

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA**

Joaquim Donizete de Matos

**A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO:
POLÍTICAS E DESAFIOS**

Paranaíba-MS

2023

Joaquim Donizete de Matos

**A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO:
POLÍTICAS E DESAFIOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação, Área de Concentração em Educação, Linguagem e Sociedade da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba como exigência para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade.

Orientador: Prof. Dr. Reginaldo Peixoto

Paranaíba - MS

2023

M381f Matos, Joaquim Donizete de

A formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado – MS em cursos de pós-graduação: políticas e desafios / Joaquim Donizete de Matos. - - Paranaíba, MS: UEMS, 2023.
127f.

Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, 2023.

Orientador: Prof. Dr. Reginaldo Peixoto.

1. Ensino 2. Formação Continuada 3. Valorização profissional. I. Peixoto, Reginaldo

II. Título

CDD 23. ed. - 370.71

JOAQUIM DONIZETE DE MATOS

**A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE
APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO:
POLÍTICAS E DESAFIOS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestra em Educação. Área de concentração: História, Sociedade e Educação.

Aprovada em .14./09./2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Reginaldo Peixoto (Orientador)
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Prof. Dr. Márcio de Oliveira
Universidade Universidade Federal do Amazonas (UFAM)

Prof. Dra. Milka Helena Carrilo Slavez
Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS)

Ao meu pai José Morais de Matos (*in memoriam*) e à minha mãe Maria Aparecida de Matos (*in memoriam*) que, apesar de todo o sacrifício e adversidades impostas pela vida e das dificuldades enfrentadas em busca do sustento familiar, no trabalho no campo, mesmo com pouca escolaridade e recursos financeiros escassos, souberam direcionar seus seis filhos/as para os estudos, mostrando que o sucesso requer muita luta e perseverança. Dedico ainda a todos os colegas, profissionais da educação e pessoas de luta que dispõem grande parte de suas vidas a serviço do outro, na construção de um mundo melhor.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, o Criador da vida e Arquiteto do Universo.

À minha esposa Daiana por me suportar e incentivar nos momentos mais difíceis dos estudos, inclusive entender as minhas ausências para pesquisa, nos finais de semanas e férias.

Aos meus filhos Matheus Henrique e Murilo José por entenderem a importância da educação em nossas vidas.

Ao meu orientador, professor Dr. Reginaldo Peixoto, por acreditar desde o início e permanecer comigo nessa jornada, inclusive nas adversidades, até a conclusão da pesquisa e dissertação.

As minhas amigas e colegas de mestrado, Adriana, Cristiane, Daniela, Edna, Olinda e Tauane pela motivação e compartilharem suas experiências.

Ao meu pai, José Morais (*in memorian*), e a minha mãe, Maria Aparecida de Matos (*in memorian*), guerreiros, que sempre me motivaram e apoiaram nos estudos, ensinando-me a enfrentar os desafios no cotidiano da vida, sem jamais desistir dos sonhos.

Aos meus irmãos, irmãs, familiares e amigos que me encorajaram desde o início desta trajetória.

A minha amiga e colega de trabalho, no Polo UAB de Aparecida do Taboado, Maria Helena, por se desdobrar no trabalho durante minhas ausências para a pesquisa.

Aos professores entrevistados da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado, que muito contribuíram e enriqueceram a pesquisa.

Ao prefeito José Natan e à administração da Prefeitura Municipal por permitirem e contribuírem para a realização deste estudo.

À secretária de Educação Ana Rita e à diretora Rúbia, bem como toda a equipe técnica e pedagógica da Secretaria Municipal de Educação de Aparecida do Taboado, pelas contribuições e informações fornecidas para o desenvolvimento da investigação.

Ao Gilson, presidente do Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de Aparecida do Taboado e ao Pedro, presidente do SIMTED pelas informações e documentos fornecidos.

À professora Lucélia e todos os professores do Programa de Mestrado em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul- Unidade Universitária de Paranaíba que contribuíram significativamente para o resultado positivo do trabalho.

Aos professores Dr. Márcio de Oliveira e Dra. Milka Helena Carrilo Slavez que muito contribuíram para o aprimoramento do trabalho durante a banca de qualificação.

"Um país que não produz conhecimento,
que persegue seus professores e pesquisadores,
corta bolsas de pesquisas
e nega o ensino superior à maioria de sua população,
está condenado à pobreza e à eterna submissão".

Luiz Inácio Lula da Silva
(Parte do discurso proferido no dia 07 de setembro de 2022, dia da Independência do Brasil)
Fonte: <https://www.youtube.com/watch?v=1H9KuXvxpP4&t=246s>

MATOS, Joaquim Donizete de. **A formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado – MS em cursos de pós-graduação: políticas e desafios.** Paranaíba/MS, 2023. 127 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Unidade Universitária de Paranaíba, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2023.

RESUMO

A presente dissertação, na linha de pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba- MS, surgiu com base em alguns questionamentos sobre a necessidade da formação continuada e da valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica, lugar de fala do autor dessa pesquisa. O estudo quali-quantitativo, bibliográfico, documental e de campo, por meio das entrevistas com os docentes da rede municipal de Aparecida do Taboado- MS, permitem discussões relativas à formação de educadores, em nível de pós-graduação *lato e stricto-sensu*, a partir da análise das diversas legislações vigentes, de modo especial a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN- Nº 9.394/96) e as metas e estratégias previstas no Plano Municipal de Educação - PME, anexo à Lei 1.527/15, em consonância com o Plano Nacional de Educação- PNE (Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014) e o Plano Estadual de Educação- PEE (Lei Nº 4.621, de 22 de dezembro de 2014), além dos referenciais teóricos apontados por diversos pesquisadores que tratam a relevância deste tema. Numa perspectiva marxista são apresentados o papel e as ações do sindicato na luta pela valorização profissional. A partir dessas informações surgem algumas indagações: A formação continuada em cursos de pós-graduação *lato e stricto sensu* é uma necessidade para os professores da Educação Básica da rede municipal de ensino do município de Aparecida do Taboado – MS e sobre quais aspectos: financeiro? Para titulação? Para a aquisição de conhecimentos e melhoria do ensino? Para atender a legislação vigente? O município de Aparecida do Taboado possui a Lei Complementar – Nº 036/2012 que institui o Estatuto - Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público, o qual vislumbra melhores ganhos salariais para os professores que realizam cursos de formação continuada e aos que possuem especializações *lato ou stricto sensu*. Esta lei também exige a titulação de pós-graduação *lato sensu* na área da educação, para o exercício dos cargos de especialista em educação, diretor e coordenador pedagógico. De posse dos dados coletados na pesquisa ficou evidente que existe considerável interesse por parte dos docentes de Aparecida do Taboado de participar dos diversos cursos de formação continuada, inclusive os de pós-graduação, *lato e stricto sensu*, com as mais diversas finalidades: obtenção de conhecimento, qualificação profissional, melhoria do ensino e da aprendizagem, atualização dos estudos e, não menos importante, para a valorização profissional e maior remuneração salarial. De acordo com os professores pesquisados o estudo é mais importante que ascender na carreira e isso ratifica o compromisso destes com o seu trabalho, com a educação municipal e nacional.

Palavras-chave: Ensino. Formação Continuada. Valorização Profissional.

MATOS, Joaquim Donizete de. **A formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado – MS em cursos de pós-graduação: políticas e desafios.** Paranaíba/MS, 2023. 127 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Unidade Universitária de Paranaíba, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2023.

ABSTRACT

This dissertation, in the research line: Curriculum, Teacher Training, and Diversity, at the State University of Mato Grosso do Sul, arose based on some questions about the need for continuing education and the valorization of professionals in the teaching profession of Basic Education, the place of speech of the author of this research. The qualitative, quantitative, bibliographic, documentary study and interviews with teachers of the local community of Aparecida do Taboado - MS allow discussions related to educator training at the level of lato and stricto sensu post-graduation, from the analysis of the various legislations in force, in particular the Law of Directives and Bases of National Education (LDBNE – N° 9.394/96), and the goals and strategies forecasted in the Municipal Education Plan - MEP, attached to Law 1.527/15, in line with the National Education Plan - NEP (Federal Law N° 13.005, of June 25, 2014) and the State Education Plan - SEP (Law N° 4.621, of December 22, 2014), in addition to the theoretical references pointed out by several researchers who deal with the relevance of this theme. From a Marxist perspective, the role and actions of the union in the struggle for professional valorization are presented. From this information arise some questions: Continuing education in lato and stricto sensu postgraduate courses is a necessity for teachers of Basic Education of the local community of Aparecida do Taboado - MS, and about what aspects: financial? For titration? For the acquisition of knowledge and improvement of teaching? To comply with the current legislation? The municipality of Aparecida do Taboado has the Complementary Law – N° 036/2012, which establishes the Statute - Career Plan and Remuneration of Public Teaching Professionals, which envisions better salary gains for teachers who take continuing education courses and those who have specializations - lato or stricto sensu. This law also requires the degree of post-graduation lato sensu in the area of education for the exercise of the positions of education specialist, dean, and pedagogical coordinator. With the data collected in the research, it was evident that there is a considerable interest on behalf of the teachers in Aparecida Do Taboado to participate in the various continuing education courses, including postgraduate, lato and stricto sensu, with the most diverse purposes: obtaining knowledge, professional qualification, improvement of teaching and learning, update of studies, and, last but not least, for professional development and higher salary remuneration. According to the teachers surveyed, studying is more important than moving up the career ladder. This ratifies their commitment to their work and local and national education.

Keywords: Education. Continuing Education. Professional Valuation.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – Número de ingressos em cursos de graduação, por modalidade de ensino – 2011-2021.....	23
GRÁFICO 2 – Número de ingressos em cursos de graduação, por grau acadêmico – 2011-2021.....	24
GRÁFICO 3 – Número de pós-graduações realizadas pelos professores da rede municipal de Aparecida do Taboado, por modalidades, no período de 1990 a 2021.....	34

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 – Número de pós-graduações realizadas a cada ano, por modalidade de ensino e tipo de instituição, no período de 1990 até 2021.....	36
QUADRO 2 – Comparativo entre os índices de reajustes do PSPN, do salário mínimo e o IPCA - 2009 a 2022.....	41
QUADRO 3 – Salário mensal para uma jornada de 20h semanais em 2022.....	63

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Estados brasileiros que cumpriam ou não a Lei do Piso Salarial Nacional em 2019.....	58
TABELA 2 – Municípios de Mato Grosso do Sul que cumprem ou não a Lei do Piso Salarial Nacional em 2023.....	60

GRÁFICOS DAS ENTREVISTAS

GRÁFICO 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE.....	69
GRÁFICO 2 – Sexo/gênero dos sujeitos da pesquisa.....	69
GRÁFICO 3 – Vínculo empregatício dos sujeitos da pesquisa.....	70
GRÁFICO 4 – Tempo de atuação na docência.....	71
GRÁFICO 5 – Relação entre a formação inicial e área de atuação dos docentes.....	72
GRÁFICO 6 – Formação na educação básica.....	73
GRÁFICO 7 – Redes em que os professores cursaram a formação inicial.....	74
GRÁFICO 8 – Modalidade de ensino do curso de licenciatura.....	75
GRÁFICO 9 – Número de graduações cursadas.....	76
GRÁFICO 10 – Número de pós-graduações lato sensu cursadas.....	77
GRÁFICO 11 – Maior nível da pós-graduação.....	78
GRÁFICO 12 – Motivação para cursar a pós-graduação.....	79
GRÁFICO 13 – Principal razão para a não realiação da pós-graduação.....	80
GRÁFICO 14 – Políticas de formação continuada em Aparecida do Taboado.....	81
GRÁFICO 15 – Interesse dos sujeitos da pesquisa em novas pós-graduações.....	82
GRÁFICO 16 – Interesse dos docentes em cursos de pós-graduação stricto sensu.....	83
GRÁFICO 17 – Maior nível de interesse dos docentes na pós-graduação.....	84
GRÁFICO 18 – Razões para a formação continuada em nível de pós-graduação.....	85
GRÁFICO 19 – Conhecimento da legislação sobre formação continuada.....	86
GRÁFICO 20 – preferência por modalidde de ensino para cursar a pós-graduação.....	86
GRÁFICO 21 – Instituição de preferência para cursar pós-graduação.....	87
GRÁFICO 22 – Os 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas – Brasil (2021).....	93

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ANPED - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação
- CEP - Comitê de Ética em Pesquisa
- CLT - Consolidação das Leis do Trabalho
- CNE - Conselho Nacional de Educação
- CNM - Confederação Nacional de Municípios
- CPC - Código de Processo Civil
- DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
- FETEMS - Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul
- FUNDEB - Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IES- Instituição de Ensino Superior
- INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
- INPC - Índice Nacional de Preços ao Consumidor
- IFMS - Instituto Federal de Mato Grosso do Sul
- IPCA - Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
- IPES - Instituição Pública de Ensino Superior
- LDBEN - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
- MEC - Ministério da Educação e Cultura
- OCDE - Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- PARFOR - Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica
- PCR - Planos de Carreira e Remuneração
- PGEDU - Programa de Pós-Graduação em Educação
- PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
- PIBID - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
- PISA - Programa Internacional de Avaliação de Alunos
- PNE - Plano Nacional de Educação
- PME - Plano Municipal de Educação
- PEE - Plano Estadual de Educação
- PSPN - Piso Salarial Profissional Nacional

PRP - Programa de Residência Pedagógica

SEB - Secretaria de Educação Básica

SIMTED - Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação

STF - Superior Tribunal Federal

TCLE - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UAB - Universidade Aberta do Brasil

UEMS - Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul

UFGD - Universidade Federal da Grande Dourados

UFMS - Universidade Federal do Mato Grosso do Sul

UNDIME - União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	17
1 A FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA: PONTOS E CONTRAPONTO	21
1.1 Profissão docente em risco: o caso do acesso e permanência dos estudantes nos cursos de licenciatura	21
1.1.1 As ações afirmativas: um incentivo ao acesso e à permanência nas Universidades	26
1.2 A formação inicial e continuada para a prática docente: um diálogo necessário	29
1.3 A formação continuada e sua base legal	32
1.4 A formação continuada em cursos de pós-graduações: um levantamento junto à rede municipal de Aparecida do Taboado	34
2 A PROFISSÃO DOCENTE E OS DESDOBRAMENTOS DAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E SALARIAL	38
2.1 O piso salarial profissional nacional e a valorização docente: uma conquista histórica ameaçada	38
2.2 O papel do sindicato na defesa dos interesses dos profissionais docentes	44
2.2.1 O fim do imposto sindical e suas consequências na organização de classe	47
2.2.2 O Sindicato e a Ação Civil Pública por Violação dos Princípios Administrativos	49
2.2.3 O Sindicato e o Dissídio Coletivo de greve em defesa do piso salarial dos professores.	54
2.2.4 O <i>ranking</i> do piso salarial nos Estados brasileiros e nos municípios de Mato Grosso do Sul.....	58
2.3 A formação continuada e valorização profissional: presciências da Lei 036/2012- PCR	61
3 ENTREVISTAS	65
3.1 Entrevistas estruturadas	68
3.1.1 Reflexão sobre formação continuada em nível de Pós-graduação.	70
3.2 Entrevistas semiestruturadas: narrativas docentes	88
CONCLUSÃO	109
REFERÊNCIAS	112
APÊNDICE A – Solicitação de Autorização da Secretaria Municipal de Educação	119
APÊNDICE B – Autorização de Pesquisa da Secretaria Municipal de Educação	120
APÊNDICE C – Comunicação e Cientificação dos Diretores Escolares sobre a Pesquisa	121
APÊNDICE D – Folha de Rosto para Pesquisa envolvendo Seres Humanos	122

APÊNDICE E – Submissão do Projeto de Pesquisa na Plataforma Brasil.....	123
APÊNDICE F – Comprovante de envio de Projeto de Pesquisa no Conselho de Ética.	124
APÊNDICE G – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	125
APÊNDICE H – Concordância dos 21 Professores com o TCLE, pelo <i>Google Forms</i> ..	127

INTRODUÇÃO

Durante minha trajetória no magistério público, no qual atuo há cerca de trinta anos, no município de Aparecida do Taboado-MS, tive inúmeras experiências que muito contribuíram para minha formação profissional e, com isso, também contribui para a melhoria da educação local e para o processo de desenvolvimento profissional de muitos colegas de trabalho.

Ao longo desse período tive a oportunidade de atuar não somente em sala de aula, mas também como dirigente sindical no Sindicato Municipal dos Trabalhadores em Educação (SIMTED), em Aparecida do Taboado-MS (2004-2014); presidente do Conselho Municipal de Educação de Aparecida do Taboado-MS (2005-2008); membro da Diretoria Executiva da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), em Campo Grande – MS (2007-2014) ; Gestor Público - Secretário Municipal de Educação Cultura, Esporte e Lazer (2015 - 2017); membro da Diretoria Executiva da União Nacional dos Dirigentes Municipais de MS - UNDIME/MS (2015-2017); Coordenação do Polo da Universidade Aberta do Brasil (UAB), no município de Aparecida do Taboado-MS (2017-2023) e presidente do Fórum Estadual de Coordenadores de Polo UAB de Mato Grosso do Sul - FECOUAB/MS (2021-2023).

Ao atuar nessas diversas funções pude conhecer e vivenciar ambos os lados da Educação Básica pública: dos professores e dos gestores públicos que tratam da necessidade da formação inicial e continuada, assim como da valorização dos profissionais do magistério para se alcançar a tão sonhada melhoria na qualidade do ensino.

Mas, antes de me tornar professor e ocupar esses diversos espaços na educação, tive que percorrer um longo caminho: estudei toda a Educação Básica em escola pública e concluí o Ensino Médio em 1988. Ingressei no Ensino Superior, em 1989, no curso de “licenciatura curta”, conforme permitia a legislação daquela época (apenas dois anos de curso) em Ciências Biológicas, em Pereira Barreto-SP e concluí minha primeira graduação no curso de “licenciatura plena” (apenas mais um ano para complementação) em Biologia, em 1991, na cidade de Jales-SP.

A formação inicial, durante esse curto espaço de tempo, ensinou-me muito, mas não foi o suficiente para enfrentar os desafios que teria pela frente no ano seguinte, em 1992, ao iniciar na docência.

No início da minha carreira, com uma jornada de quarenta horas semanais, em inúmeras salas de aulas, no Ensino Fundamental e também Médio, na área de Ciências Biológicas e Física, tive que estudar muito e buscar orientações com outros professores mais experientes,

além de recorrer a livros, material mais comum à época, para me desenvolver profissionalmente e sustentar a complexidade da profissão que por hora assumira.

Só então pude perceber o quanto é necessário capacitar durante o exercício da docência, pois a formação inicial oferta uma base, mas não supre todos os anseios. Para tal, existem inúmeras oportunidades de ingressar numa formação continuada, seja ela em cursos de curta ou longa duração, presencial ou a distância.

Com o intuito de continuar minha formação e adquirir novos conhecimentos, em 1994, realizei minha primeira pós-graduação *lato sensu* em Didática e Metodologia do Ensino, curso em evidência naquela época.

Sempre que oportuno, participei de inúmeros cursos de formação continuada, os quais proporcionaram muito conhecimento nas diversas áreas do ensino. Os cursos sempre me ajudaram a pensar o dia a dia da sala de aula, as estratégias de ensino, a forma de avaliar e superar as dificuldades, minhas e dos meus alunos.

Em 2018, ao tomar conhecimento do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, Mestrado Acadêmico em Educação, na área de concentração em Educação, Linguagem e Sociedade, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul-UEMS, Unidade Universitária de Paranaíba, vislumbrei a oportunidade de realizar estudos numa de suas três linhas de pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade.

O título abordado nessa pesquisa - **A formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado-MS em cursos de pós-graduação: Políticas e desafios**- tem me despertado a atenção devido a minha experiência como professor efetivo na rede pública estadual de ensino, na qual trabalho há cerca de 30 anos nessa importante profissão. Tal recorte também fora aprovado pelo orientador professor Doutor Reginaldo Peixoto, quando da minha aprovação como aluno regular, no ano de 2020.

Esta linha de pesquisa permitiu estudos e discussões sobre teorias e práticas educacionais, por mim observadas, em diferentes áreas do conhecimento e espaços educativos, cujo objetivo é formar docentes e pesquisadores que atendam aos desafios da educação, para o exercício da profissão, tanto na Educação Básica quanto no Ensino Superior. Para isso, torna-se imprescindível o desenvolvimento de pesquisas que concorram para o avanço do conhecimento, com competência científica e responsabilidade social, pois a pesquisa, o ensino e a extensão se entrelaçam em trabalhos de diferentes temáticas voltados para os aspectos cognitivos, psicológicos, políticos, sociais, culturais e históricos da educação.

De forma especial, a formação docente continuada na educação básica, por meio da pós-graduação *lato e stricto sensu*, nas diversas áreas do conhecimento permite pesquisas norteadas

por diferentes abordagens e métodos que contribuem para a ampliação do conhecimento sobre as questões que abordam o currículo, a diversidade e inclusão de gênero, raça, etnia e educação especial em espaços escolares e não escolares, dentre outros temas.

A educação inicial e continuada são proposições legais que se encontram em vários documentos que regem e normatizam a educação brasileira, tais como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN - Lei 9.394/96 - atualizada pela Lei 12.796, de 2013), o Plano Municipal de Educação - PME, anexo à Lei 1.527/15, em consonância com o Plano Nacional de Educação- PNE (Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014) e o Plano Estadual de Educação- PEE (Lei Nº 4.621, de 22 de dezembro de 2014), dentre outras, com o amparo da Constituição Federativa do Brasil (BRASIL, 1998).

Acredito que a formação de professores, para além da inicial, pode ser uma prerrogativa de enfrentamento a muitos problemas que o cenário da educação brasileira apresenta: baixa qualidade, maior participação social, protagonismo docente e discente, além da frequência escolar que também é um gargalo dos sistemas que abrangem a educação básica.

As discussões ora apresentadas tiveram início nos estudos da dissertação de mestrado em educação, na linha de pesquisa: Currículo, Formação Docente e Diversidade, da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Unidade Universitária de Paranaíba- MS e, também, na disciplina de pesquisa educacional, a qual nos instrumentalizou a pensar na pesquisa e nos seus constituintes como o referencial teórico, por exemplo.

À luz das legislações vigentes, como a LDBEN (BRASIL, 1996) e o PNE (BRASIL, 2014) e dos referenciais teóricos de diversos autores, tais como Gatti (2006), Mizukami (2013), Libâneo (2011) e Peixoto (2018), dentre outros, que discutem a formação continuada e a valorização dos profissionais do magistério torna-se possível uma análise de abordagem crítica que contribua para futuras leituras, assim como para a proposição de políticas públicas educacionais acerca do tema, principalmente no município em pauta – Aparecida do Taboado-MS.

Conforme afirma Gatti (2006), do ponto de vista das teorizações, o diálogo do pesquisador com autores e bibliografias precisa pautar-se mais pela dúvida e discussão, postura crítica e ampliadora, e não apenas reprodução e aceitação. A autora também faz uma crítica aos pesquisadores ao afirmar que estes, geralmente, não processam uma revisão bibliográfica como uma “reconstrução” ativa, com uma perspectiva pessoal interpretativo-crítica sobre o tema. Não se debatem ideias de autores, nem se confrontam autores em busca de referentes próprios, apenas reproduz-se (GATTI, 2006).

É com essa perspectiva crítica, por meio dos contrapontos entre as legislações vigentes e os diversos referenciais teóricos que se pretende pautar os estudos sobre as políticas públicas voltadas para a formação continuada e valorização dos professores. Inclusive, importando observar se são contribuidoras para o desenvolvimento profissional e avanços salariais, à medida em que os anos vão se passando e os professores estudando, desenvolvendo a formação continuada.

A pesquisa científica exige uma postura investigativa que leve o pesquisador a sair do “achismo” e contrapor o senso comum, sendo preciso a utilização de métodos científicos que corroborem a hipótese e o resultado da pesquisa. O método científico é o conjunto de processos ou operações mentais que se devem empregar na investigação. É a linha de raciocínio adotada no processo de pesquisa. Os métodos que fornecem as bases lógicas à investigação são: dedutivo, indutivo, hipotético-dedutivo, dialético e fenomenológico (GIL, 1999; LAKATOS; MARCONI, 1993).

Para Bourdieu (1999), a escolha do método não deve ser rígida, mas sim rigorosa, ou seja, o pesquisador não necessita seguir um único método com rigidez, mas qualquer método ou conjunto de métodos que forem utilizados devem ser aplicados com rigor.

Portanto, é possível afirmar que não existe apenas um tipo de raciocínio capaz de realizar as investigações científicas, ou seja, podem ser empregados vários métodos e não apenas um em particular, para que se ampliem as possibilidades de análise e obtenção de respostas para o problema proposto na pesquisa, cujo objeto de estudo é a formação continuada e a valorização profissional docente por meio das políticas públicas. Portanto, nessa pesquisa, utilizar-se-ão os estudos quali-quantitativo, bibliográfico, documental e de campo, por meio das entrevistas estruturadas e semiestruturadas com os docentes da rede municipal de Aparecida do Taboado- MS, que permitem discussões relativas à formação de professores, em nível de pós-graduação *lato e stricto-sensu*.

Ao final, sendo apresentados os dados que contribuiram para o entendimento de que a formação continuada é um preceito legal, necessário para o desenvolvimento profissional do docente, melhoria da qualidade da educação e, inclusive, para a vida pessoal do docente, principalmente quando a carreira está estruturada em um plano e, executá-lo traz melhores ganhos salariais, como no caso do Município de Aparecida do Taboado-MS.

Dessa forma, com a finalidade de responder às perguntas iniciais, as quais problematizam essa pesquisa, essa dissertação está dividida em 3 seções: **A formação inicial e continuada: pontos e contrapontos; a profissão docente e os desdobramentos das políticas de valorização profissional e salarial e as entrevistas com os professores**, privilegiando algumas importantes discussões sobre o tema, como será exposto.

1 A FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA: PONTOS E CONTRAPONTO

Para Gatti (2017), refletir sobre a formação necessária para os professores nas condições histórico-culturais que se apresentam hoje não é questão de senso comum apenas, nem de vagas opiniões. Refletir e ponderar sobre as implicações do trabalho pedagógico nas escolas mostra-se com relevância ímpar e demanda considerar a complexidade do trabalho docente na contemporaneidade.

As trajetórias da escola bem como do papel do professor, sofrem com as mudanças das transições da sociedade, incitadas pelos modelos culturais, sociais, econômicos e políticos em que estão inseridos (NOVOA, 1999).

Nesse sentido, na atual conjuntura educacional, os docentes têm inúmeros desafios que ultrapassam os limites dos conhecimentos obtidos durante sua formação inicial para a prática pedagógica. Torna-se imprescindível a formação contínua que os capacite para o enfrentamento das adversidades provocadas pelas inúmeras alterações que ocorrem no sistema educacional, os quais ultrapassam o ato de ensinar e aprender, como também a de lidar com as questões de políticas públicas, sociais, históricas e culturais que norteiam a educação.

1.1 Profissão docente em risco: o caso do acesso e permanência dos estudantes nos cursos de licenciatura

Ao discutir sobre a valorização dos professores é necessário considerar alguns aspectos importantes como a formação inicial e continuada, as condições de trabalho, o Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e os Planos de Carreira e Remuneração (PCR). Isso depende de políticas públicas não somente de formação, mas também com a finalidade de garantir os direitos de acesso à educação para toda a sociedade numa perspectiva de qualidade.

No que diz respeito à valorização do professor perante a sociedade (exceto por alguns governantes, como o ex-presidente da República Jair Messias Bolsonaro – PL), talvez esta nunca estivesse tão reconhecida quanto nesses últimos tempos, durante o período de pandemia de COVID-19¹, a qual exigiu maior participação da família na educação dos estudantes, melhores relações entre as escolas e as famílias, além de muitas aprendizagens de ferramentas

¹ A Covid-19 é uma infecção respiratória aguda causada pelo coronavírus SARS-CoV-2, potencialmente grave, de elevada transmissibilidade e de distribuição global. O SARS-CoV-2 é um betacoronavírus descoberto em amostras de lavado broncoalveolar obtidas de pacientes com pneumonia de causa desconhecida na cidade de Wuhan, província de Hubei, China, em dezembro de 2019 (BRASIL, 2021).

tecnológicas, principalmente por parte dos professores que passaram a atuar de forma remota.

Com a ausência dos professores de forma presencial na sala de aula muitos estudantes, pais e familiares tiveram que suprir essa lacuna causada pelo contexto da pandemia que exigiu a implementação emergencial de aulas remotas, síncronas e assíncronas. E isso, sem dúvida, levou a sociedade à uma nova reflexão sobre o quanto o trabalho docente é importante e ainda, pouco valorizado, em muitos casos (NÓVOA, 2021).

É consenso, em qualquer parte do mundo, que os professores são a peça fundamental no sistema educacional, pois nenhuma graduação profissional acontece sem a relação de ensino-aprendizagem, entre o professor e o aluno. De acordo com Young (2007) os professores e as escolas contribuem para a emancipação do sujeito, justamente porque possuem o conhecimento poderoso capaz de transformar, de tornar o sujeito crítico e ativo na sociedade.

Mesmo a sociedade reconhecendo o importante papel do professor perante a educação, a maioria dos jovens não quer seguir essa profissão, principalmente devido à baixa remuneração ofertada à categoria. Dados apresentados pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) apontam que dentre os 37 países em que ela representa, dos quais o Brasil faz parte, houve uma redução de 5,5% em 2006 para 4,2% em 2015 quanto à porcentagem de estudantes que querem ser professores, ou seja, caiu 1,3 (BRASIL, 2018).

Segundo dados levantados pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) para o Programa Internacional de Avaliação de Alunos (PISA), no Brasil, em 2015, a porcentagem dos jovens que pretendem ser professor é ainda menor que a média dos países da OCDE, apenas 3,3% almejam a profissão, caindo para 2,4%, quando se trata da Educação Básica (BRASIL, 2018).

Essa falta de interesse dos jovens brasileiros pela licenciatura já reflete negativamente em muitas escolas públicas que não possuem profissionais qualificados na referida área. Isso fez com que o Estado criasse políticas públicas educacionais para ampliar a oferta de cursos de licenciaturas, por meio dos diversos programas para a universalização do Ensino Superior que, certamente, motivam o acesso e a permanência dos estudantes nos cursos superiores, inclusive de licenciaturas como, por exemplo, o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID), Programa Nacional de Formação de Professores da Educação Básica (PARFOR) e a Universidade Aberta do Brasil (UAB), dentre outros, inclusive de Educação a Distância (EaD), também ofertados em instituições públicas e privadas de Ensino Superior, apesar da qualidade do ensino EaD ainda ser bastante questionada por estudiosos, como Gatti (2013-2014).

Para Gatti (2013-2014) a maior parte dos estudos em EaD é solitária e demanda proficiência em leitura e interpretação de textos e os contatos virtuais ou tutorias fragilizados

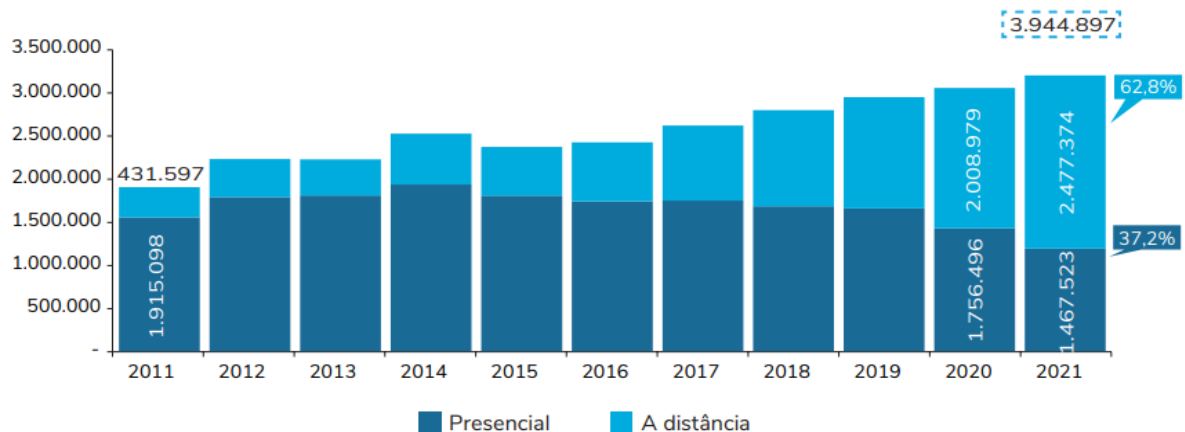
não favorecem. Somam-se também as dificuldades com as linguagens de áreas específicas como Sociologia, Filosofia e Ciências. Também, nessa modalidade, exigem-se hábitos de estudo que, para os estudantes tardios, já foram esmaecidos e por isso demandam um esforço razoável para sua recuperação. Essas condições são aspectos apontados para as desistências.

O Ministério da Educação (MEC) realiza anualmente o Censo da Educação Superior, por meio do INEP (Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira), sobre as instituições de educação superior que ofertam cursos de graduação e sequenciais de formação específica, bem como sobre os alunos e docentes.

O Censo da Educação Superior utiliza as informações do cadastro do Sistema e-MEC em que são mantidos os registros de todas as instituições, seus cursos e locais de oferta. A partir desses registros, o censo coleta informações sobre a infraestrutura das instituições de educação superior, vagas oferecidas, candidatos, matrículas, ingressantes, concluintes e docentes, nas diferentes formas de organização acadêmica e categoria administrativa (BRASIL, 2022).

Conforme demonstra o gráfico a seguir, resultados do Censo da Educação Superior de 2021, divulgados em novembro de 2022, houve aumento significativo de acadêmicos matriculados nos cursos de Educação a Distância (EaD) em relação aos presenciais.

GRÁFICO 1 – Número de ingressos em cursos de graduação, por modalidade de ensino – 2011-2021



FONTE: BRASIL (2022, p.16).

Observar-se que o volume de ingressos em 2021 teve um aumento significativo na modalidade a distância, enquanto na modalidade presencial uma brusca queda. Para Gatti (2013-2014) são diversos os fatores que vêm impulsionando os cursos de licenciatura na modalidade EaD no Brasil, dentre eles os baixos custos e a falta de padrão de qualidade que

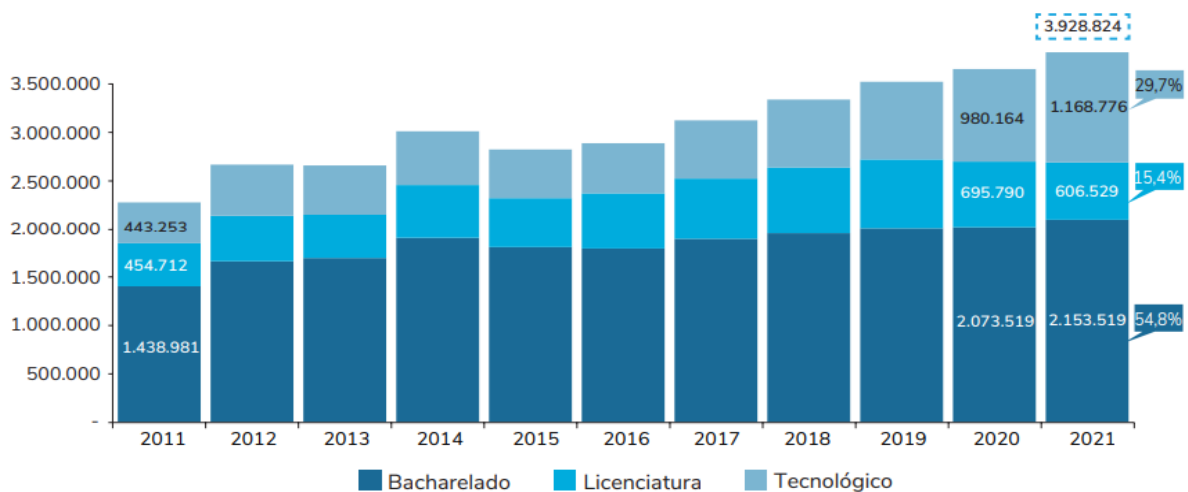
implicaria em uma avaliação mais efetiva por parte do Ministério da Educação. Muitas vezes realizados de forma acelerada, estes cursos não demonstram qualidade ou certezas quanto à qualificação profissional.

O aumento do número de ingressantes entre 2020 e 2021 é ocasionado, exclusivamente, pela modalidade a distância que apresentou uma variação positiva de 23,3% entre esses anos, já nos cursos presenciais houve um decréscimo de -16,5%. Vale ressaltar que esse período foi marcado pela pandemia da Covid 19, quando a educação em todos os níveis e modalidades foi ofertada remotamente.

Segundo Brasil (2022) entre 2011 e 2021, o número de ingressos variou negativamente (-23,4%) nos cursos de graduação presencial, enquanto na modalidade a distância aumentou 474,0%. Isso, inclusive, parece ser motivo de preocupação, pois pode mudar a configuração do Ensino Superior nos próximos anos ou décadas, o que exigirá políticas públicas para melhor avaliação dessa demanda.

