

A FORMAÇÃO PERMANENTE DO PROFESSOR E A CONSTRUÇÃO DA VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL

Juliane Cristina Molena (Formada em Pedagogia
juliane_molena@hotmail.com)

Elislane Meiri Barioni (Formada em Pedagogia
lanebarioni@gmail.com)

Mayara Graziela Martinho da Silva (Formada em
Pedagogiamayagrazi@hotmail.com)

Rafael Pereira da Silva (Especialista em Gestão Escolar e
Educação Ambiental, Licenciado em Matemática
rafahpj@gmail.com)

Renata Lissoni Bizarri (Licenciatura e Bacharelado em
Educação Física
msn_da_re@hotmail.com)

RESUMO

O presente trabalho vem abordar a valorização e formação de professores. A valorização e formação de professores são temas cruciais para a qualidade da educação. Uma formação inicial sólida e continuada, aliada a planos de carreira que reconheçam e valorizem o trabalho docente, são essenciais para atrair e manter profissionais qualificados, impactando diretamente o desenvolvimento dos alunos e da sociedade. O principal objetivo desse trabalho é analisar e discutir a importância da valorização docente e da formação continuada para a qualidade da educação e para o desenvolvimento profissional dos professores. A metodologia adotada será uma análise descritiva bibliográfica de literatura, com ênfase em livros e artigos mais atuais e relevantes. Conclui-se que a valorização e formação de professores são elementos interdependentes e essenciais para a qualidade da educação. Uma política abrangente de valorização docente deve considerar a formação inicial e continuada, os planos de carreira, a remuneração, as condições de trabalho e a saúde dos profissionais da educação, buscando garantir um ambiente propício para o desenvolvimento profissional e o sucesso dos alunos.

Palavras-chave: Valorização; Formação de Professores; Educação; Alunos.

ABSTRACT

This paper addresses teacher appreciation and training. Teacher appreciation and training are crucial issues for the quality of education. Solid initial and ongoing training, combined with career paths that recognize and value teaching, are essential to attract and retain qualified professionals, directly impacting the development of students and society. The main objective of this paper is to analyze and discuss the importance of teacher appreciation and continuing education for the quality of education and the professional development of teachers. The methodology adopted will be a descriptive bibliographic analysis of literature, with an emphasis on the most current and relevant books and articles. It is concluded that teacher appreciation and training are interdependent and essential elements for the quality of education. A comprehensive teacher appreciation policy should consider initial and ongoing training, career paths, compensation, working conditions, and the health of education professionals, seeking to ensure an environment conducive to professional development and student success.

Keywords: Appreciation; Teacher Training; Education; Students.

1 INTRODUÇÃO

Nos últimos anos, a falta de reconhecimento dos profissionais da educação tem se consolidado como um dos grandes obstáculos para o avanço da qualidade do ensino no Brasil. Trata-se de uma realidade histórica, marcada por décadas de negligência, remuneração inadequada, condições precárias de trabalho e escasso prestígio social.

Em resposta a esse quadro, diversas políticas públicas vêm sendo implementadas, com destaque para aquelas voltadas à formação docente. Essas iniciativas têm ganhado relevância por atenderem às exigências legais de qualificação e por contribuírem significativamente para o fortalecimento da carreira docente, ao promoverem o aprimoramento profissional e a valorização do educador como agente essencial do processo educativo.

Em âmbito nacional existem documentos e leis que compõem a política de valorização do professor nos dias atuais. Faz-se importante, antes de apresentar os contextos legais, destacar seu conceito, pois, para compreender a valorização do

professor também é preciso refletir sobre o seu próprio sentido.

O principal objetivo desse trabalho é analisar e discutir a importância da valorização docente e da formação continuada para a qualidade da educação e para o desenvolvimento profissional dos professores. A metodologia adotada será uma análise descritiva bibliográfica de literatura, com ênfase em livros e artigos mais atuais e relevantes.

A carreira docente, conforme discutido por Freitas (2022), deve ser compreendida como um instrumento legal e organizacional que estrutura a trajetória profissional dos professores dentro do serviço público ou privado.

