

# CONDIÇÕES DE TRABALHO DO SUPERVISOR ESCOLAR

## SCHOOL SUPERVISOR'S WORK CONDITIONS

## CONDICIONES LABORALES DEL SUPERVISOR ESCOLAR

Andreza Faria Malewschik\*

Antonio José Fernandes Ricardo\*\*

Márcia de Souza Hobold\*\*\*

**Resumo:** Este artigo apresenta as condições de trabalho do Supervisor Escolar no Ensino Fundamental, na Rede Municipal de Ensino de Joinville. O objetivo do trabalho é conhecer as condições de trabalho e atuação dos Supervisores Escolares. A pesquisa evidencia as três atividades que fazem parte de sua rotina e as que mais exigem sua atenção. Também será abordada a relação social e humana que permeiam a função, bem como, as condições de emprego quanto a forma de contratação, a remuneração, a carreira e a estabilidade. A pesquisa, de abordagem qualitativa, utilizou o questionário como instrumento de coleta de dados e analisou as respostas de 36 supervisores escolares da Rede Municipal de Ensino de Joinville. Fundamentaram teoricamente a análise dos dados e a pesquisa Bardin (2011), Duarte (2010), Oliveira e Assunção (2010), Urbanetz (2013), entre outros. Como resultado identificou-se que entre as atividades desenvolvidas pelos supervisores escolares destacam-se o acompanhamento dos professores, o atendimento aos alunos, a substituição de professores e as atividades burocráticas, dentre outras atividades que acabam por intensificar seu trabalho. Quanto às condições de emprego, verifica-se a necessidade de realizar concurso para a função, pois a falta desse interfere diretamente na estabilidade do profissional. Além disso, é necessário rever a remuneração desse profissional, já que se trata de um Especialista, e se exige qualificação adequada, formação acadêmica e experiência. Também é preciso alterar o plano de carreira do Supervisor Escolar ou a lei que diz excluir os Especialistas do direito à aposentadoria especial.

**Palavras-chave:** Condições de trabalho. Supervisor escolar. Ensino fundamental.

**Abstract:** This article presents the school supervisor's work conditions at elementary school in Joinville's municipal education system. The aim of the text is to know the school supervisor's work conditions and practice. The investigation highlights three activities that integrates the supervisors' routine and most require their attention. In addition, social and human relation that permeates the occupation is discussed, as well as work conditions with respect to contracting model, remuneration, career and stability. The study, whose approach is qualitative, applied questionnaires in order to collect data and analyzed the answers given by 36 school supervisors at Joinville's municipal education system. Bardin (2011), Duarte (2010), Oliveira and Assunção (2010), Urbanetz (2013), among others, have supported theoretically

---

\* Mestre em Educação pela Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE. Professora concursada na Rede Municipal de Ensino de Joinville e na Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina. E-mail: andrezafariam@gmail.com

\*\* Mestre em Educação pela Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE. Professor concursado na Rede Estadual de Ensino de Santa Catarina. E-mail: histajfricardo@gmail.com

\*\*\* Doutora em Educação pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo - PUC SP, com Pós-Doutoramento pela mesma universidade. Professora do Centro de Ciências da Educação, vinculada ao Departamento de Metodologia de Ensino da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. E-mail: mhobold@gmail.com

the data analysis. As results, we identified that, among the activities performed by school supervisors, we may point out: follow-up for teachers, support for students, replacement of teachers, bureaucratic activities, and other ones that intensify their work. With regard to work conditions, there is the need of contests, because the lack of them interferes directly in professional's stability. Moreover, it is necessary to reconsider the remuneration for this position, since the job requires adequate qualification, academic formation and experience; the school supervisor must be a specialist. Also, school supervisor's career plan claims some alterations, or the law that negates special retirement for specialists has to be modified.

