

A formação continuada de professores em Ilhéus-BA e o trabalho docente

Elaine Cristina de Souza
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: supervisoraitajai@gmail.com

Antônio Pereira de Carvalho
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: apcprof9@yahoo.com.br

Leila Pio Mororó
Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Bahia, Brasil
Endereço eletrônico: leila.mororo@uesb.edu.br

1908

Palavras-chave: Plano Nacional de Educação. Meta16. Formação continuada de professores

INTRODUÇÃO

O presente texto apresenta os resultados da pesquisa em andamento, cujo objetivo é analisar o cumprimento da Meta 16 do Plano Nacional de Educação - PNE e suas implicações na referida rede de ensino.

A referida Meta prevê a formação continuada dos docentes das redes públicas de educação, sendo que o indicador A prevê a formação ao nível de pós-graduação para 50% e o indicador B a formação continuada para 100% dos docentes. Considerando que as implicações da carreira estão intimamente ligadas às condições de trabalho e de formação continuada, a categoria trabalho tornou-se basilar nesta pesquisa, uma vez que se entende ser ele o fundamento das relações sociais e atividade essencial para os seres humanos.

Aspectos importantes da atividade laboral docente serão tratados neste resumo a partir da análise dos diversos tipos de contratos trabalhistas estabelecidos pela rede analisada e o tratamento dado em relação à formação continuada oferecida a cada um desses tipos de vínculo. Além disso, também foram analisados os empecilhos existentes no plano de carreira, cargos e salários dos docentes da rede de ensino no que tange a valorização profissional, dentre eles a ausência de concurso para ingresso nesta carreira,

Realização:



Apoio:



imprimindo, desta forma, uma rotatividade no quadro funcional e a ausência de avanços na carreira a partir da titulação.

Em relação ao PNE/PME, o resumo ainda apresenta dados relativos ao seu monitoramento e à sua influência na detecção das fragilidades e possibilidades para modificação das realidades constatadas.

A PESQUISA: METODOLOGIA E RESULTADOS ALCANÇADOS

O método que norteia este trabalho de pesquisa é o Materialismo Histórico Dialético - MHD, o qual se apresenta como um meio apropriado de interpretar a realidade investigada. Para tanto, são utilizadas algumas categorias centrais do MHD, como trabalho, alienação, contradição e historicidade.

O campo empírico da pesquisa escolhido foi a Rede Municipal de Ensino de Ilhéus-BA. Ilhéus e os participantes são os professores (as) da rede de educação básica no nível fundamental (que tenham mais de dez anos no quadro efetivo da rede), gestores escolares, a dirigente da secretaria municipal de educação e a coordenadora do departamento de formação continuada. Foram utilizados três instrumentos para a coleta de dados, a saber: o questionário, a entrevista semiestruturada e a análise documental. O procedimento de análise adotado neste trabalho considerou os desdobramentos no município de Ilhéus em relação aos descritores traçados na Meta 16, tanto no PNE quanto no Plano Municipal de Educação (PME).

A partir da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB (Brasil, 1996), a carreira docente passou a ser amparada por estatutos, normatizações, regulamentações que lhe dão segurança e garantias em várias dimensões da sua vida profissional. Um documento importante para o quadro do magistério municipal é o seu plano de carreira. Em Ilhéus, esse documento está materializado na Lei 3.346, que entrou em vigor em 27 de maio de 2008. No transcorrer das entrevistas realizadas, esse documento foi recorrentemente citado, principalmente porque em março de 2024 (ano da coleta de dados) havia sido encaminhado à Câmara Municipal o Projeto de Lei – PL n.º 18/2024, a fim de substituir o plano em vigência, após um amplo período de disputas e negociações.

Com vista à valorização do quadro efetivo, o plano de carreira em vigor, em seu artigo 4º, prevê aos servidores qualificação profissional, valorização do desempenho e do conhecimento. No inciso III desse mesmo artigo, a referida Lei cita a possibilidade de

Realização:



Apoio:



progressão mediante mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas, mas é omissa em relação à aquisição de titulação por pós-graduação. Nas propostas de melhorias do plano de carreira, nenhuma alteração está prevista no novo PL para este artigo. As vantagens financeiras atribuídas mediante este artigo para a qualificação profissional não têm sido aplicadas, conforme menciona a supervisora escolar Dora (codinome), que teve suas progressões congeladas desde 2019.

1910

Tenho desde 2019 uma pós-graduação em políticas públicas para receber e não recebi. Está lá a lista esperando para sair. Então, com certeza não existe estímulo para quem estuda e, até porque não estamos recebendo nem ao menos o estímulo financeiro que também não vem, né! (Dora, supervisora escolar).

