

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE PROFESSORES NO ÂMBITO DAS POLÍTICAS EDUCACIONAIS NA REGIÃO DO TAPAJÓS/BRASIL

Erivelton Beniti/UFOPA/PPGE (Brasil), benitiitbpa@gmail.com

Alessandra Neves Silva/UFOPA/PGEDA (Brasil), alessa.nevessitb@gmail.com

Introdução

Compreendemos o desenvolvimento profissional de professores como um processo *continuum* de reflexão e de articulação entre a formação inicial e a formação continuada durante toda a vida (GARCIA,1999; MIZUKAMI, 2002). Todavia, a problemática sobre os contextos que favorecem esse desenvolvimento profissional decorre da descontinuidade de programas de formação e de ausências de políticas que fortaleçam o coletivo de docentes e da equipe gestora das escolas (GATTI, et al. 2019). Este trabalho consiste em compreender os contextos de desenvolvimento profissional de professores no âmbito das políticas educacionais implementadas na Região do Tapajós no município de Itaituba. Para isso, foi realizada uma revisão de literatura no Banco de Teses e Dissertações da Capes utilizando descritores como “Políticas públicas e município de Itaituba” no banco de dados da Universidade Federal do Oeste do Pará, do Centro Universitário do Estado do Pará e da Universidade Estadual do Pará. A partir da busca foram encontrados 30 (trinta) pesquisas entre teses e dissertações. Dentre os achados foram selecionados os trabalhos de Santos (2018) e Sousa (2018) para análise no presente texto.

Desenvolvimento profissional docente: Pesquisas e políticas na região do Tapajós

Os estudos de Sousa (2019) e Santos (2018) revelam particularidades porque, dentre outras questões, elegeram como fontes documentais para analisar a carreira e a remuneração as legislações municipais de Itaituba como a Lei Municipal nº 1.578/1998, a Lei Municipal nº 1.833/2006 e a Lei Municipal nº 2.485/2012 as quais foram precedidas de comparações a partir de alguns indicadores como composição da jornada e incentivo

à qualificação profissional (SOUSA, 2019). Além disso, adotaram como pressuposto identificar as políticas educacionais implementadas pela Secretaria Municipal de Educação (SEMED) no município de Itaituba, no período de 1997 a 2016, a partir dos marcos históricos e legais da educação brasileira- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/96, Constituição Federal de 1988 (SANTOS, 2018).

A Lei Municipal nº 1.816/2006 assegurou aos professores do município de Itaituba a licença remunerada para fins de aprimoramento profissional em nível de pós-graduação, “em cursos de mestrado e doutorado remunerada como incentivos à formação continuada dos professores da rede municipal de ensino, com possibilidade de prosseguir do mestrado para doutorado sem interrupção entre ambos os cursos” (SOUSA, 2019, p. 151).

Apesar da LDB (BRASIL, 1996), trazer em seu Título VI uma parte direcionada somente aos profissionais da educação, especificamente no artigo 67, inciso II em que prescreve o aperfeiçoamento profissional continuado como uma obrigação dos poderes públicos, propondo o licenciamento remunerado para esse fim, e, no inciso V- período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho (BRASIL, 1996), somente após uma década de ser prescrita na legislação a formação contínua é que o município de Itaituba fez valer o direito dos professores.

A aprovação da Lei Municipal nº 2.485/2012 estabelece incentivos para a formação em serviço, sendo 20% de vantagem para a primeira licenciatura (formação inicial) e a licença remunerada para os cursos de mestrado e doutorado (formação continuada). Todavia, tanto na Lei Municipal nº 1.578/98 quanto na Lei Municipal nº 1.816/2006 a composição da jornada de trabalho se dava apenas pela Regência de Classe 100 horas ou 200 horas e a hora-atividade equivalente a 25% (vinte e cinco por cento) se dava através de vantagens remuneratórias integradas com o pagamento total (SOUSA, 2019).

Embora a hora-atividade já estivesse instituída na LDB em seu artigo 67, a qual destinava tempo e percentual na carga horária destinada para os professores realizarem o aperfeiçoamento continuado, destacamos que a Lei do Piso Salarial nº 11.738/08 foi fundamental para que os professores lutassem para a sua concretização e sua efetivação através da Lei Municipal nº 2.485/2012. A lei do piso regulamenta além da remuneração

salarial a qualificação do tempo do professor criando condições de formação contínua ao determinar em seu parágrafo 4º do artigo 2º que 1/3 da jornada de trabalho deverá ter períodos reservados a estudos, planejamento e avaliação e ainda incluído na carga horária de trabalho.