A participação percentual dos ingressantes em cursos de graduação a distância em 2011 era de 18,4% e essa participação, em 2021, foi de 62,8% (BRASIL, 2022). No Brasil, diferentemente de outros países que são referências em educação, o número de ingressos nos cursos de licenciaturas ainda é muito baixo quando comparados aos de bacharelados e, até mesmo, os tecnológicos, consoante apresentados no gráfico abaixo:

GRÁFICO 2 – Número de ingressos em cursos de graduação, por grau acadêmico – 2011-2021



FONTE: BRASIL (2022, p.18).

Segundo dados do Censo da Educação Superior de 2021, os cursos de bacharelado (modalidade presencial e a distância) continuam concentrando a maioria dos ingressantes da

Educação Superior com 54,8%, seguidos pelos cursos tecnológicos com 29,7% e pelos de licenciatura com apenas 15,4%. A descredibilidade da área de licenciatura está construída nas crenças acerca das profissões, principalmente entre os estudantes mais jovens, o que para Gatti (2013-2014) tem dentre outros motivos, a falta de valorização profissional pelas políticas salariais, principalmente, apesar de que há excessões, quando muitos estados e municípios apresentam significativa valorização por meio dos planos de carreira e salários.

Entre 2020 e 2021 houve aumento de 3,8% no número de ingressantes no grau de bacharelado. Entretanto, o grau de tecnológico apresentou a maior variação positiva, com 19,2% de ingressantes em 2021. Já os cursos de licenciatura registraram uma queda de -12,8% nesse mesmo período. E, no período de 2011 a 2021, o grau tecnológico registrou o maior crescimento em termos percentuais: 163,7% (BRASIL, 2022).

O Censo também aponta que, apesar dos cursos na modalidade a distância terem um percentual menor de doutores, possuem maior percentual dos docentes que têm mestrado em sua formação quando comparados com os cursos presenciais. A maioria dos docentes de cursos presenciais é composta por doutores (60,3%), já na modalidade a distância, são mestres (46,7%). Ainda, nos cursos presenciais 89,9% dos docentes possuem mestrado ou doutorado, enquanto nos cursos a distância esse percentual é de 89,2%.

Vale lembrar que esta formação continuada não reflete a realidade dos professores da Educação Básica os quais, em sua imensa maioria, não possuem pós-graduação *stricto sensu*. Essa pesquisa, inclusive, revela que grande parte desses docentes possuem cursos de pós-graduação *lato sensu*, o que talvez possa se revelar como uma consequência do Plano de Cargos e Salários da rede municipal pesquisada.

Diante dessa realidade de baixa procura pelos cursos de formação de professores, importa ressaltar que o Estado brasileiro necessita criar políticas públicas que promovam melhorias nas condições de trabalho dos professores, isso a fim de tornar a carreira mais promissora e mais atrativa para a concorrência entre os melhores estudantes. Ainda que existam casos isolados de políticas salariais de estados e municípios que valorizam a docência, com o cumprimento na íntegra da Lei do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) e um bom Plano de Carreira e Remuneração (PCR), essa prática precisa ser pensada como uma ação de Estado.

As melhorias das condições de trabalho ora ressaltadas nesse estudo não dizem respeito somente às condições físicas das escolas e salariais dos professores, mas certamente passam por esses assuntos, porém, vão além e adentram ao campo da formação continuada como será discutido na próxima seção.

1.1.1 As ações afirmativas: um incentivo ao acesso e à permanência nas Universidades

De acordo com o artigo 5º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) todos somos iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Porém, nem sempre é assim, devido à visível desigualdade social e econômica em que vivem milhões de brasileiros.

Para corrigir as desigualdades socioeconômicas e combater todos os tipos de discriminações étnicas, raciais, religiosas, de gênero ou de casta, bem como promover a participação de minorias no processo político, no acesso à educação, saúde, emprego, bens materiais, dentre outros, foram criadas leis, tais como a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012), que permitem políticas públicas de ações afirmativas.

As ações afirmativas são medidas que visam à democratização do acesso ao emprego e à educação. Nas universidades brasileiras elas constituem programas de cotas para a inserção de grupos sociais historicamente excluídos na sociedade como, por exemplo, os indígenas, os/as negros/as e as pessoas com deficiência. Sobre as políticas de ações afirmativas, Feres Júnior *et al.* (2018, p. 10), afirma:

[...] é inegável a transformação que elas produziram no perfil discente das instituições de ensino superior. Passaram a circular no ambiente universitário, jovens oriundos das camadas mais pobres, negros e negras que produziram mudanças nos indicadores de desigualdades de acesso ao ensino superior, mas também na agenda de pesquisa acadêmica. Em decorrência da maior inclusão, houve uma crescente politização dos espaços universitários, com o surgimento de coletivos de alunos e alunas que passaram a demandar políticas de permanência e um maior debate sobre as temáticas raciais e de gênero nessas instituições.

Resultados preliminares do Censo Demográfico de 2022, divulgados em abril de 2023 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística- IBGE (BRASIL, 2022), apontam que há atualmente no Brasil 1.652.876 indígenas, número aproximadamente 84% maior do que o contabilizado no levantamento de 2010, quando eles somavam 896,9 mil pessoas (817,9 mil declaradas). Dados do Censo de 2010, ainda não atualizados, indicam que no Brasil os indígenas estão divididos em 305 etnias e comunicam-se em 274 línguas diferentes (BRASIL, 2010).

Conforme levantamento do Censo Demográfico realizado pelo IBGE em 2010, o Estado de Mato Grosso do Sul possui a segunda maior população indígena do país, com cerca de 80 mil habitantes, composta por 08 etnias: Guarani, Kaiowá, Terena, Kadiwéu, Kinikinaw, Atikun, Ofaié e Guató, espalhadas por 29 municípios que fortalecem seu legado de resistência (BRASIL, 2010).

Já o Censo de 2022 do IBGE indica que, dentre cerca de 203 milhões de brasileiros, os negros (pretos e pardos) representam mais da metade da população brasileira, composta por

56,1% dos habitantes, dos quais a maioria não possui as mesmas condições e oportunidades de trabalho e estudo que os brancos (BRASIL, 2022).

Segundo dados do IBGE (2021), se considerar a linha de pobreza monetária proposta pelo Banco Mundial, equivalente a 486 reais mensais per capita, a proporção de pessoas brancas pobres no Brasil era de 18,6%, enquanto esse número era praticamente o dobro para os negros, com 34,5% de pretos e 38,4% de pardos pobres no país (BRASIL, 2021).

Nas áreas de graduação presencial com número elevado de matrículas em 2020 as maiores proporções de pretos e pardos estavam em Pedagogia (11,6% de pretos e 36,2% de pardos) e Enfermagem (8,5% de pretos e 35,2% de pardos), já o curso de Medicina tinha apenas 3,2% de matriculados pretos e 21,8% de pardos.

Em 2021, mais da metade (53,8%) dos trabalhadores do país eram pretos ou pardos, mas esses grupos, somados, ocupavam apenas 29,5% dos cargos gerenciais, enquanto os brancos assumiam 69% deles. O rendimento médio dos trabalhadores brancos (R\$3.099) superava muito o de pretos (R\$1.764) e pardos (R\$1.814) em 2021 (BRASIL, 2021).

Os dados apresentados pelo IBGE são do estudo *Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil*, que analisa as desigualdades entre brancos, pretos, pardos, amarelos e indígenas em cinco temas: trabalho, distribuição de renda, moradia, educação, violência e representação política (BRASIL, 2020).

A fim de reduzir essa desigualdade entre os povos brasileiros, a presidente Dilma Rousseff (PT) sancionou, em 29 de agosto de 2012, a Lei nº 12.711 (BRASIL, 2012), como parte de uma política pública de ações afirmativas, a qual garante aos estudantes pardos, negros, indígenas e pessoas com deficiência cotas em processos seletivos para ingresso nas instituições de Ensino Superior. A lei determina que 50% das vagas em universidades e institutos federais sejam destinadas para pessoas que estudaram em escolas públicas.

A Lei nº 12.711 também prevê a reserva de vagas para grupos específicos como pessoas autodeclaradas pretas, pardas e indígenas (PPI) e candidatos de baixa renda (até 1,5 salário-mínimo de renda mensal familiar por pessoa). Em 2016, com a criação da Lei nº 13.409 houve a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) (BRASIL, 2012).

A Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS) foi a primeira Instituição Pública de Ensino Superior do Brasil a criar cotas para indígenas e a terceira no país a disponibilizar cotas para negros/as.

As leis de cotas adotadas pela UEMS foram sancionadas durante o mandato do então governador do Estado de Mato Grosso do Sul, José Orcírio Miranda dos Santos (Zeca do PT). A Lei nº 2.589, de 26 de dezembro de 2002, que dispõe sobre a reserva de vagas para indígenas,

teve o percentual de 10% definido pelo Conselho Universitário da UEMS (COUNI), enquanto a Lei nº 2.605, de 06 de janeiro de 2003, dispõe sobre a reserva de 20% das vagas para negros (MATO GROSSO DO SUL, 2022-2003).

A UEMS reservou, no Processo Seletivo de 2023, o total de 45% das vagas para cotistas, sendo 20% de cotas para negros/as (pretos/as e pardos/as), 10% para indígenas, 10% para residentes em Mato Grosso do Sul e 5% para pessoas com deficiência e transtornos globais do desenvolvimento (PCD). Do total das 1.322 vagas oferecidas, 262 são ofertadas para negros/as (pretos/as e pardos/as), 144 vagas para indígenas, 144 para residentes em Mato Grosso do Sul e 64 para PCD. Os candidatos a cotas negros/as e indígenas devem ter cursado integralmente o Ensino Médio em escola (s) pública(s). (MATO GROSSO DO SUL, 2023).

Segundo Luz (2021), a simples inclusão dos jovens das camadas mais pobres da população não é suficiente para mudar a realidade desse segmento da sociedade, sendo necessário que essa nova configuração da universidade, com maior diversidade social e cultural, comece a trabalhar na perspectiva de questionar as relações sociais que condenam um considerável número de pessoas à miséria e à exclusão.

Para Cordeiro (2021), a entrada de negros e indígenas na Educação Superior, pelo processo de cotas, vem obrigando as universidades a provocarem mudanças no contexto acadêmico e na relação pedagógica, bem como na estruturação do discurso pedagógico. A resistência maior fica evidente na instância dos currículos em prática na academia. Sabe-se que a cultura, a linguagem, as normas e os valores dos grupos dominantes são utilizados como currículo oficial.

Para Feres Júnior *et al.* (2018), a criação de políticas de permanência é essencial para garantir que estudantes pertencentes a grupos socialmente vulneráveis, como indígenas, quilombolas e estudantes carentes possam concluir seus estudos. Além disso, medidas como bolsas de estudos, moradia estudantil e alimentação em restaurantes universitários também podem incentivar um maior fluxo de estudantes entre as diversas regiões do país, ampliando a diversidade não só social e étnico-racial, mas também regional.

Como exemplo, podem ser citados os diversos programas que criaram medidas em favor de candidatos indígenas, todavia percebe-se a baixa procura desse grupo pelos cursos de pós-graduação, o que pode estar relacionado a dois fatores principais: (a) a exigência de proficiência em idiomas estrangeiros como critério eliminatório e (b) a escassez de políticas de permanência em prol desses indivíduos. Dessa forma, não se mostra suficiente apenas criar cotas ou vagas adicionais para candidatos indígenas sem que sejam consideradas as especificidades do processo de educação e escolarização intercultural indígena e o fato de que esses povos têm

demandas e necessidades diferentes dos demais grupos (FERES JÚNIOR *et al.*, 2018).

Portanto, é possível afirmar que, mesmo com as políticas de cotas, muito ainda necessita ser feito para garantir a estes grupos, especialmente negros e indígenas, componentes da maioria da pobreza no Brasil, uma mudança de realidade com ascensão econômica e também social.

1.2 A formação inicial e continuada para a prática docente: um diálogo necessário

Não se pode negar a necessidade da formação inicial e a sua enorme contribuição para a Educação, inclusive, ela é critério para a iniciação na docência. Porém, ela por si só não garante a aprendizagem da docência, pois deixa inúmeras lacunas que, consoante Peixoto (2018), somente vão sendo preenchidas com o passar do tempo, em detrimento das necessidades docentes durante a profissão.

O curso de licenciatura habilita o professor à docência e cumpre as exigências legais, como as previstas na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN - Lei 9.394/96) e nas Resoluções e Pareceres do Conselho Nacional de Educação- CNE, mas não garante aprendizagens significativas utilizadas nas relações sociais que o docente terá que lidar nas salas de aula e nas escolas, tanto pelas suas especificidades, quanto pelas mudanças que vão ocorrendo ao longo da profissão. Por isso, a atualização deve ser uma constante na vida do professor, já que as relações sociais e os próprios conteúdos dos currículos escolares são mutáveis.

No entanto, existem muitas fronteiras entre a teoria e a prática docente durante a formação inicial, visto que o diálogo entre a teoria e a prática, quando ocorre, é de forma bastante acanhada. É preciso uma ponte para interligar essas lacunas existentes entre as duas pontas da educação superior e básica – a teórica e a prática, enquanto ainda se é estudante (PEIXOTO, 2018).

É possível experimentar e exercitar a prática pedagógica na sala de aula durante a formação inicial de várias maneiras. Além do estágio supervisionado obrigatório existem programas institucionais remunerados com bolsas de estudo, como o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência- PIBID e o Programa de Residência Pedagógica- PRP, além de outros gerados entre diferentes instituições educativas e as Instituições Superiores.

O PIBID oferece bolsas de iniciação à docência aos alunos de cursos de licenciatura de forma que eles se dediquem ao estágio nas escolas públicas e, quando graduados, não vejam a escola como um território estranho, desconhecido. A Residência Pedagógica é um programa que integra as ações de Política Nacional de Formação de Professores e tem o objetivo de

aperfeiçoar a formação prática nos cursos de licenciatura e promover a imersão do licenciando na escola de Educação Básica a partir da segunda metade de seu curso (PEIXOTO, 2018).

É preciso entender as diferentes concepções de aprendizagem, vez que não se limita apenas à leitura de diferentes teóricos, sendo preciso também buscar melhor compreender a práxis pedagógica para fundamentar os conhecimentos teóricos adquiridos durante a formação inicial e continuada. Assim, “a prática é fundamento, finalidade e critério de verdade da teoria. A primazia da prática sobre a teoria, longe de implicar contradição ou dualidade, pressupõe íntima vinculação a ela” (VÁZQUEZ, 1997, *apud* GIMENES, 2011, p. 35-6).

Para Mizukami (2013) a formação inicial é apenas um componente de uma estratégia mais ampla de profissionalização do professor, indispensável para implementar uma política de melhoria da Educação Básica. Contudo, a autora salienta que a aprendizagem da docência se dá nela mesma, tanto pelas vivências quanto pelas necessidades de aprendizagem que os professores vão apresentando e, essas respostas, vão surgindo, inclusive, nos percursos formativos.

Os conhecimentos a respeito da docência, não têm sua origem no curso de formação de nível superior, a aprendizagem sobre o ensino, sobre o ser professor, sobre as questões referentes à gestão, à carreira, mas inicia-se quando o pretendo professor ainda é aluno da Educação Básica. Esta constatação tem sido reafirmada por diversos autores, como Tardif (2002), de modo que Silva (2005, p. 34) infere-se que “[...] antes de ser professor, ele já foi aluno [...] e, como tal, aprendeu a acreditar em algumas ideias e valores [...]”. Neste sentido, cabe então conhecer como ocorreu o processo de escolha da profissão, sua formação inicial e a entrada na carreira. Para Mizukami (2003) os professores de hoje são uma espécie de “espelho” dos professores de amanhã.

De acordo com Candau (1997), existem três aspectos fundamentais para o processo de formação continuada de professores: a escola como *locus* privilegiado de formação; a valorização do saber docente e o ciclo de vida dos professores. Em concordância, Mizukami (2013) apregoa à escola o espaço em que se aprende a docência na docência e com docentes, por isso também vislumbra a escola como *lócus* da formação de professores, inclusive, da formação continuada.

Isso significa que a aprendizagem da docência também se constrói na escola, na sala de aula, sem perder de vista o conhecimento que o professor já traz da formação inicial, mas como ações de mudanças, reflexões e melhorias. Ou seja, ser professor se aprende sendo professor, nas suas vivências, na relação com o aluno e com outros professores, nos momentos de pesquisas e busca da compreensão daquilo que se aprende e se ensina, por meio da formação continuada.

Para Tardif (2002), os saberes da prática docente são os da ação docente e, por isso, são temporais já que podem ser modificados, ou seja, se estabilizam, se desestabilizam e voltam a se estabilizar, numa situação de círculo. Por isso, a atuação docente e os saberes adquiridos nos cursos universitários devem ser ressignificados e transformados em atendimento à prática.

É necessário que os professores se capacitem para as especificidades curriculares das diversas áreas do conhecimento, logo é imperioso que haja estudos complementares. Dessa forma, a formação continuada de professores tem sido entendida como um processo permanente de aperfeiçoamento dos saberes necessários à atividade profissional, realizado após a formação inicial, com o objetivo de assegurar um ensino de melhor qualidade aos educandos.

Assim, a aprendizagem da docência, além de envolver a aprendizagem dos conteúdos curriculares, envolve ainda a compreensão dos seres humanos, seus conflitos, suas necessidades educativas e suas vivências diferenciadas. Por isso, Libâneo (2011, p.37) entende que a docência é um processo de aprendizagem onde o professor, autor desse processo, aprende a aprender:

É certo assim, que a tarefa de ensinar a pensar requer dos professores o conhecimento de estratégias de ensino e o desenvolvimento de suas próprias competências do pensar. Se o professor não dispõe de habilidades de pensamento, se não sabe ‘aprender a aprender’, se é incapaz de organizar e regular suas próprias atividades de aprendizagem, será impossível ajudar os alunos a potencializarem suas capacidades cognitivas.

Desta feita, o professor deve estar aberto aos novos conhecimentos, repensar e renovar a eficácia dos seus atos nesta importante tarefa – a de ensinar e aprender, pois o ensino, ao longo dos tempos, passa por uma constante evolução e surgem novas metodologias e técnicas que poderão contribuir para a melhoria no desenvolvimento educacional.

Com base nessas afirmações será possível defender a formação continuada como necessária para a aprendizagem da docência, para a (re)significação dos conhecimentos construídos ao longo da vida e complementados nos cursos de licenciatura, como uma possibilidade de melhorar as práticas aplicadas em sala de aula, a fim de garantir melhor desempenho por parte dos docentes e, conseqüentemente, dos estudantes.

No contexto histórico, a formação continuada acabou adquirindo significados diferentes de acordo com as políticas educacionais da época em que tal política é construída. Neste sentido, é comum encontrarmos uma série de termos e expressões relativas à formação continuada tais como reciclagem, treinamento, aperfeiçoamento, capacitação, atualização, educação permanente, educação continuada e, o próprio termo, formação continuada.

Nesta pesquisa, é utilizada a expressão “formação continuada” por se tratar da formação de professores em nível de pós-graduação lato e stricto sensu como um ato contínuo e necessário não apenas para o desenvolvimento pessoal, mas também institucional e social.

1.3 A formação continuada e sua base legal

A aprendizagem e o desenvolvimento profissional de professores encontram-se firmados na legislação brasileira, inclusive, com um amplo arsenal de medidas legais para o aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional do docente.

Existem vários dispositivos legais que versam sobre a formação inicial e continuada. A própria Constituição Federal, em seu artigo 39, parágrafo 2º, diz respeito à formação e ao aperfeiçoamento dos servidores públicos:

A União, os Estados e o Distrito Federal manterão escolas de governo para a formação e o aperfeiçoamento dos servidores públicos, constituindo-se a participação nos cursos um dos requisitos para a promoção na carreira, facultada, para isso, a celebração de convênios ou contratos entre os entes federados (BRASIL, 1988).

Além da Carta Magna outra importante referência é a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN - Lei 9.394/96 - atualizada pela Lei 12.796, de 2013). Com a nova redação, fica garantida a formação continuada dos profissionais da educação no local de trabalho ou em instituições de Educação Básica e também Superior. Senão vejamos o que assegura o parágrafo único do artigo 62A:

Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013) (BRASIL, 2013).

A LDBEN também estabelece em seu Art. 43, II que a formação superior tem por objetivo colaborar para a formação contínua de professores diplomados em diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e participação no desenvolvimento da sociedade brasileira. Essa mesma Lei expressa no Art. 63, III, que é dever das Instituições de Ensino Superior (IES) manter em programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis (BRASIL, 1996).

O Plano Municipal de Educação- PME de Aparecida do Taboado (APARECIDA DO TABOADO, 2015) e Plano Estadual de Educação – PEE de Mato Grosso do Sul (MATO GROSSO DO SUL, 2014) foram elaborados em consonância com o Plano Nacional de

Educação- PNE (Lei Nº 13.005, de 25 de junho de 2014), com vigência por dez anos, de 2014 a 2024, amparado no disposto do art. 214 da Constituição Federal e estabelece:

[...] o plano nacional de educação, de duração decenal, com o objetivo de articular o sistema nacional de educação em regime de colaboração e definir diretrizes, objetivos, metas e estratégias de implementação para assegurar a manutenção e desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades por meio de ações integradas dos poderes públicos das diferentes esferas federativas[...] (BRASIL, 1988).

Nesse sentido, o PNE estabelece metas e estratégias com a finalidade de assegurar a manutenção e o desenvolvimento do ensino em seus diversos níveis, etapas e modalidades e, com isso, dentre as vinte metas estabelecidas no PNE destaca-se a meta 16 que reforça a necessidade de uma formação continuada, em nível de pós-graduação para os professores da Educação Básica:

Formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

Portanto, várias políticas públicas educacionais passaram a se preocupar não somente com a formação inicial para a atuação na docência, mas também com a formação continuada que permite compreender a prática pedagógica e construir a identidade de professor.

A formação continuada é direito do professor e dever do Estado, logo cabe tanto à União quanto aos Estados e Municípios a implementação de políticas públicas de formação continuada dos professores a fim de melhorar as suas ações práticas, pedagógicas e possibilitar melhores ganhos salariais.

Neste sentido, o Município de Aparecida do Taboado corroborou com o Estado e a União ao elaborar o seu Plano Municipal de Educação- PME, anexo à Lei 1.527/15, bem como adotar estratégias necessárias para cumprir as vinte metas a serem alcançadas de 2014 a 2024. Quanto ao Ensino Superior destacam-se as metas 12 a 18, as quais tratam da formação inicial e continuada e da valorização dos profissionais da educação.

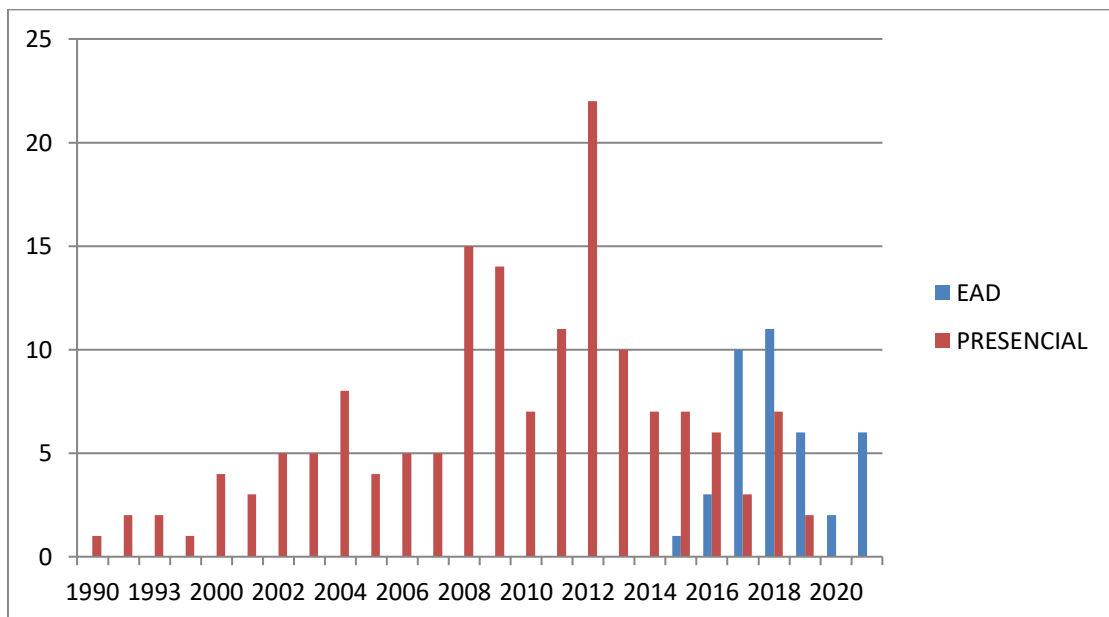
Portanto, a formação inicial e o seu aperfeiçoamento, aqui denominada formação continuada, do servidor público, inclusive do professor que, em se tratando da educação pública também se inclui nesse aspecto, é dever constitucional dos gestores públicos. Eles devem garantir a promoção ações formativas que visem à melhoria dos serviços prestados à sociedade, inclusive a educacional.

1.4 A formação continuada em cursos de pós-graduações: um levantamento junto à rede municipal de Aparecida do Taboado

No levantamento realizado pelos autores dessa pesquisa, junto à Secretaria Municipal de Educação e às escolas municipais de Aparecida do Taboado, com 138 professores pesquisados, é possível observar que foram realizadas 202 pós-graduações *lato sensu* no período de 1990 a 2021, sendo que apenas quatro professores possuíam pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado e nenhum doutorado. Os números também apresentam que dentre elas nesse mesmo período, foram cursadas 163 pós-graduações na modalidade presencial e 39 a distância (EaD). Sendo que, 190 foram feitas em instituições privadas e somente 12 foram realizadas em instituições públicas, inclusive o mestrado.

O gráfico a seguir ilustra esse levantamento, quanto aos números e às modalidades em que foram realizadas estas pós-graduações a cada ano, nesse período.

GRÁFICO 3 – Número de pós-graduações realizadas pelos professores da rede municipal de Aparecida do Taboado, por modalidades, no período de 1990 a 2021



FONTE: Elaborado pelo autor, conforme informações obtidas junto à Secretaria Municipal de Educação (APARECIDA DO TABOADO, 2021).

Os dados obtidos acima evidenciam algumas informações importantes sobre a formação dos docentes em cursos de pós-graduação, tais como o período de maior número na modalidade presencial e EaD, bem como os fatores que, possivelmente, motivaram a realização dessas formações.

Nessa pesquisa, entre os atuais professores efetivos, a única pós-graduação mais antiga foi realizada em 1990, na modalidade presencial. Com o decorrer dos tempos o número de pós-graduações foi crescente a cada ano, sendo a primeira delas na modalidade a distância aconteceu somente no ano de 2015 e, a partir do ano de 2017, a EaD superou com larga vantagem a modalidade presencial.

Em 2012, ano em que foi aprovada a Lei 036/2012 (PCR) (APARECIDA DO TABOADO, 2012) houve 22 novas pós-graduações, todas na modalidade presencial. Este foi o maior número apresentado, anualmente, desde 1990 a 2021. Esse crescente número, muito provavelmente, se deve à valorização na carreira profissional prevista no PCR.

O artigo 101 da Lei 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012), assegura a evolução funcional pela via acadêmica, por enquadramento no nível de formação, em níveis retributórios superiores do respectivo cargo. Neste caso, a pós-graduação é um dos requisitos necessários para essa progressão na carreira dos professores:

III - mediante apresentação do curso de pós-graduação (especialização) na área da educação, será enquadrado automaticamente no nível III; IV - mediante apresentação do título de mestrado na área da educação será enquadrado, automaticamente no nível IV; V - mediante a apresentação do título de doutorado na área da educação será enquadrado, automaticamente no nível V (APARECIDA DO TABOADO, 2012, s.p).

Com a ascensão da oferta de cursos na modalidade a distância os anos de 2017 e 2018 somaram 21 novas pós-graduações *lato sensu* concluídas em EaD, enquanto nesse mesmo período a presencial obteve menos da metade desse número, apenas 10 pós-graduações *lato sensu*.

Se considerarmos o período de 2017 a 2021, essa diferença entre as duas modalidades é ainda maior, foram 35 pós-graduações em EaD e somente 12 no formato presencial. Enquanto nos anos de 2020 e 2021 foram todas as 8 pós-graduações realizadas em EaD e nenhuma presencial nesses últimos dois anos. Isso mostra que a facilidade de acesso para a formação nessa modalidade de ensino a distância está cada vez maior.

Sem sombra de dúvidas, os dados apresentados pela pesquisa mostram que os professores do município de Aparecida do Taboado têm buscado, cada vez mais, o aprimoramento dos seus conhecimentos por meio da formação continuada em cursos de pós-graduações, nas diversas áreas e modalidade de ensino.

O quadro a seguir traz o número de pós-graduações realizadas por 138 professores efetivos da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado, nas instituições de ensino superior: públicas e privadas, nas modalidades presencial e a distância, no período de 1990 a 2021 (APARECIDA DO TABOADO, 2021).

QUADRO 1 – Número de pós-graduações realizadas a cada ano, por modalidade de ensino e tipo de Instituição, no período de 1990 até 2021

ANO DE REALIZAÇÃO	MODADLIDADE EAD	MODALIDADE PRESENCIAL	REDE PÚBLICA	REDE PRIVADA
1990	0	1	0	1
1991	0	2	0	2
1993	0	2	0	2
1994	0	1	0	1
2000	0	5	0	5
2001	0	3	1	2
2002	0	7	0	7
2003	0	5	0	5
2004	0	9	0	9
2005	0	4	1	3
2006	0	5	1	4
2007	0	6	1	5
2008	0	15	0	15
2009	0	14	2	12
2010	0	7	0	7
2011	0	11	0	11
2012	0	22	0	22
2013	0	10	1	9
2014	0	8	1	7
2015	1	7	0	8
2016	3	6	3	6
2017	10	3	0	13
2018	11	8	1	18
2019	6	2	0	8
2020	2	0	0	2
2021	6	0	0	6
Total	39	163	12	190

FONTE: Elaborado pelos autores, conforme informações obtidas junto à Secretaria Municipal de Educação (APARECIDA DO TABOADO, 2021).

Os números mostram que existe maior acesso dos professores nos cursos de pós-graduações *lato sensu* em instituições privadas, muito provavelmente pela alta disponibilidade de vagas nesse nível de ensino nessas instituições, inclusive na modalidade a distância. Por outro lado, quando se refere à pós-graduação *stricto sensu*, esse papel se inverte, com o protagonismo das ofertas em instituições públicas. Todos os quatro professores do município que possuem mestrado, e um mestrando, cursaram em instituições públicas. Nestes casos, todos foram ofertados pela Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, na Unidade Universitária de Paranaíba, cidade vizinha, situada a cerca de 50 km do município de Aparecida do Taboado,

local onde o autor dessa pesquisa também pretende concluir seus estudos no mestrado em educação.

Diante dessas situações apresentadas, faz-se necessário que as Instituições Públicas de Ensino Superior tenham um “olhar” especial para atender as altas demandas que ainda existem para as ofertas de formações continuadas em cursos de pós-graduações, inclusive na modalidade EaD. Caso contrário, as instituições privadas atenderão essas procuras, com a qualidade, muitas vezes, aquém daquelas ofertas pelas instituições públicas.

Esses números mostram que o PCR do município de Aparecida do Taboado promove a valorização dos docentes em cursos de formação continuada, em nível de pós-graduação *lato e stricto sensu*, tanto para especialização quanto para o mestrado e doutorado; algo que não acontece em muitos municípios e Estados brasileiros como, por exemplo, em Mato Grosso do Sul, onde o autor dessa pesquisa atua como professor efetivo na rede estadual de educação.

Apesar do Estado de Mato Grosso do Sul estar entre os Estados brasileiros que melhor pagam o piso salarial aos professores, os índices de reajustes na carreira dos professores que possuem pós-graduação ainda são bastante baixos, se comparados aos do município de Aparecida do Taboado, por exemplo.

Os professores da Educação Básica da rede estadual de Mato Grosso do Sul que possuem graduação em licenciatura recebem aproximadamente 6,6% de reajuste ao concluírem a pós-graduação *lato sensu* e, apenas mais 3,11% para o mestrado, e não possui nenhum um ganho salarial ao concluir o doutorado. Isso, certamente desmotiva os docentes do Estado a buscarem tais formações, principalmente as de *stricto sensu*. (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

Já no município de Aparecida do Taboado, por exemplo, o reajuste salarial é de 15% para especialização, 15% para o mestrado e mais 15% para o doutorado. Esse valor acumulado é aproximadamente 52%, podendo ser acrescentado mais 25%, de acordo com as chamadas faixas salariais (APARECIDA DO TABOADO, 2022).

Portanto, sem dúvida, é possível afirmar que o PCR de Aparecida do Taboado valoriza os professores que realizam a formação continuada em cursos de pós-graduações *lato e stricto sensu*.

2 A PROFISSÃO DOCENTE E OS DESDOBRAMENTOS DAS POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E SALARIAL

Atualmente, existem leis vigentes nas três esferas federativas: União, Estados e Municípios que contribuem para a proposição de políticas públicas de valorização profissional e salarial dos docentes. Dentre elas, é possível destacar a Lei Federal nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), Lei do Piso Salarial Profissional Nacional- PSPN do magistério público da educação Básica, em se tratando da esfera municipal, sendo de suma importância haver em todos os municípios uma lei que garanta aos professores um Plano de Carreira e Remuneração-PCR, com direitos e vantagens de ascensão na carreira e no salário desses profissionais, como é o caso da Lei Municipal 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012).

2.1 O piso salarial profissional nacional e a valorização docente: uma conquista histórica ameaçada

Dentre as inúmeras políticas públicas educacionais que contribuem para a valorização profissional docente destaca-se a Lei nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que institui o Piso Salarial Profissional Nacional- PSPN. Esta lei foi aprovada no governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT), cuja gestão do Ministério da Educação e Cultura – MEC era conduzida pelo então Ministro Professor Fernando Haddad.

O PSPN é uma conquista histórica, resultado da luta e da conjugação de esforços dos profissionais da educação, dos sindicatos, dos gestores e dos diversos segmentos da sociedade comprometidos com a garantia constitucional da manutenção do ensino público de qualidade, democrático e para todos. Também valoriza os professores e, com isso, há maior visibilidade da profissão, visto que se encontra em baixa procura, conforme apresentado ao longo dessa pesquisa.

A educação é um dos principais objetivos defendidos pela Constituição Federal, com destaque no artigo 205, ao estabelecer:

Art. 205. A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988, s.p.).

Por sua vez, ainda soma-se a Emenda Constitucional Nº 53/2006 que alterou o artigo 206, incisos V e VIII da Constituição Federal (BRASIL, 1988) estabelecendo, dentre os

princípios da educação nacional, o da valorização dos profissionais da educação e o piso salarial profissional para os professores da educação escolar pública. Assim disciplina:

Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:
 [...] V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006);
 [...] VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006). (BRASIL, 2006, s.p).

A LDBEN (Lei 9.394/1996) também garante o direito ao piso salarial e a progressão funcional como uma das formas de valorização dos profissionais do magistério ao afirmar:

Art. 67 Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
 [...] III - piso salarial profissional;
 IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho (BRASIL, 1996, s.p).

A Lei municipal 036/2012, corrobora com a Lei do Piso, com o PME, o PEE, o PNE e com a LDBEN, ao determinar:

Art. 119. Aos profissionais do magistério público municipal, é garantido, como retribuição pecuniária aos serviços prestados ao município de Aparecida do Taboado-MS, piso salarial profissional, com garantia de vencimento inicial nunca inferior ao mínimo estabelecido em lei para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais de acordo com a lei nº. 11.738 de 16 de julho de 2008.
 Art. 120. Para as jornadas de trabalho inferiores ao máximo de 40 (quarenta) horas semanais, especificados no artigo 119, os vencimentos iniciais serão proporcionais ao valor estabelecido como piso nacional, observando o valor a título de salário-base do respectivo cargo (APARECIDA DO TABOADO, 2012, s.p).

A meta 18 do Plano Municipal de Educação- PME, anexo à Lei municipal Nº 1.527/15, em consonância com o PEE e PNE, assegura: “ [...] no prazo de 2 (dois) anos, a existência de plano de Carreira para os profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII, do art. 206 da Constituição Federal (APARECIDA DO TABOADO, 2015, s.p).”

Portanto, não há como negar a constitucionalidade para o cumprimento da Lei do Piso, a qual possui amplo amparo legal nos diversos dispositivos já apresentados. Ela determina que

nenhum profissional do magistério público da Educação Básica (professor) pode receber salário menor que o determinado por ela, em todo o território nacional, conforme previsto no seu § 1º do art. 2º:

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da Educação Básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (Brasil, 2008, s.p).

Na conquista garantida nesta mesma lei, talvez pouco mencionada, é a limitação em 2/3 para a jornada de trabalho do professor em sala de aula e 1/3 da sua carga horária destinado para o planejamento de suas aulas, conforme especificado no § 4º do art. 2º: “[...] na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008, s.p)

Na grande maioria dos estados e municípios, assim como aconteceu no estado de Mato Grosso do Sul e no município de Aparecida do Taboado- MS, essa limitação ocasionou a redução da jornada do professor em sala de aula e, conseqüentemente, proporcionou maior tempo para o desempenho de suas atividades extraclases. Isso, sem dúvida é benéfico para o professor e para o aluno, pois contribui para melhoria da qualidade do processo de ensino, vez que, há mais tempo para preparação das atividades; também promove a valorização do trabalho docente, além de garantir a ampliação de vagas de trabalho para que outros professores atuem em sua área de formação.

Durante esse período e vigência, a Lei do Piso corrigiu inúmeras distorções e defasagens salariais e promoveu maior valorização na remuneração dos docentes.

O quadro 2, a seguir, faz um comparativo de reajustes do valor do piso em relação ao reajuste salarial dos professores de Aparecida do Taboado-MS, do salário mínimo brasileiro e da Inflação pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), desde a criação da Lei do Piso, em 2009, até 2022.

Neste mesmo direcionamento do MEC, o município de Aparecida do Taboado – MS vinha repassando, até mesmo além, os índices aprovados pelo governo federal. Por isso, o salário dos professores, ainda que não fosse considerado por nós como o merecido, também não vinha se perdendo com os ajustes inflacionários.

No entanto, além das políticas de retrocessos do governo federal de Michel Temer-MDB (BRASIL, 2016-2018) e de Jair Messias Bolsonaro- PL (BRASIL, 2019-2022), que recaíram sobre o Plano de Carreira dos docentes do município de Aparecida do Taboado, os

professores também passaram a perceber índices de reajustes inferiores ao estabelecido em nível nacional, conforme dispõe o quadro 2:

QUADRO 2 – Comparativo entre os índices de reajustes do PSPN, do salário mínimo e o IPCA - 2009 a 2022

ANO	PSPN (40h)	% de reajuste do PSPN	Salário Base Nível I (40h) Ap. Taboado	% de reajuste Sal. Ap. Taboado	Salário Mínimo	% de reajuste Sal. Mín.	Inflação oficial IPCA
2009	950,00	-	1.040,00	-	465,00	-	4,31%
2010	1.024,67	7,86%	1.133,60	9,00%	510,00	9,68%	5,91%
2011	1.187,14	15,94%	1.211,36	6,85%	545,00	6,86%	6,50%
2012	1.451,00	22,10%	1.308,26	8,00%	622,00	14,13%	5,84%
2013	1.567,00	8,03%	1.707,82	30,54%	678,00	9,00%	5,91%
2014	1.697,39	8,32%	1.835,90	7,50%	724,00	6,78%	6,41%
2015	1.917,78	12,98%	1.998,18	8,84%	788,00	8,84%	10,67%
2016	2.135,64	11,36%	2.211,38	10,67%	880,00	11,68%	6,29%
2017	2.298,83	7,64%	2.350,48	6,29%	937,00	6,48%	2,95%
2018	2.455,61	6,81%	2.451,78	4,31%	954,00	1,81%	3,75%
2019	2.557,74	4,17%	2.564,82	4,61%	998,00	4,61%	4,31%
2020	2.886,15	12,84%	2.886,24	12,53%	1.045,00	4,69%	4,52%
2021	2.886,15	zero	2.886,24	zero	1.100,00	5,26%	10,06%
2022	3.845,63	33,23%	3.313,40	14,80%	1.212,00	10,20%	-
Reajuste Acumulado	-	304,79%	-	218,59%	-	160,65%	111,58%

FONTE: Elaborado pelo autor a partir de levantamentos de dados junto à Secretaria Municipal de Educação e o Departamento de Recursos Humanos do município de Aparecida do Taboado (APARECIDA DO TABOADO, 2022), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022) e da Nota técnica da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME, 2020).

O quadro 2 mostra que o município de Aparecida do Taboado saía à frente dos valores estabelecidos pela Lei do Piso, e teve o seu maior índice de reajuste de 30,54%, no ano de 2013, devido à vigência do novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério (Lei Municipal 036/2012). No entanto, com o passar dos anos, os reajustes sofreram defasagens significativas, ficando a tabela salarial inicial do magistério abaixo do valor determinado pelo Piso com a justificativa de que o município não possui professores nesse nível de ensino, no entanto, todos possuem nível superior e a maioria com pós-graduação.

Observa-se (quadro 2) que supracitado, o PSPN teve reajustes consideráveis, se comparados aos índices de reajuste do salário mínimo e do IPCA. O piso é reajustado anualmente com base no valor “custo-aluno” determinado pelo FUNDEB, conforme está previsto no art. 5º e no parágrafo único da Lei do Piso:

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007 (BRASIL, 2008, s.p Grifos nossos).

Desde que a Lei nº 11.738 foi sancionada, em 16 de julho de 2008, tem sofrido várias ameaças de não cumprimento por parte dos gestores públicos em todo o país. E isso resultou em vários embates jurídicos, inclusive no Supremo Tribunal Federal (STF). Essas ações demonstram que, muitas vezes, a educação e os seus profissionais não são respeitados e valorizados.

Em outubro de 2008, cinco estados da federação — Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará — questionaram na Suprema Corte a implementação de alguns dispositivos da Lei, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4167). Nesse mesmo ano, ocorreu o julgamento cautelar e o Tribunal determinou que até o julgamento final da ADI 4167 a referência do piso salarial nacional para os profissionais da educação pública deveria ser a remuneração total, e não o vencimento inicial como determinado na Lei. Mas foi somente em abril de 2011 que essas decisões foram modificadas no julgamento concluído, e a Lei foi considerada constitucional na sua integralidade (BRASIL, 2011).

Novamente, em setembro de 2012, um pedido de liminar feito ao STF pelos governadores dos Estados do Rio Grande do Sul, Piauí, Roraima, Santa Catarina, Goiás e Mato Grosso do Sul, por meio de mais uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4848), pretendiam colocar o IPCA como único fator para o reajuste do piso. O pedido de liminar foi indeferido e, somente nove anos depois, em fevereiro de 2021, o colegiado da Suprema Corte julgou improcedente a ADI 4848, movida pelos seis governadores (BRASIL, 2021).

Em maio de 2020, o então Presidente da República Jair Messias Bolsonaro (PL) executou mais um golpe contra os trabalhadores, inclusive os da educação, ao sancionar a Lei Complementar nº 173/2020, a qual que estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (COVID-19) e concede alguns benefícios fiscais aos entes federados por conta da queda da arrecadação em virtude da drástica redução das atividades econômicas provocadas pela pandemia e mais uma vez, foi desvalorizado o trabalhador em virtude da retirada de benefícios e direitos constitucionais, conforme previsto em seu art. 8º (BRASIL, 2020).

Art. 8º Na hipótese de que trata o art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios afetados pela calamidade pública decorrente da pandemia da Covid-19 ficam proibidos, até 31 de dezembro de 2021, de:

- I - conceder, a qualquer título, vantagem, aumento, reajuste ou adequação de remuneração a membros de Poder ou de órgão, servidores e empregados públicos e militares, exceto quando derivado de sentença judicial transitada em julgado ou de determinação legal anterior à calamidade pública;
- II - criar cargo, emprego ou função que implique aumento de despesa;
- III - alterar estrutura de carreira que implique aumento de despesa.

Por essa razão, como apresentado no quadro 2, os professores de Aparecida do Taboado tiveram reajuste zero no piso para o ano de 2021, mas não houve sequer a reposição da inflação referente ao período aquisitivo de 2020, evidenciando, novamente, a desvalorização dos professores pelo governo federal.

Esta Lei 173/2020 (BRASIL, 2020, n.p.) provocou um novo embate jurídico por parte das entidades das classes trabalhadoras. A decisão jurídica ainda não foi transitada julgada e possui opiniões divergentes entre os magistrados quanto a sua constitucionalidade.

O ataque à educação e aos seus profissionais não parou por aí. Além do congelamento do salário até o final do ano de 2021, em novembro de 2020 o piso sofreu um novo ataque por parte do governo federal. O Estado brasileiro alterou os parâmetros do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação—FUNDEB², ao instituir a Portaria Interministerial nº 03/2020 (BRASIL, 2020).

Esse novo cálculo, contestado pelas entidades de classe dos profissionais da educação, reduziu cerca de 8% do valor anual de investimento por aluno, que passou de R\$ 3.643,16 para R\$ 3.349,56. Essa medida, vinculada ao reajuste do piso, afetou ainda mais o salário dos professores, já precário.

Finalmente, em janeiro de 2022, ano eleitoral, o Presidente da República Jair Messias Bolsonaro (PL), visando à reeleição, cumpriu o que determina a Lei do Piso e autorizou o índice máximo de 33,23% de reajuste aos docentes da Educação Básica pública. Tal medida causou preocupação aos entes federados quanto aos proventos a fim de cumprirem a Lei. Com isso, muitos municípios, assim como Aparecida do Taboado, não concederam esse mesmo índice de reajuste aos seus professores, o que ocasionou mais uma defasagem salarial.

² Fundo especial, de natureza contábil, composto por recursos provenientes de impostos e das transferências dos Estados, Distrito Federal e Municípios vinculados à educação, conforme disposto nos arts. 212 e 212-A da Constituição Federal. O Fundeb foi instituído como instrumento permanente de financiamento da educação pública por meio da Emenda Constitucional nº 108, de 27 de agosto de 2020, e encontra-se regulamentado pela Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.

A Confederação Nacional de Municípios (CNM), manifestou-se por meio de uma Nota Técnica, contrária ao reajuste anunciado, afirmando que o governo:

[...] Ao colocar em primeiro lugar uma disputa eleitoral, o Brasil caminha para jogar a educação pelo ralo. A CNM lamenta que recorrentemente ambições políticas se sobressaiam aos interesses e ao desenvolvimento do país.

[...] Um novo critério de reajuste tem sido uma bandeira defendida pela CNM há mais de 13 anos, que luta pela aprovação do texto original do Projeto de Lei (PL) 3.776/2008, com a adoção do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) nos doze meses anteriores para reajuste do piso (BRASIL, 2022).

Como é possível observar, muitas conquistas alcançadas após décadas ou até séculos de lutas promovidas pela classe trabalhadora, por meio de suas organizações sindicais, com o apoio da sociedade organizada, estão sob graves ameaças e podem retroagir e ter inúmeras perdas num curto espaço de tempo. Isto é o que tem acontecido nesses últimos anos, após as mudanças de governos defensores de políticas mais socialistas para aqueles capitalistas e neoliberais.

Em janeiro de 2023, o Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva (PT), anunciou o novo reajuste do Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN) para os professores, conforme a Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2023, assinada pelo ministro da educação, Camilo Santana, a qual homologa o Parecer nº 01/2023, da Secretaria de Educação Básica – SEB/MEC e dispõe sobre a definição do Piso Salarial Nacional dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, para o exercício de 2023 (BRASIL, 2023).

Com o novo índice de reajuste de 14,95%, o valor do piso, antes de R\$ 3.845,63, passou a valer R\$ 4.420,55 (quatro mil, quatrocentos e vinte reais e cinquenta e cinco centavos) para uma jornada de 40 horas semanais, considerando que a lei também prevê que 1/3 (um terço) dessa jornada seja destinado para o planejamento de aulas do docente (BRASIL, 2023).

Ao considerar que, segundo o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), a inflação acumulada entre janeiro de 2022 e janeiro de 2023 foi de 5,63% (IBGE, 2023), é preciso reconhecer que se trata de um notório avanço para a profissão docente, assim como uma política de valorização que reconhece a complexidade da educação e a dedicação dos profissionais docentes.

2.2 O papel do sindicato na defesa dos interesses dos profissionais docentes

Com a finalidade de fortalecer a luta de classe, na defesa dos seus direitos e garantir novas conquistas, por meio de políticas públicas que visam melhorias significativas na educação e na valorização profissional, os professores e demais profissionais da educação,

principalmente das redes públicas de ensino, organizam-se por meio de associações e sindicatos, principalmente, a fim de maior representação da categoria. Destarte, será apresentado o papel dos sindicatos, visto que no *locus* da nossa pesquisa, foi a intuição que contribuiu para discussões, negociações e acompanhamento do plano de carreira da categoria “professores municipais”.

“Proletários de todos os países, uni-vos!”. Foi com essa última frase que Karl Marx e Friedrich Engels (1999, p. 65) concluíram a célebre obra - Manifesto Comunista, publicado pela primeira vez em Londres, em 21 de fevereiro de 1848 (ENGELS; MARX, 1999, p.65).

Nessa perspectiva marxista, os sindicatos são organizações de classe que favorecem a “união” dos trabalhadores para que se fortaleça e concretize a luta por seus interesses, pois o trabalhador, agindo individualmente, não consegue reagir contra todas as usurpações da classe dominante.

Neste papel político, contra-hegemônico, o educador entende que a escola não é uma ilha, desconectada da sociedade, por isso vale-se dos espaços disponíveis para lutar em defesa da escola pública. Além das escolas, outro espaço privilegiado e “próximo” do educador são os sindicatos. É preciso aproveitar essas armas. Na luta por uma sociedade de iguais, uma sociedade socialista, o educador crítico utiliza-se das armas de que dispõe: a formação da consciência e a organização de sua categoria, associando as lutas políticas do oprimido às lutas pedagógicas (GADOTTI, 2003).

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) afirmou, por meio da Nota Técnica nº 177/2017, que os sindicatos são organizações de representação dos interesses dos trabalhadores, criadas para compensar o poder dos empregadores na relação contratual sempre desigual e reconhecidamente conflituosa entre capital e trabalho (DIEESE, 2017).

Ao longo da sua história, por meio das lutas da classe trabalhadora e das políticas públicas, o sindicato tornou-se cada vez mais organizado, pois contou com o amparo legal, como o previsto em leis e decretos que estabeleceram normas para a sua efetivação na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Dentre as Leis e Decretos, é possível citar que a organização sindical no Brasil foi garantida pelo Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939, o qual em seu Art. 1º afirma:

Art. 1º É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1939, s.p).

Dado o teor do texto citado e a criação de amparo legal para a abertura de instituições sindicais no Brasil, vale notar que o Decreto-Lei nº 8.740, de 19 de janeiro de 1946, revogou e alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, concernentes à organização sindical. Neste intento preceituou o seu Art. 511 quando assegurou: “É livre a organização sindical, em todo o território nacional, para fins de estudo, defesa e coordenação de interesses econômicos ou profissionais” (BRASIL, 1946, s.p).

Ambos os Decretos-Leis, permitiram a organização da classe trabalhadora, por meio de associações ou sindicatos, na defesa de seus interesses, sejam eles profissionais ou econômicos. Historicamente, tais instituições vêm demarcando papéis, driblando interesses políticos e resistindo aos ataques que tentam desconstruir seus interesses representativos.

A Carta Magna, a Constituição Federal de 1988, corrobora com os Decretos-Leis supracitados, ao garantir aos trabalhadores, em seu Art. 8º, nos incisos I e III:

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
[...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (BRASIL, 1988, s.p).

Portanto, os trabalhadores, ao longo dos tempos, conquistaram seu espaço e o amparo legal para garantia dos seus direitos de se organizarem por meio dos sindicatos da sua categoria profissional, o que para os profissionais da educação configura-se como necessidade para manter a identidade e a valorização profissional, tendo em vista os interesses coletivos.

De acordo com o DIEESE, a instituição que melhor atua para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar os abusos do empregador, seja qual for o setor, é o sindicato. No contato cotidiano com os trabalhadores toma conhecimento das circunstâncias e das ocorrências que ferem a lei e os acordos de Convenções Coletivas que aviltam direitos garantidos. Desde situações como a do trabalho escravo e os acidentes de trabalho, passando pelos constrangimentos morais e psicológicos, até o excesso de jornada e o descumprimento das obrigações trabalhistas mais básicas, o sindicato atua como um fiscal atento (DIEESE, 2017).

Segundo a nota técnica do DIEESE, muitas das denúncias que chegam às autoridades fiscalizadoras e ao Ministério Público partem dos sindicatos, os quais operam para que as leis saiam do papel e, efetivamente, cumpram as funções para as quais foram aprovadas. As negociações coletivas e a atuação fiscalizadora em que se envolvem os sindicatos de

trabalhadores contribuem não só para a melhoria da vida de seus representados, mas também para evitar a morosidade das demandas judiciais na resolução dos conflitos.

Os sindicatos no Brasil, além da organização e defesa dos direitos da classe trabalhadora, têm exercido relevante papel na vida política nacional (DIEESE, 2017) cita como exemplo a atuação no combate à ditadura e na luta pela redemocratização do país, nas campanhas pela anistia, pelas eleições diretas para presidente da República e pela convocação de uma Assembleia Nacional Constituinte.

Em suma, é por meio das organizações da classe trabalhadora que se torna possível a aprovação de políticas públicas de valorização profissional, conforme será discutido nas linhas futuras.

2.2.1 O fim do imposto sindical e suas consequências na organização de classe

O imposto sindical foi criado em 1943, durante o governo do então Presidente da República Getúlio Vargas. O tributo é descontado anualmente em folha de pagamento, cujo valor corresponde a um dia de trabalho por ano de cada trabalhador, sindicalizado ou não.

Com essa medida, o governo de Vargas pretendeu estimular a criação de entidades representativas de trabalhadores e patrões, sem a necessidade de campanhas para conquista de novos associados, uma vez que o imposto seria compulsório. No entanto, ele passou a ser um dos fatores fundamentais para a manutenção de muitos sindicatos com baixo número de filiados que, por sua vez, influenciou a criação de um grupo de sindicalistas mais interessados em conquistar benefícios próprios e manter boas relações com o governo, do que lutar pelos trabalhadores, fato que ocasionou o enfraquecimento da categoria.

A redação inicial da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, presumia em seu artigo 579:

O imposto sindical é devido, por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou inexistindo este na conformidade do disposto no art. 581 (BRASIL, 1943, s.p).

O valor arrecadado com esse tributo é rateado na seguinte proporção: 60% para os sindicatos e associações profissionais; 15% para as federações e 5% para as confederações. O restante, de 20%, para Fundo Social Sindical, administrado pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Em 2017, logo após a cassação do mandato da presidente Dilma Rousseff (PT), o governo de Michel Temer (MDB), por meio da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, fez diversas modificações na CLT, inclusive no artigo 579, e assim passou a versar o seguinte texto:

O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação (BRASIL, 2017, s.p.).

Com a nova redação, o imposto sindical foi extinto, o tributo deixou de ser uma cobrança compulsória e passou a ser voluntária para quem pretende continuar com tal desconto anual em seu salário.

Tais alterações na CLT, adotadas pelo governo de Temer, enfraqueceu muitos sindicatos que possuíam poucos associados e dependiam, quase exclusivamente, do imposto sindical para manter suas despesas. Consequentemente, muitos sindicatos tiveram que se reorganizar e buscar novos filiados para continuarem atuando como legítimos representantes da sua categoria profissional. Essa atitude é positiva e, de certa forma, fortalece a luta dos trabalhadores representados como os professores da rede municipal de educação de Aparecida do Taboado – MS.

Após a reeleição do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT), para o seu terceiro mandato, os sindicatos voltaram a reivindicar o retorno do imposto sindical. Em outubro de 2023, o Projeto de Lei, PL 2.099/2023, do senador Styvenson Valentim (Podemos-RN), foi aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e agora em análise na Comissão de Assuntos Sociais (CAS), após o Supremo Tribunal Federal (STF) decidir pela legalidade da cobrança da contribuição de empregados não filiados a sindicatos em caso de acordo, convenção coletiva ou sentença judicial. O STF também garantiu ao trabalhador o direito de se opor à cobrança, desde que o faça expressamente. O texto que tramita no Senado determina que, mesmo que seja filiado a sindicato, o empregado precisa autorizar a cobrança para que ela ocorra (BRASIL, 2023).

O presidente da CDH, Paulo Paim (PT-RS) afirma que trabalhará para que a CAS construa um texto de consenso, ouvindo empregados e empregadores, pois entende que sindicatos fortes favorecem a economia nacional. De acordo com o senador, a base governista não quer a volta da contribuição compulsória como o antigo imposto sindical, mas entende que o Senado precisa levar em conta a relevância dos sindicatos visando a um maior equilíbrio nas relações trabalhistas. “Podemos chamar de contribuição negocial ou assistencial, mas

definitivamente não somos a favor do imposto sindical. Mas ao mesmo tempo não dá para as entidades não terem nenhuma forma de manter suas estruturas, para que possam ser boas negociadoras. E o diálogo que defendemos não é só com os empregados, é com empregados e empregadores”, pontuou Paim (BRASIL, 2023, s.p).

2.2.2 O Sindicato e a Ação Civil Pública por Violação dos Princípios Administrativos

Durante o período de 2004 a 2014, atuei como dirigente do Sindicato Municipal do Trabalhadores em Educação de Aparecida do Taboado (SIMTED) e da Federação dos Trabalhadores em educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), tive a oportunidade de participar ativamente de diversas ações em defesa dos interesses da educação pública e da valorização dos profissionais da educação.

Dentre as conquistas obtidas nesse período vale ressaltar a Lei do Piso Salarial Profissional Nacional nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008) que trata do Piso Nacional do Magistério e a Lei complementar nº 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012) referente ao do Plano de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério de Aparecida do Taboado.

Porém, nem todas as conquistas alcançadas são permanentes, vez que as leis poderão sofrer mudanças ao longo dos tempos e, até mesmo, deixarem de ser cumpridas pelos gestores públicos, assim causando prejuízos aos trabalhadores.

Por isso, é necessário um olhar atento por parte dos trabalhadores e das organizações sindicais representantes, para os direitos já conquistados não esvaiem e novos pleitos na defesa da educação poderão ter os êxitos almejados.

No dia 04/02/2022, foi publicada no Diário Oficial da União a Portaria nº 67 do Ministério da Educação (MEC), prevendo o reajuste de **33,23%** para Piso Salarial Profissional Nacional para os profissionais do magistério da Educação Básica para o ano de 2022, passou a valer a partir de 01/01/2022, cujo valor saltou de 2.886,15 para o patamar de R\$ 3.845,63, para uma jornada semanal de 40 horas (BRASIL, 2022).

Nessa ocasião, o Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de Aparecida do Taboado, por entender que o município não havia cumprido com a Lei do Piso Salarial Nacional, realizou assembleia, no dia 24 de março de 2022, com os profissionais da educação da rede municipal, a fim de deliberar sobre as medidas a serem adotadas para que o município atendesse as reivindicações no cumprimento da lei.

Em seguida, no dia 25 de março de 2022, o sindicato protocolou ofício ao prefeito, com cópia ao secretário municipal de administração, processos nº 72/2022 e 73/2022, com a pauta de reivindicações deliberadas em assembleia com os professores (SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAL, 2022).

Em pauta, o sindicato requereu o pagamento retroativo a janeiro de 2022, referente ao percentual que está abaixo do piso nacional, obedecendo assim ao determinado pela Portaria supracitada. Naquele momento, fora cobrado o reajuste de 33,24%, mas não foi cumprido pelo executivo, elevando as perdas salariais dos docentes, hoje somando 16,05%, para se chegar ao teto que estabelece a Lei 11.738/2008 (BRASIL, 2008).

O sindicato informou, ainda, que caso não seja atendido e/ou não havendo uma proposta, poderá haver a possibilidade de paralização e, até mesmo greve da categoria, obedecendo a todos os preceitos e formalidades legais.

O entrave pelo cumprimento do piso do magistério se estende a outros municípios do Mato Grosso do Sul, como no caso de Paranaíba, cidade onde esse programa de pós-graduação está implantado. Além de desvalorizar a carreira docente também causa frustrações, desânimo, além de poder de compra, pois os ganhos muitas vezes não acompanham a inflação e o custo dos insumos que os professores utilizam diariamente, como luz, água, aluguel, dentre outros.

Ao fim, requereu que as reivindicações fossem apreciadas e respondidas dentro do prazo legal de 15 (quinze) dias, de acordo com o artigo 122 da Lei Orgânica do Município, em que se lê:

Todos têm direito a receber dos órgãos públicos municipais, informações de seu interesse particular ou de interesse coletivo em geral, que serão prestadas no prazo de quinze dias úteis, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade ou das instituições públicas (SINDICATO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAL, 2022, s.p).

Em resposta ao requerimento protocolado pelo sindicato, o município manifestou-se por meio do ofício GAB nº 165/2022, de 09 de maio de 2022 e anunciou:

[...] Cumpre informar que o Município não está descumprindo o PSPN, na medida em que, no Nível I – Magistério - Professor de Educação Básica I - PEB I (20 horas), constante no Anexo V - Evolução Funcional dos Profissionais do Magistério - Cargo de Carreira, da Lei Complementar nº 105/2021, não possui qualquer servidor integrante do quadro efetivo, portanto, não há qualquer prejuízo. Preliminarmente, cumpre esclarecer que a carreira dos Profissionais do Magistério Municipal é dividida, pelo Estatuto da categoria, por níveis de formação, a qual leva em consideração, para fins de vencimentos, o tempo de serviço e a qualificação profissional (magistério, graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado), conforme Anexo VII, da Lei Complementar Municipal nº 105, de 22 de dezembro de 2021, a qual majorou os vencimentos constantes nas tabelas V e VI da Lei Complementar nº 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2022, s.p).

O município um argumento estratégico usou muito comum entre os gestores públicos ao afirmar que não possui nenhum profissional no Nível I – Magistério - Professor de Educação Básica I - PEB I, e todos os demais profissionais possuem Ensino Superior, a maioria com pós-graduação *lato e/ou stricto sensu*, por isso nenhum deles estaria recebendo abaixo do valor determinado pela Lei do Piso.

Apesar de não haver nenhum profissional no Nível I – Magistério - Professor de Educação Básica I - PEB I, o município deveria sim ter adotado o valor do piso como referência no salário base da carreira inicial dos profissionais do magistério, a fim de garantir a promoção e valorização profissional nos demais níveis, conforme pretende a Lei.

Diante de todas as considerações, o sindicato concluiu que, para fins de cumprimento do Piso Salarial Nacional, não pode ser concedido abono complementar, pois nos termos da Lei 11.738/2008 (BRASIL, 2008) e da decisão do STF, o piso salarial nacional profissional deve corresponder ao vencimento inicial e não este somado a qualquer outra verba. Assim, a adoção do referido piso deve ser feito por meio de alteração no valor do vencimento inicial (salário base) da carreira.

O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI 4.167/DF), em 27 de abril de 2011 (BRASIL, 2011), declarou que os dispositivos da Lei n. 11.738/2008 (BRASIL, 2008) ora questionados estavam em conformidade com a Constituição Federal, registrando que a expressão "piso" não poderia ser interpretada como "remuneração global", mas como "vencimento básico inicial", não compreendendo vantagens pecuniárias pagas a qualquer outro título.

A Lei n. 11.738/2008, em seu art. 2º, § 1º, assim ordena:

§ 1º O Piso Salarial Profissional Nacional É O Valor Abaixo Do Qual A União, Os Estados, O Distrito Federal E Os Municípios Não Poderão Fixar O Vencimento Inicial Das Carreiras Do Magistério Público Da Educação Básica, Para A Jornada De, No Máximo, 40 (Quarenta) Horas Semanais (BRASIL, 2008, s.p).

Conforme exposto, o vencimento inicial das carreiras do magistério público da educação Básica deve corresponder ao Piso Salarial Profissional Nacional (PSPN), sendo vedada a fixação do vencimento básico em valor inferior, não havendo determinação de incidência automática em toda a carreira e reflexo imediato sobre as demais vantagens e gratificações, o que somente ocorrerá se estas determinações estiverem previstas nas legislações locais.

A adoção do valor do Piso Salarial Nacional deve repercutir em toda a carreira, tendo em vista que, de acordo com a Lei Complementar Municipal 036/2012, o primeiro nível da carreira corresponde ao vencimento inicial da classe de professor da Educação Básica I e os

demais níveis e faixas são decorrentes da evolução funcional e promoção, assim como os vencimentos iniciais das demais classes têm por base o vencimento básico da classe de professor da educação básica I (APARECIDA DO TABOADO, 2012).

Portanto, no entendimento do sindicato, ao cobrar o cumprimento da legislação a adoção do valor do Piso Salarial Nacional deve repercutir no cálculo dos adicionais temporais – adicional por tempo de serviço, por exemplo, e demais gratificações que possuem os professores no salário inicial, que é a base de cálculo.

O Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de Aparecida do Taboado moveu Ação Civil Pública por Violação dos Princípios Administrativos, por meio do Processo nº 0801324-41.2022.8.12.0024, contra o município de Aparecida do Taboado por não ter cumprido o índice de reajuste determinado na forma da lei.

A ação coletiva ajuizada pelo sindicato, em julho de 2022, na defesa dos interesses dos seus associados, servidores integrantes do quadro do magistério da educação de Aparecida do Taboado, tanto em atividade quanto dos inativos, teve o objetivo de assegurar a observância ao piso nacional do magistério, nos termos previstos na Lei Federal n. 11738/2008 (BRASIL, 2008), com todos os reflexos legais nas demais verbas permanentemente recebidas, bem como a consequente correção de toda a escala de vencimentos do quadro desses profissionais.

A carreira dos profissionais da educação de Aparecida do Taboado é estruturada em faixas e níveis, com escala de vencimentos que possui por base o valor do vencimento do professor de Educação Básica I, Faixa I e Nível I, sobre o qual incidem acréscimos em decorrência de evolução funcional, promoção por mérito ou por titularidade, tudo compreendido por um plano de carreira instituído pela LC 036/2012 e, atualmente, alterada pelo anexo de Lei Complementar 105/2021, a qual disciplina:

Art. 101. Fica assegurada a evolução funcional pela via acadêmica, por enquadramento no nível de formação, em níveis retributórios superiores do respectivo cargo.

[...] § 3º O profissional do magistério ocupante do cargo de Professor de Educação Básica I, será enquadrado no mesmo número de faixa a que estava, mas dentro do nível de formação da titulação utilizada para a evolução via acadêmica, nos termos da tabela I do anexo V, desta Lei Complementar, vedada a redução do grau:

I - mediante apresentação do curso correspondente ao requisito do cargo será enquadrado automaticamente no nível I de formação de magistério;

II - mediante apresentação do curso de graduação de licenciatura plena na área da educação, será enquadrado automaticamente no nível II;

III - mediante apresentação do curso de pós-graduação (especialização) na área da educação, será enquadrado automaticamente no nível III;

IV - mediante apresentação do título de mestrado na área da educação será enquadrado, automaticamente no nível IV;

V - mediante a apresentação do título de doutorado na área da educação será enquadrado, automaticamente no nível V (APARECIDA DO TABOADO, 2021, s.p).

Desse modo, qualquer alteração realizada no vencimento inicial da carreira repercute diretamente sobre toda a escala de vencimentos do quadro, sob pena de defasagem e desigualdade com os demais cargos. O não cumprimento, seja qual for o motivo ou justificativa, deixa o município inadimplente com a carreira e os profissionais docentes.

O Juiz da 2ª Vara da Comarca de Aparecida do Taboado, no que concerne à pretendida tutela provisória de urgência requerida pelo sindicato, baseou sua decisão no disposto no artigo 300, do Código de Processo Civil, o qual afirma:

Art. 300. A tutela de urgência será concedida quando houver elementos que evidenciem a probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo.

§ 1º Para a concessão da tutela de urgência, o juiz pode, conforme o caso, exigir caução real ou fidejussória idônea para ressarcir os danos que a outra parte possa vir a sofrer, podendo a caução ser dispensada se a parte economicamente hipossuficiente não puder oferecê-la.

§ 2º A tutela de urgência pode ser concedida liminarmente ou após justificação prévia.

§ 3º A tutela de urgência de natureza antecipada não será concedida quando houver perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão (APARECIDA DO TABOADO, 2022, *apud* BRASIL, 2015, s.p.).

De acordo com o parecer judicial, os requisitos legais cumulativos para a concessão da tutela de urgência circunscrevem-se à presença de elementos evidenciadores da probabilidade do direito e o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, bem como à ausência do perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão.

Em sua decisão, o juiz indeferiu a tutela provisória de urgência pleiteada por não vislumbrar a presença dos requisitos para a concessão de natureza antecipada, conforme apontado pelo Ministério Público.

As provas carreadas aos autos não conferem a plausibilidade suficiente para a concessão do pleito antes de instalado o contraditório e observada a ampla defesa, pontou o magistrado.

Ao fim, o juiz intimou as partes para que se manifestassem em termos de delimitação das questões de direito relevantes para a decisão de mérito, bem como das questões de fato sobre as quais recairá a atividade probatória, especificando as provas que pretendem produzir, com a respectiva justificativa de pertinência e necessidade, sob pena de indeferimento ou, ainda, requeiram o julgamento antecipado, no prazo comum de 05 (cinco) dias.

Até a sua última consulta realizada em julho de 2023, o processo se encontrava em fase de produção de provas (instrução processual), aguardando decisão judicial sobre os requerimentos realizados pelas partes. O trâmite da ação segue a passos lentos, mantendo certa tradição do judiciário, especificamente quanto ao cumprimento do direito trabalhista no Brasil.

Mais uma vez, diante de todas as provas e argumentos expostos, caberá à justiça decidir. A esperança dos profissionais da educação é que esta decisão seja favorável ao pleito, com a

condenação dos entes federados na obrigação de cumprir a Lei do Piso, gerando assim a esperada e devida valorização dos profissionais da educação da Rede Municipal de Educação de Aparecida do Taboado.

2.2.3 O Sindicato e o Dissídio Coletivo de greve em defesa do piso salarial dos professores

A greve é um direito constitucional dos trabalhadores, previsto na Constituição da República, conforme disposto nos seguintes artigos:

[...] Art. 9.º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

[...] Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...] VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei (BRASIL, 1988, s.p).

As disposições constitucionais transcritas deixam transparecer que a norma constitucional em comento é de eficácia limitada, já que para produzir seus efeitos regularmente depende da edição de ato normativo específico que discipline o tema.

Quanto à legitimidade da ação sindical em defesa dos interesses de seus associados há a súmula 629 do STF assegura: “a impetração de mandado de segurança coletivo por entidade de classe em favor dos associados independente da autorização destes”, enquanto a súmula 630 reforça que “a entidade de classe tem legitimação para o mandado de segurança coletivo, ainda quando a pretensão veiculada interesse apenas a uma parte da respectiva categoria” (BRASIL, 2003, s.p).

Nas súmulas supracitadas, os ministros do STF encontram amparo legal nos artigos 5º e 8º da Constituição Federal para que os sindicatos possam representar seus associados, ao afirmarem:

[...] Art. 5 Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...] XXI - as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente;

[...] Art. 8 É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (BRASIL, 1988, s.p).

Logo, o Sindicato, autor perfeitamente legitimado a atuar no pólo ativo congregando todos os servidores do quadro do magistério e pedagogos do município de Aparecida do Taboado, ativos e inativos, concursados ou não, estáveis ou não, que detenham direito de perceberem o piso profissional nacional, com reflexos e retroativos.

É fundamental que o sindicalismo docente assuma a responsabilidade de disseminar, por todos os meios que estejam ao seu alcance, a ideia de que a educação é política e os seus interesses não são apenas aqueles que os movimentos grevistas, por valorização profissional por exemplo, deixam transparecer.

Conforme escreve Bernard Charlot (1980, p.13) — “a educação transmite os modelos sociais, a educação forma a personalidade, a educação difunde idéias políticas, a educação é encargo da escola, instituição social”. E ainda completa: “Tudo é política. Uma greve, por exemplo, é antes de tudo um fenômeno econômico, mas tem igualmente um sentido político, na medida em que coloca em causa a organização do trabalho”.

Segundo Lênin (2008, p.104) “a greve abre os olhos dos operários não só quanto aos capitalistas, mas também no que se refere ao governo e às leis”. Portanto, é por meio de políticas públicas e lutas de classes que o trabalhador aprende que na sociedade capitalista o Estado e a burguesia são parceiros de um processo que visa à dominação de uma classe sobre a outra.

Engels (2008, p. 61) afirma que “os sindicatos são a escola de guerra dos trabalhadores, nas quais eles se preparam para a grande luta que não pode ser evitada”.

Com o intuito de unir forças, na luta por seus direitos, os profissionais da educação, após reunião em assembleia no Sindicato dos Servidores Públicos Municipal de Aparecida do Taboado, declarou a greve dos professores da rede municipal, por tempo indeterminado, a partir do dia 17/05/2022, caso o prefeito mantivesse o índice de reajuste do piso nacional para os professores pertencentes ao Nível I – Magistério - Professor de Educação Básica I - PEB I, abaixo do valor determinado pela Lei 11.738/2008 (BRASIL, 2008, s.p).

Em virtude da manutenção do valor abaixo do piso nacional, para a carreira inicial do magistério municipal, bem como a ausência de resposta do município ao requerimento do sindicato, no prazo estipulado de 15 dias, em conformidade com o artigo 122 da Lei Orgânica Municipal, o sindicato enviou ofícios, no dia 11 de maio de 2022, aos chefes dos poderes executivo e legislativo municipal informando o início de greve dos professores da rede municipal para o dia 17 de maio de 2022, por tempo indeterminado.

Ao tomar conhecimento da possibilidade de greve o gestor público municipal de Aparecida do Taboado moveu ação judicial declaratória de ilegalidade de greve cumulada com obrigação de fazer e não fazer, com pedido de tutela provisória de urgência em desfavor do

Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Aparecida do Taboado/MS, conforme Dissídio Coletivo de Greve n.º1406295-92.2022.8.12.0000, no TJ/MS.

O gestor narra que foi protocolizado pelo sindicato um documento informando o início de paralisação por parte dos servidores públicos do município, previsto para o dia 17/05/2022, por prazo indeterminado, visto que o ofício ora encaminhado ao prefeito, em 25/03/2022, relativo a pagamento para adequação ao piso nacional não teria sido respondido tempestivamente.