Para Jacomina e Penna (2016), os elementos que regulamentam essa prática, como os requisitos de formação, os métodos de admissão e o desenvolvimento da carreira, são cruciais para entender o papel social da profissão docente. Esses elementos são influenciados por agendas políticas que variam de acordo com diferentes contextos históricos e sociais. Em tais contextos, a educação escolar é frequentemente vista como um instrumento para atingir objetivos econômicos, uma dinâmica que se torna mais evidente atualmente. Portanto, o reconhecimento social dos professores está diretamente ligado à maneira como são tratados pelo Estado.

Tais reflexões sobre a atratividade da carreira docente apontam para um desencorajamento à participação em programas de formação continuada. A falta de conformidade com o que é estabelecido por lei, somada aos desafios enfrentados pelos educadores, exige que os profissionais do magistério dividam constantemente seus esforços entre a luta por fazer cumprir a legislação e a necessidade de avançar além dela. Essa dualidade desmotiva os docentes e compromete a qualidade e a continuidade da formação profissional necessária para enfrentar as demandas educacionais contemporâneas.

O plano de carreira, cargos e salários é um documento de extrema valia, mas que se não houver movimentos em prol de sua aplicação, resultará no esvaziamento de sua funcionalidade. De modo geral, no município, o movimento em prol de sua reformulação foi palco de muitas discussões, porém, o texto em tramitação não avança nem em relação

Realização:



Apoio:



à questão do concurso público e nem sobre a inclusão da formação continuada como forma de avanços salariais e de carreira.

No plano de cargos e salários, o incentivo à melhoria da qualificação profissional por meio de benefícios econômicos exclui completamente a modalidade *stricto sensu* do plano de carreira. A progressão ocorre em três referências: A, B e C, sendo o padrão C preenchido por profissionais com formação ao nível superior, complementada por pós-graduação em cursos na área de educação, com duração mínima de 360 horas, a saber, a pós-graduação ao nível de especialização.

Como a Meta 16 do PNE não especifica o grau da pós-graduação a ser conseguida pelo município, o indicador A da Meta na rede municipal de Ilhéus alcançou 54,8% em 2023.

Entretanto, a falta de motivação para o estudo devido à ausência de incentivo para a titulação (como, por exemplo, o incremento de bolsas de estudo ou de licença remunerada), como também que não há certezas de avanços salariais ou na carreira após a conclusão da mesma, afastam os docentes da rede do desejo de se titularem e de, portanto, não avançarem na quantidade de anos de estudo, princípio posto pelas análises sobre a relação entre o trabalho docente e a melhoria educacional.

Já em relação ao indicador B, o município atingiu o percentual de 38,82% em 2023, ficando bem aquém dos 100% previstos pelo indicador.

Os dados revelaram, porém, que há no município um plano de formação continuada estabelecido pela resolução 003/2018, esta define critérios dos tempos destinados à formação profissional como o PE – Planejamento Escolar e o PCR – Planejamento Coletivo em Rede, no que consiste dizer que enquanto o PNE traz uma concepção clássica da formação continuada, baseada em quantitativos frios metrificados na aquisição de horas certificadas, a rede tem atuado numa concepção contemporânea, promovendo momentos de trocas e discussões entre seus pares alavancando o desenvolvimento profissional. A aparência presente no que está estabelecido pelo PNE aponta ao descumprimento da meta, pois não se atinge o parâmetro de 100% estabelecido. Porém, a essência da política ofertada, que ignora em seus descritores tais possibilidades formativas, é rica em ações reflexivas e educativas constantes.

Também é evidenciado em relação à formação continuada a precarização das formações direcionadas aos docentes contratados sem concurso público dentro da rede.

Realização:



Apoio:



No ano de 2024, segundo o setor de contratos da prefeitura, 571 professores foram selecionados para atender às demandas de profissionais na rede municipal. O quadro docente é formado, ao todo, por 1.205 servidores, o que representa 47,38% de profissionais na modalidade com contratação temporária. A contratação de professores não é um problema pontual do município de Ilhéus. Segundo Carvalho (2024), a média brasileira de professores contratados temporariamente é de 40%. Esse tipo de contratação frequentemente se torna um elemento de barganha no jogo político, validado por processos simplificados que, por exemplo, não incluem a seleção por provas.

Em Ilhéus, essa prática é respaldada por uma lei de 1989, anterior à LDB de 1996. O PL n.º 18/2024, mantém o mesmo texto, alterando apenas a referência à lei de 1989, passando a vigorar o seguinte termo: "conforme legislação municipal vigente", desconsiderando, desta forma, a legislação nacional que determina a entrada no magistério via concursos públicos, referendado o que o monitoramento do PNE de 2020/2021 referente a Meta 18 (que trata do plano de carreira, cargos e salários) aponta como sendo as fragilidades do município no cumprimento do plano de carreira.