Essa estrutura define critérios para progressão, formação, remuneração e estabilidade funcional. No entanto, o simples fato de existir uma carreira instituída não garante, por si só, a valorização dos profissionais da educação.

É fundamental entender que a valorização está profundamente relacionada não apenas com as condições salariais, mas também com a qualidade do ensino e com o bem-estar dos docentes.

Segundo essa perspectiva, Freitas (2022) propõe que o conceito de valorização docente seja compreendido a partir de dois eixos principais: o primeiro é a qualidade do ensino ofertado aos estudantes, o que está diretamente ligado ao desempenho e à preparação do professor; o segundo é a qualidade de vida e as condições em que esse profissional exerce sua função.

Ou seja, a valorização não pode ser reduzida apenas a uma remuneração atrativa, mas deve englobar também aspectos como jornada de trabalho equilibrada, ambiente escolar adequado, apoio pedagógico, políticas de saúde física e mental, além da possibilidade real de desenvolvimento profissional por meio de uma carreira estruturada.

A carreira do professor é, portanto, o meio pelo qual se operacionaliza essa valorização. Para que ela seja efetiva, deve estar apoiada em três pilares fundamentais: formação contínua, condições adequadas de trabalho e remuneração justa. A formação garante que o professor se mantenha atualizado frente às transformações sociais, tecnológicas e pedagógicas.

As condições de trabalho asseguram que ele tenha os meios necessários para exercer suas funções com dignidade e qualidade. E a remuneração reflete o reconhecimento financeiro do valor social do seu trabalho.

No entanto, ao se analisar como essas diretrizes são aplicadas na prática, especialmente no caso de professores que atuam em áreas rurais ou em contextos socialmente vulneráveis, percebe-se uma série de desafios.

Muitas vezes, os educadores do campo enfrentam condições ainda mais precárias, como infraestrutura deficitária, transporte irregular, escassez de materiais didáticos e jornadas excessivas. Esses fatores impactam negativamente tanto a qualidade de vida do professor quanto o ensino oferecido aos alunos, dificultando a efetiva valorização docente.

A legislação educacional brasileira, especialmente a partir da Constituição Federal de 1988, tem avançado no reconhecimento da importância da valorização dos profissionais da educação. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB – Lei nº 9.394/1996) e o Plano Nacional de Educação (PNE) são exemplos de esforços institucionais que buscam estabelecer metas concretas para garantir a formação adequada, melhores salários e carreira estruturada.

No entanto, mesmo com esses marcos legais, a aplicação efetiva dessas políticas varia muito entre estados e municípios, o que evidencia uma desigualdade na implementação da valorização docente no país.

No caso dos professores do campo, a situação torna-se ainda mais crítica. Embora existam políticas públicas específicas voltadas à educação do campo, como as diretrizes curriculares nacionais e programas de formação continuada, a realidade cotidiana ainda apresenta sérios obstáculos.

A valorização desses profissionais exige atenção específica às suas condições de trabalho, que envolvem longas distâncias, escolas com turmas multisseriadas e contextos socioculturais distintos da realidade urbana.

Por meio da análise da legislação atual e da prática vivenciada pelos professores, é possível identificar avanços, como a existência de planos de carreira em diversos estados e municípios; recuos, como a falta de reajustes salariais compatíveis com o custo de vida; e permanências, como a dificuldade de acesso à formação continuada e à progressão na carreira para docentes de áreas remotas. Esses aspectos demonstram que, embora haja marcos legais importantes, a efetividade das políticas de valorização docente ainda encontra barreiras significativas na sua execução.

Em síntese, a carreira docente precisa ser pensada de maneira articulada às

políticas de valorização, e não apenas como um mecanismo administrativo.

Ela deve representar um caminho de crescimento, reconhecimento e dignidade para o professor. Para isso, é fundamental que os três elementos destacados por Freitas (2022) formação, condições de trabalho e remuneração estejam integrados de forma efetiva e equitativa, alcançando todos os profissionais, inclusive aqueles que atuam em contextos mais desafiadores, como o campo.

Só assim será possível garantir não apenas a permanência desses profissionais na educação, mas também um ensino de qualidade para toda a população, contribuindo para o desenvolvimento social e para a construção de uma escola mais justa e inclusiva.

2VALORIZAÇÃO DO TRABALHO DOCENTE

A relação entre o ambiente familiar e a escola é uma relação de interdependência, uma relação em que uma influencia a outra e, também, este é um assunto muito pertinente, discutido entre os meios de pesquisas e entre os gestores dos sistemas de ensino praticamente no mundo todo. Este vínculo de família e escola está evidente através das pesquisas e publicações na literatura, e também pela preocupação dos profissionais da educação de discutir este assunto através de fóruns e reuniões escolares (Santos e Silva, 2022).

Para Gatti et al (2021), é necessário que a escola e a comunidade estejam envolvidas, de modo a se conceber como parceiras. Esse engajamento se cria através da educação, na força para encarar e superar suas dificuldades juntas, atuando como agentes facilitadores do desenvolvimento pleno do aluno.

De acordo com Freitas (2022), a criança não se resume em ser apenas o aprendiz. Esse indivíduo, além de ser aluno é também filho e cidadão ao mesmo tempo, e a tarefa de aprendizagem não é somente obrigação das instituições e professores, mas sim, também das famílias e da sociedade na qual este indivíduo está inserido. O ambiente familiar, por muitas vezes, determina a forma como a criança vai se desenvolver e tiver o seu desempenho na escola.

Nesse sentido, do ponto de vista jurídico, a LDB possui dois artigos que apontam bem sobre esta questão (Pimenta e Anastasiou, 2023, p.651):

Art. 1º. A educação abrange os processos formativos que se desenvolvem

na vida familiar, na convivência humana, no trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade civil e nas manifestações culturais. Art. 2º. A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Nos dias atuais, vivencia-se configurações de comportamento diferentes nesse cenário escola/família. Pode-se citar aqui a saída da mulher para o mercado de trabalho, por exemplo, além da grande competitividade no mercado de trabalho e a falta de condições favoráveis que visem a uma proximidade maior das escolas com as comunidades. De acordo com Santos (2020), essas limitações impostas pelas escolas geram seu afastamento da comunidade, e isso resulta em um abismo entre duas entidades. Como consequência, a comunidade passa a considerar que as atividades escolares não podem ser questionadas por elas.

De acordo com Pimenta e Anastasiou (2023), para se tratar de um tema tão delicado como este, precisamos entender primeiramente que a intenção de propor esta reflexão não é para vitimar os profissionais, mas sim, gerar uma conscientização e reflexão acerca deste assunto.

O que ocorre atualmente, de acordo com Gatti et al (2021), é que há uma grave falha no sistema público de ensino em não ter um olhar mais voltado para esta profissão, no sentido de priorizar a educação. Como efeitos, verifica-se banalização da profissão e, infelizmente, atualmente se torna uma área de atuação pouco procurada, sendo que os profissionais que já estão atuando estão desistindo da profissão. Um cenário muito comum neste contexto são os baixos salários e as duplas jornadas de emprego, fazendo com que estes profissionais não tenham um rendimento positivo para a efetivação da educação.

Santos e Silva (2022) ainda afirma que existem cinco tipos de desvalorização dos professores. O primeiro, é o tipo econômico, que ele afirma ser o tipo mais perverso, o qual é utilizado há muito tempo no Brasil no sentido de inibir as manifestações dos docentes.

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 (Balzan e Paoli, 2022).

Professores mal remunerados não se desenvolvem plenamente como profissionais e essa situação, os obriga a trabalhar mais do que o necessário causando-lhes exaustão física, dificultando o acesso às novas tecnologias e comprometendo a dedicação para ensinar, o que desqualificando a educação e tornando precária a atuação do profissional (Oliveira, 2020).

Torna-se uma forma indireta de negar o direito a cidadania e de manifestação democrática e no percurso dessa desvalorização a educação sente as consequências na baixa qualidade, devido à impossibilidade econômica de qualificação dos professores. Por exemplo, na formação continuada ou no fomento de pesquisas mais avançadas para a prática da docência (Gatti et al, 2021).

O segundo tipo de desvalorização profissional é o tipo social. A desvalorização social não é muito diferente da primeira. Aqui, temos uma triste realidade de desprestígio ou desconsideração. A sociedade já não vê estes profissionais como nos tempos passados, com apreço, admiração e respeito. Esse tipo de desvalorização cresce na medida em que o professor tem os seus salários reduzidos ou mais baixos se considerados com outras profissões (Santos e Silva, 2022).

O desprestígio ocorre quando as autoridades governamentais e judiciárias descansam e deixa a profissão por conta apenas do prestígio social, o que não é suficiente para a manutenção e desenvolvimento da profissão, pois, sem investimentos econômicos, científicos, tecnológicos, e leis que a defenda, ela entra em decadência (Balzan e Paoli, 2022).

Nesta triste realidade, o que vemos é a queda de apreciação da profissão pela população. Atualmente, poucas pessoas querem assumir a profissão por acreditar que não vale a pena e, esta decadência, este colapso, já é uma realidade em nosso país (Santos e Silva, 2022).

O terceiro tipo de desvalorização que o autor aponta é o de tipo psicológico. Neste tipo, ocorre que o próprio profissional perde sua identidade. Com esta perda o profissional começa a se questionar e a se desvalorizar. O Pimenta e Anstasiou (2023, p.135) salienta ainda que com isso o profissional começa a adoecer e demonstrar sintomas como:

O adoecimento do profissional, a perda de perspectivas, de satisfação com os afazeres da profissão, desprazer, fadiga, desilusão, falta de orgulho e vontade em exercer a profissão, o que no conjunto, e com o tempo, gera a autodesqualificação profissional.

Isso já é uma realidade para muitos profissionais em nosso país. Há uma grande desvalorização por parte dos próprios profissionais e até mesmo da sociedade. E este tipo está ligado com o baixo salário e a banalização da profissão pela própria sociedade (Oliveira, 2020).

Aguiar (2023) afirma outro tipo de desvalorização, que é o tipo da obsolescência, que é quando a profissão começa a perder o seu valor, então começa a faltar profissionais para a área. No caso da profissão docente, ainda não se extinguiu porque ainda há mercado. No entanto, de forma silenciosa e gradual, vai-se notando, por exemplo, que está faltando professores para algumas áreas de conhecimento que o autor ainda cita a ser: física, química e biologia.

Por fim, Santos (2020) cita o quinto e último tipo de desvalorização profissional que é a desqualificação ou degenerescência. O autor afirma que este é um tipo de desvalorização que atinge a essência da profissão porque envolve tirar a qualidade da profissão. Ainda nesse modelo de pensamento, o autor afirma que “A (des)qualificação retira desta profissão justamente o seu Valor intrínseco, a (des)valora por dentro, atinge a sua natureza que é essencialmente valorativa”.

A formação inicial e continuada é de importância e direciona para a valorização do professor, uma vez que este processo contínuo de saberes prepara e impulsiona o docente a melhores práticas pedagógicas ao longo de toda a sua trajetória profissional (Balzan e Paoli, 2022).

Entretanto, quando se aborda a temática de valorização docente, depara-se com muitos desafios. Aguiar (2023) relata que, no Brasil, o sentimento de insatisfação dos professores é crescente e tem se agravado com a falta de políticas que promovam a articulação entre a formação, a valorização e o desenvolvimento profissional.

Muitos professores se formam, mas não se sentem aptos ao trabalho por não terem experiência ou se sentem inseguros mediante o próprio processo de formação, além de se constatar que outros ocupam áreas diferentes da sua formação inicial. Outro fator desmotivador é a carga horária de trabalho, que pode englobar de dois ou três turnos, além de também levar à exaustão, impossibilitando seu aperfeiçoamento

profissional. Em alguns Estados há baixos salários e condições precárias de trabalho, o que pode corroborar para o sentimento de desvalorização e insatisfação do professor (Pimenta e Anastasiou, 2023).

A legislação propõe novas perspectivas que visam incentivar o interesse para a formação de novos profissionais na área de educação, considerando que muitos jovens estão procurando por outras formações e até mesmo os professores vêm buscando outros trabalhos, comprometendo as expectativas de desenvolvimento e crescimento dos sistemas de ensino brasileiro. Dessa forma, a legislação proporciona meios para valorizar os professores e tornar a educação mais atrativa. O artigo 67 da LDBEN assegura que (Freitas, 2022, p.257):

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: I. Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II. Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III. Piso salarial profissional; IV. Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V. Período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI. Condições adequadas de trabalho. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino.

Mesmo com os avanços da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, há Estados e Municípios que ainda estão em processo de adequação ao que é proposto por esta legislação. Dessa forma, nem todos os incisos do artigo acima são realizados na íntegra, uma vez que ainda há em alguns Estados, professores formados em uma disciplina dando aula de outra, professores temporários em vagas definitivas aguardando por concurso público e docentes que não têm habilitação para atuar em séries/turmas específicas, o que compromete a qualidade do ensino e desmotiva os professores (Balzan e Paoli, 2022).

Faz-se necessário, diante desse cenário, promover ações nas políticas públicas de educação para valorizar a carreira docente e tentar, ao menos, minimizar as fragilidades. Dessa forma, o MEC divulga o novo reajuste do piso salarial dos profissionais da rede pública da educação básica em início de carreira. O ajuste adequado do salário seria o “pontapé inicial” para a tentativa de reversão desse quadro (Santos, 2020).

Há, também, desrespeito aos professores no Brasil, pois alguns sofrem ameaças e violência. Aguiar (2023) afirma que “91% das pessoas acham que o

professor não é respeitado em sala de aula” e conclui dizendo que “a valorização do professor está relacionada ao valor dado à educação, quenunca foi prioridade no País”.

É relevante ressaltar que não se deve generalizar a questão do reconhecimento do professor sem considerar as variáveis em que se encontram como, por exemplo, equiparar um docente num município do estado de Amazonas com o docente que leciona na capital do Rio Grande do Sul. A realidade na diferença de remuneração é grande (Oliveira, 2020).

Para chegar à remuneração média a jornada de trabalho foi padronizada. Dessa forma, o levantamento, referente a 2014, revela que a maior remuneração é dos professores da rede federal de ensino, que atuam, prioritariamente, no Ensino Médio. A rede municipal, 45 vezes maior que a federal, paga menos da metade. E a rede privada tem os salários mais baixos. Os dados revelam, ainda, disparidades regionais e inter-regionais na remuneração de professores. Apesar das redes de ensino serem distintas, há casos de estados em que os professores fazem 20 horas semanais e, mesmo assim, têm remuneração maior que professores com carga de 40 horas semanais, apesar de o MEC determinar um piso nacional (Freitas, 2022).

A desvalorização, sobretudo dos professores da rede pública, pode ser embasada em aspectos como a ausência de plano de carreira e salários inferiores, quando comparados ao de professores de níveis distintos. Para que o docente seja, de fato, valorizado o reconhecimento à carreira do professor poderá se concretizar quando houver, dentre outros, “uma jornada de trabalho adequada à atividade exercida pela profissão, tempo para planejamento individual e coletivo, tempo para estudos, estrutura de trabalho e salário condizente com sua formação”, afirma Aguiar (2023).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A educação é uma das bases fundamentais para o desenvolvimento de uma nação. No entanto, o sistema público de ensino no Brasil enfrenta sérias deficiências, especialmente no que diz respeito à valorização dos professores.

A má remuneração, a falta de estrutura nas escolas e a escassez de recursos são apenas alguns dos fatores que contribuem para a precarização do ensino e afetam diretamente o trabalho dos profissionais da educação.

Esses desafios evidenciam uma falha grave na gestão governamental, que pouco investe em políticas públicas efetivas para fortalecer a educação e garantir condições dignas aos educadores.

Os professores são peças-chave na formação intelectual, social e ética dos cidadãos, mas frequentemente são desvalorizados, tanto pelo poder público quanto pela sociedade.

Essa desvalorização se manifesta de várias formas: nos salários incompatíveis com a importância da função que exercem, na sobrecarga de trabalho, na falta de apoio pedagógico e psicológico, e na visão social distorcida que, muitas vezes, reduz o papel do professor a um simples repassador de conteúdo.

Na realidade, o docente é um formador de mentes, um agente de transformação e um pilar essencial para o progresso de qualquer país.

Diante dessa realidade, torna-se urgente uma mudança de postura da sociedade em relação aos profissionais da educação.

É necessário que haja maior aproximação e envolvimento da população com as questões educacionais. Quando a sociedade reconhece o valor do professor, passa a apoiar suas lutas por melhores condições de trabalho, salários dignos e políticas públicas eficazes.

Essa valorização não deve se limitar a datas comemorativas, mas sim se refletir no cotidiano escolar e nas decisões políticas que envolvem o setor educacional.

Além disso, é fundamental que o próprio professor compreenda a importância de sua função e esteja sempre em busca de aprimoramento profissional.

A formação continuada é uma ferramenta poderosa para o fortalecimento da carreira docente, pois permite a atualização de conhecimentos, o desenvolvimento de novas metodologias e o enfrentamento dos desafios cotidianos com mais preparo. Também é essencial que o educador conheça seus direitos e esteja disposto a reivindicá-los de forma consciente e organizada, exercendo sua cidadania e seu protagonismo dentro do sistema educacional.

A luta por uma educação pública de qualidade passa necessariamente pela valorização do professor. Isso significa garantir não apenas salários justos e ambientes escolares adequados, mas também o respeito da sociedade e o reconhecimento da importância do seu trabalho.

Quando o professor é valorizado, ele se sente motivado e amparado para exercer sua função com excelência, o que reflete diretamente na aprendizagem dos alunos e na construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Portanto, defender a educação é também defender o professor. A transformação do ensino público no Brasil depende do engajamento coletivo, da atuação responsável do governo, da mobilização da sociedade e do comprometimento dos próprios educadores. Investir nos professores é investir no futuro do país, pois são eles que, diariamente, constroem pontes para o conhecimento, para a cidadania e para a emancipação dos indivíduos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, M. A. S. O movimento dos educadores e sua valorização profissional: o que há de novo em anos recentes? **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Porto Alegre, v.25, n.2, 2023.

BALZAN, Newton César; PAOLI, NiuveniusJ. Licenciaturas: o discurso e a realidade. **Ciência e Cultura**, v.40, n.2, 2022.

FREITAS, H. C. L. de. Formação de professores no Brasil: 10 anos de embate entre projetos de formação. **Educ. Soc., Campinas**, v.23, n.80, 2022.

GATTI, B. A.; et al. A. **Políticas Docentes no Brasil**. Estado da Arte. Brasil: Unesco, 2021.

OLIVEIRA, João F. A educação básica e o PNE/2011-2020: política de avaliação democrática. **Retratos da Escola**, v.4, 2020.

PIMENTA, Selma Garrido; ANSTASIOU, Léa das Graças Camargos. **Docência do Ensino Superior**. ed.9. Editora Cortez. São Paulo, 2023.

SANTOS, W. A. Uma reflexão necessária sobre a profissão docente no Brasil, a partir dos cinco tipos de desvalorização do professor. Campinas, **Sapere Aude**, v.6, n.11, 2020.

SANTOS, Fernando H; SILVA, Fernanda A. O. Valorização docente: Histórico legal e desafios vindouros. **Revista Brasileira de Educação Básica**, Belo Horizonte, ano 1, n.1, 2022.