**Keywords:** Work conditions. School supervisor. Elementary school.

**Resumen:** Este artículo expone las condiciones laborales del supervisor escolar en la enseñanza básica de la red municipal de educación de Joinville. El objetivo del ensayo es conocer las condiciones laborales e la actuación de los supervisores escolares. La investigación destaca tres actividades que integran la rutina e que más requieren su atención. También se discutirán la relación social y humana que permean la función y las condiciones de empleo relativas a la modalidad de contratación, la remuneración, la carrera y la estabilidad. La pesquisa, de enfoque cualitativo, usó el cuestionario como instrumento de recolecta de datos y analizó las respuestas de 36 supervisores escolares de la red municipal de enseñanza de Joinville. Fundamentaran teóricamente el análisis de datos Bardin (2011), Duarte (2010), Oliveira y Assunção (2010), Urbanetz (2013), entre otros. Como resultado, se identificó que, entre las actividades realizadas por los supervisores escolares, se ponen de relieve: la supervisión de los profesores, la atención a alumnos, sustituciones de profesores y las actividades burocráticas, entre otras que intensifican su trabajo. Sobre las condiciones de empleo, se verifica la necesidad de concursos, porque la falta de ellos interfiere directamente en la estabilidad del profesional. Además, es preciso reconsiderar la remuneración de ese profesional, ya que la función exige cualificación adecuada, formación académica y experiencia; él es un especialista. Por otra parte, el plan de carrera del supervisor escolar debe ser alterado, o debe ser modificada la ley que niega la jubilación especial para los especialistas.

**Palabras claves:** Condiciones laborales. Supervisor escolar. Enseñanza básica.

## Introdução

O presente trabalho apresenta os dados da pesquisa “Condições de Trabalho do Supervisor Escolar no Ensino Fundamental”. A pesquisa tem como objetivo principal conhecer a atuação e as condições de trabalho dos Supervisores Escolares no Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Joinville. O propósito da pesquisa é evidenciar a importância da atuação deste profissional, bem como suas condições de trabalho, sendo que as pesquisas de Gabardo (2012), Giordan (2015) e Glasenapp (2015) evidenciaram a importância do Supervisor Escolar no processo de orientação, acompanhamento e formação dos professores iniciantes. No conjunto, as três pesquisas

identificaram que a rotina do supervisor escolar é bastante tumultuada, fazendo-se necessário “ouvi-los”.

Assim, nesse trabalho serão apresentadas as atividades desenvolvidas pelo Supervisor Escolar, bem como, as relações e as condições de emprego evidenciada na pesquisa realizada entre 2015 e 2016, no Ensino Fundamental da Rede Municipal de Ensino de Joinville. Para tanto, considera-se a definição de Oliveria e Assunção (2010, p. 5), “[...] as condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade).”

A pesquisa de abordagem qualitativa foi realizada com os Supervisores Escolares

da Rede Municipal de Ensino de Joinville, concursados ou não, independentemente do tempo na Rede ou da carga horária de trabalho. Devido ao número de profissionais na Rede, optou-se por utilizar como instrumento de coleta de dados o questionário autoaplicável, constituído por 24 questões, sendo treze questões fechadas, seis abertas e cinco simultâneas (com questões abertas e fechadas).

O instrumento foi pré-testado antes de sua aplicação com os Supervisores Escolares e foram enviados pelo malote da Secretaria Municipal de Educação aos diretores das escolas. Dos 91 questionários enviados, retornaram 36, o que correspondeu a 39% da amostra.

Para a organização dos dados utilizou-se o programa de planilha eletrônica EXCEL, onde todos os dados foram digitados na íntegra e tabulados, usando a terminologia SE1, SE2 até a SE36, para cada Supervisor Escolar que respondeu ao questionário.

Para analisar as questões foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, definida por Bardin (2011, p. 48) como:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Após a organização dos dados, iniciou-se a atividade de pré-análise, a leitura flutuante, a escolha dos documentos e as referências aos índices da pesquisa condições de trabalho do Supervisor Escolar, elementos esses que subsidiaram a pesquisa. (FRANCO, 2012).

## **Condições de trabalho do supervisor escolar**

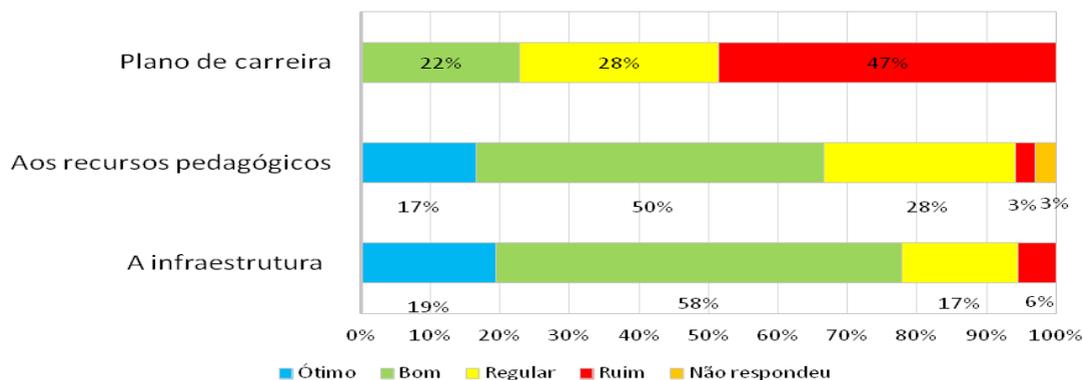
Para melhor compreender as Condições de Trabalho do Supervisor Escolar da Rede Municipal de Ensino de uma cidade de Santa Catarina apresenta-se o perfil desses profissionais.