E a “Lei nº 2.485/2012, em seu Art. 56, define que a composição da jornada de trabalho seja de 2/3 (dois terços) para o desempenho das atividades de interação com educandos e 1/3 (um terço) da carga horária total seja destinado à hora-atividade” (SOUSA, 2019, p.148). Esse direito constitui-se um direito fundamental para a motivação dos professores participarem de planejamentos individuais e coletivos, pois é imprescindível a disponibilidade de tempo neste processo. A partir dessa regulamentação, podemos observar a perspectiva de valorização do professor no que se refere ao tempo para o planejamento.

O Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2014) também assegura o direito de formação continuada de professores ao ampliar o reconhecimento da formação dos profissionais da educação em sua décima sexta meta “Formar 50% dos professores da educação básica em nível de pós-graduação lato e stricto sensu e garantir a todos formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino” (BRASIL, 2014). As estratégias tratam da construção de uma política de formação contínua de professores, a qual seja planejada em regime de colaboração envolvendo as instituições públicas de educação superior com as políticas dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios.

Santos (2018) assevera que durante o período de 2005 a 2016 as coordenações da SEMED desenvolveram ações de formação continuada em todos os níveis e modalidades a partir de encontros, seminários, minicursos, oficinas e palestras estabelecidos pelo Governo Federal ou por criação dos próprios coordenadores que realizam em parceria com alguma instituição. Porém, não encontrou documentos comprobatórios de que as formações realizadas tivessem sido eficazes na prática da sala de aula junto aos professores. Nas ações formativas também não foram percebidos nenhum projeto de formação contínua realizados em colaboração entre a Universidade e a SEMED ou escolas municipais.

A LDB em seu artigo 61, inciso I preconiza a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço; II – aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras, articulação entre as abordagens teóricas e vivências práticas. Esses aspectos legislativos vêm potencializar o desenvolvimento dos professores como princípio pedagógico essencial para o exercício e aprimoramento docente a articulação entre graduação e pós-graduação e entre pesquisa e extensão.

Considerações finais

No presente trabalho buscamos evidenciar os possíveis contextos ressignificados pelas políticas públicas, os quais fossem apropriados para fomentar práticas de uma formação contínua através da interação entre universidade e escola no município de Itaituba-Pa. Percebemos com isso que existe um grande desafio para o desenvolvimento profissional de professores, o qual consiste em uma atuação que promova resultados consistentes na prática educacional, fator não verificado pelas pesquisadoras. Conseguimos vislumbrar possibilidades através do tempo previsto nas políticas para planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho.

Esse tempo não pode ser utilizado apenas com oficinas, palestras e *workshops* de forma descontínua com base em eventos formativos aligeirados e apoiados na racionalidade técnica (MIZUKAMI, 2002). É preciso que a partir da abertura dada pelas políticas, sejam criadas as condições favoráveis para que o professor participe de um projeto de formação contínua, o qual envolva a universidade e a escola. O estudo possibilita outros olhares sobre a jornada pedagógica do professor e as condições materiais envolvidas em um processo de desenvolvimento profissional de professores em contexto colaborativo.

Referências

BRASIL. **Lei nº 9.394/96**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 20 de dezembro de 1996. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: junho de 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: setembro de 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. Brasília: Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, 26 jun.

GARCIA, C. M. **Formação de professores: para uma mudança educativa.** Portugal: Porto Editora, 1999.

GATTI, B. A. et al. **Professores do Brasil: novos cenários de formação.** Brasília: UNESCO, 2019.

MIZUKAMI, M. G. N. **Escola e Aprendizagem da Docência: processos de investigação e formação.** São Carlos: EdUFSCar, 2002.

SANTOS, Gisele da Silva Lopes dos. **As políticas educacionais implementadas pela Secretaria municipal de Educação de Itaituba/PA de 1997-2016'** 198 f. Mestrado em EDUCAÇÃO Instituição de Ensino: Universidade Federal do Oeste do Pará, Santarém, 2018.

SOUSA, Antonia Sueli. **Carreira e Remuneração do Magistério público do município de Itaituba-Pará, a partir da Política de Fundos e do PSPN: disputas, avanços e recuos.** Mestrado em Educação. Instituição de Ensino: Universidade Federal do Pará, Belém, 2019.