SEBASTIÃO FREITAS DA SILVA

EFEITOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DECORRENTES DAS METAS 17 E 18 DO PNE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: UM ESTUDO A PARTIR DAS DIMENSÕES DE WALTON

TRÊS CORAÇÕES – MG
2023

SEBASTIÃO FREITAS DA SILVA

EFEITOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DECORRENTES DAS METAS 17 E 18 DO PNE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: UM ESTUDO A PARTIR DAS DIMENSÕES DE WALTON

Dissertação de Conclusão de Curso, Mestrado Profissional apresentada à Centro Universitário Vale do Rio Verde (UNINCOR) como parte das exigências do programa de Mestrado Profissional em Gestão Planejamento e Ensino para obtenção do título de mestre.
Área de Concentração: Gestão, planejamento e ensino.

Orientador(a): Dr. Antonio dos Santos Silva

TRÊS CORAÇÕES
2023

FICHA CATALOGRÁFICA
Elaborada pela Biblioteca do Centro Universitário Unincor – UNINCOR

Silva, Sebastião Freitas da.
S586e Efeitos das políticas públicas decorrentes das metas 17 e 18 do PNE na qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação básica: um estudo a partir das dimensões de Waltion. / Sebastião Freitas da Silva. Três Corações, 2024.
116 f. : il.

Orientador: Dr. Antonio dos Santos Silva.
Dissertação do Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino. Centro Universitário Unincor – UNINCOR.

1. Educação básica. 2. Políticas públicas. 3. Prática docente. I. Silva, Antonio dos Santos.(Orient.). II. Centro Universitário Unincor – Unincor. III. Título.

CDU: 37

Ficha catalográfica elaborada sob a responsabilidade de Michele Francislene Kilo - CRB 6/2279

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA POR SEBASTIÃO FREITAS DA SILVA, COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE NO PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO, PLANEJAMENTO E ENSINO.

Ao 18 dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, reuniram-se, remotamente, a Comissão Julgadora, constituída pelos professores doutores: Antonio dos Santos Silva (UNINCOR), Terezinha Richartz Santana (UNINCOR), e Sheldon William Silva (Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), para examinar o candidato Sebastião Freitas da Silva na defesa de sua dissertação intitulada: EFEITOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DECORRENTES DAS METAS 17 E 18 DO PNE NA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA: UM ESTUDO A PARTIR DAS DIMENSÕES DE WALTON. O Presidente da Comissão, Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva, iniciou os trabalhos às 14:00 horas, solicitando ao candidato que apresentasse, resumidamente, os principais pontos do seu trabalho. Concluída a exposição, os examinadores arguiram alternadamente o candidato sobre diversos aspectos da pesquisa e da dissertação. Após a arguição, que terminou às 15:30 horas, a Comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do candidato, tendo chegado ao seguinte resultado: Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva (aprovado), Profa. Dra. Terezinha Richartz Santana (aprovado) e Prof. Dr. Sheldon William Silva (aprovado). Em vista deste resultado, o candidato Sebastião Freitas da Silva foi considerado aprovado, fazendo jus ao título de Mestre pelo Programa de Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino.

Produto técnico defendido: PROPOSTA DO I FÓRUM SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA CRE DE TRINDADE – GO

Três Corações, 18 de dezembro de 2023.

Novo título (sugerido pela banca): _____

_____

gov.br Documento assinado digitalmente
ANTONIO DOS SANTOS SILVA
Data: 20/12/2023 16:44:10-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____
Prof. Dr. Antonio dos Santos Silva

gov.br Documento assinado digitalmente
TEREZINHA RICHARTZ SANTANA
Data: 18/12/2023 16:12:27-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____
Profa. Dra. Terezinha Richartz Santana

gov.br Documento assinado digitalmente
SHELDON WILLIAM SILVA
Data: 18/12/2023 16:04:57-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

_____
Prof. Dr. Sheldon William Silva

_____
Prof. Dr. Alexandre Tourino Mendonça (Suplente interno)

_____
Prof. Dr. Lucas de Carvalho Marinho Teixeira (Suplente externo)

Dedico este trabalho a todos os profissionais da educação básica que contribuem, que lutam e sonham com uma educação de qualidade.