Dos 36 Supervisores Escolares pesquisados, 86% (31) são do sexo feminino, 53% (19) possuem entre 40 e 49 anos de idade, 61% (22) são casados ou vivem em união estável e 31% (11) possuem dois filhos. Dos respondentes, 64% (23) trabalham na Rede Municipal de Ensino entre 7 e 25 anos, 42% (15) estão na função de Supervisor Escolar, também, entre 7 e 25 anos. No entanto, 78% (28) estão a menos de 6 anos na mesma escola. Dos participantes 94% (34) possuem Especialização na área de Educação ou Psicologia, sendo que 50% (18) são concursados e 97% (35) trabalham 40 horas na função. Dos 33% (12) que exercem alguma atividade extra, ela se refere à área de educação, a maior parte atuando como professor universitário.

Diante desse perfil, foram analisados os dados sobre as condições de trabalho, considerando os resultados sobre as três atividades da rotina do Supervisor Escolar que mais exigem atenção, a forma de contratação, a remuneração, a carreira e estabilidade e as relações de trabalho.

Em relação às condições de trabalho, no que se refere à infraestrutura e recursos pedagógicos para desenvolver a função, a maioria dos Supervisores Escolares declara que são bons, 58% (21) e 50% (18) respectivamente, como podemos verificar no gráfico 1.

**Gráfico 1:** Avaliação das condições de trabalho



Fonte: Questionário de pesquisa “As Condições de Trabalho do Supervisor Escolar” (2015)

No entanto, em relação às condições de emprego, plano de carreira, a maioria 47% (17) declarou serem ruins. Sendo assim, o foco principal desse trabalho serão as condições de emprego, apontadas como problemáticas pelos Supervisores Escolares.

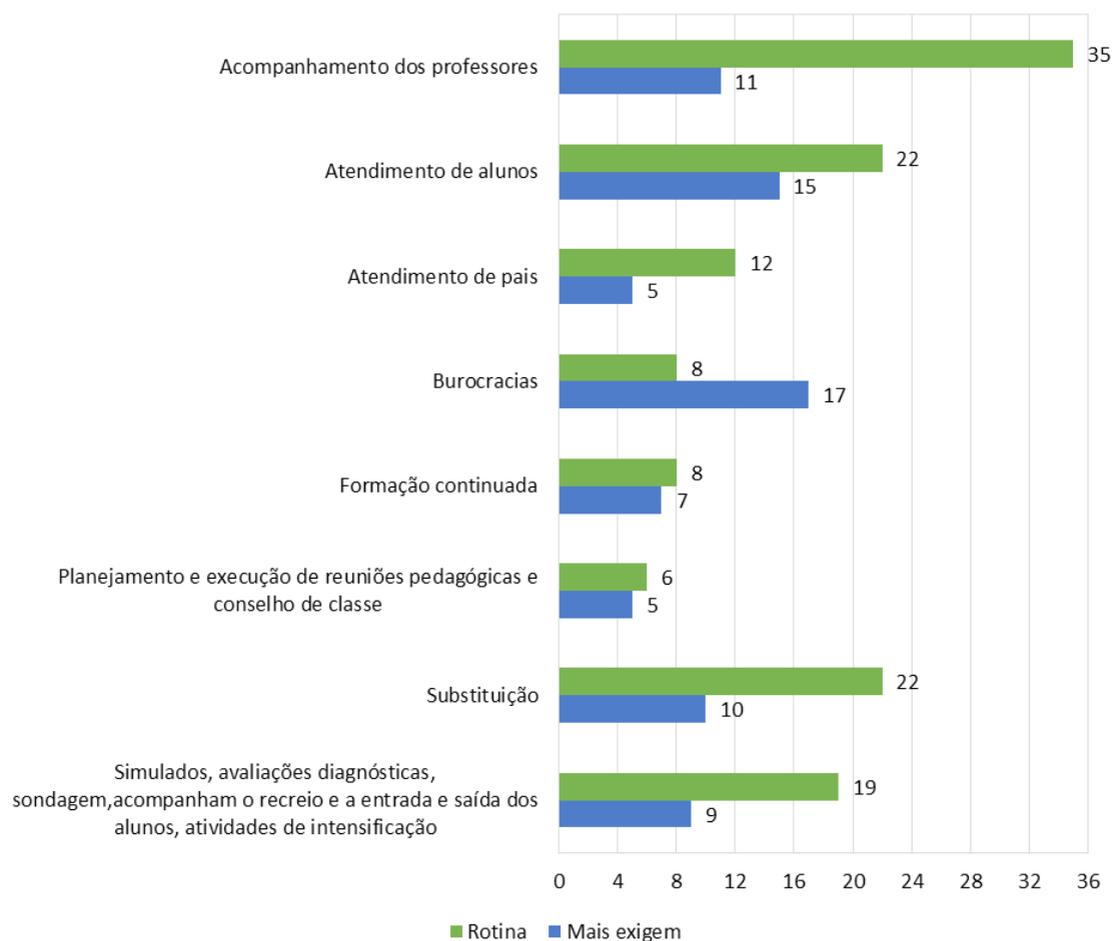
Inicialmente será apresentado o gráfico comparativo entre as atividades de rotina e as atividades que mais exigem atenção dos Supervisores Escolares. Considerando que rotina é uma “lista de atividades a serem cumpridas para se realizar uma tarefa.” (AULETE, 2012, p. 773). No caso do Supervisor Escolar é a lista de atividades que permite o profissional atuar na formação, articulação e transformação das ações pedagógicas da unidade escolar.

Pelos dados da pesquisa é possível verificar a diversidade de atividades exercida pelos Supervisores Escolares e, também se evidencia que já possuem uma rotina pré-estabelecida que contempla as atividades definidas no Regimento Único das Unidades Escolares (2011), de planejamento, acompanhamento e orientação ao professor. As três atividades que se destacam em relação à

rotina são o acompanhamento dos professores, o atendimento dos alunos e a substituição. Já nas atividades que mais exigem atenção se destacam a burocracia, o atendimento de alunos e o acompanhamento dos professores.

O acompanhamento dos professores é a principal função exigida do Supervisor Escolar apesar de estar na sua rotina como uma das atividades que mais exige atenção, pois exige uma preocupação com o trabalho do professor, corrigindo as falhas que esses podem apresentar e orientando-os sobre os procedimentos considerados mais adequados (URBANETZ, 2013), evidenciando a importância da relação social e humana que há de se ter entre o Supervisor Escolar e o professor. Relações essas que nem sempre são aceitas, o que acaba por criar certa resistência, neutralizando a ação do Supervisor Escolar, gerando desgaste a esse profissional e provocando o adoecimento. Segundo Assunção (2010, p. 1), esse adoecimento está ligado à “[...] exposição às situações conflituosas, agudas [...]” que caracteriza uma precarização de seu trabalho, relacionada à resistência, a conflitos que possam gerar certo nível de estresse, tendo como consequência a enfermidade.

**Gráfico 2** - Comparativo entre Atividades de Rotina e as Atividades Mais Exigidas



Fonte: Questionário de pesquisa “As Condições de Trabalho do Supervisor Escolar” (2015).

Com relação ao atendimento dos alunos, consta no Regimento Único das Unidades Escolares (2011), que deve ser compartilhada com a função do Orientador Educacional, ficando sob a responsabilidade do Supervisor Escolar apenas as intervenções relacionadas às necessidades de aprendizagem. No entanto, nos registros dos Supervisores Escolares, se observa que o Supervisor Escolar assume não apenas itens relacionados à aprendizagem, mas também com relação à indisciplina, relacionamentos, problemas com faltas e entrega

de atividades, situações que acabam por intensificar a função do Supervisor Escolar.

A intensificação do trabalho docente, segundo Duarte (2010), é bastante confundida com o profissionalismo, relacionada, principalmente, à jornada de trabalho. Os profissionais assumem novas funções e responsabilidades resultando na ampliação ou extensão da carga horária de trabalho, assumindo mais de um emprego, por necessidade de complementação salarial ou para o cumprimento de atividades do próprio estabelecimento. Diante

disso, é importante que se analise quais atividades são realmente de responsabilidade de cada profissional, para que não haja sobrecarga de trabalho.

Já a substituição de professor faz parte da rotina do Supervisor Escolar, conforme estabelece o Regimento Único das Unidades Escolares (2011). No entanto não é a atividade que mais exige sua atenção, talvez em virtude desta atividade ser dividida com outros profissionais, como o Diretor, o Auxiliar de Direção, o Orientador Pedagógico, o Professor da Sala de Informática Pedagógica, o Professor de Atividades Complementares e o Responsável pela Biblioteca que atendem às turmas na necessidade de substituição do professor, respeitando o cronograma estabelecido pela direção. No entanto, a substituição envolve outras atividades. Conforme constata Venâncio (2014, p. 65), “[...] para estar em sala de aula, é preciso planejamento e preparo para mediar com os alunos [...]”, atividades que recaem sobre o Supervisor Escolar. Além de verificar a falta de professor e encaminhar o profissional para a substituição, ele precisa planejar a atividade, preparar e muitas vezes substituir, o que acaba por intensificar a função do Supervisor Escolar.

A burocracia é destacada entre as atividades que mais exigem a atenção do Supervisor Escolar. Ela se faz necessária, pois é por meio dos registros que se pode conhecer toda a história de cada indivíduo que tenha passado pela instituição, além disso, os registros podem evitar certos constrangimentos, sendo capaz de eliminar possíveis desencontros com o corpo docente, a direção e mesmo com o corpo discente.

No entanto, é necessário avaliar o processo burocrático, não devendo este ser um instrumento de alienação, mas que possa garantir uma reflexão do processo de ensino-aprendizagem. Cardoso (2011, p. 98) afirma

que a burocracia pode ser usada de duas formas:

Como *tipo-ideal*, dentro do contexto de seu idealizador, como forma de garantir maior eficiência às organizações modernas; como *práxis*, intensificando mais ou menos suas vantagens ou desvantagens, de acordo com o pano de fundo político em que se insere. (Grifos do autor).

Diante desse fato, realmente há de se investigar qual seria essa demanda burocrática, se estaria dentro do ideal e necessário, para uma atuação democrática e responsável, ou se perpassa pela prática de intensificação, voltada para uma função controladora, com o objetivo de fiscalização. Afinal,

A burocracia é legal, racional e impessoal, hierárquica, estável, meritocrática, especializada, autônoma, profissional e previsível. Assim sendo, suas vantagens seriam: a racionalidade, a rapidez nas decisões, univocidade de interpretações, uniformidade de procedimentos, continuidade da organização, redução da fricção entre as pessoas, constância, subordinação dos mais novos aos mais antigos, confiabilidade, benefícios pessoais percebidos e desejados como tais. (CARDOSO, 2011, p. 100).

A demanda burocrática remete ao passado da função, quando os Supervisores Escolares foram rotulados de submissos, controlados e controladores, inibidos em sua ação, sendo necessário, segundo Oliveira e Corrêa (2011), romper as amarras com uma nova dialética de acompanhamento, orientação e parceria. Dessa forma, será possível ampliar as relações humanas, de comunicação e liderança, agindo de forma cooperativa, integrada, reflexiva, flexiva e permanente, em prol de melhores resultados no processo de ensino-aprendizagem.

Diante das atividades da rotina e que mais exigem a atenção do Supervisor Escolar se evidencia a intensificação do trabalho docente e percebe-se que ela não ocorre apenas com o professor em sala de aula, mas também se reflete na gestão escolar, inclusive no trabalho do Supervisor Escolar.

Duarte (2010, p. 16) afirma que a intensificação do trabalho docente:

Ocorre na própria jornada de trabalho e se caracteriza por estratégias mais sutis e menos visíveis de exploração, ou seja, os docentes tendo que assumir novas funções e responsabilidades, a fim de responder às exigências dos órgãos do sistema, bem como da comunidade, advindas das reformas educacionais.

Ou seja, o Supervisor Escolar assume atividades que não estão definidas no Regimento Único das Unidades Escolares (2011), as quais acabam por intensificar a atuação desse profissional; algumas aparecem devido a novas políticas implantadas, bem como mudanças de currículos, avaliações formativas, entre outras. Neste sentido, este excesso de atividades faz com que o Supervisor Escolar se sinta forçado a dominar novos saberes e buscar, mesmo com o tempo restrito, novas competências para o exercício da função. Muitas vezes esse profissional aceita tal intensificação devido as suas condições de emprego, formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade.

Como já apresentado no perfil do Supervisor Escolar, 50% dos pesquisados são concursados, fato que evidencia que a Rede segue, em parte, os princípios garantidos na Constituição Federal (1988), o da igualdade e da impessoalidade na seleção de servidores públicos, ou seja, todos os interessados em ingressar na função de Supervisor Escolar deveriam possuir condições iguais de

disputa de vaga e não haver o favorecimento de profissionais.

No entanto, outros 50% dos Supervisores Escolares que não são concursados para a função, são professores concursados que foram convidados, remanejados, indicados ou candidataram-se para a função, assim, não adquirem estabilidade nesse cargo, o que, em algumas situações, pode gerar um desconforto para o exercício da função, pois a qualquer momento podem ser substituídos por concursados ou serem transferidos para outras escolas. Fato que também pode ser observado no perfil, onde 78% (28) estão a menos de 6 anos na mesma escola.

Dentro da questão da remuneração e analisado o último edital do Concurso Público para a Rede Municipal de Ensino, ainda vigente - o Edital 005/2014 - constatou-se que o piso salarial inicial dos supervisores escolares se equipara ao de professor, sendo respectivamente, R\$ 2.434,45 por 40 horas e R\$ 1.217,25 por 20 horas. Não se leva em consideração a qualificação exigida do Supervisor Escolar que é no mínimo, três anos de experiência e graduação em Supervisão para os formados até 2007 ou Especialização em Supervisão para os formados após 2007. Neste caso, esclarece-se que até 2007 havia graduação em Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Supervisão de Ensino. A partir de 2007, os especialistas são formados em nível de pós-graduação.

No Plano de Carreira do Pessoal do Magistério Público Municipal, instituído pela Lei nº 2303 (1988), regulamentada pelo Decreto nº 6122, (1989), o Supervisor Escolar faz parte do quadro de pessoal, no grupo de Especialista em Educação, conforme consta no artigo 2º “O Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal é dividido em [...] II - Especialista em Educação - são especialistas em educação, o Supervisor Escolar, o

Orientador Educacional que exercem as funções de planejamento, orientação educacional e supervisão escolar.” O fato dos Supervisores Escolares serem considerados Especialistas implica na principal insatisfação profissional, além de não terem um salário diferenciado, não possuem o direito a aposentadoria especial, pois a Lei nº 11.301 (BRASIL, 2006), pelo ADI nº 3.772 (BRASÍLIA, 2008), do Supremo Tribunal Federal, item II, esclarece “[...] as funções de direção, coordenação e assessoramento pedagógico integram a carreira do magistério, desde que exercidos em estabelecimentos de ensino básico, por professores de carreira, excluídos os especialistas em educação.”

O artigo 4º, do Plano de Carreira do Pessoal do Magistério Público Municipal, também apresenta a abrangência da função “O Grupo de Especialistas de Educação abrange: [...] II - Supervisor I - com habilitação a (sic) nível superior, específica em Supervisão Escolar, com atuação na Unidade Escolar.” Situação esta que também não atende à nova legislação do Curso de Pedagogia, os quais não possuem mais habilitação em Supervisão Escolar.

O artigo 7º informa a jornada de trabalho dos especialistas “[...] a jornada de trabalho dos especialistas em Educação, [...] será de 40 (quarenta) horas semanais.”, ou seja, o regime de trabalho dos especialistas, diferentemente dos professores que podem optar por 10, 20, 30 ou 40 horas semanais. É importante considerar que a jornada de trabalho dos especialistas é dada em hora relógio, ou seja, 1h, já para o professor são horas aulas, ou seja, 45min para os anos iniciais ou 48min para os anos finais.

O artigo 10 informa que “[...] a progressão funcional dar-se-á através de Promoção por Antiguidade ou por Merecimento e por Acesso.”, para todos os profissionais do

magistério. A promoção por antiguidade se refere ao tempo de serviço, tendo 3% de gratificação a cada 3 anos de trabalho. Por merecimento em relação a participação em cursos, sendo limitada a 320h de curso para cada titulação, fato que não motiva os profissionais a realizar novos cursos. E por acesso quando da passagem de uma categoria para outra motivada por habilitação superior, ou seja, nova titulação, limitada ao mestrado.

Assim, infere-se a necessidade de melhorar as condições de trabalho dos Supervisores Escolares. Em relação às atividades desenvolvidas pelo Supervisor Escolar é necessário reavaliar e verificar as atividades que realmente fazem parte de sua função redistribuindo o que não lhe cabe, uma vez que a função exige muita habilidade, planejamento e cooperação para atender toda a adversidade e demanda sem prejuízo ao educando.

Em relação às condições de emprego é necessário que o profissional tenha a garantida do exercício de sua função dada pela estabilidade de concurso para a função, também é preciso melhor à remuneração tornando a função mais atrativa, bem como, o plano de carreira para que contemple os mesmos benefícios dos docentes e incentive a contínua formação profissional.

## Considerações finais

Diante dos dados apresentados e analisados, pode-se constatar que as condições de trabalho, no que se refere às relações sociais e humanas e de condições de emprego, precisam ser melhoradas.

Em relação às atividades desenvolvidas pelos Supervisores Escolares é possível verificar que atende a sua principal função que é acompanhamento e orientação ao professor. No entanto, o atendimento aos alunos, a substituição de professores e a burocracia são

fatores que interferem diretamente em suas condições de trabalho, devendo ser melhor planejadas.

O atendimento aos alunos pelo Supervisor Escolar precisa ser repensado, pois essa é uma das atividades que mais exige a atenção desses profissionais, sendo que há nas escolas municipais o Orientador Educacional, o qual pode realizar esse atendimento, compartilhando as situações com o Supervisor Escolar, quando necessário.

A substituição de professores é outra atividade que impacta na atuação do Supervisor Escolar, sendo identificado por muitos como um dos maiores desafios à função. Para amenizar a situação, é necessário identificar os fatores que levam os professores a se ausentarem de suas atividades profissionais. Esses dados podem servir de embasamento para que o Supervisor Escolar possa estabelecer e solicitar medidas que resolvam ou minimizem os problemas identificados, tanto com sua equipe quanto com seus superiores.

Como proposta para amenizar o desafio da substituição em sala de aula, os participantes da pesquisa sugerem a contratação de professor volante ou até mesmo a remuneração do profissional que está substituindo as aulas, como já acontece nos anos iniciais quando há ausência de professor de inglês, educação física e artes. Os respondentes consideram que esta situação amenizaria a sobrecarga em seu trabalho. Sobrecarga que, aliada às atividades burocráticas acabam por intensificar o trabalho do Supervisor Escolar. São atividades que precisam ser analisadas no intuito de amenizar a sobrecarga de trabalho desse profissional e que sugerem a falta de outros profissionais para fazer esse tipo de tarefa. Assim, é preciso avaliar a sua real relevância, para que não sejam apenas tarefas de controle das atividades docentes.

Afinal, a atividade do Supervisor Escolar precisa estar voltada para o processo de ensino-aprendizagem e não apenas para atender as necessidades diárias da escola, que acabam por desvalorizar a função.

Desvalorização motivada também pelas condições de emprego desses profissionais, tanto, pela forma de contratação e estabilidade, quanto de remuneração e carreira. Em relação à contratação percebe-se que a falta de concurso prejudica o trabalho dos profissionais não concursados, pois não possuem estabilidade na escola, nem na função.

Quanto à remuneração, os respondentes reivindicam aumento salarial, o que é justo, pois o Supervisor Escolar é um Especialista, além de precisar ter uma maior qualificação em relação ao professor, o Supervisor Escolar cumpre uma carga horária de 40 horas relógio.

Além disso, no Plano de Carreira do Pessoal do Magistério Público Municipal, o Supervisor Escolar é referenciado como Especialista, tendo os mesmos direitos dos demais profissionais no que se refere à progressão funcional por antiguidade ou por merecimento. No entanto, o professor pode optar por uma carga horária de 10, 20, 30 ou 40 horas aula.

A insatisfação com a carreira se refere principalmente, à Aposentadoria Especial, pois o Supervisor Escolar é reconhecido, na Rede, como um Especialista, o qual, segundo o entendimento do Supremo Tribunal Federal, não tem direito à Aposentadoria Especial. Assim, propõe-se alteração da legislação no que se refere à aposentadoria. Ou alteração da nomenclatura de Supervisor Escolar para Coordenador Pedagógico. Contudo, para os profissionais que fizeram concurso como Supervisor Escolar, isso não alteraria sua situação, e, caso quisessem passar para esta função, teriam que realizar um novo concurso. Assim, somente uma revisão no parecer

do Supremo Tribunal Federal ou alteração no Plano de Carreira do Pessoal do Magistério Público Municipal é que pode mudar o tempo da aposentadoria.

No que se refere aos relacionamentos, a maioria dos Supervisores Escolares relata ter um ótimo ou bom relacionamento com discentes, professores, equipe gestora e Secretaria de Educação. Mas, enfatizaram que há resistência de alguns professores, corroborando com Rolla (2006, p. 97), que afirma “[...] professores são profissionais críticos, posicionados, e seu grau de exigência com relação a quem os ‘coordena’ naturalmente será maior.”, principalmente, em adaptar-se a algumas questões burocráticas e pedagógicas, uma vez que sua demanda de trabalho já é exigente. O que muitas vezes acabam por sobrecarregar outros profissionais da escola que em nome do profissionalismo excedem sua carga horária de trabalho para corresponderem com a demanda burocrática do sistema educacional.

Assim, recomenda-se a revisão e reavaliação do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, do Estatuto dos Servidores Municipais de Joinville e do Regimento Único das Unidades Escolares, bem como, do edital do Concurso Público e do salário dos Supervisores Escolares.

## Referências

AULETE, C. **Dicionário escolar da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Lexikon, 2012.

ASSUNÇÃO, A. A. Adoecimento. 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. 1 CD-ROM.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2002.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. **Lei nº 11.301, de 10/05/2006**. Altera o art. 67 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, incluindo, para os efeitos do disposto no § 5o do art. 40 e no § 8o do art. 201 da Constituição Federal, definição de funções de magistério. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2004-2006/2006/Lei/L11301.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11301.htm)>. Acesso em: 01 ago. 2016.

BRASÍLIA. Supremo Tribunal Federal. **ADI nº 3772, de 29/10/2008**. Ação Direta de Inconstitucionalidade, ajuizada pela Procuradoria-Geral da República. Ação que tem por alvo o artigo 1º da Lei Federal nº 11.301/2006. Brasília: Ementário de 27/03/2009. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=605033>>. Acesso em: 01 ago. 2016.

CARDOSO, H. Supervisão: um exercício de democracia ou de autoritarismo? In: ALVES, N. (Org.). **Educação & supervisão: o trabalho coletivo na escola**. São Paulo: Cortez, 2011.

DUARTE, A. M. C. Intensificação do trabalho 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. 1 CD-ROM.

FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. Brasília: Liber Livro, 2012.

GABARDO, C. V. L. **O início da docência no ensino fundamental na rede municipal de ensino**. 2012. 126 f. Dissertação

(Mestrado em Educação) – Programa de Mestrado em Educação, Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE, Joinville, 2012.

GIORDAN, M. Z. **Professores iniciantes na rede municipal de ensino: desafios e dilemas dos docentes dos anos finais do ensino fundamental.** 2015. 152 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Mestrado em Educação, Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE, Joinville, 2015.

GLASENAPP, D. **Professores iniciantes: acompanhamento e ações de apoio.** 2015. 160 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Mestrado em Educação, Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE, Joinville, 2015.

JOINVILLE. **Decreto Municipal nº 6122, de 22/05/1989.** Regulamenta e disciplina a aplicação do plano de carreira do pessoal do magistério público municipal de que trata a Lei nº 2303, de 29/12/1988. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a2/sc/j/Joinville/decreto/1989/612/6122/decreto-n-6122-1989-regulamenta-e-disciplina-a-aplicacao-do-plano-de-carreira-do-pessoal-do-magisterio-publico-municipal-de-que-trata-a-lei-n-2303-de-29-12-88>>. Acesso em: 15 mar. 2016.

\_\_\_\_\_. Secretaria de Gestão de Pessoas. **Concurso Público – Edital 005/2014.** Joinville, 2014. Disponível em: <<https://www.joinville.sc.gov.br/wp-content/uploads/2016/08/Edital-de-Concurso-P%C3%BAblico-n%C2%BA-005-2014.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. Secretaria Municipal de Educação. **Regimento único das unidades escolares da rede pública municipal de ensino de Joinville.** Joinville: Secretaria Municipal de Educação, 2011.

OLIVEIRA, D. A.; ASSUNÇÃO, A. A. Condições de trabalho 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. 1 CD-ROM.

OLIVEIRA, E. G.; CORRÊA, R. S. Ação da supervisão educacional e formação humana: inferência no processo de emancipação do homem por meio da atuação nos conselhos de educação. In: RANGEL, M.; WENDEL, F. (Orgs.). **Supervisão escolar: avanços de conceitos.** Rio de Janeiro: Wak, 2011.

ROLLA, L. C. S. **Liderança educacional: um desafio para o supervisor escolar.** 2006. 129 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

URBANETZ, S. T. **Orientação e supervisão escolar: caminhos e perspectivas.** Curitiba: InterSaberes, 2013.

VENÂNCIO, A. O. **Salas de apoio pedagógico e coordenação pedagógica: implicações no trabalho docente.** 2014. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Mestrado em Educação, Universidade da Região de Joinville - UNIVILLE, Joinville, 2014.