Segundo a administração municipal trata-se de greve ilegal, pois não há pendência nos pagamentos dos servidores, o piso nacional definido em 2022 está sendo respeitado e o ofício enviado ao prefeito foi devidamente respondido no dia 09 de maio de 2022 (APARECIDA DO TABOADO, 2022).

O município aponta ainda que a notificação da greve não indica quais categorias paralisarão os serviços, presumindo-se que sejam dos profissionais do magistério, sendo este serviço essencial, cuja paralisação não se justifica, sobretudo pelos prejuízos já ocasionados aos estudantes nos últimos dois anos em virtude da pandemia da COVID-19.

O gestor alega que na notificação de greve não foram especificadas as reivindicações, tampouco a quantidade mínima de servidores que permanecerá em atividade, sendo que foi feita reunião das partes no Paço Municipal, não estando esgotadas as negociações, fatores que evidenciam a ilegalidade do movimento paredista.

Explana também que a Lei Federal n.º 7.783/89 dispõe sobre a necessidade de continuidade da prestação dos serviços essenciais durante o período da greve e, embora não tenha feito menção à educação como serviço essencial, tal atividade pode ser assim considerada, consoante precedentes do STF, e regulamentação da matéria na Constituição Federal (BRASIL, 1989).

O Município sustentou a presença da probabilidade do direito ante a ausência de ilegalidade, e do perigo de dano, pelos prejuízos aos alunos da rede municipal de ensino, que ensejam a concessão da tutela de urgência, com a suspensão do movimento grevista ou para que se assegure a manutenção de percentual mínimo de profissionais essenciais à continuidade da prestação dos serviços educacionais.

No mérito, postula a ratificação da liminar e a declaração de ilegalidade da greve, paralisação e atos correlatos, com a condenação da parte adversa em obrigação de não fazer, a fim de se abster de promover qualquer paralisação.

Ora, não se pode desconsiderar a importância do serviço de educação, que além de se consubstanciar em direito garantido constitucionalmente, revela a necessidade das crianças de

frequentarem a escola e dos próprios pais que, inclusive, dependem da prestação desse serviço para trabalharem.

Com base nas razões alinhavadas, o Excelentíssimo Sr. Desembargador Relator vislumbrou a probabilidade do direito da parte autora (Município), bem como o perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo, declarando que restaram preenchidos os requisitos essenciais para a concessão da tutela de urgência, em conformidade com o artigo 300 do Código de Processo Civil (MATO GROSSO DO SUL, 2022, *apud* BRASIL, 2015).

Sustou nas razões da fundamentação da decisão, em juízo de cognição preliminar, que os serviços em discussão nos autos ostentavam natureza de atividade essencial à população, cabendo garantir o primordial interesse das crianças e adolescentes da sociedade local, o que tornava ilegal a deflagração do movimento paredista.

Ressaltou ainda que não foi constatado um mínimo de legalidade na paralisação pretendida pela parte requerida (Sindicato), não havendo assim que se falar em deferimento parcial do pleito de urgência que garantisse a manutenção de apenas parte dos profissionais em atendimento aos alunos da rede municipal de ensino.

Posto isto, o Excelentíssimo Sr. Desembargador Relator concedeu a tutela de urgência requerida na exordial para declarar a ilegalidade da paralisação, cujo início estava previsto para acontecer no dia 17/05/2022, determinando a permanência dos servidores públicos municipal do magistério de Aparecida do Taboado em suas atividades normais. E, por unanimidade, os demais Desembargadores julgaram procedente o pedido, conforme o voto do Relator (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

Ao final da sua decisão concedeu, com urgência, à parte requerida (Sindicato), na pessoa de seu representante ou de quem lhe substitua, para, querendo e no prazo legal, apresentar contestação, ficando intimada desta decisão a fim de que lhe dê imediato cumprimento, inclusive sob pena de multa diária no valor de dez mil reais (MATO GROSSO DO SUL, 2022).

Diante dessa situação, o sindicato resolveu cumprir a decisão judicial e os professores mantiveram normalmente suas atividades laborais.

Por fim, no encerramento dessa seção textual constatam-se por meios informais que, em julho de 2023, o sindicato e os profissionais da educação ainda aguardavam a decisão judicial da Ação Civil Pública por Violação dos Princípios Administrativos, contra o município, para o cumprimento da Lei do Piso Salarial, como uma das formas de valorização profissional, o que coloca os professores de Aparecida do Taboado em desvantagem salarial em relação a outras regiões, como será possível constatar, mais adiante.

2.2.4 O *ranking* do piso salarial nos Estados brasileiros e nos municípios de Mato Grosso do Sul

A Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) divulgou uma nota pública, no ano de 2019, contendo uma tabela dos estados brasileiros que cumpriam ou não a Lei do Piso na sua integralidade ou parcialidade.

É possível observar na tabela abaixo que, em 2019, mesmo após 11 anos em que foi sancionada a Lei 11.738, de 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), bem como nos dias atuais ainda existem muitos estados e municípios que não cumprem as exigências previstas na lei. Tal fato foi motivo de muitos embates políticos e jurídicos entre os gestores públicos e os professores por meio dos seus sindicatos.

TABELA 1 – Estados brasileiros que cumpriam ou não a Lei do Piso Salarial Nacional em 2019

UF	CUMPRIU O VALOR NO INÍCIO DA CARREIRA? (NÍVEL MÉDIO)			CUMPRIU A JORNADA EXTRA-CLASSE (33,33% POR LEI) ?	
AC	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
AL	SIM			SIM	
AM	SIM			SIM	
AP	SIM			NÃO	
BA	SIM			SIM	
CE	SIM			SIM	
DF	SIM			SIM	
ES	NÃO			NÃO	
GO	NÃO			NÃO (30%)	
MA	SIM			SIM	
MG	NÃO			SIM	
MS	SIM			SIM	
MT	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
PA	NÃO			NÃO	
PB	SIM			SIM	
PE	SIM			SIM	
PI	SIM			SIM	
PR	NÃO			SIM	
RJ	SIM			NÃO	
RN	Pagou proporcionalmente à jornada de 30h semanais			SIM	
RO	SIM			SIM	
RR	Pagou proporcionalmente à jornada de 25h semanais			SIM	
RS	NÃO			NÃO (20%)	
SC	SIM			SIM	
SE	NÃO			SIM	
SP	NÃO			NÃO (20%)	
TO	SIM			SIM	
BR	15 cumpriram	4 pagaram proporcionalmente	8 não cumpriram	20 cumpriram	7 não cumpriram

FONTE: CNTE/ Sindicatos filiados (2019).


De acordo com a tabela publicada pela CNTE, em 2019, dos 26 Estados e o Distrito Federal pesquisados, 14 Estados e o Distrito Federal cumpriam o valor integral do piso; quatro Estados pagavam o valor proporcional à carga horária trabalhada e oito estados não cumpriam a Lei do Piso.

Esta lei também determina que um terço, aproximadamente 33,33%, da carga horária seja destinado para atividades extraclasse, que poderão ser utilizadas para planejamento de aulas e formações continuadas, por exemplo. Conforme os dados da CNTE, 19 Estados e o Distrito Federal cumpriam essa jornada, enquanto sete estados não cumpriam integralmente essa carga horária.

A Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), atualmente a maior entidade sindical de Mato Grosso do Sul, a qual possui 74 Sindicatos Municipais dos Trabalhadores em Educação (SIMTED) e representa mais de 25 mil trabalhadores em educação em sua base, correspondendo a mais de 50% do funcionalismo público do Estado, divulga, anualmente, o resultado do *ranking* salarial dos professores dos municípios de Mato Grosso do Sul, apresentando aqueles que cumprem, ou não, a Lei do Piso Salarial Nacional para os docentes das redes municipais.

A tabela a seguir é parte da nota pública da FETEMS, atualizada em 29 de junho de 2023, com o *ranking* salarial dos professores da rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul e dos 79 municípios que compõem o Estado.

TABELA 2 – Municípios de Mato Grosso do Sul que cumprem ou não a Lei do Piso Salarial Nacional em 2023

CLASSIF	MUNICÍPIOS QUE CUMPREM A LEI DO PISO Nº 11.738 DE 16/07/2008 E RESPEITAM A CARREIRA	CARGA/HORÁRIA PISO 40 H/AULAS NORMAL MÉDIO				
1	REDE ESTADUAL	6.922,12	 EM CINZA, MUNICÍPIOS QUE AINDA ESTÃO EM DÍVIDA COM A EDUCAÇÃO PÚBLICA	47	MIRANDA	4.387,58
2	SIDROLÂNDIA	6.356,84		48	CORGUINHO	4.313,22
3	TRÊS LAGOAS	5.963,75		49	COSTA RICA	4.135,62
4	ANGÉLICA	5.553,42		50	DEODÁPOLIS	4.130,88
5	TACURU	5.528,36		51	RIO VERDE	4.088,40
6	CORUMBÁ	5.355,88		52	ANTONIO JOÃO	4.002,44
7	NOVA ANDRADINA	5.258,26		53	AMAMBAI	3.989,66
8	RIBAS DO RIO PARDO	5.124,38		54	RIO NEGRO	3.981,30
9	ELDORADO	4.995,70		55	ITAPORÃ	3.904,14
10	IVINHEMA	4.986,95		56	MUNDO NOVO	3.870,80
11	NAVIRAÍ	4.893,71		57	ANASTÁCIO	3.845,86
12	FÁTIMA DO SUL	4.879,10		58	ARAL MOREIRA	3.845,64
13	AQUIDAUANA	4.877,97		59	CORONEL SAPUCAIA	3.845,64
14	GLÓRIA DE DOURADOS	4.778,72		60	JARAGUARI	3.845,63
15	BONITO	4.662,90		61	SETE QUEDAS	3.845,63
16	CAMPO GRANDE	4.661,66		62	DOIS IRMÃOS DO BURITI	3.844,41
17	MARACAJU	4.538,22		63	PARANAÍBA	3.794,44
18	GUIA LOPES DA LAGUNA	4.530,98		64	BELA VISTA	3.789,70
19	CAARAPÓ	4.528,48		65	JUTI	3.753,02
20	COXIM	4.492,68		66	CHAPADÃO DO SUL	3.604,80
21	NOVO HORIZONTE DO SUL	4.458,21		67	LAGUNA CAARAPÁ	3.602,58
22	NOVA ALVORADA DO SUL	4.444,04		68	FIGUEIRÃO	3.558,08
23	TAQUARUSSU	4.433,42		69	ANAUROLÂNDIA	3.540,00
24	SELVÍRIA	4.432,44		70	APARECIDA DO TABOADO	3.528,78
25	ALCINÓPOLIS	4.424,12		71	ITAQUIRAÍ	3.520,32
26	JAPORÃ	4.422,66		72	BRASILÂNDIA	3.484,92
27	VICENTINA	4.422,48		73	PEDRO GOMES	3.175,46
28	RIO BRILHANTE	4.422,48		74	TERENOS	3.089,58
29	SÃO GABRIEL DO OESTE	4.422,47		75	JARDIM	3.030,94
30	PONTA PORÃ	4.422,47				
31	LADÁRIO	4.422,00				
32	DOURADOS	4.421,12				
33	CAMAPUÁ	4.420,72				
34	BANDEIRANTES	4.420,66				
35	CARACOL	4.420,56				
36	BATAGUASSU	4.420,55				
37	BODOQUENA	4.420,55				
38	NIOAQUE	4.420,55				
39	PARANHOS	4.420,55				
40	CASSILÂNDIA	4.420,55				
41	JATEÍ	4.420,55				
42	PORTO MURTINHO	4.420,55				
43	SONORA	4.420,55				
44	DOURADINA	4.420,54				
45	IGUATEMI	4.420,54				
46	SANTA RITA DO RIO PARDO	4.420,22				

MUNICÍPIOS QUE NÃO INFORMARAM SOBRE OS VALORES E TABELAS ATÉ 29/06/2023		
1	ROCHEDO	NÃO INFORMOU
2	ÁGUA CLARA	NÃO INFORMOU
3	PARAÍSO DAS ÁGUAS	NÃO INFORMOU
4	BATAYPORÃ	NÃO INFORMOU
5	INOCÊNCIA	NÃO INFORMOU

FONTE: FETEMS (2023, s.p).

De acordo com os dados levantados pela FETEMS todos os municípios acima listados na cor em cinza apresentam um valor menor que R\$ 4.420,55, assim desrespeitam na íntegra a Lei N. 11.738/2008 (BRASIL, 2008), que criou o Piso Salarial Nacional.

Até a data dessa coleta de dados pela FETEMS, em 29 de junho de 2023, de acordo com o *ranking* apresentado pela federação, dos 79 municípios do Estado de Mato Grosso do Sul, 45 cumpriam o valor determinado pela Lei do Piso dos docentes, sendo que 29 municípios ainda não cumpriam o valor determinado pela lei, inclusive o de Aparecida do Taboado, ocupante do 70º lugar nesse *ranking*, ou seja, entre os seis últimos municípios com os menores valores pagos no salário base da carreira inicial, nível I, do magistério municipal. Ressalta-se ainda que cinco municípios que não tinham apresentado sua tabela salarial do magistério.

Observa-se que mesmo diante de uma Lei federal que obriga seus entes federados a pagarem ao menos o valor mínimo determinado, lamentavelmente, ainda existem municípios que descumprem tais medidas impostas.

Essa classificação se deve ao fato de que o município de Aparecida do Taboado nem sempre reajusta o piso com o mesmo índice determinado pelo governo federal e, por essa razão, em 2022, o município foi alvo de ação na justiça pelo sindicato, por não estar pagando o valor determinado pela lei aos professores do nível I (magistério).

O município de Aparecida do Taboado alega que não possui nenhum professor do seu quadro efetivo que esteja no nível I (magistério), inclusive a maioria com pós-graduação *lato e/ou stricto sensu*, por essa razão nenhum professor estaria recebendo abaixo do valor determinado pela Lei do Piso.

A FETEMS e os sindicatos da categoria cobram que, mesmo não havendo professores no nível I, seja mantido o índice de reajuste determinado pela lei, para que não haja defasagem na tabela salarial subsequente e, conseqüentemente, a desvalorização do trabalho docente.

Com a publicação do *ranking* salarial dos municípios de Mato Grosso do Sul a FETEMS e os SIMTEDs esperam que os gestores públicos respeitem a legislação e se conscientizem da importância da valorização dos profissionais em educação para os avanços na qualidade da Educação Pública.

A negação dos direitos, mesmo quando além de prescritos em Lei Nacional, também são regulamentados por leis municipais, como no caso de Aparecida do Taboado, um Plano de Cargos e Salário fora construído e conquistado por luta histórica e coletiva, mas que certamente será motivo de críticas, angústias e negativismo na profissão. Isso será possível perceber, ou não, nas narrativas dos professores, as quais serão analisadas na última etapa desta pesquisa.

2.3 A formação continuada e valorização profissional: presciências da Lei 036/2012- PCR

Os professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado têm a profissão regulamentada por meio da Lei Complementar Nº 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012), a qual institui o Estatuto - Plano de Carreira e Remuneração-PCR dos profissionais do magistério público, o qual assegura a formação inicial e continuada, de modo a atender as necessidades da valorização na carreira profissional e a melhoria da qualidade do ensino-aprendizagem.

Numa breve consulta, é possível constatar que na referida Lei a palavra formação continuada figura no texto 28 vezes, já a palavra valorização cinco. Isso demonstra que há na referida lei municipal o interesse de que aconteça a formação continuada com a finalidade de garantir, além da melhoria na qualidade do ensino, a valorização profissional, por meio da evolução funcional na carreira e remuneração.

Vale ressaltar que o Plano de Carreira em discussão fora aprovado em outro contexto social e político, marcado pelo governo de esquerda de Dilma Rousseff (PT), na presidência da República e do então prefeito, que também é professor e sindicalista, André Alves Ferreira (MDB) que, sobre forte pressão do sindicato da categoria dos professores, sancionou a lei do PCR. Esse período retratou notórios avanços nas políticas públicas educacionais, tanto na esfera municipal de Aparecida do Taboado quanto na federal.

Em conformidade com o art. 6º, além de outros direitos previstos na Lei Complementar nº 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012), do município de Aparecida do Taboado, é direito dos profissionais do magistério e dever do município promover sua valorização profissional que será assegurada através de:

- I - formação inicial, continuada e sistemática de todo o pessoal do quadro do magistério, promovido pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer;
- [...] III - perspectiva de evolução no plano de carreira;
- [...] VI - piso salarial profissional;
- [...] VIII - licença sabática aos profissionais efetivos do magistério.

A lei municipal nº 036/2012 assegura alguns direitos importantes que permitem e incentivam os professores a realizarem cursos de formação continuada e, conseqüentemente, farão jus a incentivos financeiros.

Em seu artigo 102, a lei determina que a evolução funcional do profissional do magistério (professor) se dará por meio de 25 (vinte e cinco) faixas. E, para fins de evolução por faixas, far-se-á o cômputo da somatória dos pontos referentes à assiduidade, formação continuada e dedicação exclusiva. Cada uma dessas faixas corresponde ao reajuste de 1% sobre o salário base, ressaltando que os professores da rede municipal de ensino poderão evoluir até duas faixas anualmente.

De acordo com o inciso II, do art. 103, do PCR/2012 de Aparecida do Taboado, quanto à formação continuada, serão atribuídos pontos para efeitos de evolução por faixas na seguinte conformidade:

- a) 20 (vinte) pontos a cada bloco de 60 (sessenta) horas de realização de cursos, palestras, congressos, seminários e encontros;
- b) 50 (cinquenta) pontos para a realização do segundo curso de graduação na área da educação;
- c) 50 (cinquenta) pontos para a realização do segundo curso de pós-graduação (especialização lato sensu) na área da educação (APARECIDA DO TABOADO, 2012, s.p).

O profissional do magistério, ocupante do cargo de Professor de Educação Básica I (PEB-I), tem sua remuneração exposta em escala de vencimentos representada por:

I - 7 (sete) graus - nível horizontal de vencimentos, representado pelas letras de 'A' a 'G', correspondendo o primeiro grau ao vencimento inicial do cargo e os demais à evolução horizontal decorrente do tempo de efetivo exercício em interstício quinquenal;

II - 05 (cinco) níveis - nível vertical de vencimentos, representado por algarismo romano de 'I' a 'V', correspondendo o primeiro grau ao vencimento inicial do profissional, com formação de ensino médio profissionalizante;

III - 25 (vinte e cinco) faixas de pontuação, representadas por números de 1 a 25 (APARECIDA DO TABOADO, 2012, s.p).

A Lei Complementar nº 105, de 22 de dezembro de 2021 (APARECIDA DO TABOADO, 2021), acresce dispositivo à lei nº 036, de 04 de abril de 2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012), no que diz respeito ao salário dos Professores da Educação Básica (PEB-I), para o ano de 2022, conforme os sete graus e os cinco níveis de ensino e as vinte e cinco faixas de pontuações.

O quadro a seguir apresenta um comparativo entre a evolução funcional dos professores e os respectivos salários, na classe A (inicial) e G (final), em função dos seus níveis de estudo e nas faixas salariais.

QUADRO 3 – Salário mensal para uma jornada de 20h semanais em 2022

NÍVEIS	*SALÁRIO INICIAL (CLASSE A) Até 5 anos de exercício. Sem as faixas	*SALÁRIO FINAL (CLASSE G) Após 30 anos de exercício. Sem as faixas	*SALÁRIO FINAL (CLASSE G) Após 30 anos de exercício. Com as 25 faixas
I- Magistério (Normal superior)	1.656,70	2.220,14	2.818,99
II- Graduação (Licenciatura Plena)	2.372,31	3.179,13	4036,65
III- Pós-Graduação (Especialização)	2.728,55	3.656,52	4.642,81
IV- Pós-Graduação (Mestrado)	3.137,83	4.025,00	5.339,23
V- Pós-Graduação (Doutorado)	3.608,51	4.835,75	6.140,11

FONTE: Elaborado pelo pesquisador. Informações do Departamento de Recursos Humanos e da Secretaria Municipal de Educação de Aparecida do Taboado-MS.

A formação continuada, sem dúvidas, considerando os estudos de Mizukami (2013), congrega com o desenvolvimento profissional docente, no entanto, conforme detalhado no quadro 3, é muito provável também que dentre as principais razões que levam à formação

continuada, uma delas é para proposição de maiores ganhos salariais durante sua carreira profissional.

Sobre a relação estudos e remuneração de professores Nunes e Oliveira (2017, p. 71) explicitam que “é imprescindível a definição de plano de cargos e salários com uma apropriada estrutura de remuneração, incentivos e promoções de acordo com o percurso formativo e trajetória histórica de atuação do professor”.

Apesar de muitos sistemas de ensino, como no caso de Aparecida do Taboado possuírem Planos de Carreira que valorizam os profissionais do magistério, fica evidente que muitos são os ataques dos gestores públicos para a retirada de direitos históricos, fundamentais e que valorizam a carreira do magistério, a qual enfrenta graves problemas, inclusive de vacância de público para a formação inicial. Por isso, profissionais do magistério, sindicatos e demais órgãos de representação, assim como a sociedade civil devem juntos criar uma corrente de defesa de direitos, não somente dos professores, mas de todos os trabalhadores brasileiros.

Vale ressaltar que, ao não cumprir a aplicação dos índices do PSPN, o governo municipal acaba por causar um efeito dominó, ou seja, todos os docentes da rede, independente do nível/classe em que se encontram na carreira, são prejudicados e de forma direta. São muitas as narrativas dos docentes entrevistados, conforme será apresentado na próxima seção que retrata e analisa os dados da pesquisa.

3 ENTREVISTAS

A entrevista é mais uma das principais ferramentas utilizadas para a coleta de dados na pesquisa quali-quantitativa. No entanto, o pesquisador deve conduzir o trabalho com ética e garantir uma prévia organização para a entrevista.

De acordo com Marconi e Lakatos (2007), a entrevista é o encontro entre duas pessoas, a fim de que uma delas obtenha informações sobre determinado assunto, mediante uma conversação de natureza profissional. Trata-se de um procedimento utilizado na investigação social, coleta de dados, para ajudar no diagnóstico ou no tratamento de um problema social. Logo é um importante instrumento de trabalho em vários campos das ciências sociais ou de outros setores de atividades como o da Sociologia, Antropologia, Psicologia Social, Política, Serviço Social, Jornalismo, Relações Públicas, pesquisa de mercado, dentre outras.

Oliveira *et al.* (2020) assevera que para uma determinada entrevista atingir plenamente as finalidades pretendidas é necessária a sua adequada preparação.

O preparo da entrevista consiste numa etapa importante da pesquisa e requer do pesquisador tempo e a execução de certas ações fundamentais, dentre elas: planejar detalhadamente a entrevista; definir os objetivos a serem alcançados; selecionar entrevistados que possuem conhecimento da temática estudada; verificar a disponibilidade e interesse dos entrevistados em participar da entrevista; agendar com antecedência a data, o horário e o local da entrevista; estabelecer procedimentos que garantam aos entrevistados o sigilo absoluto de suas confidências e de suas identidades e elaborar o roteiro ou formulário com as questões consideradas essenciais à efetivação da pesquisa (OLIVEIRA *et al.*, 2020).

Outro fator importante é a necessidade do pesquisador marcar a entrevista previamente segundo a disponibilidade de dia e horário do participante. Deve ainda comunicar ao participante a previsão de tempo da entrevista para que o mesmo agende um tempo específico e não fique preocupado com suas demais atividades corriqueiras.

Em se tratando das limitações da técnica Gil (2011) destaca que as principais são: a falta de motivação do entrevistado para responder às perguntas que lhe são feitas; a inadequada compreensão do significado das perguntas; o fornecimento de respostas falsas, determinadas por razões conscientes ou inconscientes; inabilidade, ou mesmo incapacidade, do entrevistado para responder adequadamente, em decorrência de insuficiência vocabular ou de problemas psicológicos; a influência exercida pelo aspecto pessoal do entrevistador sobre o entrevistado; a influência de opiniões pessoais do entrevistador sobre as respostas do entrevistado.

Assim sendo, o agendamento prévio é importante para que o participante tenha melhor condição para refletir acerca daquilo que está sendo proposto na entrevista e consiga articular bem sua resposta.

Ao agendar previamente a entrevista, o pesquisador deve pensar também no local e nos métodos a serem adotados para a realização da entrevista. O local deve ser reservado, para que o participante não seja exposto e a fim de que sua identidade seja preservada.

O ambiente deve ser silencioso e livre de ruídos para que o entrevistado não tenha distrações externas. Deve também ser acolhedor para que ele fique à vontade para expressar suas impressões, compartilhar suas experiências ou relatar suas vivências no contexto educativo que está sendo investigado.

Existem na literatura diferentes nomenclaturas de tipos de entrevistas e variam de acordo com o propósito do entrevistador. Marconi e Lakatos (2007) destacam: a entrevista padronizada ou estruturada que se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas. O entrevistador segue um roteiro estabelecido previamente, as perguntas feitas são predeterminadas; na entrevista espadronizada ou não estruturada, o entrevistado tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de explorar amplamente as questões; as perguntas são abertas e podem ser respondidas dentro de uma conversação informal.

Conforme Gil (2011) as entrevistas podem ser estruturadas em informais, focalizadas, por pautas e formalizadas. A primeira delas é a menos estruturada e só se distingue da simples conversação porque tem como objetivo básico a coleta de dados. É recomendada nos estudos exploratórios que visam abordar realidades pouco conhecidas pelo pesquisador, ou oferecer uma visão aproximativa do problema pesquisado.

Cabe ao pesquisador optar qual tipo de entrevista será utilizada para a coleta de dados, pois, de acordo com a literatura, é possível adotar três tipos principais de entrevistas: estruturada, semiestruturada e não estruturada ou livre de roteiro.

Nesse sentido, a estruturada é conhecida como entrevista diretiva ou fechada, enquanto a não estruturada é também conhecida como entrevista aberta ou não diretiva, já a semiestruturada é conhecida com semidiretiva ou semiaberta. A pesquisa em tela, como foco na coleta de dados, valeu-se de dois tipos de entrevistas: estruturada e semiestruturada.

Devido ao período pandêmico causado pela COVID-19, o qual requereu cuidados a fim de manter o distanciamento social e para evitar o possível contágio entre as partes envolvidas na pesquisa, as entrevistas foram realizadas por meio da plataforma digital do *Google Forms* de comunicação. Mas também poderiam ter sido utilizadas outras plataformas como, por

exemplo: *Google Meet, Microsoft Teams, Zoom, Skype e o Whatsapp* que tiveram seu uso ampliado para essa finalidade, nesse período de pandemia.

As entrevistas estruturadas e semiestruturadas foram encaminhadas aos entrevistados via *internet*, por *e-mail* ou *whatsapp*, mediante um formulário de pesquisa, elaborado na plataforma do *Google Forms*, contendo dois questionários: um com 19 questões objetivas e outro com 17 questões dissertativas. Participaram das entrevistas 21 docentes efetivos, das 9 unidades de ensino, correspondendo a uma amostragem de 10% do total dos docentes que atuam na Rede Municipal de Ensino de Aparecida do Taboado-MS.

Durante as entrevistas, todas as dúvidas dos entrevistados puderam ser elucidadas, de forma remota, por meio dos contatos: telefônico, *whatsapp* e/ou *e-mail* previamente disponibilizados pelo entrevistador para essa finalidade.

A rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado possui 210 docentes que atuam em 9 unidades da Educação Básica: educação infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental. Dentre estes docentes, 162 são efetivos por meio de concurso público, enquanto 48 são contratados temporariamente, a partir de processo seletivo simplificado (APARECIDA DO TABOADO, 2022).

Todos os 21 docentes entrevistados leram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), assinaram e concordaram em participar da pesquisa. Outrossim, vale ressaltar que não houve desistência de nenhum participante, durante o período de realização das entrevistas.

O TCLE é um documento que apresenta a pesquisa através do título e do objetivo geral, o responsável pela pesquisa e como se dará a participação do sujeito. Caso o participante concorde com as proposições do TCLE deve ser assinado tanto pelo pesquisador quanto pelo entrevistado.

Muitos pesquisadores insistem, hoje, na necessidade de se obter o "consentimento esclarecido" do participante, para deixar claro que este deve não apenas concordar em participar do experimento, mas também tomar essa atitude plenamente consciente dos fatos, dos questionamentos que lhe serão feitos, dos motivos da Entrevista, dos riscos e dos favorecimentos que os resultados podem ocasionar e da sua liberdade de deixar de ser participante, caso sinta necessidade, independentemente do motivo (ROSA; ARNOLDI, 2008).

O TCLE firma a postura ética do pesquisador para com o participante e a autorização do participante para o uso dos dados obtidos na entrevista. Portanto, o TCLE é importante para resguardar ambas as partes, inclusive o sigilo ou não de algumas de suas informações, bem como preservar a identidade do entrevistado.

De acordo com Freire (1996) não podemos nos assumir como sujeitos da procura, da decisão, da ruptura, da opção, como sujeitos históricos, transformadores, a não ser assumindo-nos como sujeitos éticos. Neste sentido, a transgressão dos princípios éticos é uma possibilidade, mas não uma virtude.

O entrevistador deve dar ciência ao entrevistado de todos os procedimentos a serem utilizados para a manutenção do sigilo, devendo também transmitir-lhe tranquilidade a esse respeito, verificando quais as consequências para ambos se o sigilo não se mantiver (ROSA; ARNOLDI, 2008).

A Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), entidade que visa fortalecer e promover o desenvolvimento do ensino de pós-graduação e da pesquisa em educação, criou um espaço em seu portal para debater com os pesquisadores da área de educação questões relacionadas à ética na pesquisa, bem como registrar relatos de Comitês e Comissões de ética em pesquisa e demais notícias de interesse ao assunto (BRASIL, 2012).

Logo, a submissão de projetos de pesquisas em Comitês de Ética faz-se necessária para que o pesquisador tenha comprometimento e responsabilidade frente aos dados obtidos e assegure aos sujeitos que farão parte do processo de investigação anonimato para não lhes sujeitar a riscos.

A fim de resguardar as identidades dos participantes, foi mantido o sigilo dos seus nomes, conforme determina o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Santa Casa de Campo Grande – MS, o qual aprovou o projeto de pesquisa em execução submetido no site Plataforma Brasil, no segundo semestre de 2021.

Portanto, sem nominar os entrevistados, serão utilizadas as nomenclaturas Professor 1, Professor 2, Professor 3... até Professor 21, durante as apresentações dos resultados das entrevistas nessa pesquisa.

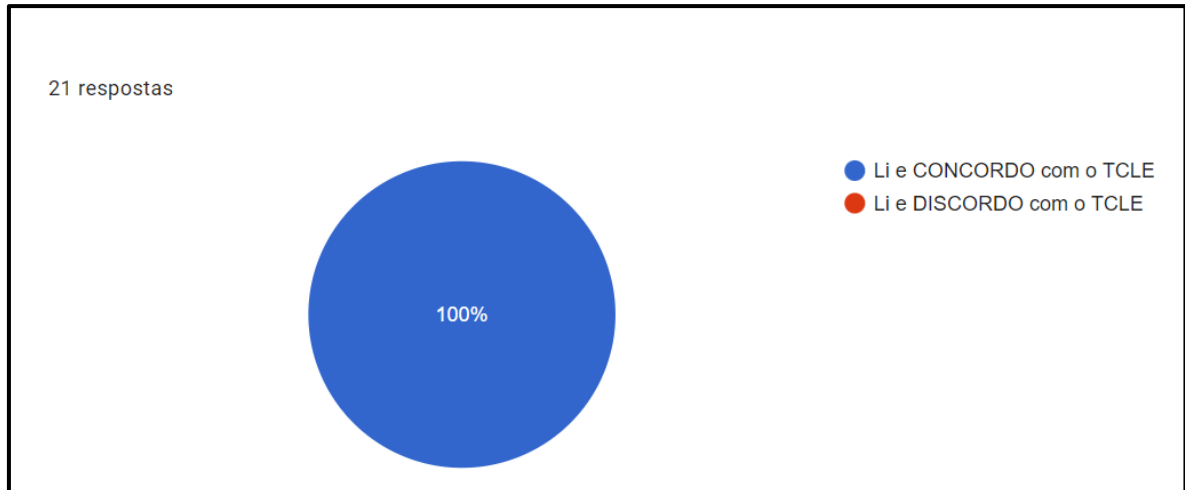
3.1 Entrevistas estruturadas

A entrevista estruturada, ou formalizada, desenvolve-se a partir de uma relação fixa de perguntas, cuja ordem e redação permanecem invariáveis para todos os entrevistados que, geralmente, são em grande número. Por possibilitar o tratamento quantitativo dos dados neste tipo de entrevista, torna-se o mais adequado para o desenvolvimento de levantamentos sociais.

Nesta etapa da pesquisa, foram respondidas, pelos 21 professores entrevistados, por meio de um questionário elaborado na plataforma do *Google Forms*, 19 questões objetivas acerca da carreira profissional e formação continuada dos docentes em cursos de pós-graduação

— *lato e stricto sensu*. Para melhor visualizar o cenário das respostas obtidas serão apresentados e analisados alguns gráficos.

GRÁFICO 1 – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

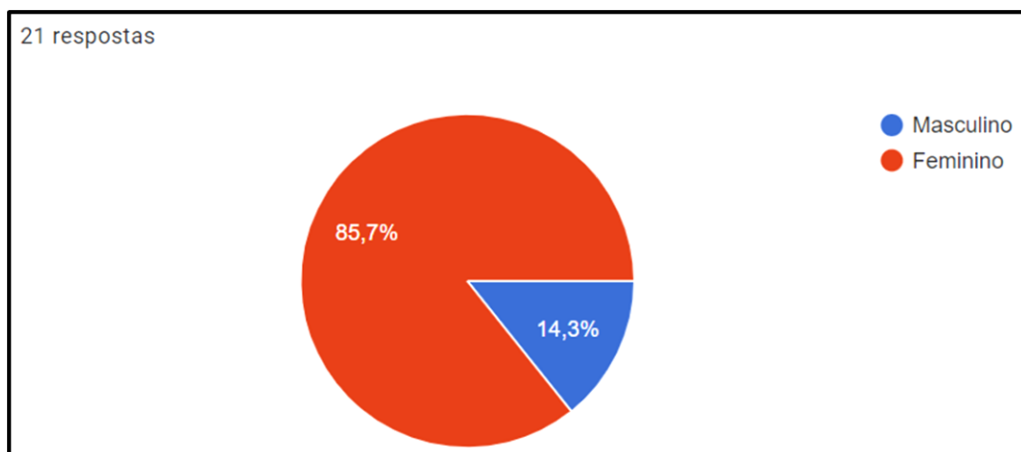


FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Dado que houve a explicação prévia sobre o projeto de pesquisa e a importância desse trabalho para demonstrar as políticas educacionais e as crenças dos professores de Aparecida do Taboado os entrevistados aceitaram unanimemente participarem deste estudo, conforme demonstra o gráfico 1.

De acordo com o perfil dos entrevistados, a maioria é do sexo (gênero) feminino, assim corresponde a 85,7% dos docentes, enquanto apenas 14,3% são do sexo (gênero) masculino.

GRÁFICO 2 – Sexo/gênero dos sujeitos da pesquisa:



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

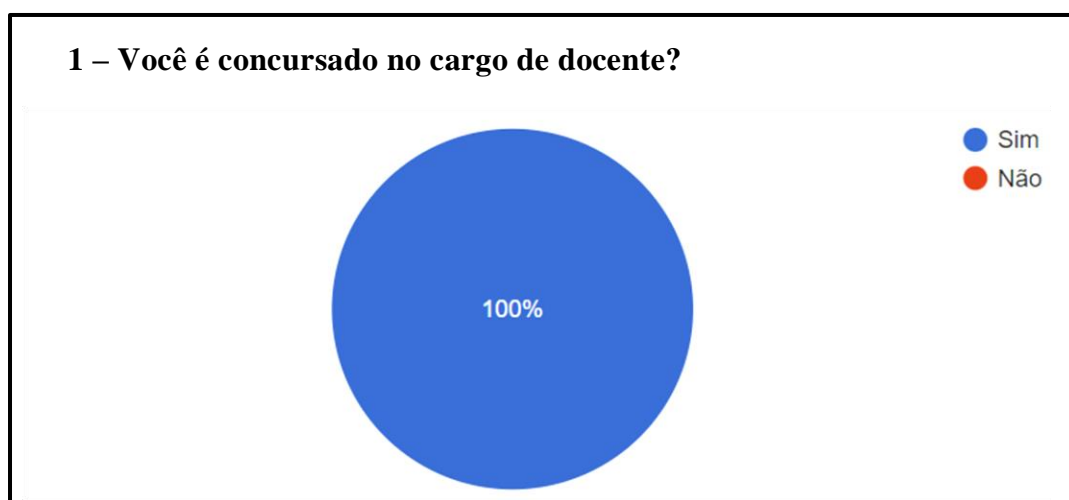
Essa predominância do sexo/gênero feminino em cursos de licenciatura também consta no resultado do Censo da Educação Superior de 2022, em que 72,5% das matrículas em cursos de licenciatura são de estudantes do sexo feminino enquanto 27,5%, masculino (BRASIL, 2022).

Para Gatti (2013-2014) a presença de mulheres nos cursos de licenciatura e/ou na docência tem muito a ver com os papéis que as mulheres desempenham na sociedade, voltados ao cuidar ou complementar as rendas familiares.

3.1.1 Reflexão sobre formação continuada em nível de Pós-graduação.

As 19 perguntas obtidas desta investigação ora apresentadas foram respondidas pelos 21 sujeitos participantes e muito contribuíram para o êxito da pesquisa, consoante poder-se-á observar nos gráficos abaixo.

GRÁFICO 3 – Vínculo empregatício dos sujeitos da pesquisa



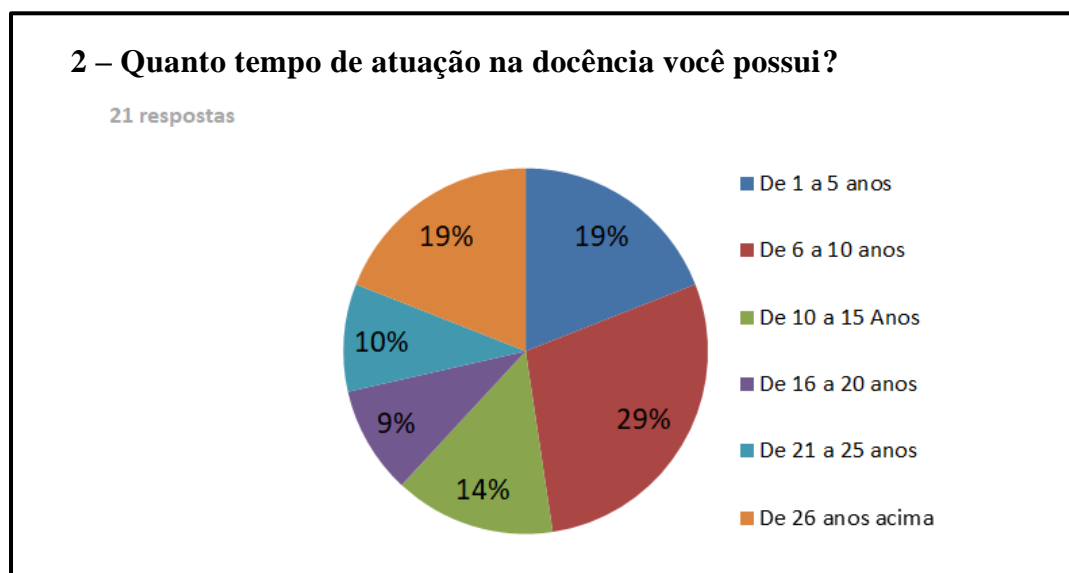
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Todos os docentes entrevistados declararam ser efetivos por meio de concurso público. No entanto, dentre os profissionais da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado existem 77% efetivos, enquanto 23% são contratados temporariamente, para uma jornada de 40 horas semanais, por meio de um processo seletivo, por um período máximo de dois anos, para atender a crescente demanda no município.

Os professores contratados temporariamente são celetistas e, além de receber salários menores que os efetivos, não possuem um Plano de Cargos e Carreira que garanta as mesmas vantagens na carreira que os professores efetivos. Isso, inclusive, é um problema para a gestão

educacional, pois os professores vivenciam incertezas sobre emprego, lotação, continuidade e valorização profissional.

GRÁFICO 4 – Tempo de atuação na docência?



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

De acordo com o gráfico 4, o número de professores iniciantes, com 1 a 5 anos de carreira, possui a mesma proporção que os professores próximos ao final da carreira, de 26 anos acima, ambos correspondendo a 19%.

A maioria, 29% dos entrevistados, possui entre 6 e 10 anos de experiência no magistério, enquanto 14% de 10 a 15 anos de efetivo exercício.

Ao considerarmos os professores que possuem de 1 a 15 anos de experiência, tem-se a maioria, 62%, dos professores entrevistados. Esses dados demonstram que, dentre outras informações, existe uma crescente demanda de profissionais para atuar no magistério público do município.

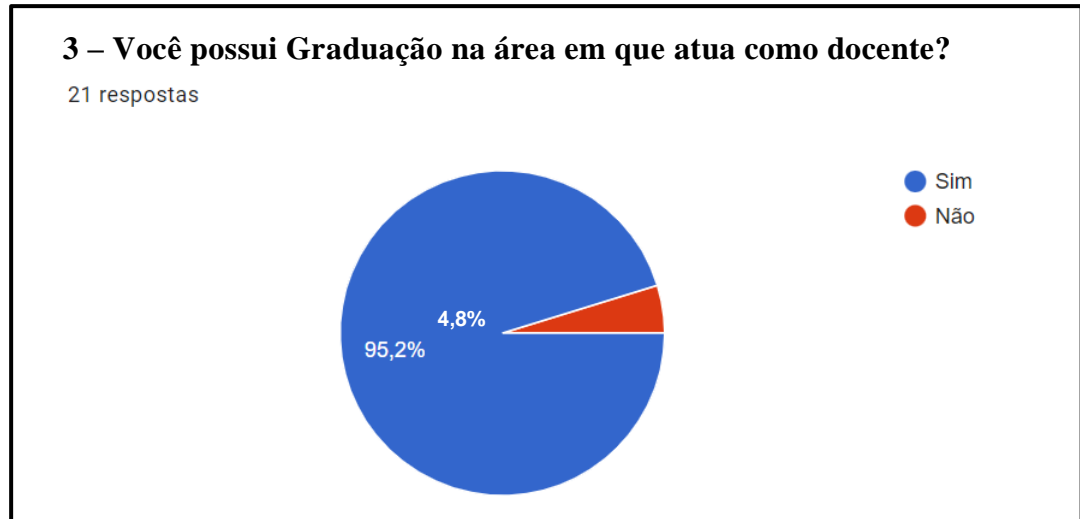
Conforme dados do Censo da Educação Superior (BRASIL, 2022), comparando o período de 2011 a 2021, mesmo com uma grande demanda de profissionais do magistério, os cursos de licenciatura cresceram aquém dos demais, com 19,1% nesse período, enquanto os cursos tecnológicos atingiram 64,9%, seguidos dos bacharelados com 25,4%.

Outro ponto importante a ressaltar é que o município pode ter alcançado um nível de dificuldades com relação às atuações dos docentes, menos problemático, pois para Mizukami (2013) os primeiros cinco anos da docência são os mais críticos e exigem maior cuidado por parte da gestão, pois se trata de um período de muitas descobertas, desafios e incertezas para o

professor. Isso quer dizer que os mais experientes, maior grupo demonstrado no gráfico, já estão mais estáveis na profissão.

Os números apresentados demonstram a necessidade de políticas públicas voltadas para a educação que motivem a formação de novos profissionais em cursos de licenciatura.

GRÁFICO 5 – Relação entre a formação inicial e área de atuação dos docentes



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

A maioria dos professores entrevistados, 95,2%, têm formação na área de atuação e apenas 4,8% disseram que não. Porém, os dados demonstram que ainda há uma parte, talvez ainda preocupante, que atua em área diferente da atuação, o que também exige um repensar das políticas de formação inicial e a oferta de cursos em diferentes áreas de conhecimento (PEIXOTO, 2018). Uma alternativa é a implantação do PARFOR (Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica), por meio do polo de apoio presencial da UAB, de Aparecida do Taboado, atualmente vinculado a quatro IPES: Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS), Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS) e o Instituto Federal de Mato Grosso do Sul (IFMS).

A meta 15 do Plano Nacional de Educação - PNE assegura que todos os professores da Educação Básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam (BRASIL, 2014).

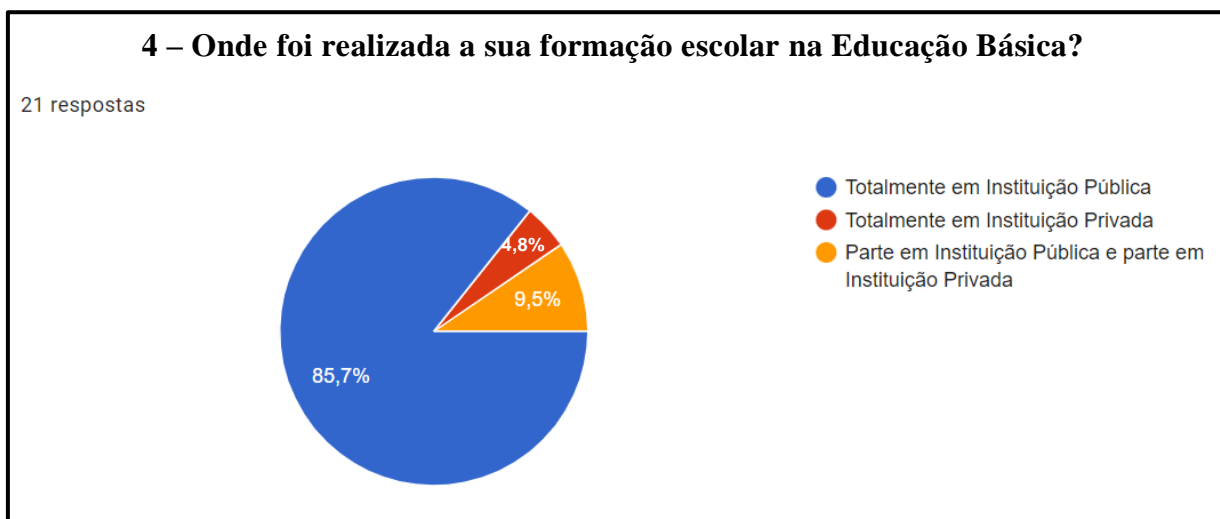
Dados recentes do Censo da Educação Básica (BRASIL, 2022), apresentados a seguir, mostram que ainda existe um número bastante considerável de professores da Educação Básica que não possuem formação na área em que atuam. Muitos não possuem licenciatura, já outros nem mesmo o Ensino Superior.

Quando observada a escolaridade dos docentes dos anos iniciais, 86,6% têm nível superior completo (84,9% em grau acadêmico de licenciatura e 1,7%, bacharelado) e 8,5% possuem Ensino Médio normal/magistério. Foram identificados ainda 4,9% com nível médio ou inferior.

Nos anos finais do Ensino Fundamental, 91,9% dos docentes possuem nível superior completo (89,9% em grau acadêmico de licenciatura e 2,0%, bacharelado). O percentual de docentes com formação superior em licenciatura aumentou 5,6% entre 2018 e 2022.

Dos docentes que atuam no Ensino Médio, 96,1% têm nível superior completo (91,6% em grau acadêmico de licenciatura e 4,5%, bacharelado) e 3,9% detêm formação de nível médio ou inferior (BRASIL,2022).

GRÁFICO 6 – Formação na Educação Básica



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

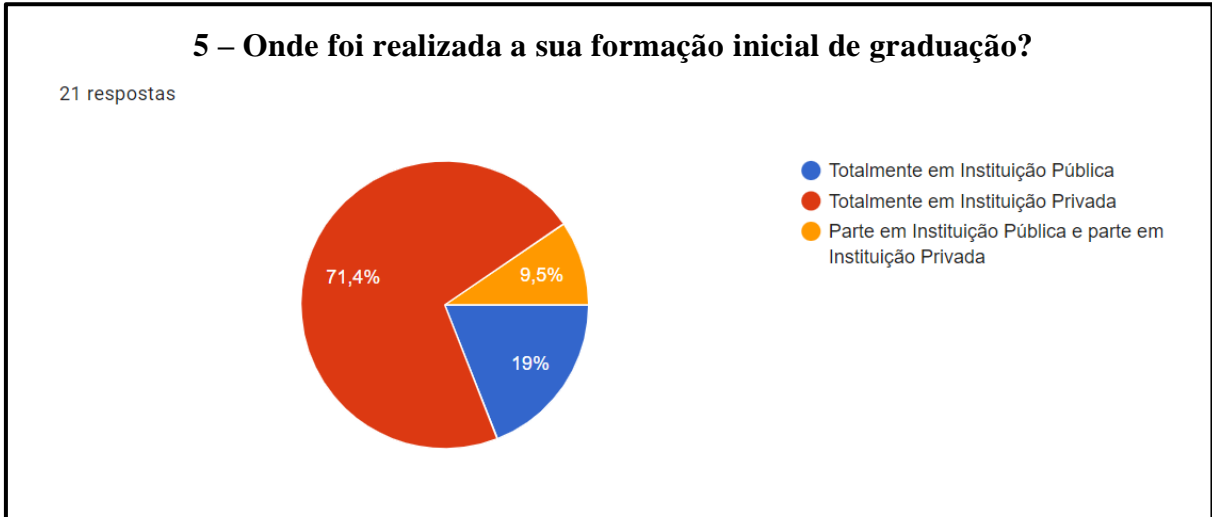
Num caminho inverso ao do Ensino Superior, a maioria dos docentes, 85,7%, estudou em escolas públicas, enquanto apenas 4,8% em escolas privadas e 9,5% estudou parcialmente em escolas públicas e privadas, seja por escolha própria ou, muito provavelmente, pela carência de recursos financeiros para cursar apenas em escolas privadas.

O Censo da Educação Básica de 2022 (BRASIL, 2022) mostra essa realidade no Brasil. Nos anos iniciais do Ensino Fundamental, a rede municipal apresenta a maior participação, com 69,3% das matrículas, seguida pelas redes privada (18,9%) e estadual (11,7%). Já nos anos finais totaliza 44,4% das matrículas, seguida pelas redes estadual (39,9%) e privada (15,5%).

O Censo de 2022 também mostra que o número de alunos matriculados nas escolas da rede privada diminui cada vez mais, ao passo que aumenta o nível de ensino da Educação

Básica. No Ensino Médio, as redes estaduais apresentaram a maior participação em matrículas, com 84,2%, seguidas pelas redes privadas (12,3%). Apesar de ser a etapa de maior expressão da rede federal, sua participação ainda soma apenas 3% das matrículas (BRASIL,2022).

GRÁFICO 7 – Redes em que os professores cursaram a formação inicial



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Ao contrário da Educação Básica, a maioria dos docentes entrevistados, 71,4%, concluiu os estudos em nível de graduação em licenciatura em instituições de Ensino Superior privadas. Apenas 19% estudaram em IES públicas, enquanto 9,5% parte em instituições públicas e parte em privadas.

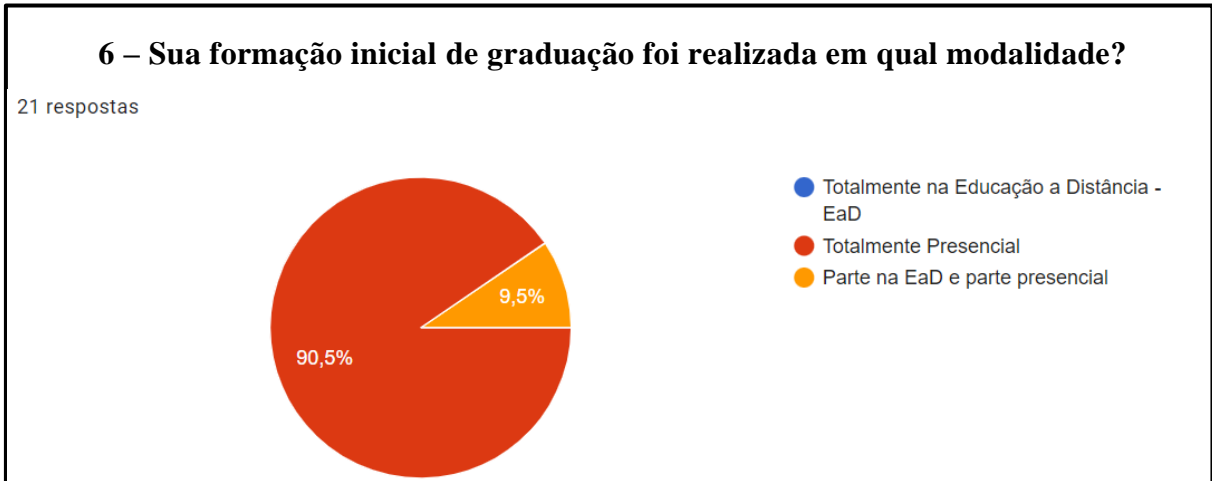
Esses números mostram uma realidade que também acontece em todo o país. De acordo com o último Censo da Educação Superior, em 2021, a rede privada ofertou 96,4% do total de vagas em cursos de graduação, enquanto a rede pública correspondeu a 3,6% das vagas ofertadas pelas IES (BRASIL, 2022). O Censo também demonstra que 35,6% das matrículas nos cursos de licenciatura registrados em 2021, foram em instituições públicas e 64,4% em IES privadas.

Resta claro que existe notória inversão de valores, vez que a maioria dos estudantes da Educação Básica pública cursa o Ensino Superior em instituições privadas, enquanto grande parte dos estudantes da educação Básica Privada cursa o Ensino Superior em instituições públicas. Isso se deve ao fato da preparação que os alunos das redes privadas possuem, assim como algumas questões pontuais e relevantes como nível socioeconômico, número de alunos em sala de aula, dentre outros.

Porém, o novo cenário político brasileiro é otimista, pois, em menos de dois meses de governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, o MEC já tomou decisões importantes como

o aumento dos valores das bolsas de estudo, tanto em nível de graduação como de pós-graduação, medida esta benéfica para os alunos cotistas se manterem na universidade.

GRÁFICO 8 – Modalidade de ensino do curso de licenciatura



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

A maioria, 90,5% dos professores entrevistados cursaram a graduação na modalidade presencial; já um número menos expressivo, apenas 9,5%, optaram pela forma híbrida, parte presencial e parte na EaD.

Atualmente, essa realidade tem mudado com o aumento das ofertas da educação a distância, principalmente pelas Instituições de Ensino Superior da rede privada, conforme mostra o último Censo da Educação Superior. Isso, inclusive, vem sendo questionado pela professora Bernadete Angelina Gatti (2013-2014), pois a estudiosa entende o aumento desenfreado como um possível problema, já que o MEC não possui políticas de monitoramento da qualidade.

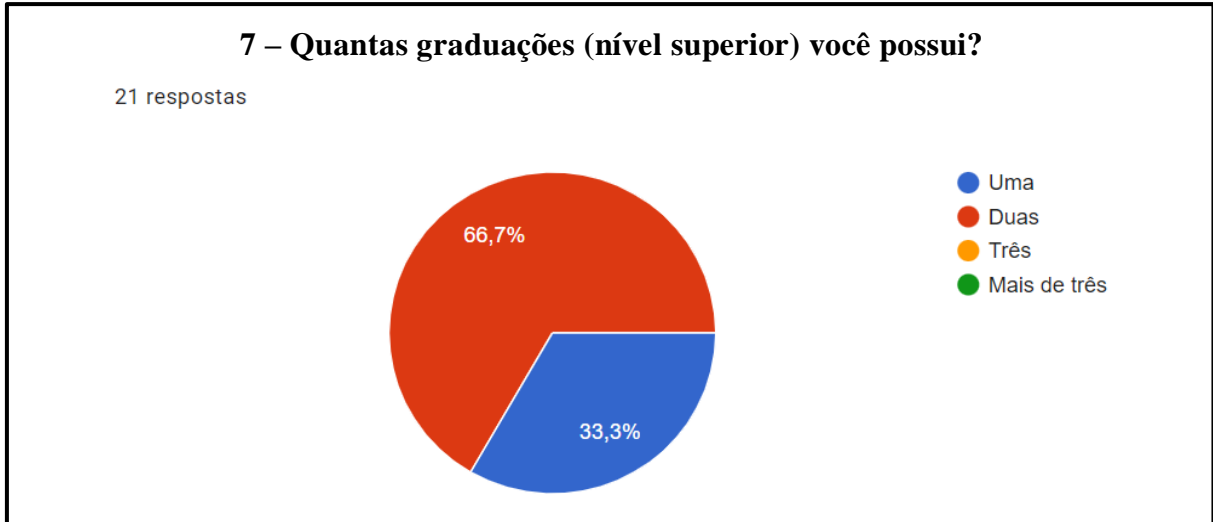
Dados do Censo da Educação Superior (BRASIL, 2022) mostram que, em relação à modalidade de ensino, 84,3% das ofertas de graduação na rede privada são a distância, enquanto a rede pública ofertou apenas 18,8% de suas vagas utilizando tal metodologia.

O aumento do número de ingressantes na graduação entre 2020 e 2021 é ocasionado, exclusivamente, pela modalidade a distância com variação positiva de 23,3% entre esses anos, já nos cursos presenciais houve um decréscimo de -16,5%. As questões de análise sobre esses dados podem ser muitas como, por exemplo, a distância da residência do estudante até os grandes centros urbanos, horários disponíveis para estudos incompatíveis aos de aulas presenciais, dentre outros.

Entre 2011 e 2021, o número de ingressos variou negativamente (-23,4%) nos cursos de graduação presencial, enquanto nos cursos a distância houve aumento 474%. A participação

percentual dos ingressantes em cursos de graduação a distância em 2011 era de 18,4% e, surpreendentemente, em 2021, foi de 62,8% (BRASIL, 2022).

GRÁFICO 9 – Número de graduações cursadas



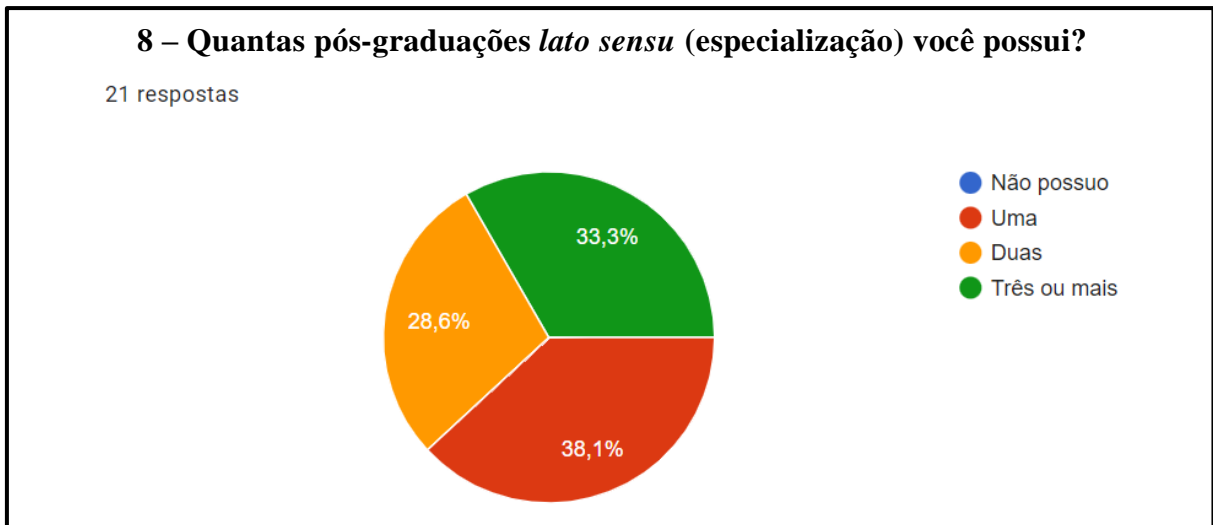
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Todos os professores da rede municipal de Aparecida do Taboado possuem uma ou mais graduações. A maioria dos docentes entrevistados, 66,7%, têm duas graduações, já, 33,3% apenas uma, realidade provavelmente justificada pelo fato de aumentar a possibilidade de ingresso na docência, assim como a atuação em áreas diferentes da sua formação inicial.

Esta não é uma realidade em todo o país, vez que diversos municípios brasileiros não possuem docentes graduados ou formados na área em que atuam, conforme mostra o Censo da Educação Básica de 2022 (BRASIL, 2022). Superar essa dificuldade é uma das metas do PNE (BRASIL, 2014), pois representa um dado histórico da educação no Brasil.

Quando observada a escolaridade dos docentes dos anos iniciais, em todo o país, 86,6% têm nível superior completo (84,9% em grau acadêmico de licenciatura e 1,7%, bacharelado) e 8,5% médio normal/magistério. Foram identificados ainda 4,9% com nível médio ou inferior (BRASIL, 2022).

GRÁFICO 10 – Número de pós-graduações lato sensu cursadas



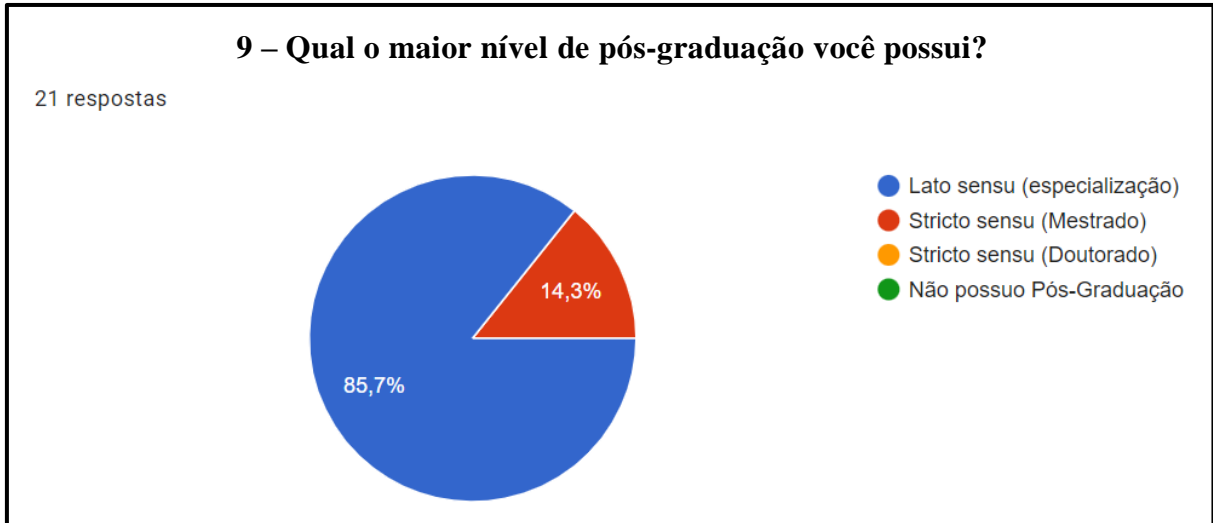
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

O gráfico acima traz que os 21 participantes possuem uma ou mais pós-graduações *lato sensu*. A maioria, 38,1%, disseram ter apenas uma especialização, enquanto 28,6% possuem duas pós-graduações *lato sensu* e 33,3% três ou mais.

Este percentual ultrapassa os números da maioria dos municípios brasileiros que ainda não atingiram sequer o índice de 50%, determinado pela meta 16 do Plano Nacional de Educação. Vale ressaltar que se trata de um nível de ensino ainda pouco ofertado em instituições públicas, principalmente em nível de mestrado e doutorado.

A meta 16 do PNE apresenta dois grandes objetivos: o primeiro é formar em nível de pós-graduação 50% dos professores da Educação Básica, até o último ano de vigência do PNE, em 2024; o segundo é garantir a todos(as) os(as) profissionais da Educação Básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino (BRASIL, 2014).

GRÁFICO 11 – Maior nível da pós-graduação



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Diante dos dados expressos no gráfico, é possível vislumbrar que todos os docentes entrevistados possuem uma ou mais especializações, sendo que 85,7 % possui pós-graduação em nível de especialização (*lato sensu*), percentual muito expressivo, considerando que esse tipo de formação é ofertado tanto em redes públicas quanto privadas, inclusive por meio dos pólos de educação a distância e a preços, muitas vezes, adequados aos baixos ganhos dos docentes. No entanto, aqui não se pretende discutir questões referentes à qualidade.

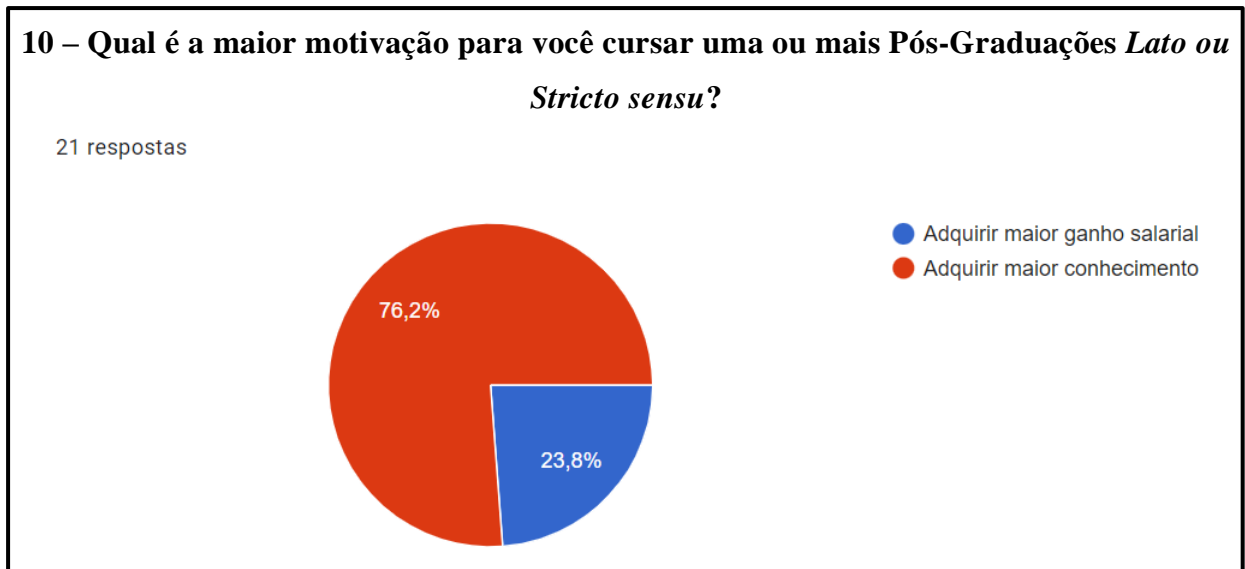
Dentre os docentes entrevistados, apenas 14,3% disseram possuir pós-graduação *stricto sensu* em nível de mestrado, sendo número ainda pouco expressivo, por se tratar de professores da Educação Básica, que ainda são pouco valorizados em sua carreira profissional em virtude do nível de ensino. No entanto, quando se altera o nível para o doutorado nenhum caso foi registrado.

Atualmente, existe um incentivo financeiro maior para a formação em pós-graduação *stricto sensu*, mestrado e doutorado, para os professores do Ensino Superior, em relação àqueles da Educação Básica.

A meta 13 do PNE visa elevar a qualidade da Educação Superior e ampliar a proporção de mestres e doutores do corpo docente em efetivo exercício no conjunto do sistema de educação superior para 75%, sendo, do total, no mínimo, 35% doutores.

Conforme o resultado do Censo da Educação Básica de 2022 o percentual de docentes da Educação Básica com pós-graduação e formação continuada tem aumentado gradativamente ao longo dos últimos cinco anos. Os dados mostram que subiu de 37,2% em 2018 para 47% em 2022; também houve aumento em relação à formação continuada saindo de 36% em 2018, para 40,5% em 2022 (BRASIL, 2022).

GRÁFICO 12 – Motivação para cursar a pós-graduação



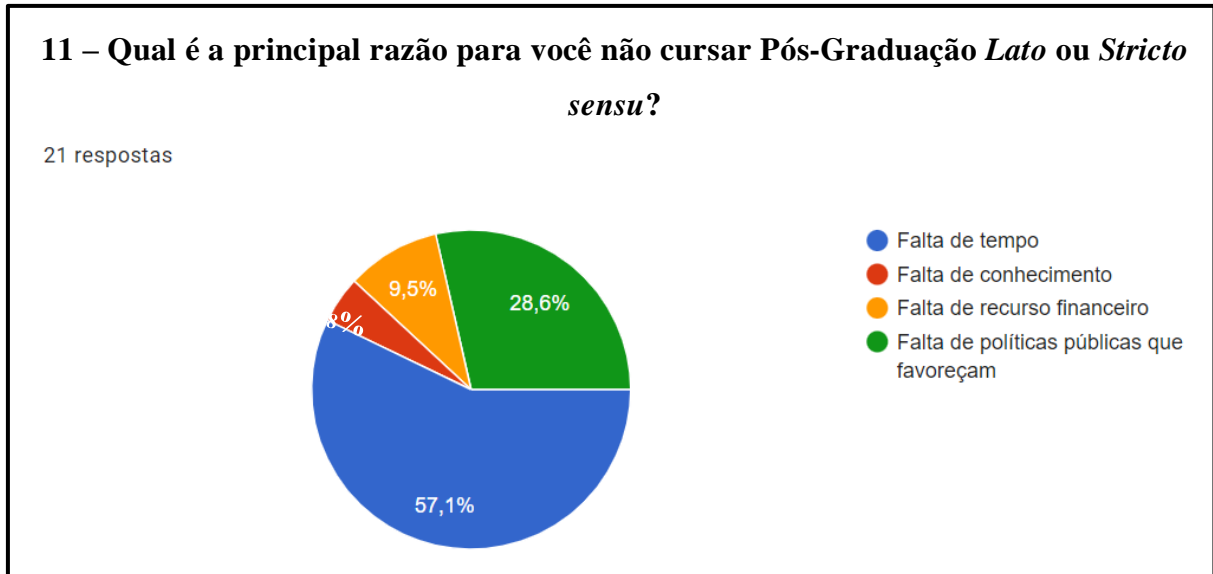
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Quando questionados sobre a principal motivação para cursar uma ou mais Pós-Graduações *Lato ou Stricto sensu*, a maioria dos professores, 76,2% disseram que seria para ampliar os conhecimentos, enquanto 23,8% pretendiam adquirir maior ganho salarial. Apesar de esse nível de estudo refletir nos avanços da carreira docente, o conhecimento ainda prevalece, logo corrobora com a afirmação de Mizukami (2013) que os professores devem participar dos processos de formação continuada, visto que a aprendizagem da docência se dá por toda a vida, em detrimento das mudanças que ocorrem tanto na sociedade, quanto na educação.

Certamente, o conhecimento é algo mais evidente aos docentes da Educação Básica que realizam a pós-graduação *stricto sensu*, já que nem sempre o ganho salarial é consideravelmente atraente em sua carreira profissional. Os avanços na carreira e no salário são, ainda, muito tímidos, se considerados o tempo para estudo e o acúmulo de trabalhos e atividades que os professores somam em prol da formação continuada.

O município de Aparecida do Taboado possui a Lei 036/2012, a qual institui o Plano de Carreira e Remuneração-PCR dos profissionais do magistério. Essa lei prevê a progressão funcional, com maior ganho salarial, aos professores que possuem pós-graduação *lato ou stricto sensu*.

GRÁFICO 13 – Principal razão para a não realização da pós-graduação



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

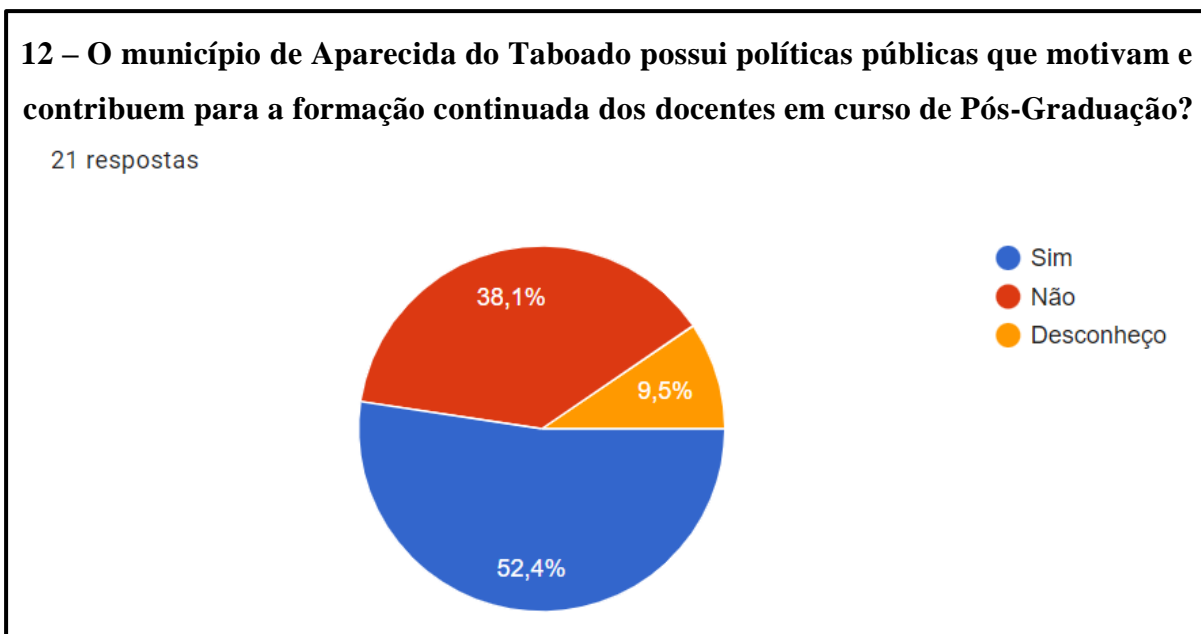
O gráfico 11 evidencia que os sujeitos dessa pesquisa possuem pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*, além de que alguns docentes possuem dois ou mais cursos. Quando indagados sobre a razão primeira que os faz desistir de cursos de Pós-Graduação *Lato* ou *Stricto sensu*, a maioria dos professores, 57,1% alegaram falta de tempo; 28% atribuíram à falta de políticas públicas que favoreçam esse nível de ensino; 9,5% atrelaram à questão recursos financeiros e, apenas 4,8%, pontuaram ser por falta de conhecimento.

Dentre as razões mencionadas, o fator escassez de tempo e a também de políticas públicas foram predominantes nas respostas e isso requer o repensar sobre o acúmulo de trabalho diário do professor e ainda aumenta ao estudar. Em pesquisa realizada com professores da rede estadual do Paraná, Peixoto (2018) concluiu que quando a formação continuada se dá com o afastamento do professor, de sua jornada de trabalho, ela se efetiva com excelentes resultados e gera um sentimento de valorização. Por isso, defende-se que o professor tenha uma carga horária reservada para a formação continuada, quando comprovar a matrícula em algum curso, principalmente em nível de pós-graduação que possui carga horária ampliada e duração de meses e até anos.

Certamente, dedicar -se o estudo e à pesquisa demanda tempo, realidade imcompatível com muitos professores que possuem dupla jornada de trabalho. Essa situação se intensifica ainda mais quando se constata que a maioria dos docentes entrevistados (85,7%) é do sexo feminino, os quais além de sua jornada intensa de trabalho profissional, também lidam com os afazeres domésticos e familiares. Por essa razão é necessário a criar políticas públicas que

contribuam para a formação de professores em cursos de pós-graduação *lato* e *stricto sensu*, com redução da jornada de trabalho em sala de aula.

GRÁFICO 14 – Políticas de formação continuada em Aparecida do Taboado



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Ao serem questionados se o município de Aparecida do Taboado possui políticas públicas que motivam e contribuem para a formação continuada dos docentes em curso de pós-graduação, a maioria dos professores, 52,4%, disseram que têm conhecimento. Já um percentual considerável de professores, 38,1%, afirmaram que o município não possui políticas públicas que motivam e contribuem para a formação continuada dos docentes em curso de pós-graduação; enquanto 9,5% confessaram desconhecer tal fato.

É de extrema importância que os professores conheçam e exijam o cumprimento das leis que garantam seus direitos por meio de políticas públicas. Talvez, muitos não reconhecem as reuniões pedagógicas, palestras e encontros de professores com a secretaria municipal de educação como formação continuada, embora sejam, no entanto, é preciso fortalecer as ações para que esses momentos se efetivem a partir das necessidades docentes. Para Peixoto (2018) a formação continuada deve agregar conhecimento e valor ao fazer docente e à carreira profissional do educador.

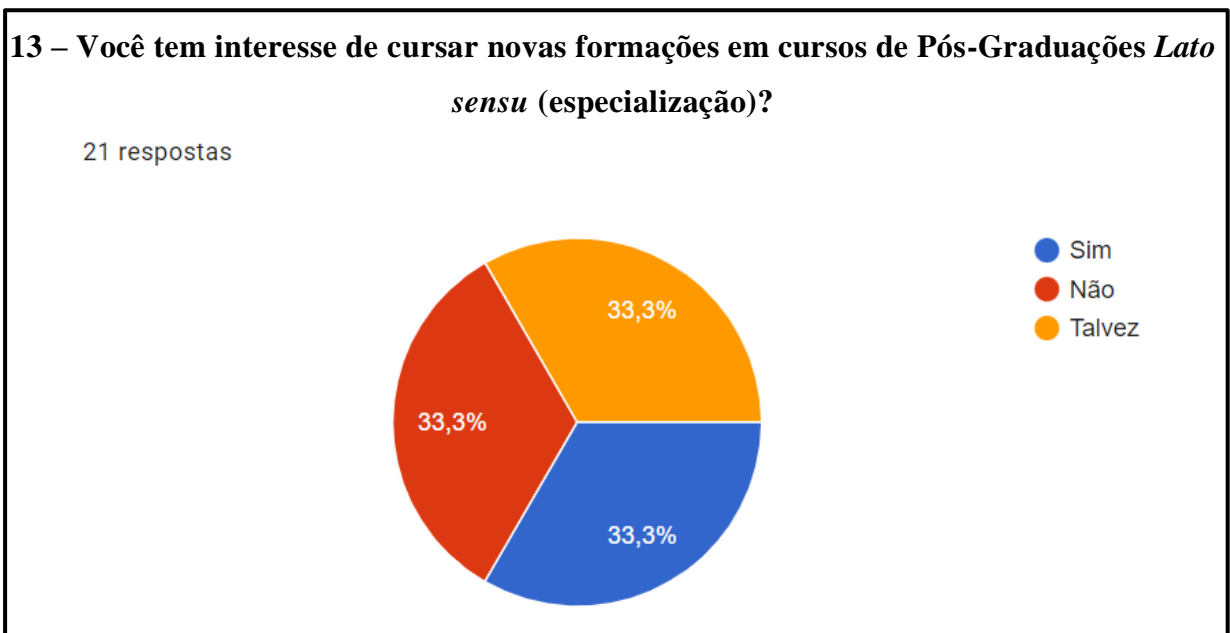
Muito provavelmente, a maioria dos professores que disseram “sim” se referiram à Lei Complementar Nº 036/2012, que institui o Estatuto - Plano de Carreira e Remuneração-PCR do magistério municipal, a qual garante progressão na carreira dos professores com pós-graduação,

ou porque reconhecem que a formação continuada estabelece uma relevante dinâmica com o fazer docente, inclusive na troca de experiências que os pares fazem no dia a dia da escola.

O artigo 8º da Lei Municipal 036/2012, por exemplo, prevê que após cada período de sete anos de efetivo exercício os profissionais do magistério terão direito ao gozo de um semestre de licença sabática, seja para a realização de curso de mestrado seja doutorado na área da educação, sem prejuízo de vencimentos, tendo assegurados os direitos e as vantagens de seu cargo.

Mesmo que seja por um curto período de 6 meses essa licença sabática, prevista no PCR do magistério público municipal é, sem dúvida, uma política pública que contribui para a formação de novos mestres e doutores. No entanto, vale ressaltar que isso não preenche as lacunas da formação, pois como afirmam Mizukami (2013) e Peixoto (2018) a formação continuada deve ser contínua, por toda a vida profissional.

GRÁFICO 15 – Interesse dos sujeitos da pesquisa em novas pós-graduações



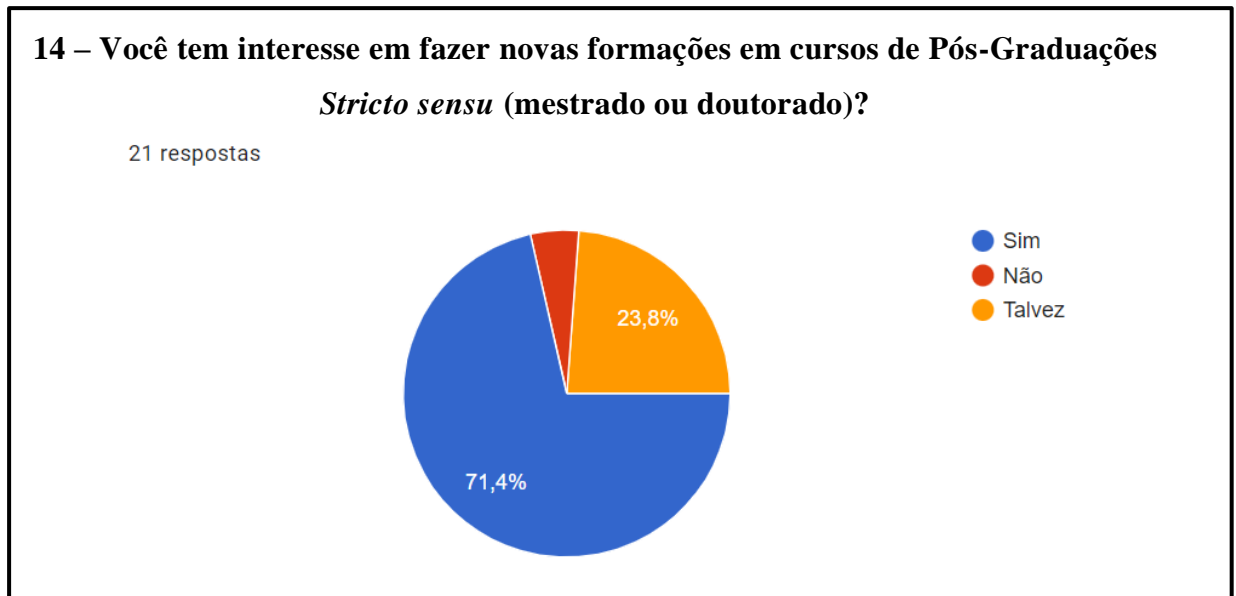
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

De forma bastante equilibrada, 33,3% dos professores disseram que almejam participar de novas formações em cursos de Pós-Graduação *Lato sensu*, todavia 33,3% não têm interesse e 33,3 disseram que “talvez”.

Esse resultado, o pouco interesse nos cursos de pós-graduação *lato sensu*, muito provavelmente se deve ao fato de que todos os professores da rede municipal já possuem uma ou mais especializações, o que já possibilitou ou possibilitará o avanço na tabela salarial, no

entanto, considerando que as mudanças na educação são bastante recorrentes, outros docentes sentem necessidades formativas. Young (2007) trata da sociedade como algo em construção, em constantes mudanças sendo a escola e os professores os detentores do conhecimento “poderoso”.

GRÁFICO 16 – Interesse dos docentes em cursos de pós-graduação *stricto sensu*



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Quando indagados sobre o interesse por novas formações em cursos de Pós-Graduação *Stricto sensu* (mestrado ou doutorado) a maioria dos professores, 71,4% têm “sim” interesse; 23,8% disseram “talvez” e apenas 4,8% disseram que não se interessam por esse tipo de aprimoramento.

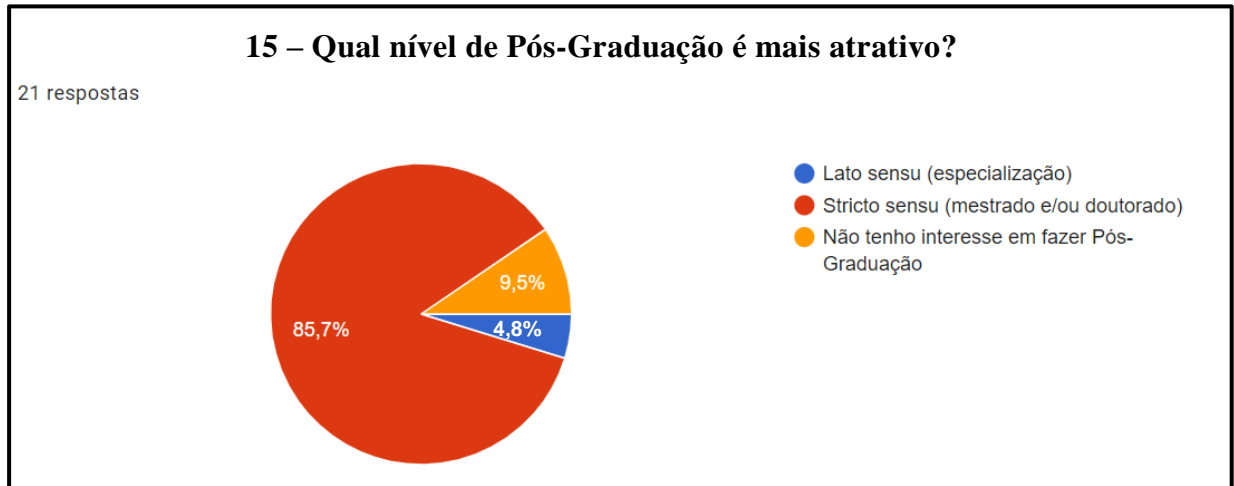
Apesar de a maioria dos professores manifestar interesse em cursar pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado), ainda existem dificuldades, seja a falta de tempo, de recursos financeiros e/ou também de políticas públicas que os impedem o ingresso nesse tipo de formação.

Para além das limitações de vagas nos cursos *stricto sensu*, Locatelli (2021, p. 13) observa ainda que “sobre a possibilidade de afastamento remunerado para formação, deve-se considerar ser essa uma das questões mais importantes para garantir a ampliação da pós-graduação, sobretudo *stricto sensu*, junto aos professores da Educação Básica”. Nas palavras da autora, o professor precisa se afastar das atividades em curso (sala de aula) para o desenvolvimento de estudos que são mais complexos, como o mestrado e o doutorado.

Outra questão considerada, por Gatti (2013-2014), como impeditiva é o fato de as vagas e programas de pós-graduação *stricto sensu* serem bastante reduzidas, já que passam por

critérios mais rigorosos por parte do MEC, diferentemente da pós-graduação *lato sensu*. Ampliar essa demanda requer maiores investimentos nas universidades públicas, bolsas de estudos para os alunos e ampliação do corpo docente das IES.

GRÁFICO 17 – Maior nível de interesse dos docentes na pós-graduação



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

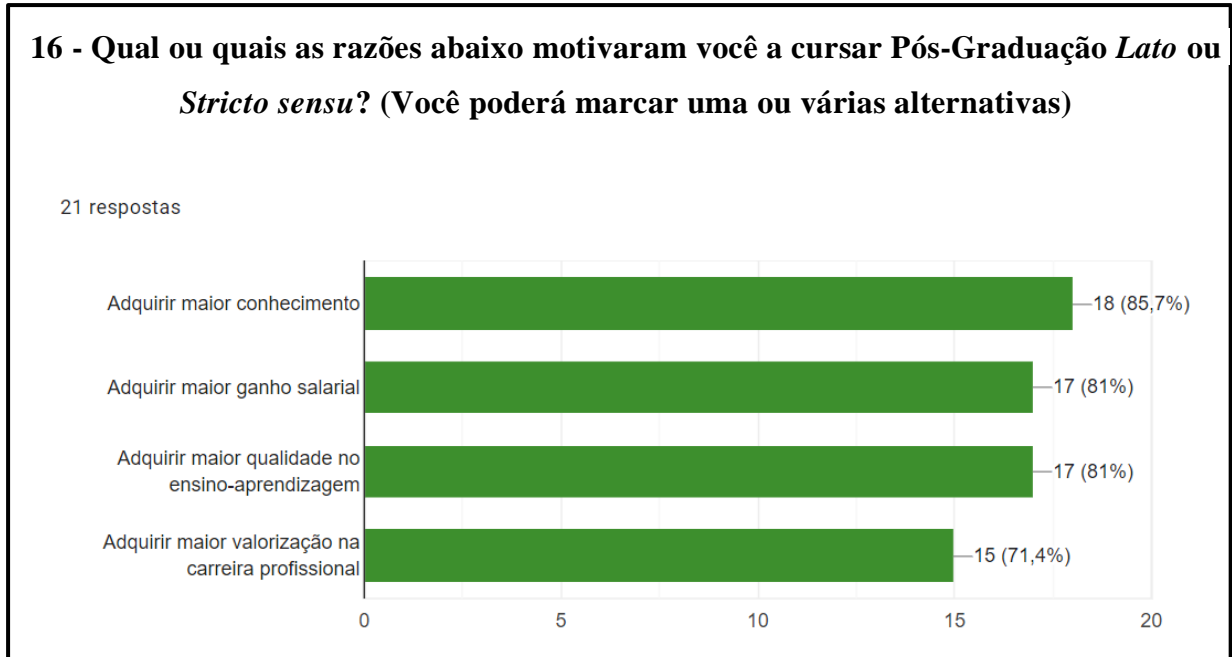
Diferentemente da *lato sensu*, a pós-graduação *stricto sensu* desperta maior interesse nos professores. Um número bastante expressivo de docentes, 85,7% manifestaram por esta modalidade, enquanto apenas 9,5% preferem *lato sensu*; apenas 4,8% dos entrevistados não manifestaram interesse em nenhum tipo de pós-graduação e destaca-se que todos os entrevistados já possuem algum tipo de formação no nível indicado na pergunta.

Quando analisa a formação continuada dos professores da Educação Básica em nível de pós-graduação, Locatelli (2021, p. 09) apregoa:

[...] são os cursos de especialização que estão ao alcance dos professores. A pós-graduação *stricto sensu*, que apresenta uma significativa estruturação, regulamentação e controle institucional, tem ficado distante da realidade dos professores da educação básica. Sendo perceptível também que os professores com mestrado ou doutorado estão ligados à rede federal de ensino ou pertencentes às regiões sul e sudeste do país.

A análise da autora do excerto se acentua à realidade dos sujeitos dessa pesquisa, pois todos possuem pós-graduações *lato sensu*, no entanto, desejam cursar o *stricto sensu* em nível de mestrado, mas são muitas as arestas que precisam ser aparadas para que isso aconteça. Não se trata somente de tempo, mas de políticas de abertura de vagas e permanência nos cursos desse nível.

GRÁFICO 18 – Razões para a formação continuada em nível de pós-graduação



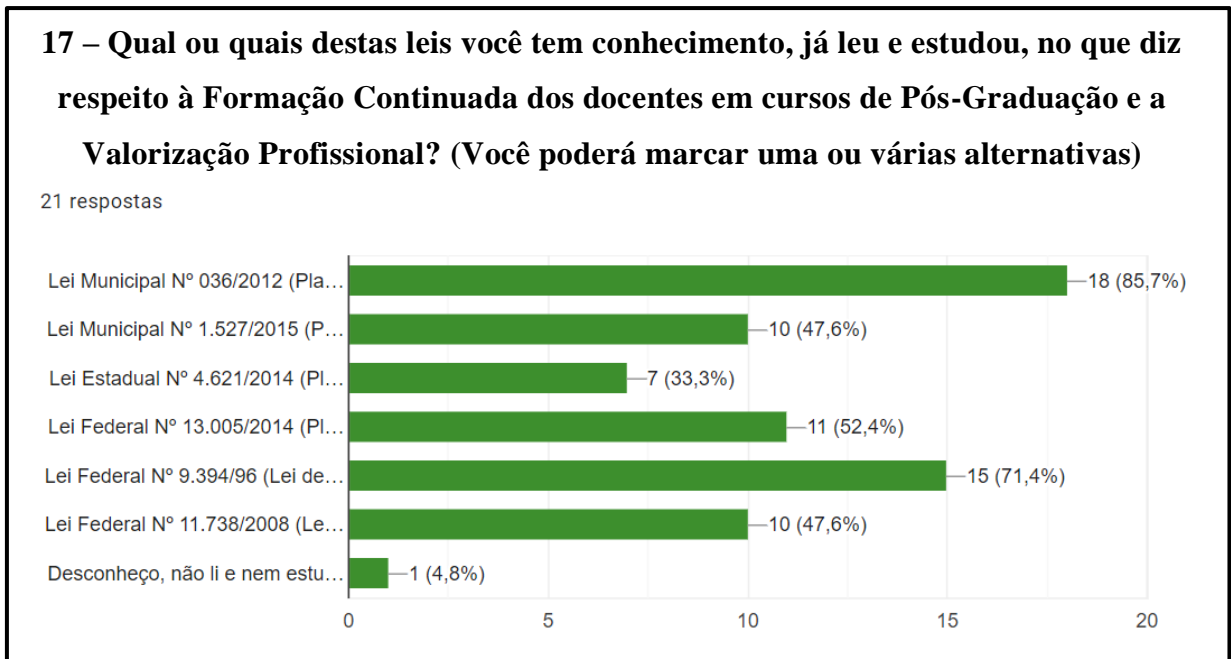
FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Dentre as razões apresentadas aos docentes para fazer cursos de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu*, a maioria, 85,57%, disse que seria para adquirir mais conhecimento; seguidos por 81% que pontuaram maior ganho salarial e também mais qualidade no ensino-aprendizagem; já 71,4% afirmaram ser para maior valorização na carreira profissional.

O resultado mostra, mais uma vez, que o interesse dos professores em adquirir conhecimento e obter mais qualidade no ensino-aprendizagem sobressai em relação a outros interesses. Isso demonstra que estudar, para os sujeitos dessa pesquisa, é mais importante que ascender na carreira. Isso revela o compromisso de professores efetivos com o seu trabalho, com a educação municipal e também nacional.

Os dados evidenciam que, por mais que a pós-graduação possa proporcionar a valorização na carreira profissional, com maiores ganhos salariais, estes não são os principais motivos para essa formação.

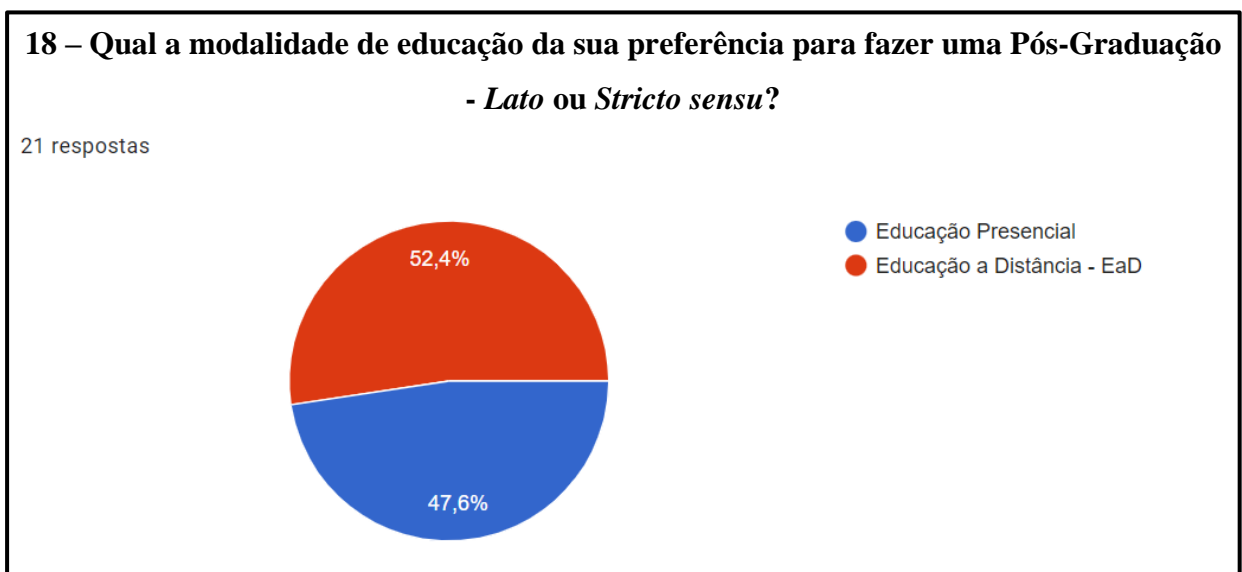
GRÁFICO 19 – Conhecimento da legislação sobre a formação continuada



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

A maioria dos docentes, 85,7%, conhecem a Lei municipal 036/2012, a qual institui o Plano de Cargos e Carreira dos docentes do município de Aparecida do Taboado; em segundo lugar, 71,4% estão cientes da Lei 9.394/96, a LDBEN; as leis do PNE, PEE e PME também são conhecidas, porém, em menor proporção e, apenas 4,8%, desconhecem todas estas leis.

GRÁFICO 20 – Preferência por modalidade de ensino para cursar a pós-graduação



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Quanto à modalidade de ensino, 52,4% dos professores preferem fazer a pós-graduação a distância, enquanto 47,6% presencialmente. A preferência pela modalidade à distância está relacionada à possível falta de tempo para cursar presencialmente, conforme já mencionado pela maioria dos entrevistados.

Ao tempo que a educação a distância flexibiliza o horário e o local de estudo, também exige do estudante maior disciplina e perseverança nos estudos, que muitas vezes não conta com a participação do professor.

Os percentuais apresentados no gráfico 20, inclusive, comungam com aqueles apresentados no Censo de 2022 (BRASIL, 2022) sobre o crescimento da educação a distância, considerando que os professores também são trabalhadores e, assim como a maioria dos alunos dos cursos de licenciatura, enfrentam situações adversas para realizarem os estudos, como questões de tempo, geográficas, dentre outros.

GRÁFICO 21 – Instituição de preferência para cursar pós-graduação



FONTE: Pesquisa de campo (2022).

Todos os professores entrevistados preferem cursar pós-graduação em instituições de Ensino Superior na rede pública, assim corroborando com os estudos de Gatti (2013-2014) quando indica que as instituições públicas, além de possuírem os melhores *rankings*, constam também com profissionais habilitados em níveis superiores, logo têm maior credibilidade no meio acadêmico.

Apesar desse interesse unânime manifestado pelos professores, a maioria dos cursos de pós-graduação *lato sensu* é ofertado em instituições de Ensino Superior privadas, já a pós-graduação *stricto sensu* tem sua predominância de ofertas nas instituições públicas de Ensino Superior (INEP, 2022).

3. 2 Entrevistas semiestruturadas: narrativas docentes

A entrevista semiestruturada consiste em um modelo flexível, ou seja, possui um roteiro prévio, mas abre espaço para que o entrevistado e entrevistador façam perguntas fora do que havia sido planejado, dessa forma o diálogo se torna mais natural e dinâmico.

Conforme Gil (2002), a entrevista semiestruturada também permite que o entrevistador retome a questão original ao perceber desvios, ao passo que o entrevistado tem a liberdade de falar abertamente sobre o assunto elencado.

Esse tipo de entrevista é importante para o recolhimento de dados descritivos na linguagem do próprio candidato, possibilitando ao entrevistador criar intuitivamente uma ideia sobre a forma como as pessoas interpretam fatos do mundo por meio da comunicação entre si. Além do mais, permite coletar diversos dados importantes e também fornecer informações qualitativas e quantitativas.

Nessa parte da pesquisa foram respondidas, pelos 21 professores entrevistados, por meio de um questionário elaborado na plataforma do Google Forms, 17 questões dissertativas acerca da carreira profissional e a formação continuada dos docentes em cursos de pós-graduação- *lato* e *stricto* senso. A seguir, serão apresentadas e discutidas algumas dessas respostas. Devido à ética adotada na pesquisa, será mantido o sigilo dos nomes dos entrevistados e utilizadas as nomenclaturas: Professor 1, Professor 2, Professor 3... até Professor 21.

Inicialmente, na **questão nº 1**, foi solicitado aos entrevistados que citassem os principais motivos que os levaram a escolher a profissão de professor (a). Dentre as respostas obtidas, foram selecionadas algumas:

Professor 2: Vim de escola pública, e o vestibular na universidade pública que consegui ingressar foi para professor.

Professor 3: Vocação, valor acessível do curso de pedagogia e facilidade de acesso ao curso.

Professor 5: Um sonho de criança e pelo exemplo da minha mãe, que é professora.

Professor 9: *Sempre fui apaixonado por esportes; quando aluno, era fã de meu primeiro professor de educação física, ali nascia um sonho.*

Professor 10: *Era meu sonho de criança, não teria escolhido outra coisa pra fazer na vida.*

Professor 15: *A escolha da minha profissão, inicialmente era apenas um sonho inalcançável, porém após cursar EJA no ensino médio alguns professores despertaram em mim a possibilidade de ser real.*

Professor 17: *Não teve motivos específicos e sim o fato de minha mãe ser professora, penso ter influenciado.*

Professor 18: *Sonho de infância e influência de familiares na mesma profissão (mãe, tias, primas, etc);*

Como observado a maioria afirmou ser professor por influência de seu(s) professor(e)s. Outros disseram ser por vocação, um sonho realizado e que se identificam com a profissão docente. Alguns poucos disseram que foi por falta de opção ou de recursos financeiros para estudar em cursos de custos mais elevados, ou por não conseguirem ingressar em outro curso numa universidade pública.

Quanto à influência do professor sobre o aluno, na escolha da profissão, Formosinho (2009, p. 95) destaca que “[...] a docência é uma profissão que se aprende desde que se entra na escola, pela observação do comportamento dos nossos professores. Não acontece isso com outras profissões”.

Segundo Peixoto (2018, p. 20 *apud* TARDIF 2010), Imbernón (2011) e Mizukami (2013) a aprendizagem e o desenvolvimento da docência se constroem antes mesmo da iniciação nos cursos de licenciatura, enquanto crianças ou estudantes dos diversos níveis – nós professores – aprendemos pela observação das metodologias e das interações que o professor realiza tanto com o conteúdo quanto com os sujeitos escolares. Assim, a docência é uma aprendizagem decorrente de toda a trajetória escolar, como aluno e como professor.

Assim como aconteceu com o **professor 15** muitos outros estudantes impedidos de estudar na idade certa, também conseguem concluir os seus estudos na Educação Básica por meio da Educação de Jovens e Adultos (EJA) e, conseqüentemente, vislumbram a oportunidade de ingressar e concluir o Ensino Superior, nas diversas profissões, inclusive a da docência.

De acordo com o artigo 37 da LDBEN (BRASIL, 1996, s.p), “a Educação de Jovens e Adultos é destinada àqueles que não tiveram direito ao acesso ou continuidade de estudos no ensino fundamental e médio na idade própria”. A idade mínima para ingresso na EJA é 15 anos completos no ato da matrícula para o Ensino Fundamental e 18 para o Ensino Médio (BRASIL, 1996).

Em seguida, na **questão nº 2**, indagou-se: Você se sente satisfeito e realizado com a sua profissão de professor (a)? Justifique sua resposta. De acordo com as respostas:

***Professor 2:** Não, infelizmente nos deparamos com muitos problemas que desmotivam a atuação do professor em sala de aula.*

***Professor 4 :** Em parte, porque nosso trabalho ainda precisa ser mais valorizado.*

***Professor 5:** Sim , estou satisfeita . Mas penso que nós professores deveríamos ser mais valorizados.*

***Professor 7:** Eu amo a Educação! Gosto de preparar minhas aulas, de trabalhar com projetos, sou inquieta, busco fontes que enriqueçam meu trabalho, pesquiso e não me limito a trabalhar sem encantar os estudantes e fazê-los questionar. Sou realizada porque trabalho com o que gosto, no entanto, sinto-me desmotivada tanto pela sociedade que não nos valoriza, quanto pelo poder público, como pela própria classe que demonstra resistência e uma certa apatia diante de mudanças emergentes.*

***professor 10:** Sim, me sinto feliz e realizada profissionalmente, apesar de todas as dificuldades que enfrento dentro da minha realidade.*

***Professor 13:** Sim. Apesar dos muitos desafios e a desvalorização do professor principalmente pela parte política, o prazer de ensinar é maior.*

***Professor 18:** Sim. Temos muitos contratemplos e ainda não fomos valorizados da forma ideal, mas avançamos muito e amo o que faço, e tudo que faço é com amor.*

Conforme Freire (2019, p. 127) “a educação é um ato de amor, por isso, um ato de coragem. Não pode temer o debate. A análise da realidade. Não pode fugir à discussão criadora, sob pena de ser uma farsa”. Apesar de ter sido publicada há cerca de 40 anos, em seu livro *Educação como Prática da Liberdade*, não só a frase como toda a obra seguem muito evidentes na atualidade.

Nesse sentido, muitos entrevistados responderam que amam e se identificam com sua profissão. De fato, é preciso amar o que faz, mas é imprescindível ter coragem para enfrentar todos os desafios impostos pela realidade vivenciada no cotidiano da educação e aprimorar os conhecimentos, com formações continuadas. Caso contrário, o professor corre o risco de desistir do seu ofício.

Em conformidade com as respostas obtidas, mesmo a maioria dos professores tendo afirmado que gostam e se sentem realizados com a profissão, muitos também atribuem a falta de valorização profissional como um fator desmotivante.

Com as excessões dos **professores 2 e 4** que se sentem desmotivados por problemas que existem no exercício da docência e pela falta de maior valorização profissional, os demais professores afirmaram estar satisfeitos e realizados com sua profissão, apesar de a maioria também reconhecer as dificuldades e os desafios diários que enfrentam e a desvalorização dada pelos gestores públicos e parte da sociedade.

Santos (2015, p. 349) elenca cinco tipos fundamentais de desvalorização dos docentes: “econômica, social, psicológica, obsolescência e desqualificação ou degenerescência”. Para o autor elas demonstram, no conjunto, a urgência de políticas governamentais de valorização da docência e do professor, se houver mesmo o interesse de construir um país minimamente decente.

O tipo de desvalorização profissional mais comum, consoante Santos (2015, p. 351) é a econômica ou salarial:

Esta desvalorização atinge direta e perversamente o profissional e seus dependentes e familiares, pois, os colocam em risco imediato de subsistência, presente e futura, isso porque, inviabiliza economicamente sua ascensão social, restringe o acesso aos bens culturais, ao lazer, aos bens de necessidade imediata, material de consumo e principalmente, no caso dos professores, é impeditivo à obtenção de novos conhecimentos necessários ao aprimoramento pessoal e profissional.

Outro tipo de desvalorização bastante visível está diretamente ligado às questões econômica e social, as quais provocam o desprestígio do profissional social, reduz o apreço, a admiração, o respeito e a consideração que uma sociedade tem pelos profissionais de determinada profissão (SANTOS, 2015).

Consequentemente, conforme já apresentado na fundamentação dessa pesquisa, o sindicato tem papel bastante significativo, pois além de lutar, representando seus integrantes, para a garantia da leis, também busca a firmação da identidade e da valorização do docente perante a sociedade. Isso se dá tanto no viés da valorização financeira como pessoal, social e profissional.

A desvalorização docente demonstra a inversão de valores numa sociedade tida como capitalista, em que os econômicos sobressaem de forma a influenciar no prestígio social dos docentes.

O Plano Municipal de Educação - PME, anexo à Lei 1.527/15 (APARECIDA DO TABOADO, 2015), afirma que a valorização dos profissionais do magistério é composta pelo tripé: salário, formação e carreira, essenciais para construção social da docência.

Nessa perspectiva, em conformidade com as metas 15, 16, 17 e 18 do PME, para que haja a valorização profissional é necessária a combinação de cinco eixos fundamentais: o ingresso por meio de concurso público; a formação inicial e continuada; o Piso Salarial Profissional Nacional; a jornada de trabalho com 1/3 de horas para planejamento e planos de cargos e carreira (APARECIDA DO TABOADO, 2015).

Portanto, se o município cumprisse todas essas metas previstas no PME, certamente, os docentes municipais seriam bem mais valorizados e estariam, conseqüentemente, mais satisfeitos.

Na **questão nº 3** investigou-se: Se tivesse a oportunidade, você escolheria outra profissão? Justifique sua resposta. Dentre elas, têm-se:

Professor 2: Sim, medicina.

Professor 5: Não, amo ser professora. Nasci para isso.

Professor 6: Acredito que não, hoje eu não me vejo fazendo outra coisa a não ser dar aula.

Professor 7: Hoje não me vejo mais em outra profissão. Só penso em melhorar cada dia mais meus conhecimentos acerca da Educação, minhas habilidades e metodologias. Procuro investir cada vez mais na profissão que escolhi. A Educação me desafia, me encanta e me estimula porque acredito mesmo que somos muito responsáveis na formação dos indivíduos da nossa sociedade.

Professor 10: Nunca, porque lecionar era meu sonho, então fazer outra coisa na vida não me realizaria.

Professor 12: Já tive oportunidade de fazer medicina e direito. Não fui.

Professor 16: Talvez. Por motivo financeiro, mas acho que não seria tão realizado como hoje. Ser professor é poder contribuir para um futuro melhor é ver a felicidade do aluno em te ver. Tem coisas que não tem preço.

Professor 17: Não me vejo em outra profissão, mas anseio por mudança educação.

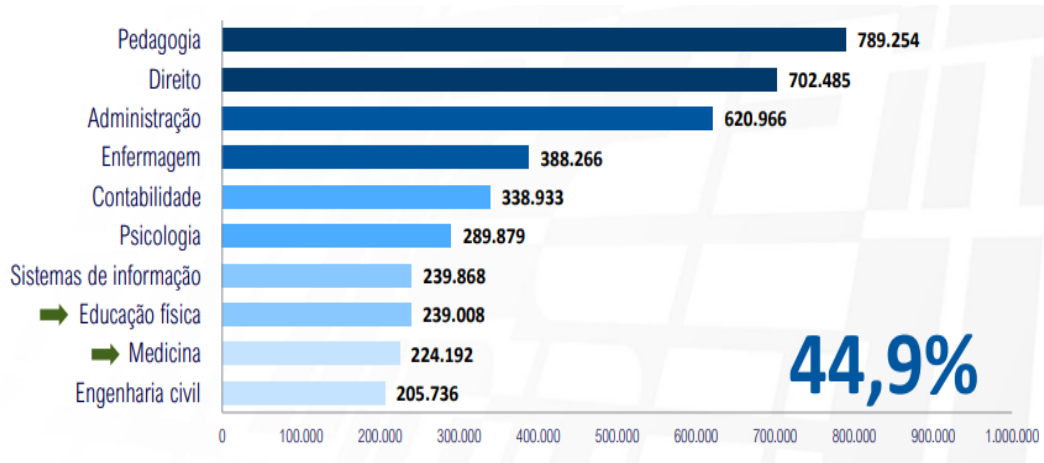
Professor 18: Não, nunca pensei em ter outra profissão. Posso ter algumas ações que auxiliam a renda "bicos", porém jamais deixaria de ser professora.

As respostas possuem muita proximidade e apenas o **professor 2** manifestou que mudaria de profissão, para medicina, se tivesse a oportunidade. Por outro lado, o **professor 12** disse que, mesmo havendo a oportunidade de cursar Medicina ou Direito, preferiu o exercício da docência. Os demais professores chegaram ser filosóficos, ao manifestarem o apreço que têm pela profissão.

De acordo com dados do Censo da Educação Superior (BRASIL, 2022), o número de alunos matriculados no curso de Pedagogia, em 2021, liderava com boa margem sobre os demais, com 789.254 matrículas efetuadas. Já o curso de Engenharia Civil, por exemplo, ficou em último lugar, com 205.736 matrículas realizadas, enquanto Medicina, que é um dos cursos mais concorridos, ficou em penúltimo lugar, com 224.192 matrículas, seguidos de Educação Física, com 239.008, nesta classificação.

O gráfico a seguir ilustra o número de estudantes matriculados nos dez cursos mais procurados de graduação no Brasil, em 2021.

GRÁFICO 22 – Os 10 maiores cursos de graduação em número de matrículas – Brasil (2021)



FONTE: MEC/INEP; Censo da Educação Superior (BRASIL, 2022, p.56).

Esses dez cursos juntos, apresentados no gráfico anterior, representam aproximadamente 45% das vagas ofertadas em todos os demais cursos.

Mesmo a Pedagogia sendo o curso com o maior número de alunos matriculados dentre os demais, ainda existe uma enorme demanda para a formação de professores em outras áreas de ensino como Biologia, Química e Física, por exemplo (BRASIL, 2022).

Certamente, o exercício da docência exige muita resiliência e amor à profissão. Caso contrário, tornará árduo permanecer nessa ilustre missão da arte de ensinar e aprender, principalmente, quando os planos de carreira podem representar um atrativo para a iniciação à docência, porém, na evolução docente, muitos deixam de ser cumpridos como já discutindo anteriormente, o que pode representar a perda da identidade e a desvalorização profissional do docente.

Neste intuito, motivos como a falta de valorização profissional, as condições precárias de trabalho, os baixos salários, a falta de incentivo à formação inicial e continuada, o desrespeito e a sobrecarga de trabalho levam à exaustão, desencanto e frustração e, conseqüentemente, poderá provocar o abandono da carreira docente.

Na **questão nº 4**, foi inquirido: Considerando a sua experiência docente, você considera importantes os cursos de formação continuada? Justifique sua resposta. Dentre as respostas, foram selecionadas:

Professor 2: *Sim, as formações continuadas quando bem direcionadas trazem temas que ressignificam o fazer pedagógico.*

Professor 7: *São extremamente importantes considerando que muitas formações iniciais são deficientes. Para além da formação inicial, a formação continuada deve ser constante na trajetória do professor oferecendo suporte que ele necessita para implementar as propostas pedagógicas, os programas e projetos. É na formação Continuada que o docente vai despertando para novos paradigmas, para conhecimentos ainda não adquiridos.*

Professor 10: *Depende da formação, se investe muito pouco em qualificação profissional, a maioria das formações é pra cumprir calendário e não atendem as expectativas dos docentes.*

Professor 13: *Sim, permite a evolução, atualiza e amplia os conhecimentos aperfeiçoando nossas habilidades profissionais e também pessoais.*

Professor 17: *Com certeza, pois por meio dos estudos foi possível concretizar as teorias na prática e perceber o quanto é relevante a dialética teoria/prática.*

Professor 21: *A formação continuada é de extrema importância, devemos levar em conta que os professores devem e necessitam se manter atualizados para atender as necessidades de aprendizagem dos alunos. Essa formação ajuda aos educadores a adquirir novos conhecimentos, além de aprender novas práticas educacionais.*

Os entrevistados foram unânimes ao afirmarem que julgam importante a formação continuada para se atualizarem e obterem os conhecimentos necessários para melhoria do ensino-aprendizagem. Porém, o docente 10 evidenciou que a formação continuada precisa responder às necessidade dos docentes e não serem meros objetos de preenchimento de jornadas e calendários, depoimento este que comunga com Peixoto (2018) quando o autor defende que a formação continuada é necessidade, todavia deve servir de respostas para os anseios que o professor vivencia ao longo da sua atuação e profissionalização".

Para Libâneo (2004, p. 227) a formação continuada é “o prolongamento da formação inicial, visando ao aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto de trabalho e o desenvolvimento de uma cultura geral mais ampla, para além do exercício profissional”.

As respostas dos docentes entrevistados corroboram com o que afirmou Libâneo (2004), sobre a necessidade da formação continuada, os quais argumentaram que ressignifica o fazer pedagógico; ajuda os educadores a adquirir novos conhecimentos, além de aprender novas práticas educacionais; desperta para novos paradigmas, para conhecimentos ainda não adquiridos e ainda perceber o quanto é relevante a dialética teoria/prática.

Em seguida, na **questão nº 5:** Se você já fez pós-graduação, qual foi a área de pesquisa? Se foi mais de uma, cite todas. Eis as respostas selecionadas:

Professor 7: *Minha pesquisa de mestrado foi acerca da formação discursiva em livros didáticos de Língua Portuguesa, mais precisamente a representação da mulher negra nesses livros. Área de concentração: Educação, linguagem e sociedade.*

Professor 9: *Fiz uma pós-graduação: "Educação inclusiva".*

Professor 12: *Língua inglesa, gestão escolar, docência no ensino superior. No momento faço neuropsicopedagogia.*

Professor 13: *Educação inclusiva e libras.*

Professor 14: *Pós-graduação em área da educação especial. O trabalho de conclusão de curso foi falar sobre: A educação especial ser usada como forma de exploração do capital. Além disso, na minha área formação em ciências sociais leio e pesquiso sobre a sociologia do trabalho, como foco nos sindicatos, no entanto, não tenho nada publicado nesta área são estudos que faço por conta.*

Professor 15: *Especialização na área da Educação Inclusiva- com foco na Inclusão Escolar. Mestrado na área da Educação, Linguagem e Sociedade com foco na área do Currículo, Questões de Gênero.*

Professor 17: *Sim. Pós-graduação em Docência Superior pela UEMS e em Educação do Campo pela UFMS. Mestrado em Educação pela UEMS.*

Professor 21: *"A Educação Escuta a Psicanálise na Busca da Compreensão do Fracasso Escolar"; "A Educação Infantil e as Práticas Psicomotoras"; "O Gestor Escolar e sua Atuação na Instituição de Ensino"; "Importância da Atuação do Gestor Público"; "O Docente e a Presença das Tecnologias na Educação"; "A Criança com Deficiência Auditiva e os Problemas na Aprendizagem".*

Todos os professores entrevistados disseram ter formação em pós-graduação. A maioria possui duas ou mais especializações *lato sensu*, enquanto três dos entrevistados são mestres. Isso mostra que os professores do município de Aparecida do Taboado se preocupam com sua formação além da inicial, a continuada.

Dentre as áreas de estudos na pós-graduação mencionadas pelos professores sobressaem aquelas relacionadas à Educação Especial e Inclusiva, dada a relevância desse tema no ambiente escolar e as políticas de inclusão na Educação Básica, principalmente a partir da aprovação da LDBEN 9394/96 (BRASIL, 1996).

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), nº 9.394/96 (Brasil, 1996), no Capítulo III, art. 4º, inciso III, assevera que é dever do Estado garantir o “atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino”.

Além das temáticas voltadas para a diversidade, estudadas por diversos sujeitos da pesquisa, vale ressaltar que com o amparo da LDBEN 9394/96 (BRASIL, 1996) a educação especial, sob a prerrogativa do Atendimento Educacional Especializado (AEE), passou a ter uma atenção diferenciada nas escolas de ensino regular. Para atender essa demanda é necessário que as escolas possuam profissionais capacitados para lidar com os diversos tipos

atendimentos especializados, fator este que motivou muitos desses professores a buscarem a formação continuada especializada nessa área de ensino.

A **questão nº 6** questiona: Você tem algum incentivo do poder público municipal para realização da pós-graduação? Justifique sua resposta. Diante das respostas obtidas, têm-se:

Professor 1: *Sim, incentivo financeiro e no caso de possuir 7 anos de efetivação terei direito a 6 meses para dedicação exclusiva em caso de Mestrado ou Doutorado.*

Professor 7: *Na gestão passada (2017/2020) tive todo incentivo necessário para a realização da minha pesquisa quando precisei me ausentar das aulas. O município de Aparecida do Taboado também valoriza o título no plano de cargo e carreira, embora não seja uma valorização considerável diante de um trabalho de pesquisa tão árduo, o qual contribui positivamente para a Educação do município.*

Professor 10: *Não tenho. Inclusive os professores da rede municipal de Aparecida do Taboado que fazem pós-graduação, por exemplo, em Educação Especial não podem acompanhar esses estudantes especiais que necessitam de professor em sala de aula, preferem que essas aulas sejam dadas a professores sem experiência de processos seletivos.*

Professor 13: *Sim, no nosso plano de carga e carreira o profissional com pós-graduação tem incentivo financeiro.*

Professor 15: *Para cursar o Mestrado tive apoio da Secretaria de Educação, porém o PCC nada em favorece uma possível continuidade para o Doutorado. Já em Paranaíba a realidade é outra, pois há uma resolução em que o afastamento para o Doutorado nos é possível.*

Professor 18: *A primeira para aumento do salário base, a segunda para evolução funcional (faixas), a terceira para ter mais oportunidades de trabalho. Estou finalizando mais duas, na Educação Infantil e Gestão Escolar, para enriquecer meu currículo e ampliar os conhecimentos na área.*

Professor 19: *Considero que sim, pois à partir do momento que terminamos o curso temos um acréscimo em nossa remuneração.*

Talvez por falta de maiores informações ou de interpretação sobre o assunto, os entrevistados divergiram em suas respostas. A maioria afirmou que possui incentivo do poder público para realizar seus estudos, enquanto alguns negaram.

De fato, na Lei 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012) há incentivos para que os docentes realizem a formação continuada em curso de pós-graduação *lato ou stricto sensu*, seja por meio do afastamento remunerado para os estudos ou para a ascensão na carreira profissional, por meio de faixas e níveis salariais, conforme já apresentados nessa pesquisa.

Conforme previsto no artigo 8º do PCR (APARECIDA DO TABOADO, 2012), após cada período de sete anos de efetivo exercício, os profissionais do magistério terão direito ao gozo de um semestre de licença sabática, para a realização de curso de mestrado ou doutorado

na área da educação, sem prejuízo de vencimentos, tendo assegurados os direitos e as vantagens de seu cargo.

É fato que a lei deve ser melhor disseminada entre os docente numa perspectiva de leitura das entrelinhas, para que todos os docentes saibam quais são os seus direitos, inclusive, do afastamento remunerado para a realização de estudos em nível de pós-graduação.

Para o **professor 15**, o PCR não favorece a continuidade dos estudos em nível de Doutorado para quem já se afastou para se dedicar ao mestrado. De fato, a lei prevê a possibilidade de afastamento apenas para a realização de curso de mestrado ou doutorado na área da educação. Porém, deve aguardar o interstício de sete anos de efetivo exercício, não sendo permitido o afastamento do professor para realizar ambos os cursos, consecutivamente, antes deste prazo. Isso pode e deve ser mudado com a proposição de novas políticas públicas.

Sequencialmente, indagam-se na **questão nº 7**: Qual tipo de incentivo você almeja do município, para a realização da pós-graduação? Com base nas respostas elegemos:

***Professor 1:** Uma disponibilidade de estudo, não apenas com 7 anos de efetivação, pois no meu caso, sou efetiva há 5 anos, porém não posso me ausentar para dedicar-me exclusivamente ao Mestrado.*

***Professor 3:** Gostaria de termos direito a licença remunerada.*

***Professor 8:** Trazer mestrado para a faculdade da nossa cidade, um curso on-line oferecido pela prefeitura.*

***Professor 14:** Afastamento sem prejuízo de salário até o final da pesquisa seja de mestrado ou doutorado.*

***Professor 17:** No momento seria ótimo se o Estatuto do Magistério fosse previsto licença remunerada para realização de Mestrado e Doutorado. Assim eu poderia realizar o doutorado com total dedicação.*

Conforme o **professor 1**, com apenas 5 anos no magistério municipal, não se enquadra no direito de usufruir a licença sabática, a qual exige ao menos 7 anos de efetivo exercício para o afastamento remunerado a fim de realizara pós-graduação *stricto sensu*, previsto no PCR (APARECIDA DO TABOADO, 2012).

Já o **professor 3** provavelmente desconhece o seu direito de afastamento remunerado, durante um semestre para estudos de mestrado ou doutorado, enquanto os **professores 14 e 17** reivindicaram que a licença remunerada seja estendida por todo o período em que durar o curso de mestrado ou doutorado.

São proposições como estas que contribuem para a valorização profissional e a possível melhoria na qualidade do ensino. Peixoto (2018) endossa que quando o professor possui de

algum tipo de licença para se dedicar aos estudos, o mesmo faz sem atropelos e de forma mais proveitosa.

Seguindo, na **questão nº 8**, interpelou-se: O município possui um Estatuto - Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público que valoriza a carreira docente para quem tem pós-graduação? Se sim, qual o tipo de valorização? Abaixo, as respostas:

Professor 3: Sim, progressão funcional que eleva o salário.

Professor 7: A primeira pós-graduação aumenta 15% no salário, as demais pós graduações servem para descer faixas. Cada faixa conta 1% de aumento no salário. O mestrado também tem incentivo salarial.

Professor 16: Desconheço.

Professor 21: Sim. A valorização profissional, a melhoria das condições de remuneração e a garantia de condições dignas de trabalho.

Com exceção do **professor 16**, que afirma desconhecer as políticas de valorização previstas no PCR, os demais têm o conhecimento desse Estatuto do Magistério e citam algumas das valorizações garantidas pela Lei, tais como: a progressão e evolução funcional com ascensão salarial, mediante as faixas e níveis de estudos.

Segundo o **professor 7**, a primeira pós-graduação aumenta 15% no salário e as demais servem para a progressão em faixas salariais, porém é importante ressaltar que esse percentual de 15 % se aplica tanto para quem possui pós- graduação *lato sensu*, quanto para quem possui mestrado e também o doutorado (APARECIDA DO TABOADO, 2012).

A diferença salarial de um professor nível II (Curso Superior em Licenciatura Plena) para um professor nível V (Doutorado), por exemplo, é de 52%. Isso é, sem dúvida, um bom atrativo para o seu aprimoramento, pois valoriza a sua carreira profissional.

Portanto, é preciso que os professores tenham conhecimento dos seus direitos previstos nas legislações a fim de obterem novas conquistas e, conseqüentemente, melhorias no ensino. O papel, de fornecer informações e orientar os professores sobre seus direitos e deveres também compete ao poder público e aos sindicatos da categoria, por meio de formações políticas, sociais e econômicas, além das pedagógicas.

Continuando, na **questão nº 9**, questionou-se os entrevistados: Você conhece algumas legislações (municipal, estadual ou federal) que incentivam a pós-graduação? Se sim, cite qual ou quais. Conforme as respostas, apurou-se:

Professor 4: *Apenas conheço a legislação municipal- Plano de Cargos e Carreiras.*

Professor 5: *Não conheço.*

Professor 9: *Infelizmente não conheço, mas é uma falha não conhecer seus direitos, para que se possa cobrar algo que nos beneficiária.*

Professor 10: *Lei complementar nº 36, de 04 de abril de 2012, que é a do nosso Plano de cargos e carreiras (que não é cumprido).*

Professor 14: *Sim, a LDB prevê de certa forma o incentivo, no capítulo IV, artigo 44, no qual regulamenta, sistematiza a abrangência de curso e programas de pós graduação. O inciso III, do artigo 44 explana sobre a pós-graduação.*

Professor 20: *Não conheço. Acredito que não existe.*

Professor 21: *Plano Municipal de Educação - Lei Nº 1527, de 15 de dezembro de 2015.*

Os **professores 5, 9 e 20** disseram desconhecer alguma legislação que incentiva a pós-graduação. O **professor 20**, além de não conhecer, disse que acredita não existir tal lei, enquanto o **professor 9**, apesar de afirmar que também não conhece a legislação, pontua ser uma falha não conhecer seus direitos para que possa cobrar algo que venha a beneficiá-lo.

Por outro lado, muitos disseram ter o conhecimento das legislações que motivam a realizar cursos de pós-graduação e dentre as leis citadas pelos entrevistados destacam-se: A lei 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012) que trata do Plano de Carreira e Remuneração (PCR); a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional- LDBEN- Nº 9.394/96 (BRASIL, 1996) e o Plano Municipal de Educação - PME, anexo à Lei 1.527/15 (APARECIDA DO TABOADO, 2015), o qual atua em consonância com o Plano Nacional de Educação- PNE, criado pela Lei Federal nº 13.005 (BRASIL, 2014).

De fato, todas essas leis citadas, embasadas na Constituição Federal (BRASIL, 1988), garantem e motivam os poderes públicos a promoverem políticas públicas de valorização aos profissionais da educação que realizam cursos de formação continuada, inclusive em níveis de pós-graduações.

Sequencialmente, a **questão nº 10** investigou: Quais os principais motivos para você fazer uma ou mais pós-graduações? As respostas seguem abaixo:

Professor 1: *Ampliar meus conhecimentos e acréscimo na remuneração.*

Professor 4: *Qualificação profissional e aumento salarial.*

Professor 9: *Aprendizado e conseqüentemente ter um bom currículo para possíveis oportunidades que venham aparecer.*

Professor 13: *Aprimorar e atualizar meus conhecimentos, crescimento profissional e pessoal.*

Professor 14: *Conhecimento para qualificar melhor o trabalho no chão da sala de aula na educação básica, afinal, é preciso que doutores e mestres sejam presentes nesta etapa da educação para melhorar qualitativamente o ensino e aprendizagem. Além disso, melhores condições de trabalho e salário.*

Professor 18: *Stricto sensu, enriquecer o currículo, ampliar os conhecimentos e melhoria no salário.*

Os professores, ao responderem usaram algumas palavras relacionadas à aprendizagem, conhecimento, qualificação, aprimoramento, atualização e também remuneração para justificarem suas motivações em cursar pós-graduações.

Os entrevistados foram unânimes quanto ao principal motivo para a realização de pós-graduação: a aquisição de conhecimento. O fator econômico, também importante para a valorização profissional, ficou em segundo plano para os professores. Isso é, sem dúvida, uma demonstração de que os professores da rede municipal de Aparecida do Taboado se preocupam mais com a qualidade do ensino do que com o seu próprio salário, muitas vezes está aquém do valor merecido.

No entanto, vale ressaltar que o plano de valorização salarial/financeira também é lembrado, inclusive citado pela maioria dos docentes. Isso significa que o plano de carreira, o avanço salarial e os reajustes que deveriam ser implementados conforme as leis são motivos de permanência e incentivos aos professores, já que vivemos em um mundo onde a economia gira e todos dependemos dela para viver e sobreviver.

Posteriormente, a **questão nº 11** investiga: Qual o tipo de pós-graduação *lato* ou *stricto sensu* você gostaria de fazer? Em qual linha de pesquisa? Por quê? E as respostas trazem o seguinte:

Professor 2: *Stricto Senso. Alfabetização, porque percebo o quanto a base fortalecida pode fazer a diferença na vida dos estudantes.*

Professor 7: *Ainda penso fazer doutorado na mesma linha do mestrado, mas abordando, por meio de entrevistas, a trajetória da mulher/ professora negra na Educação. Porque a trajetória das mulheres envolvem acontecimentos dores e sabores de conquistas. Acredito que a trajetória da mulher negra pode revelar uma luta ainda maior.*

Professor 14: *Sociologia do trabalho com foco nos sindicatos no Brasil, pois os sindicatos desde dos séculos de 18 e 19 são as primeiras formas de organização, que a classe trabalhadora tem acesso.*

Professor 16: *Psicomotricidade. Como trabalho na aérea da Educação Física, na minha opinião acho de grande importância.*

Professor 17: *Gostaria de fazer stricto sensu (doutorado) dando continuidade aos meus estudos em Educação do Campo.*

Professor 21: *Pós-graduação em Libras: "Necessidades Especiais, Síndromes e Transtornos". Para contribuir no processo de eliminação das barreiras de comunicação entre as pessoas com deficiência.*

De acordo com os entrevistados, muitos pretendem realizar pós-graduação *stricto sensu* (mestrado ou doutorado) nas mais diversas áreas de ensino e alguns preferem se especializar e aprimorar seus conhecimentos em Educação Especial, Alfabetização, Sindicalismo, Educação no Campo, Psicomotricidade, Sociologia do trabalho com foco nos sindicatos, dentre outros temas.

Portanto, é possível perceber que ainda existe uma enorme demanda de formação continuada em cursos de pós-graduações nas diversas áreas de ensino e os professores estão dispostos a vencer os desafios.

Em ato contínuo, na **questão nº 12**, interrogou-se: Você acredita que apenas a formação inicial é suficiente para o exercício da docência? Por quê? Diante das respostas, apurou-se:

Professor 1: *Não, é necessário ampliar os conhecimentos em uma especialização, e continuar estudando, participar de formações.*

Professor 2: *Não. Primeiramente acredito que a formação inicial por si só não prepara o docente para a sala de aula, segundo a educação também está em constante mudança e é imprescindível se apropriar de outros saberes e assim propiciar uma educação de qualidade para nossos estudantes.*

Professor 9: *Não. A formação acadêmica nos dá uma base do que nos espera pela frente, mas o aperfeiçoamento através de boas formações, unidas à prática do dia a dia é que nos leva ao sucesso.*

Professor 10: *Claro que não. Porque a formação inicial é apenas o princípio de um mundo cheio de possibilidades que existe. Há muito o que se aprender e muito o que se partilhar.*

Professor 17: *Não, a profissão docente requer constantes reflexões e estudos para avançar em qualidade. A aquisição de conhecimento promove tanto qualidade de ensino quanto satisfação profissional.*

Professor 21: *Vale ressaltar que a formação inicial é importante sim, porém não é o suficiente para o exercício da docência, é fundamental que o docente tenha consciência de estar sempre estudando, pesquisando e refletindo sobre suas ações, sendo capaz de atender às demandas por uma educação de qualidade.*

Os entrevistados foram unânimes ao afirmarem que não bastam os conhecimentos adquiridos durante a formação inicial, sendo necessária a formação continuada, nos seus diversos níveis e modalidades de ensino, para o aprimoramento dos conhecimentos no exercício da docência.

Conforme afirma Nóvoa (1999), a formação continuada não é mais considerada uma reciclagem, mas sim qualificação para as novas funções da escola e do professor. Dessa maneira, a formação precisa trabalhar com ideias autônomas em um processo de constante desenvolvimento profissional. É indiscutível que a formação continuada prioriza o aspecto político emancipatório e o papel ativo do professor, sujeito na construção de seu saber com base na investigação sobre sua própria prática, no transcorrer de toda a sua carreira, preferencialmente no âmbito da instituição escolar. Mizukami (2012), nessa mesma reflexão, assevera que a formação inicial exige a formação continuada por toda a vida, pois os valores humanos mudam, assim como a sociedade e os conhecimentos escolares e, em face disso, precisam ser ressignificados por toda a vida, tal qual ocorre na formação continuada.

Logo após, arguiu-se na **questão nº 13**: Em qual tipo de especialização você acredita que exista uma maior demanda? Separamos as seguintes respostas:

Professor 1: Na Psicopedagogia.

Professor 7: Existem muitas demandas: formação do sujeito para uma sociedade diversa como a nossa, Tecnológica e Educação Especial.

Professor 8: Inclusão especialização em Autismo.

Professor 11: Não sei responder.

Professor 15: Stricto Sensu, já que a totalidade dos educadores possui Especialização lato sensu, e quase sua maioria na modalidade não presencial.

Professor 18: Acredito que na área da educação especial, pois a cada dia aumenta o número de estudantes com deficiências ou distúrbios na aprendizagem.

Professor 21: Especialização em Educação Especial e Inclusiva.

Apenas o **professor 11** não soube opinar sobre o tipo de pós-graduação que possa ter maior demanda.

Mais uma vez a Educação Especial é considerada pela maioria dos professores como uma área de maior demanda de formação, em virtude do crescente número de casos de atendimentos educacionais especializados no ensino regular.

O Ministério da Educação, por intermédio da Secretaria de Educação Especial, considerando a Constituição Federal de 1988, estabelece o direito de todos à educação e instituiu as Diretrizes Operacionais da Educação Especial para o Atendimento Educacional Especializado – AEE na Educação Básica (BRASIL, 2008).

De acordo com as Diretrizes Operacionais da Educação Especial (BRASIL, 2008), para atuação no AEE, o professor deve ter formação inicial que o habilite para o exercício da docência e formação específica na educação especial, inicial ou continuada.

Portanto, há dois meios para quem deseja seguir na área da Educação Especial, sendo o primeiro cursar graduação em um curso de licenciatura em Educação Especial, já o segundo é após cursar Pedagogia, fazer uma pós-graduação em Educação Especial.

Levando-se em conta que muitas licenciaturas não previam em seu currículo o AEE e, devido ao aumento da demanda, um crescente número de professores optou por fazer especialização nessa área de ensino. Acredita-se que muitos têm retornado aos bancos “escolares” para complemento de seus estudos.

Já o **professor 15** acredita que a demanda seja para a formação de pós-graduação *stricto sensu*, já que todos os professores da rede municipal possuem uma ou mais pós-graduações *lato sensu*. Conforme já apresentado em outro momento nessa pesquisa 71,4% dos professores da rede municipal entrevistados possuem interesse em cursar pós-graduação *stricto sensu*, na área de educação.

Em continuidade, na **questão nº 14**, indagou-se: Qual a influência dos conhecimentos adquiridos na pós-graduação nas práticas pedagógicas cotidianas? Foram classificadas as seguintes respostas:

***Professor 1:** Auxiliam sobremaneira na elaboração de planejamentos, visando um olhar mais crítico e focado nas necessidades dos discentes. Hoje atuo com mais atenção, alicerçada nas leituras a fim de sanar as dificuldades (que vem após uma pandemia).*

***Professor 2:** Creio que quando o profissional se dedica aos estudos e se apropria dos conhecimentos adquiridos, ele pode através de novas práticas facilitar seu trabalho em sala de aula como também proporcionar melhor qualidade ao ensino aprendizagem dos educandos.*

***Professor 7:** Contribuiu para aprofundar no entendimento da importância da formação do professor, bem como essa formação do sujeito e suas práticas impactam na formação de outros sujeitos.*

***Professor 8:** Lidar com os desafios que surgem na sala de aula, com conhecimento do que estamos fazendo e saber como agir.*

***Professor 17:** São inúmeras, mas acredito que o mais relevante tenha sido aprender que nada é pronto e acabado e que estamos em constante evolução e aprendizado.*

***Professor 18:** A partir dos estudos e das reflexões adquiridas durante os cursos a práxis pedagógica passou a fazer parte do cotidiano.*

***Professor 21:** Para a atuação do docente, conhecer as práticas pedagógicas é um passo imprescindível que deve estar em constante atualização. Nesse sentido, todo o*

processo educativo deve ser estruturado com base nas necessidades de cada contexto escolar. Isso contribui para o desenvolvimento de uma atuação mais consciente e baseada nas principais demandas de aprendizagem.

Conforme relatam os professores citados os conhecimentos aprendidos na pós-graduação servem para ajudá-los a se desenvolver profissionalmente e a enfrentar os desafios que o campo profissional apresenta diariamente, já que os educandos são diferentes assim como os contextos escolares.

Para Mizukami (2013) e Peixoto (2018) a formação continuada se dá numa relação de necessidade para a aprendizagem da docência e profissionalização docente. O professor estuda para aprender novos conceitos, conteúdos e necessidades emergentes da sociedade e, com isso, se desenvolve profissionalmente, preenchendo as lacunas que restaram da formação inicial.

É óbvio que isso não responde a todas as expectativas educacionais, tampouco resolve todos os problemas de qualidade, sucesso escolar, inclusão, frequência/abandono, no entanto, é uma exigência rumo à democratização e melhoria do sistema nacional de ensino brasileiro.

Prontamente, na **questão nº 15**, interpelou-se: Você tem interesse em fazer uma pós-graduação *stricto sensu* - mestrado ou doutorado - na área da educação? Justifique sua resposta. As respostas seguem abaixo:

Professor 1: *Sim. Doutorado.*

Professor 2: *Sim, mestrado em educação na área da alfabetização.*

Professor 5: *Tenho sim , inclusive já estou fazendo .*

Professor 6: *No momento não.*

Professor 7: *Sim, Doutorado. Porque a Educação de qualidade depende da formação dos profissionais da Educação. Para que a nossa sociedade seja efetivamente uma sociedade mais justa, a Educação deve ser princípio fundamental da formação e valorização dos docentes que contribuem para a construção dessa sociedade.*

Professor 8: *Sim, o mestrado, para obter conhecimento.*

Professor 9: *Não cheguei a pensar nesta situação, ainda não amadureci a idéia desta oportunidade.*

Professor 13: *Sim. Busco crescimento profissional e atualização na minha área de atuação.*

Professor 15: *Doutorado, pois já possuo Mestrado.*

Professor 17: *Sim. Por acreditar que o conhecimento pode abrir portas para novas práticas e lógico que melhorar o ganho salarial.*

Professor 20: *Não. Já estou me aposentando.*

Cerca de 2/3 dos entrevistados disseram que têm interesse em cursar pós-graduação *stricto sensu*. A rede municipal de educação de Aparecida do Taboado, em 2023, contava com quatro docentes mestres e um mestrando, todos egressos da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul- UEMS, na Unidade Universitária de Paranaíba, local onde o autor dessa pesquisa também pretende concluir seus estudos no mestrado, na área de Educação, Sociedade e Linguagem.

O Programa de Pós-Graduação em Educação (PGEDU) da UEMS é recente e teve início em 2011, com o curso Programa de Mestrado, aprovado pela Deliberação nº. 066, da Câmara de Pesquisa e Pós-Graduação (CPP), do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE), em 10 de fevereiro de 2010, e homologada pela Resolução CEPE-UEMS nº 986, de 14 de abril de 2010 (MATO GROSSO DO SUL, 2011).

O PGEDU corrobora os esforços empreendidos pela UEMS na interiorização de seus cursos, haja vista que essa Universidade, instituída pela Lei Estadual nº 1.461, de 20 de dezembro de 1993 (MATO GROSSO DO SUL, 1993), vem crescendo e se consolidando em Mato Grosso do Sul com a missão de contribuir para a melhoria da qualidade educacional do estado e do país.

A UEMS possui unidades em 15 municípios do Estado e Pólos UAB de Educação a Distância em mais 13 municípios, inclusive no Pólo UAB de Aparecida do Taboado, onde o autor dessa pesquisa está na coordenação, onde formou a sua primeira turma de graduação, em 2022, com mais de 100 formandos, dos cursos de licenciatura em Pedagogia e bacharelado em Administração Pública.

É notório que a UEMS tem contribuído significativamente, ao longo dos seus 30 anos, com democratização, universalização e interiorização da educação pública superior, nos diversos cursos ofertados de graduação e pós-graduação, *lato e stricto sensu*.

Continuando, na **questão nº 16**, foi interpolado: Cite os principais motivos que dificultam ou impedem você de fazer uma pós-graduação *stricto sensu*- mestrado ou doutorado na área da educação. Logo, têm-se:

Professor 5: Uma das grandes dificuldades é que nós professores para ter um melhor salário precisamos trabalhar em mais de um período e no mestrado é preciso ter tempo para se dedicar ao estudo .

Professor 7: As escolas e faculdades não preparam os estudantes para a pesquisa, diante disso não há interesse, talvez também porque acreditam ser o mestrado e doutorado um nível de qualificação muito difícil ou inalcançável. No meu caso, sempre tive vontade de fazer mestrado. Na minha formação em Letras tive muitos

professores com nível de doutorado ou que estavam em curso. Fiz curso de iniciação científica e fomos muito incentivados a pesquisar, o que fomentou minha vontade em dar continuidade às pesquisas.

Professor 8: *Tenho que trabalhar os 2 períodos e não conseguiria fazer e também teria que fazer um curso de língua estrangeira .*

Professor 9: *Excesso de trabalho, acúmulo três escolas em três municípios diferentes. A situação financeira também é um impedimento.*

Professor 13: *Falta de conhecimento de como chegar lá, por onde começar, quais os primeiros passos a seguir para inserir na pós-graduação stricto sensu-mestrado.*

Professor 18: *No atual momento meu filho pequeno que é surdo bilateral profundo e requer alguns cuidados extras que impedem minha dedicação ao mestrado.*

Professor 19: *Estou no momento muito ansiosa, me tratando, porém isso me impede de ter concentração.*

Foram vários os motivos elencados pelos entrevistados para justificar suas dificuldades e/ou impedimentos para cursar a pós-graduação *stricto sensu*, mestrado ou doutorado, na área da educação.

De acordo com o **professor 13** a falta de conhecimento de como ingressar nesse nível de formação é um dos motivos que o impede de fazer o mestrado. Por essa razão é necessário ampliar a divulgação das ofertas desse nível de formação no ambiente escolar, especialmente da Educação Básica.

Dentre as razões apresentadas, sobressai a falta de tempo devido a extensa jornada laboral dos docentes, sendo este o principal fator impeditivo. Já o **professor 9** atribui à sobrecarga de trabalho, com o acúmulo de aulas em três escolas, dispostas em três municípios diferentes. Realidade semelhante é vivida pelo orientador desta investigação que divide seu tempo entre a Educação Básica e Superior, em duas cidades de estados diferentes.

Essa é uma situação enfrentada por muitos outros professores que acumulam dupla ou tripla jornada de trabalho docente, com a finalidade de aumentar seus proventos e complementar os seus baixos salários.

Tudo isso se intensifica ainda mais quando leva em conta que corpo docente, na maioria, gênero feminino, assim essa professora acumula também os afazeres domésticos e as responsabilidades familiares como é o caso, por exemplo, **do professor 18**, que possui uma criança com surdez bilateral profunda e requer seus cuidados.

Estudos de gênero mostram que a desigualdade entre homens e mulheres se acentua cada vez mais na cultura e na sociedade e segundo Peixoto *et. al.* (2020, p. 677):

[...] a partir de movimentos feministas, as mulheres conseguiram maior visibilidade perante a sociedade. Isso fez com que ampliasse o número de mulheres que trabalham fora para ajudar no sustento da família, como também aumentasse a porcentagem de mulheres chefes de famílias.

Essas são algumas das razões para a proposição de políticas públicas que permitam o afastamento remunerado ou bolsas de estudos com valor compatível à remuneração salarial, para que possam dedicar boa parte do seu tempo ao estudo e à pesquisa e, conseqüentemente, contribuir para o avanço do conhecimento, com competência científica e responsabilidade social.

Não menos importante que os demais fatores impeditivos apresentados, a saúde dos professores é de grande relevância nesse contexto para suportar as exaustivas jornadas laborais. Essa situação é exposta **pelo professor 19**, que declarou estar se tratando contra a ansiedade, que impede sua concentração nos estudos.

A saúde dos professores do município de Aparecida do Taboado já foi objeto de estudos do autor dessa pesquisa. Peixoto, Matos e Silva (2020) advertem:

O adoecimento dos professores é algo que precisa ser pensado no campo das políticas educacionais, pois, além de causar impactos no dia a dia da escola, na aprendizagem do aluno e na própria vida profissional do trabalhador, traz sérios prejuízos para a gestão municipal, como no caso de Aparecida do Taboado, e, principalmente, para a aprendizagem e o desenvolvimento da criança em idade escolar, fazendo com que esta sofra com a ausência e a troca de professores no decorrer do processo (PEIXOTO; MATOS; SILVA, 2020, p.14).

A criação de leis que permitem a redução da jornada de trabalho em sala de aula, com maior tempo para o planejamento, sem a redução salarial, como está disposto na Lei do Piso Nacional, nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008) e no Plano de Carreira e Remuneração, Lei 036/2012 (APARECIDA DO TABOADO, 2012) são políticas públicas que contribuem para a manutenção da boa saúde do trabalhador e a possível melhoria na qualidade do ensino.

Finalmente, na **questão nº 17** foi solicitado: Cite as principais razões que motivam você a fazer uma pós-graduação *stricto sensu*- mestrado ou doutorado na área da educação e foram angariadas as seguintes respostas:

Professor 1: *Como mestranda, aumentou a sede de conhecimento, de desbravar ainda mais o meio acadêmico, evidentemente é um caminho sem fim para o Pós-Doc- um sonho!*

Professor 2: *Qualificação profissional, valorização salarial e novas oportunidades de trabalho.*

Professor 7: Qualificação. Ainda tenho interesse na docência em Ensino superior.

Professor 8: Para aperfeiçoar meu conhecimento e desenvolver melhor meu trabalho.

Professor 17: Em primeiro é aquisição de conhecimento, mas penso que a remuneração é um item relevante a ser colocado, pois trata-se de valorização profissional.

Mais uma vez, os professores entrevistados colocam o conhecimento adquirido e a qualificação profissional como suas prioridades nos estudos de formação continuada em nível de mestrado. Isso demonstra que estudar, para os sujeitos dessa pesquisa, é mais importante que ascender na carreira. Isso revela o compromisso dos professores efetivos com o seu trabalho, com a educação municipal e também nacional.

O **professor1**, mestre, vai além ao afirmar que pretende desbravar ainda mais o meio acadêmico com suas pesquisas e vislumbra o doutorado e até mesmo o pós-doutorado. Isso mostra que a pesquisa, apesar de exigir muito tempo de dedicação ao trabalho, é muito envolvente e prazerosa.

As respostas vão ao encontro das reflexões de Formosinho (2009) quando assevera que a docência é uma profissão complexa, diferente de outras pois, dentre as suas características, encontra-se a necessidade das relações humanas, da necessidade do conhecimento e isso, muitas vezes sobressai às questões salariais. Não que os docentes dessa entrevista não quisessem ser valorizados financeiramente, mas que para além desse fator, estão a qualificação, a aprendizagem e o compromisso com a profissão.