Os vínculos temporários, além de ocasionarem perdas salariais e de possibilidades de avanços na carreira na rede municipal de Ilhéus, afetam diretamente nas condições de oferta e continuidade das propostas formativas. A cada ano, a Equipe de Formação Continuada recebe diferentes professores, o que impossibilita avanços no processo. Essa situação é agravada pela natureza das contratações. Algumas delas não preveem tempo para estudo pelos docentes, excluindo até mesmo a participação nas jornadas pedagógicas que acontecem no início do ano letivo. Ficam de fora até mesmo dos planejamentos coletivos realizados na escola, entre outros momentos considerados importantes para o trabalho educativo.

A efetivação e lotação dos profissionais para que se possa garantir continuidade nos processos formativos é outra necessidade urgente da rede, pois, no trabalho docente, as discussões com pares durante os planejamentos coletivos garantem a construção de sentimentos de pertencimento na comunidade na qual se atua.

Assim, em relação à formação continuada de professores na rede municipal de Ilhéus e sua relação com a Meta 16 do PNE foi possível constatar que, se, por um lado, o município avançou em termos de propostas de formação continuada em serviço em uma perspectiva contemporânea, a qual valoriza a experiência docente e, como tal, pode

Realização:



Apoio:



possibilitar maior desenvolvimento profissional (amadurecimento, segurança, espírito de coletividade, etc.), por contradição, não favoreceu o fortalecimento a longo prazo de sua rede ao garantir aos docentes efetivos a relação entre sua carreira e o avanço de sua formação e nem aos docentes contratados o acesso ao desenvolvimento profissional proporcionado pelo modelo de formação continuada em serviço adotado pela rede.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

1913

A pesquisa, ainda em andamento, tem revelado que, no município de Ilhéus, a carreira docente e a formação continuada apresentam contradições em relação à natureza do trabalho docente e incoerências ao que propõe a política nacional de valorização docente proposta pelo PNE.

Incoerências porque a política nacional aponta a relação entre carreira e formação continuada como essencial para a valorização docente. Assim, não é possível construir uma rede que valorize seus docentes sem que o seu plano de cargos e salários preveja condições de estudo e avanços na carreira a partir da titulação.

Contradição porque, mesmo avançando em termos de concepção da formação continuada em serviço em uma perspectiva menos quantitativa do que o que prevê a política, o que pode proporcionar o desenvolvimento profissional de seus professores, também exclui desse movimento os professores contratados em caráter temporário. Aliado a isso, enfraquece a rede ao manter quase 50% de seu quadro com contratos temporários, provocando descontinuidade no trabalho.

As variáveis que influenciam esse processo são parte das análises ainda necessárias nesta pesquisa e o desafio aqui se mostra na sensibilização e ações que facilitem o acesso a formações continuadas promovidas mensalmente pela rede, a necessidade da formação para os formadores, olhares diferenciados das propostas formativas para efetivos e contratados, bem como ações que valorizem e incentivem os docentes ao ingresso em cursos de pós-graduação, principalmente na modalidade *stricto sensu*, com a garantia de tempo destinado a estes estudos e progressão na carreira por titulação.

Realização:



Apoio:



REFERÊNCIAS

BRASIL. Lei nº 13005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação (2013/2023). **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, nº 120, p.1, 26 jun. 2014.

CARVALHO, M. C. A. de. Palestra. In: ENCONTRO NORTE NORDESTE DO PARFOR, 2., 2024. **Youtube**, 29 maio 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/CBvvtlVBliE>. Acesso em: 30 maio 2024

ILHÉUS. Lei 3.629 de 23 de junho de 2015. **Diário Oficial do Município**, Ilhéus, Bahia, Ano II, n. 042, caderno I, 24 de junho de 2015.

ILHÉUS. Câmara Municipal de Vereadores. **Projeto de Lei nº 0018**, de 18 de março de 2024. Plano de Carreira do Magistério Público Municipal de Ilhéus e Estatuto do Magistério.

ILHÉUS. **Relatório de monitoramento do Plano Municipal de Educação, 2020/2021**. Ilhéus, Bahia: Secretaria Municipal de Educação, 2022. (Documentos internos).

ILHEUS. Resolução CME n.003 de 18 de dezembro de 2018. **Diário Oficial Eletrônico**. Ano III Edição n.311, caderno I, 20 de dezembro 2018.

JACOMINI, M. A.; PENNA, M. G. de O. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Pro-posições**, v. 27, n. 2, p. 177–202, 2016. DOI <https://doi.org/10.1590/1980-6248-2015-0022>.

Realização:



Apoio:

