pela atividade. A PCC foi ofertada no primeiro semestre letivo de 2023 (junho a outubro de 2023). A pesquisa foi realizada entre os meses de junho e setembro de 2023.

Ao final, busca-se evidenciar a importância da realização desta pesquisa na formação de futuros profissionais da educação tendo em vista o movimento de retirada de direitos dos docentes e trabalhadores da educação observados em várias instâncias no país nos últimos anos.

Carreira docente: desafios para a profissão

A movimentação no município de Jataí em decorrência da aprovação da Lei Ordinária nº 4548, de 24 de abril de 2023, de que modificou o Plano de carreira dos trabalhadores em educação despertou a atenção de estudantes do Curso de Pedagogia para a relevância do debate do tema na sua constituição profissional. Comuns eram os questionamentos nas turmas do Curso de Pedagogia acerca dos efeitos deste Lei na sua futura profissão.

Debater tal tema é concordar com Bollmann (2010, p. 01) ao defender que a carreira docente: “Constitui a coluna dorsal do processo educativo, exercendo grande influência no nível de aprendizagem dos alunos nos diferentes níveis e modalidades de educação” e justifica, portanto, a curiosidade pessoal e acadêmica dos futuros professores e professoras.

Para a autora, a carreira docente “consiste no mecanismo de estímulo ao exercício do magistério e à evolução acadêmico-científica. Pressupõe indivíduos preparados para o exercício da profissão, portadores de título compatível com as necessidades do nível de ensino a que o trabalho docente se destina” (BOLLMANN, 2010, p.01).

Considerando estes pressupostos, a realidade local de mudanças na carreira ensejou a organização da já referida PCC, no eixo Trabalho e Educação, que teve nos trabalhos de Jacomini e Penna (2016) e Barbosa (2023) seu principal aporte teórico-metodológico.

Jacomini e Penna (2016) relatam e analisam os planos de carreiras de 12 estados e suas capitais tendo como referencial quatro pontos centrais: i) formação para o ingresso na profissão; ii) jornada de trabalho; iii) incentivos para a formação continuada; iv) progressão na carreira. Os resultados do estudo apontam que, apesar dos documentos supralocais como a Constituição Federal ou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, há um conjunto disperso de dispositivos nos planos de carreira, não há padrão entre as Redes de ensino pesquisadas.

As autoras (JACOMINI e PENNA, 2016) destacam a necessidade de garantir o acesso à carreira por meio de concurso público de provas e títulos. Há a necessidade de regulamentação dos afastamentos para a qualificação e para as horas-atividades pedagógicas internas à carga horária contratada. A amplitude da carreira - número de estágios para se chegar ao seu topo e conseqüentemente aos seus efeitos financeiros para fins de aposentadoria - também são consideravelmente desiguais. Um elemento destacado pelas autoras é que a (des)organização dos planos de carreira tem rebatimentos diretos no desenvolvimento profissional ou na precarização do trabalho docente.

Este ponto também é abordado por Barbosa (2023) em publicação recente na qual analisa as mudanças na carreira dos docentes da Rede Estadual de São Paulo.

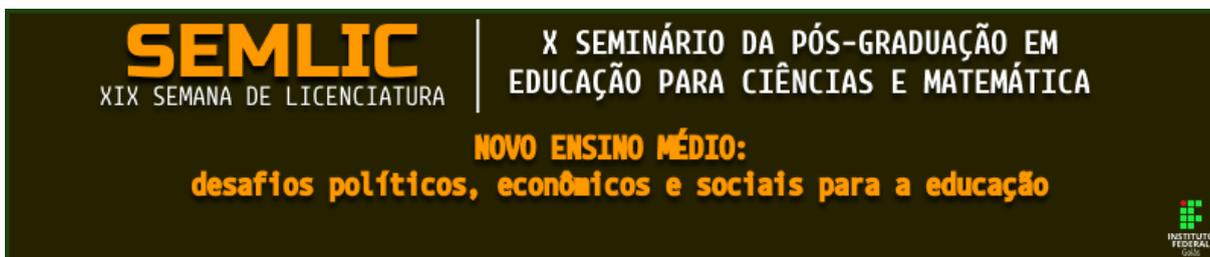
Pela sua robustez e importância no que se refere a implementação de políticas educacionais, a Rede Estadual de São Paulo tem sofrido - ao longo dos anos - com mudanças significativas no que se refere ao plano de carreira dos trabalhadores da educação. A autora analisa três documentos (respectivamente dos anos 1985, 1997 e 2022) e pondera os prejuízos quanto a atratividade da profissão, mobilidade na carreira e os efeitos financeiros disso bem como as mudanças nas formas de avaliação praticamente desaparecendo a avaliação por tempo de serviço e evidenciando a avaliação por mérito, em uma lógica gerencialista.

Barbosa (2023) ressalta ainda os pontos de contatos entre as mudanças na carreira dos trabalhadores da Rede Estadual de São Paulo e as orientações dos organismos multilaterais:

O documento “Profissão professor na América Latina: por que a docência perdeu prestígio e como recuperá-lo?” [...], publicado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) também critica as carreiras com salários fixos, a progressão com base no tempo de serviço e apresenta a avaliação de mérito como sendo promissora para aumentar a atratividade da docência: “[...] uma vez que práticas que premiam os méritos profissionais podem incentivar indivíduos mais talentosos a ingressar e permanecer nessa profissão”. [...].

Essa lógica de organização de carreira do magistério se reflete nos documentos nacionais. (BARBOSA, 2023, p.06. Grifos no original)

Concordando com as autoras estudadas no que diz respeito à articulação dos planos de carreira com a precarização do trabalho (ou com a possibilidade de desenvolvimento profissional) e com a assunção de uma lógica gerencialista na entrelinha das mudanças



recentes dos planos de carreira é que orientamos a análise dos documentos correspondentes nos municípios goianos de Jataí e Rio Verde.

Breves apontamentos metodológicos: análise de documentos

A pesquisa realizada na PCC Trabalho e Educação sobre a Carreira docente - ingresso e permanência na profissão teve cunho qualitativo e foi de natureza exploratória ao buscar os elementos que compõe o fenômeno e, ainda, “têm como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições” (GIL, 2002, p.41).

O processo empírico da pesquisa constitui-se da análise dos documentos relativos à carreira docente nos municípios já mencionados tendo como referência os quatro pontos colocados por Jacomini e Penna (2016) em seu estudo anteriormente citado.

Nas orientações metodológicas da análise dos documentos, nos referenciamos em Evangelista e Shiroma (2019, p.85) quando defendem que

Analisamos documentos, procurando decifrar, nos textos, os objetivos anunciados ou velados de determinada política, para entender como se articulam ou afrontam o projeto hegemônico burguês, como impactam a luta de classes, como colaboram ou dificultam a construção de uma sociabilidade que supere o modo de produção capitalista.

Importava-nos mais nesta atividade entender o potencial dos documentos para o desenvolvimento da carreira do que exatamente desvelar se dialogava com outros aparatos legais, se seus dispositivos eram “cumpridos” ou avaliá-los *per si* e, em tempo, garantir um espaço na formação do(a) docente em formação para que tenha contato direto com fontes que expressam a concepção de trabalho docente nas Redes de Ensino.

Plano de carreira do município de Jataí: desafios à profissão docente

O Plano de Carreira e Salários dos Profissionais do Magistério do município de Jataí estabelece a estrutura da carreira e sobre os deveres e direitos dos servidores.

É encontrado com certa dificuldade no *site* da Câmara Municipal. Para encontrá-lo é necessário ter ciência de seu número, Lei Ordinária nº 2822 de 27 de Agosto de 2007 e seguir o devido caminho: *Transparência>Legislação Municipal*, em seguida, no filtro por *tipo da norma jurídica>Lei Ordinária* e por número. Caso não tenha a informação sobre o número da Lei, a busca fica dificultada, uma vez que será necessário ler todos os títulos de todas as leis ordinárias para encontrar a que se refere ao Plano de Carreira.

Desde a criação do Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais do Magistério do município de Jataí foram observadas 14 (quatorze) modificações.

Sobre o ingresso na carreira nota-se que este é feito por concurso público. Atualmente, a progressão na carreira é estabelecida em quatro níveis, por algarismos romanos (PI, PII, PIII e PIV). Dessa forma, o professor do primeiro nível é aquele com formação na modalidade Normal (Magistério) e o profissional de nível quatro é aquele licenciado com uma especialização “*lato sensu*”. Considerando que o ingresso na carreira pressupõe a graduação/licenciatura, o profissional ingressaria como PIII, ou seja, teria direito à progressão vertical, com um salário inicial de 3232,59 reais trabalhando por 40 horas semanais. Esse profissional estaria no início da carreira como PIII, na categoria *A* (sendo este o primeiro e *P*, o último nível), na progressão horizontal.

A movimentação na carreira se dá de forma que são acrescidos 3% sobre o salário a cada 2 (dois) anos de trabalho efetivo - período probatório não é contado. É importante mencionar que essa progressão segue algumas regras, que se descumpridas, insurgem na suspensão ou interrupção da contagem do tempo de serviço. Além disso, tem como exigência a participação na formação continuada, oferecida pela Secretaria Municipal de Educação, bem como cursos de aprimoramento do órgão.

No que tange às regulamentações para afastamento para aprimoramento profissional, é observado que sua aprovação depende do(a) Secretário(a) Municipal de Educação. Entre os critérios para a aprovação deste afastamento estão: a elegibilidade da instituição de ensino - que o profissional queira cursar pós-graduação, mestrado ou doutorado. Para que a licença seja concedida é requisitado que o profissional tenha o mínimo de 3(três) anos ativos no

magistério; especificar qual o título a ser pleiteado, bem como comprovante de aprovação na seleção do programa; só serão admitidas licenças para 1(um) profissional a cada 6(seis) de uma unidade por vez; e, havendo concorrência, será dada àquele com mais tempo de serviço; por fim, o profissional deve se comprometer que, ao retornar, trabalhará por igual período do curso de formação, caso contrário deve restituir os valores recebidos durante o afastamento.

Sobre a jornada de trabalho, existem formas regulamentadas que são: 40 horas, 30, 23, 20 horas semanais. Pensando em chegar ao auge da carreira seria necessário, no mínimo, 30 anos apenas no nível PIV, ganhando cerca de 5.676,72 reais por 40 horas semanais. O profissional da educação lotado no cargo de professor, tem um acréscimo de 30% (trinta por cento) da carga horária para serem destinados a planejamento (hora-atividade), em acordo com a proposta pedagógica da instituição escolar.

A avaliação que pode ser feita sobre o Plano de Carreira analisado é que há certas inconsistências como, por exemplo, o não pagamento do piso salarial que, em 2023, passou a ser R\$ 4.420,55. Essa realidade não torna a carreira docente atrativa. Também é válido mencionar sobre a licença para qualificação profissional que, de certa forma, fica a cargo do(a) Secretário(a) Municipal de Educação decidir pelo deferimento ou não da licença. O desenvolvimento profissional que é proposto no Plano é longo e precede um longo período de trabalho, tendo prejuízos na contagem caso sejam deferidas licenças médicas, por exemplo.

A análise aponta que pode existir uma brecha que abre precedentes para uma certa disputa entre profissionais. Aqueles que exercem a função de Diretor(a) tem um sistema de verificação de presença diferente dos professores, isto é, professores precisam cumprir a grande parte da carga horária dentro da instituição escolar enquanto diretores não têm essa exigência, visto que cumpre atividades fora da instituição. Dessa forma, o precedente que se abre é sobre a possibilidade de o(a) Diretor(a) pode organizar os horários e se qualificar em um programa de pós-graduação, por exemplo, enquanto um professor teria mais dificuldade.

A manutenção da carreira aponta que o professor precisa trabalhar por anos para receber um valor mensal equivalente ao piso salarial. Não há um nível específico para um profissional com formação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado), o que o plano propõe é uma

gratificação por títulos, sendo 40% (quarenta por cento) e 50% (cinquenta por cento) para pós-graduação *stricto sensu* em mestrado e doutorado, respectivamente. Essa gratificação não é incorporada aos vencimentos mensais dos profissionais da educação, sendo assim, não garante movimentação na carreira.

Plano de carreira do município de Rio Verde: desafios à profissão

Localizar o plano de carreira do município de Rio Verde exigiu uma intensa pesquisa em *sites* de buscas, que culminou em um telefonema para Câmara Municipal que, por sua vez, acabou enviando o referido documento por e-mail para estudante da turma da PCC.

O documento data de 23 de novembro de 2010, porém em 2018 e em 2022 passou por alterações em vários pontos.

O ingresso na carreira é por meio de concurso público e o profissional tem a progressão por via horizontal do docente em nível PEB I (Professor de Educação Básica nível I) e para cada progressão concluída o profissional muda de nível, este sendo diferenciado em A,B,C e D, conseqüentemente o valor das horas-aulas é ampliado.

A lei dispõe que este profissional pode ausentar-se de suas funções para frequentar cursos de aperfeiçoamento ou pós-graduação e neste período não será descontado seu pagamento. Este servidor tem uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, sendo incluída uma gratificação que também está garantido por lei. O docente que estiver no cargo de diretor tanto na zona urbana quanto na zona rural tem uma gratificação de 75% acrescida a gratificação quanto ao porte escolar.

Outro elemento importante do plano analisado é que a jornada de trabalho do professor é fixada de acordo com a hora aula semanal, mas essa não pode ser menor a 20 (vinte) horas aulas semanais, os outros 30% (trinta por cento) serão para atividades extraclasse. A forma de aplicação das horas-atividade dentro da instituição cabe ao diretor junto ao professor regente.

No plano há a previsão de progressão vertical e horizontal, mediante documentação que comprove a conclusão do curso que foi realizado e nível de formação. Este direito só é garantido após o cumprimento do período probatório,

Para que os profissionais da educação consigam sua titularidade e possam dar sequência a sua formação há um dispositivo garantido neste Estatuto em análise. O profissional que estiver frequentando o curso de aperfeiçoamento ou pós-graduação tem a licença concedida pela Secretaria Municipal de Educação, mas este curso tem que ser aprovado pela instituição, levando em consideração que tem uma quantidade mínima e máxima de pedidos de afastamento, se por ventura vários pedirem afastamento o critério de escolha será o que tem maior tempo de magistério, tal qual o município de Jataí.

Considerações finais

Na conclusão da atividade de pesquisa – análise documental - realizada na PCC, as estudantes que assinam em co-autoria este texto apontam que

Ao realizar essa atividade foi possível compreender um pouco mais a realidade de como se constitui o plano de carreira docente em dois municípios muito próximos. Essa dinâmica de análise é crucial para a compreensão da realidade do trabalho docente, bem como entender como se dá a progressão e qual é a atratividade de ingresso na profissão. (MATOS, 2023).

Levando em consideração a grande modificação ao longo dos anos dentro do plano de carreira de Rio Verde pude perceber que, de fato, eles vêm aperfeiçoando seu ensino e incentivando o profissional do magistério, para sempre melhorar seus conhecimentos e saberes. Ter acesso ao plano de carreira dá um incentivo a mais para querer prestar o concurso e fazer parte dos profissionais dessa Rede. Antes de realizar este trabalho nunca tinha me tocado em analisar um plano de carreira, a partir de agora a primeira coisa que irei analisar será o plano de carreira, quando for prestar concurso. Durante minha longa jornada na Universidade nunca tínhamos feito nenhum trabalho voltado para esse tipo de análise, fora a dificuldade para encontrar este documento... aprendi muito em tão pouco tempo. (SILVA, 2023).

Com dito e ratificado pela avaliação das estudantes participantes da PCC Pesquisa e Educação, havia uma preocupação em garantir o espaço de reflexão sobre a carreira na formação inicial do docente da educação infantil e séries iniciais do Ensino Fundamental no Curso de Pedagogia.

Nos planos de carreira dos municípios pesquisados há elementos que garantem o ingresso por meio de concurso público, a progressão na carreira e o consequente retorno

salarial, garantias de condições para a formação continuada, além de jornada de trabalho que incorpora as horas-atividades remuneradas no cômputo final da forma de contratação.

Contudo, Jacomini e Penna (2016) nos alertam para a relevância deste tipo de reflexão e evocam a necessidade de se avaliar os impactos do arcabouço legal na organização das escolas e sobre o trabalho do professor – inclusive em Jataí e Rio Verde - em um contexto de precarização, adoecimento e abandono laboral crescentes. Assim, defendem

Se o professor é peça-chave na promoção da qualidade do ensino, para que esse profissional possa dar conta dos anseios e das expectativas sociais depositados na escolarização, se faz necessário propiciar condições para seu desenvolvimento profissional, relativas, entre outros aspectos, à implementação da carreira docente. Resta saber o quanto, de fato, existe de espaço, nas agendas neoliberais dos governos, para a valorização do magistério, para além de políticas que, em direção contrária, visem ao controle e à intensificação de seu trabalho. Esta pesquisa, pelo exposto, vem se somar aos esforços para elucidar aspectos da precariedade existente nas condições de trabalho dos professores da educação básica no Brasil. (JACOMINI e PENNA, 2016, p. 197).

Nossa pesquisa, ainda que passível de aprimoramento, também se soma à análise dos desafios à profissão, especialmente no ingresso e permanência, e compromete-se com a defesa da carreira docente como alicerce fundamental ao desenvolvimento profissional e para a qualidade socialmente referenciada da educação.

Referências

BOLLMANN, Maria da Graça.N. Carreira docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM

BARBOSA, Andreza. Mudanças nos planos de carreira do magistério paulista e a desvalorização docente. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 39, e87141, 2023, Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/a/d4Cj9m5t9jfVLGj4K8RQmyL/>>. Acesso em: 13 jul 2023.

EVANGELISTA, Olinda; SHIROMA, Eneida. Subsídios teórico-metodológicos para o trabalho com documentos de política educacional: contribuições do marxismo. In: CÊA, Georgia Sobreira; RUMMERT, Sonia Maria; GONÇALVES, Leonardo Dorneles (org.). **Trabalho e Educação: interlocuções marxistas**. Rio Grande, RS: Ed. Da FURG, 2019.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JACOMINI, Marcia. A.; PENNA, Marieta. 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: 02 mar. 2023.

JATAÍ. **Lei Ordinária nº2822 de 27 de agosto de 2007**. Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos dos Profissionais do Magistério do Município de Jataí - GO e dá outras providências. Jataí, Goiás: Câmara Municipal, 2007. Disponível em: <<https://www.jatai.go.leg.br>>. Acesso em 10 set 2023.

JATAÍ. Universidade Federal de Jataí. **Projeto Pedagógico do Curso de Pedagogia**. Jataí, 2019 (Mimeo).

JATAÍ. **Lei Ordinária nº4548 de 24 de abril de 2023**. Extingue cargo previsto na Lei Ordinária Municipal nº. 1.722, de 25 de março de 1994; altera e cria cargo na Lei Ordinária Municipal nº. 2.822, de 27 de agosto de 2007, coloca servidores em disponibilidade e faz-se o seu reaproveitamento; bem como dá outras providências. Jataí, Goiás: Câmara Municipal, 2023. Disponível em: <<https://www.jatai.go.leg.br>>. Acesso em 10 set. 2023.

RIO VERDE. **Lei n. 3159/1994**. Institui o Estatuto. Cria o Plano de Carreira, seus cargos e e empregos, fixa valores de vencimentos do Magistério da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências. Rio Verde, Goiás: Câmara Municipal de Rio Verde, 1994. Disponível em: <<https://proleis.goyas.com.br/file/lei/LEI-TEOR4612.pdf>>. Acesso em 10 set. 2023.

RIO VERDE. **Lei n. 3978/2000**. Institui o Estatuto, cria o Plano de Carreira, seus cargos, fixa valores de vencimentos e salários do Magistério da Secretaria Municipal de Educação e dá outras providências. Rio Verde, Goiás: Prefeitura Municipal de Rio Verde, 2000. Disponível em: <<https://acessoinformacao.rioverde.go.gov.br/legislacao/lei/id=4305>>. Acesso em 10 set. 2023.

RIO VERDE. **Lei Complementar n. 5841/2010**. Dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira e vencimentos do Magistério Público do Município de Rio Verde e dá outras providências. Rio Verde, Goiás: Câmara Municipal de Rio Verde, 2010. Disponível em: <<https://proleis.goyas.com.br/file/lei/LEI-TEOR1026.pdf>>. Acesso em 10 set. 2023.

RIO VERDE. **Lei Complementar n. 117/2018**. Altera a Lei 5.841/2010, que dispõe sobre o Estatuto, Plano de Carreira do Magistério Público do Município de Rio Verde e dá outras providências. Rio Verde, Goiás: Câmara Municipal de Rio Verde, 2018. Disponível em: <<https://rioverde.go.leg.br/>>. Acesso em 10 set. 2023.

RIO VERDE. **Lei Complementar nº 273/2022**. Altera a Lei Complementar n. 5.841/2010, Estatuto, Plano de Carreira e Vencimentos do Magistério Público do Município de Rio Verde - GO. Rio Verde, Goiás: Câmara Municipal de Rio Verde, 2022. Disponível em: <<https://proleis.goyas.com.br/file/lei/LEI-TEOR7830.pdf>>. Acesso em 10 set. 2023.

**NOVO ENSINO MÉDIO:
desafios políticos, econômicos e sociais para a educação**