Também diz respeito ao cumprimento das diversas legislações que amparam o fazer docente, a aprendizagem da docência e a profissionalização.

CONCLUSÃO

O estudo em tela surgiu a partir de uma série de questionamentos somados ao longo dos anos de atuação no meio educacional de várias frentes, sala de aula, secretaria de educação, sindicato dos professores e, atualmente, como coordenador de pólo de educação a distância da UAB, em Aparecida do Taboado, cidade onde estão as escolas *locus* dessa pesquisa.

A pesquisa sobre a formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado – MS em cursos de pós-graduação: políticas e desafios possui dados qualiquantitativos relevantes que contribuem para a proposição de políticas públicas para a valorização profissional, principalmente pela ausência de ganhos reais com relação ao PSPN.

O estudo, por meio dos diversos referenciais teóricos adotados e das leis que regem e normatizam a educação, bem como pelas respostas obtidas nas entrevistas estruturadas e semiestruturadas com os 21 professores das 9 unidades escolares da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado, permite o levantamento de dados necessários para uma análise de abordagem qualitativa sobre a influência da formação continuada na carreira e valorização profissional do professor e no ensino-aprendizagem.

A formação continuada é uma necessidade em face das mudanças que ocorrem na sociedade, portanto deve permear toda a profissão docente.

De posse dos dados coletados, torna-se possível cobrar o cumprimento das leis e a proposição de políticas públicas para que a formação continuada esteja ao alcance de todos os professores e também proporcionar, para além dos conhecimentos adquiridos, a valorização profissional e a possível melhoria na qualidade do ensino.

Apesar dos ataques que o governo do então Presidente Jair Messias Bolsonaro (PL) contra as classes trabalhadoras nesses últimos anos, com cortes de recursos públicos, a educação e seus profissionais resistiram. E, atualmente, com o novo governo do presidente Luiz Inácio Lula da Silva (PT) reacendem as expectativas de consideráveis mudanças, com maiores investimentos no ensino e na pesquisa para a valorização da educação pública e dos seus profissionais.

Antes desse atual período pandêmico, vivenciados nesses últimos anos (principalmente entre 2020 e 2022) pesquisadores como Young (2007) já defendiam a escola como instituição de mudança e transformação humana e, acredita-se que após esse contexto, a sociedade vislumbrará isso com maior facilidade e, quiçá, entendendo, poderá apoiar essa latente luta que não é apenas por salário, mas por um conjunto de ações que se desdobram na universalização da escola pública, democrática e para todos.

Todos os professores da rede municipal que possuem formação em pós-graduação *lato* e/ou *stricto sensu* recebem um reajuste salarial de 15% para especialização, 15% para o mestrado e mais 15% para o doutorado. O valor do reajuste acumulado para quem possui esses três níveis de ensino é de aproximadamente 52%, podendo ser acrescentado mais 25%, de acordo com as chamadas faixas salariais (APARECIDA DO TABOADO, 2022). É, sem dúvida, um atrativo para a formação dos docentes em cursos de pós graduação e contribui para sua valorização profissional. Mesmo assim, ainda não é considerado como o principal atrativo para os professores que priorizam o conhecimento e a qualificação profissional.

Nesse contexto, ficou evidente o declarado interesse por parte dos docentes de Aparecida do Taboado de participar dos diversos cursos de formações continuadas, inclusive os de pós-graduações, *lato e stricto sensu*, com as mais diversas finalidades: obtenção de conhecimento, qualificação profissional, melhoria do ensino e da aprendizagem, atualização dos estudos e, não menos importante, para a valorização profissional e maior remuneração salarial.

De acordo com os professores pesquisados o estudo é mais importante que ascender na carreira e isso revela o compromisso destes com o seu trabalho, com a educação municipal e nacional. Os conhecimentos obtidos durante a formação continuada, inclusive nos cursos de pós-graduações, são indubitavelmente relevantes e contribuem para melhoria da qualidade do ensino. Porém, é preciso que haja outros atrativos, por meio de políticas públicas de valorização da carreira e remuneração profissional, para que os atuais professores continuem se capacitando e seja despertado o interesse para a formação inicial e continuada de novos profissionais docentes.

Fatores como, por exemplo, a falta de tempo devido ao excesso de trabalho exigido pela profissão; as jornadas de trabalho em múltiplos turnos, muitas vezes em mais de uma unidade escolar e, até mesmo, em municípios distintos; a falta de valorização profissional são alguns dos principais motivos, apresentados pelos professores entrevistados que dificultam e impedem o ingresso no universo da pesquisa, principalmente nos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

A dificuldade de encontrar tempo para realizar a formação continuada em cursos de pós-graduação *stricto sensu* se acentua ainda mais para as mulheres, representantess da maioria com mais de 90% no magistério municipal, além das exaustivas jornadas de trabalhos docentes.

Mesmo que o PCR do município assegure o gozo de um semestre de licença sabática aos professores que possuem ao menos 7 anos de efetivo exercício no magistério público municipal, para a realização de curso de mestrado ou doutorado na área da educação, sem prejuízo de vencimentos, ainda não é o suficiente para concluir os estudos nesse nível de ensino

que demanda, em média 2 anos de dedicação à pesquisa. Mesmo assim, a licença sabática já é um bom incentivo aos docentes que buscam essa formação.

É possível afirmar que os professores efetivos da rede municipal de educação de Aparecida do Taboado estão amparados por políticas públicas que visam à formação continuada e a valorização profissional, garantidas nas legislações das três esferas governamentais, tais como: a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN- Nº 9.394/96); a Lei nº 11.738/2008 (conhecida como Lei do Piso Salarial Profissional Nacional), o Plano Municipal de Educação - PME, anexo à Lei 1.527/15, em consonância com o Plano Nacional de Educação- PNE (Lei Federal nº 13.005, de 25 de junho de 2014) e o Plano Estadual de Educação- PEE (Lei Nº 4.621, de 22 de dezembro de 2014) e, particularmente, na Lei Complementar – Nº 036/2012 que institui o Estatuto - Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público.

Porém, os professores precisam conhecer mais as legislações vigentes para que possam exigir os seus direitos e, se preciso, lutarem juntos com o sindicato da categoria para que as leis sejam cumpridas. Portanto, não basta apenas a propositura de novas políticas públicas educacionais que vislumbrem a formação continuada, a valorização profissional e a melhoria da qualidade do ensino com mais justiça social, mas é preciso, antes de tudo, que as legislações vigentes sejam colocadas em prática e, quando necessário, aprimoradas para que os professores sejam de fato valorizados e respeitados pelos gestores públicos e por toda a sociedade no exercício dessa tão importante profissão responsável pela formação de todas as outras.

REFERÊNCIAS

APARECIDA DO TABOADO. **Lei Complementar Nº 036, de 04 de abril de 2012.**

Disponível em: <https://aparecidadotaboado.ms.gov.br/publicos/0940_lei_compl_36_2012.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

_____. **Lei Complementar nº 105/2021, de 22 de dezembro de 2021.** Disponível em: https://www.aparecidadotaboado.ms.gov.br/publicos/lei_complementar_n%C2%BA_105_-_2021_-_dispoee_sobre_a_majoracao_d_17084458.pdf. Acesso em: 21 jun. 2022.

_____. **Lei Orgânica do Município de Aparecida do Taboado-MS.** Disponível em: https://www.aparecidadotaboado.ms.gov.br/publicos/lei_organica_municipio_emendas_ate_2017_28041406.pdf. Acesso em: 18 jul.2022.

_____. **Lei Nº 1.527, de 15 de dezembro de 2015.** Disponível em: <https://aparecidadotaboado.ms.gov.br/publicos/2674_lei_1527_2015.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2020.

_____. **Lei Complementar Nº 090,** de 27 de fevereiro de 2020. Diário Oficial da ASSMASUL. ANO XII Nº 2551, p. 27. Sexta-feira, 28 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://diariooficialms.com.br/media/19191/2551---28-02-20.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo.** Trad. Mateus S. Soares. 3.ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

BRASIL. AGÊNCIA BRASIL EBC. **Apenas 3,3% dos estudantes brasileiros querem ser professores.** Publicado em 15/10/2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-10/apenas-33-dos-estudantes-brasileiros-querem-ser-professores>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

_____. **Cai o percentual de estudantes que querem ser professores, diz OCDE.** Publicado em 16/06/2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2018-06/cai-percentual-de-estudantes-que-querem-ser-professores-diz-ocde>>. Acesso em: 08 ago. 2022.

_____. **Nota da CNM sobre aumento do piso do magistério.** Publicado em 28/01/2022. Disponível em: <https://www.cnm.org.br/comunicacao/noticias/nota-da-cnm-sobre-aumento-do-piso-do-magisterio-2022>. Acesso em: 08 out. 2022.

BRASIL. **Censo da Educação Básica, 2022.** Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira | Inep. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados>. Acesso em: 10 jan. 2023.

_____. **Censo da Educação Superior, 2022.** Disponível em: https://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2021/apresentacao_censo_da_educacao_superior_2021.pdf. Acesso em: 10 jan. 2023.

_____. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília: Senado Federal, 1988.

_____. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.** Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9256-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor-amplo.html?t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=inflacao#plano-real-ano. Acesso em: 18 ago. 2022.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Agência IBGE Notícias.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35467-pessoas-pretas-e-pardas-continuam-com-menor-acesso-a-emprego-educacao-seguranca-e-saneamento>. Acesso em: 05 jul. 2023.

_____. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. **Censo Demográfico 2022.** Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/>. Acesso em: 05 jul. 2023.

_____. Agência Senado. **19 de abril: povos indígenas lutam por mais visibilidade e valorização.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/infomaterias/2023/04/19-de-abril-povos-indigenas-lutam-por-mais-visibilidade-e-valorizacao>. Acesso em 05 jul. 2023.

_____. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira- INEP. Censo da Educação Superior 2021.** Disponível em: < <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-da-educacao-superior/resultados/2021>> Publicado em 04/11/2022. Acesso em: 04 nov. 2022

_____. **IPCA- Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência Brasil, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/busca.html?searchword=IPCA#:~:text=O%20C3%8Dndice%20de%20Pre%20C3%A7os%20ao,%25%20No%20ano%2C>. Acesso em: 19 jan. 2023.

_____. **Lei nº. 9.394, de 20/12/1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional.** Brasília: Gráfica do senado, 1995.

_____. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. PNE.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em 12 maio 2021.

_____. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Código de Processo Civil.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm. Acesso em: 17 jul. 2023.

_____. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989. Disposição sobre o exercício do direito de greve.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.HTM. Acesso em: 17 jul. 2023.

_____. **Lei Complementar nº 101,** de 04 de maio de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm> Acesso em: 22 jun. 2021.

_____. **Lei Complementar nº 173,** de 27 de maio de 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp173.htm>. Acesso em: 22jun. 2021.

_____. **Portaria Interministerial MEC/ME nº 3**, de 24 de maio de 2021. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-interministerial-mec/me-n-3-de-24-de-maio-de-2021-321772820>>. Acesso em: 22 jun.2021.

_____. **Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2023** - DOU - Imprensa Nacional Publicado em: 17/01/2023 | Edição: 12 | Seção: 1 | Página: 14. Órgão: Ministério da Educação. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2023/01/dou-salario-professores-17jan-2023.pdf>. Acesso em: 18 jan. 2023.

_____. **Supremo Tribunal Federal - STF - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: ADI 4167**. DF. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497> Acesso em 08 out. 2022.

_____. **Supremo Tribunal Federal - STF - AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE: ADI 4848**. DF. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=461697&ori=1> Acesso em: 08 out. 2022.

_____. **Decreto nº 1.637, de 5 de janeiro de 1907** - Publicação Original. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 22 maio 2023.

_____. Supremo Tribunal Federal- STF. **Súmula 629 e 630**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula>. Acesso em : 17 jul. 2023

_____. Ministério da Educação -MEC. **Parecer nº 1/2023/CGVAL/DIFOR/SEB/SEB**. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/secretarias/secretaria-de-educacao-basica/publicacoes/pdf/Parecer1.pdf>. Acesso em : 20 maio 2023.

_____. Ministério da Educação-MEC. **Portaria nº 17, de 16 de janeiro de 2023**. Disponível em: https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/secretarias/secretaria-de-educacao-basica/publicacoes/pdf/Secao_1_Portaria_n__17_.14.pdf. Acesso em: 20 maio 2023.

_____. DIEESE. **Nota Técnica Número 177 abril de 2017**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec177ImportanciaSindicatos.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2023.

_____. **Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939**. Regula Associação em Sindicato. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm. Acesso em: 15 jul. 2023.

_____. **Decreto-lei nº 8.740, de 19 de janeiro de 1946**. Revoga e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho concernentes à organização sindical. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del8740.htm. Acesso em: 15 jul. 2023.

_____. Ministério da Educação. **Diretrizes Operacionais da Educação Especial para o Atendimento Educacional Especializado – AEE na educação básica.** Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=428-diretrizes-publicacao&Itemid=30192. Acesso em: 22 jun. 2023.

_____. **Ministério da Saúde, 2021. COVID-19.** Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/coronavirus/o-que-e-o-coronavirus>. Acesso em: 10 fev. 2022.

_____. **Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED), 2012.** Disponível em: <https://www.anped.org.br/sobre-anped>. Acesso em: 21 jun. 2023.

CANDAU, V. M. F. **Formação continuada de professores: tendências atuais.** Magistério: construção cotidiana. Petrópolis: Vozes, 1997.

CHARLOT, Bernard. **A mistificação pedagógica.** São Paulo: Zahar, 1980.

CORDEIRO, M.J.J.A. Cotas para negros e indígenas na UEMS: processo histórico e político da criação aos dias atuais. **Revista da Associação Brasileira de Pesquisadores/as Negros/as (ABPN).** V. 13, nº 38. 2021. p. 443-467. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/site/article/download/1324/1243>. Acesso em: 05 jul. 2023.

ENGELS, Friedrich; MARX, Karl; LENIN, Vladimir; TROTSKY, Leon. **O marxismo e os sindicatos.** São Paulo: Instituto José Luís e Rosa Sundermann, São Paulo, 2008.

FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa: conceito, história e debates [online].** Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. ISBN: 978-65-990364-7-7. Disponível em: <https://doi.org/10.7476/9786599036477>. Acesso em: 05 jul. 2023.

FETEMS- Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul. **Confira o ranking salarial dos(das) professores(as) do Estado e quais municípios que mais valorizam a formação dos(das) professores(as) na carreira (nível superior).** Disponível em: <https://fetems.org.br/fetems/confira-o-ranking-salarial-dosdas-professoras-do-estado-e-quais-municipios-que-mais-valorizam-a-formacao-dosdas-professoras-na-carreira-nivel-superior/#>. Acesso em: 20 maio 2023.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** Rio de Janeiro, RJ: Paz e Terra, 1996.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática de liberdade.** São Paulo: Paz e Terra, 2019.

GADOTTI, Moacir. **Pensamento Pedagógico Brasileiro.** 7.ed. São Paulo: Ática, 2003.

GATTI, Bernardete A. **A construção da pesquisa em educação no Brasil.** Brasília, DF: Plano, 2002. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/24177/22873>> Acesso em: 06 abr. 2021.

_____. Pesquisar em Educação: Considerações sobre alguns pontos-chave. **Revista Diálogo Educacional**, [S.l.], v. 6, n. 19, p. p.25-35, jul. 2006. ISSN 1981-416X. Disponível em:

<<https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/24177/22873>>. Acesso em: 06 abr. 2021.

_____. Formação de professores, complexidade e trabalho docente. **Rev. Diálogo Educ., Curitiba**, v. 17, n. 53, p. 721-737, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.7213/1981-416X.17.052.AO01>>. Acesso em: 06 abr. 2021.

_____. A formação inicial de professores para a educação básica: as licenciaturas. **Revista USP**, (100), 33-46. 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/issn.2316-9036.v0i100p33-46>. Acesso em: 22 jan. 2022.

GIL, A.C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1994. 207 p. Disponível em: <<https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9nicas-de-pesquisa-social.pdf>> Acesso em: 01 ju. 2021.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GIMENES, Camila Itikawa. **Um estudo sobre a epistemologia da formação de professores de ciências: indícios da constituição de identidades**. Curitiba: 2011. Dissertação (Mestrado) em educação – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/fiped/2013/Trabalho_Comunicacao_oral_idi_nscrito_45_817429beae1565e20c320420a758723d.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2021.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1993. Disponível em: <http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/view> Acesso em: 01 jun. 2021.

_____. **Técnicas de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.

LIBÂNEO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora?** Novas exigências educacionais e profissão docente. 12. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. **Organização e Gestão Escolar Teoria e Prática**. 5.ed. Goiânia: Alternativa, 2004.

LOCATELLI, C. A. A pós-graduação para os professores da educação básica: um estudo a partir dos planos estaduais de educação. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 37, e 70684, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/NkqsgwjnnGbqmStDxqDmGGS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 fev. 2022.

LUZ, J. A. G. Sobre a política de ações afirmativas: onde estamos? **Revista ABPN**, v.13, n.37, junho-agosto 2021, p.582-594. Disponível em: <https://abpnrevista.org.br/article/download/1275/1201>. Acesso em : 05 jul. 2023.

MARX, K. & ENGELS, F. **O manifesto comunista**. Edição Ridendo Castigat Mores, 1999. (Versão para e-book.). Disponível em: <http://www.ebooksbrasil.org/adobeebook/manifestocomunista.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2023.

MATO GROSSO DO SUL. Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). **Vagas para cotistas no Vestibular 2023**. Disponível em: <https://portal.uems.br/noticias/detalhes/>

uems-reserva-45-das-vagas-para-cotistas-no-vestibular-2023-144535. Acesso em: 05 jul. 2023.

_____. **Lei n. 2.589, de 26/12/2002, dispõe sobre reserva de vagas na UEMS para indígenas.** Campo Grande - MS, 2002.

_____. **Lei n. 2.605, de 06/01/2003, dispõe sobre reserva de 20% das vagas da UEMS para negros.** Campo Grande – MS, 2003.

_____. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul- TJ/MS. **Ação Civil Pública - Violação dos Princípios Administrativos.** Processo 0801324-41.2022.8.12.0024. Código 976FEEB. Disponível em: <https://esaj.tjms.jus.br/pastadigital/pg/> Acesso em: 17/07/2023

_____. Tribunal de Justiça de Mato Grosso do Sul- TJ/MS. **Dissídio Coletivo de Greve n.º 1406295-92.2022.8.12.0000. Código 4AD5E63.** Disponível em: <https://esaj.tjms.jus.br/pastadigital/sgcr/>. Acesso em: 17 jul. 2023.

_____. Secretaria de Estado de Educação de MS. Resolução conjunta SAD/SED n. 5, de 30 de março de 2022. **Tabelas de subsídios dos Profissionais do Magistério do Estado de Mato Grosso do Sul.** Disponível em: https://www.spdo.ms.gov.br/diariodoe/Index/Download/DO10792_31_03_2022. Acesso em: 21 maio 2023.

MIZUKAMI, Maria da Graça Nicoleti. **Escola e desenvolvimento profissional da docência.** In: GATTI, Bernadete Angelina *et al* (Orgs). **Por uma política nacional de formação de professores.** São Paulo: Unesp, 2013. p. 23-54.

NÓVOA, Antonio; ALVIM, Yara Cristina. **Os professores depois da pandemia.** Educação & Sociedade, 42, 2021 - SciELO Brasil. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/mvX3xShv5C7dsMtLKTS75PB/>. Acesso em: 21 nov. 2022.

NOVOA, A. **Profissão professor.** Portugal: Porto, 1999. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4955743/mod_resource/content/1/Antonio%20Novoa%20-%20Forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20professores%20e%20profiss%C3%A3o%20docente.pdf. Acesso em: 21 nov. 2022.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa.** In: Educ. Pesqui., São Paulo, v. 43, n.1, p. 65-80, jan./mar. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ep/a/kR6TNNYxWqH63t6SF8tGqZq/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 nov. 2022.

OCDE, Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. **Pesquisa em Educação.** Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/countries/brazil/brasil.htm>. Acesso em 15 jun. 2021.

OLIVEIRA, G. S.; CUNHA, A. M. O.; CORDEIRO, E. M.; SAAD, N. S. **Grupo Focal: uma técnica de coleta de dados numa investigação qualitativa?** In: Cadernos da Fucamp, UNIFUCAMP, v.19, n.41, p.1-13, Monte Carmelo, MG, 2020.

PEIXOTO, Reginaldo. **Programa De Desenvolvimento Educacional (PDE):** contribuições para o desenvolvimento profissional de professores da rede estadual de educação básica do

Estado do Paraná. Tese de Doutorado. Orientadora: Maria da Graça Nicoletti Mizukami. 2018. Disponível em: <<http://tede.mackenzie.br/jspui/bitstream/tede/3703/5/Reginaldo%20Peixoto.pdf>>. Acesso em 08 set. 2020.

PEIXOTO, R.; MATOS, J. D.; SILVA, E. P. Causas e consequências dos afastamentos dos professores no município de Aparecida do Taboado – MS. Programa de Pós-graduação – UNIUBE. **Revista Profissão Docente**. RPD, Uberaba-MG, v.20, n.44, p.01-16, mai./ago. 2020, ISSN 1519-0919. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.31496/rpd.v20i44.1345>. Acesso em: 21 jun. 2023.

PEIXOTO, R.; MATOS, J. D.; PEREIRA, T. C. B. **GÊNERO E RELAÇÕES DE PODER: O papel da educação no combate à violência contra a mulher**. Lutas e (RE)Existências. v. 3, 2020, p.p. 671 - 684. Disponível em: <https://doity.com.br/iii-seminario-desfazendo-saberes-na-fronteira/blog/dias-e-horarios-das-apresentacoes-de-trabalhos>. Acesso em: 21 jun. 2023.

ROSA, M. V. F. P. C.; ARNOLDI, M. A. G. C.. **A entrevista na pesquisa qualitativa: Mecanismos para a validação dos resultados**. Belo Horizonte, MG: Autêntica, 2008.

SANTOS, Westerley A. **Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor**. Sapere Aude – Belo Horizonte, v.6 - n.11, p.349-358 – 2º sem. 2015. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/SapereAude/article/view/9764/pdf>. Acesso em: 04 maio 2023.

SILVA L. S.; OLIVEIRA G. S.; CORRÊA NEVES, E. H. Entrevista na pesquisa em educação de abordagem qualitativa: algumas considerações teóricas e práticas. **Revista Prisma**. Rio de Janeiro, V. 2, n. 1, p. 110-122, 2021. Disponível em: <https://revistaprisma.emnuvens.com.br/prisma/article/view/46>. Acesso em: 21 abr. 2023.

SILVA, R. de C. **O professor: seus saberes e suas crenças**. In Guarnieri, M.R. Aprendendo a ensinar. O caminho nada suave da docência. Campinas: Ed. Autores Associados, 2005. p.25-44.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

UNDIME, União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação. **Nota técnica atualização do piso salarial nacional do magistério público da educação básica**. SCS – Q. 6 - Ed. Carioca - salas 611/613 – Brasília/ DF - 70.306-000. Disponível em: <<http://undime-sc.org.br/wp-content/uploads/2020/01/A-Uni%C3%A3o-Nacional-dos-Dirigentes-Municipais-de-Educa%C3%A7%C3%A3o-Undime-apresenta-na-Nota-T%C3%A9cnica-pondera%C3%A7%C3%B5es-e-esclarecimentos-sobre-o-percentual-de-atualiza%C3%A7%C3%A3o-do-piso-salarial-nacional.pdf>>. Acesso em: 25 jun. 2021.

YOUNG, Michael. **Para que servem as escolas?** Educ. Soc., Campinas, vol. 28, n. 101, p. 1287-1302, set./dez. 2007. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/es/a/GshnGtmcY9NPBfsPR5HbfjG/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em 09 set. 2021.

APÊNDICE A – Solicitação de Autorização da Secretaria Municipal de Educação



Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul
Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação - Mestrado em Educação
Unidade de Paranaíba

Paranaíba, 10 de Dezembro de 2020

ASSUNTO: Solicitação de autorização para realização de pesquisa.

Ilma. Sra. Maria Margarida de Matos

Secretária Municipal de Educação de Aparecida do Taboado- MS

Prezada Senhora Secretária,

Venho por meio do presente, solicitar de Vossa Senhoria, a autorização para a realização de pesquisa vinculada ao Programa de Pós-graduação, Mestrado em Educação da Universidade Estadual de Mato grosso do Sul – Unidade de Paranaíba, a qual está sendo realizada como estudos de mestrado pelo acadêmico **Joaquim Donizete de Matos** e, intitulada **“A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO e STRICTO SENSU: POLÍTICAS E DESAFIOS”**.

Saliento que a pesquisa será desenvolvida após aprovação do projeto pelo Comitê de Ética da UEMS, via Plataforma Brasil, de forma anônima e com todos os cuidados éticos e profissionais necessários, por se tratar de participantes docentes.

O estudo em pauta é de grande relevância para compreendermos as políticas públicas e os desafios da formação continuada de professores em nível de pós-graduação lato e stricto sensu, assim como as influências acarretadas nas vivências e nas carreiras dos professores dos anos iniciais do ensino fundamental do município de Aparecida do Taboado/MS.

Ao final, o trabalho será disponibilizado a essa rede de ensino que, inclusive, poderá solicitar ao pesquisador o compartilhamento dos dados e estudos aos demais professores do município, cuja pesquisa poderá contribuir para melhores resultados na qualidade do ensino.

Certo de poder contar com a vossa autorização, antecipo meus agradecimentos.

Atenciosamente,

Prof. Dr. Reginaldo Peixoto
RG. 6684282-7/PR

Contatos: e-mail: regi.peixoto77@gmail.com telefone: (44) 99171-5490



APÊNDICE B – Autorização de Pesquisa da Secretaria Municipal de Educação



Município de Aparecida do Taboado

Estado de Mato Grosso do Sul

SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA, ESPORTE E LAZER

Ofício n.º 355 / 2020

Aparecida do Taboado - MS, 10 de dezembro de 2020

Prezado Senhor,

Em atenção a vossa solicitação, venho **AUTORIZAR** a realização de pesquisa vinculada ao Programa de Pós-graduação, Mestrado em Educação da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul – Unidade de Paranaíba, pelo acadêmico **Joaquim Donizete de Matos**, intitulada **“A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO E STRICTO SENSU: POLÍTICAS E DESAFIOS”**.

Conforme informado por Vossa Senhoria, a pesquisa será desenvolvida após aprovação do projeto pelo **Comitê de Ética da UEMS, via Plataforma Brasil**.

Na oportunidade, desejo sucesso para que esta pesquisa possa revelar dados relevantes que contribuam para a promoção de políticas educacionais e para a melhoria do trabalho docente, bem como para a qualidade da educação deste município.

Sem mais para o momento, aproveitamos a oportunidade para desejarmos, um Feliz Natal e um Ano Novo repleto de realizações.

Atenciosamente,


Maria Margarida de Matos

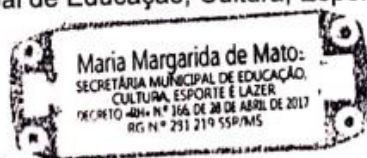
Secretária Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer

Ao Senhor

Prof. Dr. Reginaldo Peixoto

Orientador do Mestrado – UEMS

Paranaíba – MS



APÊNDICE C – Comunicação e Cientificação dos Diretores Escolares sobre a Pesquisa



Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul
Pró-reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação
Programa de Pós-Graduação - Mestrado em Educação
Unidade de Paranaíba

Paranaíba, 10 de Dezembro de 2020

ASSUNTO: Informação sobre autorização para realização de pesquisa.

Ilma. Sra. Adriana Fatima de Almeida Santos

Diretora do Centro de Educação Infantil Professora Rosália Queiroz de Oliveira

Prezada Diretora,

Venho por meio do presente, informar Vossa Senhoria que, conforme documento anexo, a Secretaria Municipal de Educação de Aparecida do Taboado- MS **autorizou** a realização de pesquisa, com docentes desta unidade de ensino, vinculada ao Programa de Pós-graduação, Mestrado em Educação da Universidade Estadual de Mato grosso do Sul – Unidade de Paranaíba, a qual está sendo realizada como estudos de mestrado pelo acadêmico **Joaquim Donizete de Matos** e, intitulada **“A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DOS ANOS INICIAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL DE APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO E STRICTO SENSU: POLÍTICAS E DESAFIOS”**.

Neste sentido, solicito que esta direção se manifeste por escrito se concorda ou não com a realização da referida pesquisa, tendo em vista que tal manifestação comporá o processo de aprovação pelo Comitê de Ética da UEMS, via Plataforma Brasil.

Atenciosamente,

Reginaldo Peixoto



Prof. Dr. Reginaldo Peixoto
RG. 6684282-7/PR

Adriana Fatima de Almeida Santos
Diretora
Decreto "RH" 116 de 10/11/2016

ciente
11.12.2020
Adriana

Contatos: e-mail: regi.peixoto77@gmail.com telefone: (44) 99171-5490

APÊNDICE D – Folha de Rosto para Pesquisa envolvendo Seres Humanos

 MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS			
1. Projeto de Pesquisa: A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE APARECIDA DO TABOADO - MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: POLÍTICAS E DESAFIOS			
2. Número de Participantes da Pesquisa: 20			
3. Área Temática:			
4. Área do Conhecimento: EDUCAÇÃO			
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: JOAQUIM DONIZETE DE MATOS			
6. CPF: 389.570.191-20		7. Endereço (Rua, n.º): Rua Ulisses Medeiros de Figueiredo - 3512 Chácara Boa Vista Casa APARECIDA DO TABOADO MATO GROSSO DO SUL 79570000	
8. Nacionalidade: BRASILEIRO	9. Telefone: 67981036886	10. Outro Telefone:	11. Email: joaquimdematos@uol.com.br
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Resolução CNS 466/12 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima. Tenho ciência que essa folha será anexada ao projeto devidamente assinada por todos os responsáveis e fará parte integrante da documentação do mesmo.</p>			
Data: <u>14, 03, 2021</u>		 Assinatura	
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
Não se aplica.			
PATROCINADOR PRINCIPAL			
Não se aplica.			

APÊNDICE E – Submissão do Projeto de Pesquisa na Plataforma Brasil



MINISTÉRIO DA SAÚDE - Conselho Nacional de Saúde - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa – CONEP
PROJETO DE PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

Projeto de Pesquisa:
 A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE APARECIDA DO TABOADO – MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: POLÍTICAS E DESAFIOS

Informações Preliminares

Responsável Principal

CPF/Documento: 389.570.191-20	Nome: JOAQUIM DONIZETE DE MATOS
Telefone: 67981036886	E-mail: joaquimdematos@uol.com.br

Instituição Proponente

CNPJ:	Nome da Instituição: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
-------	--

É um estudo internacional? Não

Assistentes

CPF/Documento	Nome
004.726.619-81	REGINALDO PEIXOTO

Área de Estudo

Grandes Áreas do Conhecimento (CNPq)

• EDUCAÇÃO

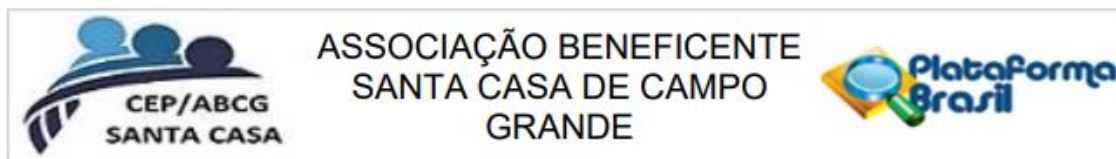
Título Público da Pesquisa: A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE APARECIDA DO TABOADO - MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: POLÍTICAS E DESAFIOS

Contato Público

CPF/Documento	Nome	Telefone	E-mail
389.570.191-20	JOAQUIM DONIZETE DE MATOS	67981036886	joaquimdematos@uol.com.br

Contato Científico: JOAQUIM DONIZETE DE MATOS

APÊNDICE F – Comprovante de envio de Projeto de Pesquisa no Conselho de Ética



COMPROVANTE DE ENVIO DO PROJETO

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE APARECIDA DO TABOADO - MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: POLÍTICAS E DESAFIOS

Pesquisador: JOAQUIM DONIZETE DE MATOS

Versão: 1

CAAE: 44936821.1.0000.0134

Instituição Proponente: Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul

DADOS DO COMPROVANTE

Número do Comprovante: 027950/2021

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

Informamos que o projeto A FORMAÇÃO DE PROFESSORES DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE APARECIDA DO TABOADO - MS EM CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO: POLÍTICAS E DESAFIOS que tem como pesquisador responsável JOAQUIM DONIZETE DE MATOS, foi recebido para análise ética no CEP Associação Beneficente Santa Casa de Campo Grande em 26/03/2021 às 10:02.

Endereço: Avenida Mato Grosso, 421 Centro, Complexo Santa Casa

Bairro: CENTRO **CEP:** 79.002-230

UF: MS **Município:** CAMPO GRANDE

Telefone: (67)3322-4252

E-mail: cep@santacasacg.org.br

APÊNDICE G – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MATO GROSSO DO SUL
UNIDADE UNIVERSITÁRIA DE PARANAÍBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE
RESPONSÁVEIS PELO SUJEITO DE PESQUISA**

Gostaríamos de convidá-lo a participar do projeto de pesquisa- “A formação de professores da rede municipal de ensino de Aparecida do Taboado/MS em cursos de pós-graduação: políticas e desafios”- que visa conhecer as necessidades formativas dos(as) professores(as) nos cursos de pós-graduação lato e stricto sensu e sua influência na prática docente. Tais informações poderão contribuir para a implementação de políticas públicas que valorizem os profissionais da educação e a possível melhoria na qualidade do ensino.

Os dados para o estudo serão coletados por meio de entrevistas, via questionários e narrativas. Caso perdure o período de pandemia da COVID-19, as questões para a realização da pesquisa serão encaminhadas e respondidas por meio do formulário virtual- Google Forms.

Assim, os professores participantes irão relatar suas experiências, os desafios enfrentados na docência e os motivos que contribuíram para sua formação continuada, inclusive na pós-graduação lato e/ou stricto sensu, bem como sua influência na carreira profissional e nas práticas pedagógicas.

Os instrumentos de avaliação serão aplicados pelo Pesquisador Responsável e, cabe ressaltar que, tanto os instrumentos de coleta de dados, quanto o contato interpessoal, oferecem riscos mínimos aos participantes, embora exista a possibilidade de constrangimento ou emoções ao participante lembrar de suas trajetórias escolares desde a infância até a profissão docente.

Não obstante, ao indagarmos sobre os aspectos da vida escolar, assim como as relações que o professor possui com a aprendizagem da docência e os processos formativos, buscaremos compreender não somente a profissionalização, mas como que as dificuldades e as aprendizagens vão ocorrendo ao longo da vida profissional – se é que elas ocorrem, por meio da formação continuada.

Embora os benefícios da pesquisa não serão atribuídos diretamente aos participantes, mas sim para a proposição de políticas públicas para a formação continuada de professores na pós-graduação. A pesquisa pode, inclusive, propor novas políticas e metodologias no campo da formação continuada de professores aos gestores públicos, uma vez que o nosso compromisso é de levar até eles, os dados coletados, assim como sugestões que possibilitem enfrentar os desafios e melhorar a qualidade nas ações planejadas em cada contexto

educacional do município.

Em qualquer etapa do estudo você terá acesso ao Pesquisador Responsável para o esclarecimento de eventuais dúvidas, por meio do e-mail: joaquimdematos@uol.com.br, telefone/whatsapp: **(67) 98103-6886**, e terá o direito de retirar a permissão para participar do estudo a qualquer momento, sem qualquer penalidade ou prejuízo. As informações coletadas serão analisadas em conjunto com as de outros participantes e será garantido o sigilo, a privacidade e a confidencialidade das questões respondidas, sendo resguardado o nome dos participantes (apenas o Pesquisador Responsável terá acesso a essa informação), bem como a identificação do local da coleta de dados.

Caso você tenha alguma consideração ou dúvida sobre os aspectos éticos da pesquisa, poderá entrar em contato com o **Conselho de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul** – telefone (067) 3902-2699, e-mail: cesh@uems.br, endereço: Cidade Universitária de Dourados, Rodovia Itahum, Km 12 s/nº, Jardim Aeroporto, Dourados – MS. Desde já agradecemos a sua colaboração.

Declaro que li e entendi os objetivos deste estudo, e que as dúvidas que tive foram esclarecidas pelo Pesquisador Responsável. Estou ciente que a participação é voluntária, e que, a qualquer momento tenho o direito de obter outros esclarecimentos sobre a pesquisa e de retirar a permissão para participar da mesma, sem qualquer penalidade ou prejuízo.

Nome do Sujeito de Pesquisa: _____

Assinatura do Responsável pelo Sujeito de Pesquisa:

Declaro que expliquei ao Sujeito de Pesquisa os procedimentos a serem realizados neste estudo, seus eventuais riscos/desconfortos, possibilidade de retirar-se da pesquisa sem qualquer penalidade ou prejuízo, assim como esclareci as dúvidas apresentadas.

Aparecida do Taboado-MS, _____ de _____ de 2022.

Joaquim Donizete de Matos - Pesquisador

Telefone: (67)98103-6886

e-mail: joaquimdematos@uol.com.br

APÊNDICE H – Concordância dos 21 Professores com o TCLE, pelo *Google Forms*