“Sonho que se sonha só é apenas um sonho, mas sonho que se sonha junto é realidade” Dom Helder Câmara

AGRADECIMENTOS

Este trabalho é fruto de muitos esforços e dedicação, que não seriam possíveis sem o apoio e o incentivo de pessoas especiais que me acompanharam nesta jornada.

Em primeiro lugar, quero agradecer à minha esposa Daiane, e aos meus filhos Otávio Neto e Sophia Freitas, que sempre me deram força e compreensão para superar os desafios e as dificuldades.

Ao meu orientador, Dr. Antônio dos Santos Silva, que me acolheu como seu orientando e me guiou com sabedoria, paciência e amizade. Sou muito grato por seus ensinamentos e sua confiança.

Aos professores(as): Marcos Queiroz, Celma Aguiar, Alaor Dorneles, Maria Alves, Dra. Brandina pelo apoio e incentivo. Aos meus irmãos Afonso e Zezinho, que sempre acreditaram em mim e me motivaram a seguir em frente.

Aos meus examinadores de qualificação, Dra. Terezinha Richartz e Dr. Alexandre Tourino Mendonça, que me auxiliaram desde a iniciação científica com seus conhecimentos e experiências. Agradeço pela amizade, incentivo e ajuda na revisão deste trabalho.

Aos meus amigos e amigas, que compartilharam comigo momentos de alegria e de angústia durante esta trajetória. Agradeço pelas palavras de carinho, momentos de solidariedade durante todo o período do mestrado.

Ao Centro Universitário Vale do Rio Verde (UNINCOR) e a todos os colegas professores, que me proporcionaram oportunidades de aprendizado e crescimento profissional.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, o meu muito obrigado.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Função desempenhada na escola pública..... 44
Tabela 2: Nível de satisfação com salário..... 45
Tabela 3: Nível de satisfação com bônus..... 48
Tabela 4.1: Proporção entre bônus e faltas dos profissionais de educação..... 49
Tabela 5: Nível de satisfação com vales e auxílios..... 51
Tabela 6: Nível de satisfação com as condições de trabalho..... 53
Tabela 7: Nível de satisfação com salubridade e insalubridade..... 53
Tabela 8: Nível de satisfação com equipamentos e recursos didáticos..... 53
Tabela 9: Autonomia em relação ao currículo..... 57
Tabela 10: Autonomia professor x aluno..... 59
Tabela 11: Avaliação de desempenho..... 61
Tabela 12: Oportunidade de crescimento..... 62
Tabela 13:Cursos e capacitações..... 64
Tabela 14: Auxílio aprimoramento continuado..... 65
Tabela 15: Relacionamento com colegas e gestores..... 68
Tabela 16: Legislações e políticas públicas na carreira..... 69
Tabela 17: Normas e regras do Trabalho..... 71
Tabela 18: Jornada de trabalho x vida pessoal..... 72
Tabela 19: Horários: trabalho x descanso..... 75
Tabela 20: Proposta curricular x sociedade..... 76
Tabela 21: Integração SEDUC x sociedade..... 78
Tabela 22: Resumo da Categoria analítica 1: Compensação justa e adequada..... 81
Tabela 23: Resumo da Categoria analítica 2: Condições do trabalho..... 83
Tabela 24: Resumo da Categoria analítica 3: Uso das capacidades no trabalho..... 84
Tabela 25: Resumo da Categoria analítica 4: Oportunidades de crescimento no trabalho..... 85
Tabela 26: Resumo da Categoria analítica 5: Integração social na organização..... 86
Tabela 27: Resumo da Categoria analítica 6: Constitucionalismo, respeito às leis do trabalho..... 87
Tabela 27: Resumo da Categoria analítica 7: Espaço que o trabalho ocupa na vida. 88
Tabela 28: Resumo da Categoria analítica 8: Relevância social e importância do trabalho..... 89

LISTA DE QUADROS, FIGURAS E GRÁFICOS

Quadro 1: Categorias analíticas da pesquisa 39
Figura 1: Desenho da pesquisa 43
Figura 2: Localização da cidade de Trindade GO..... 44
Gráfico 1: Número de participantes da pesquisa..... 46

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

BNCC – Base Nacional Comum Curricular

CEE – Conselho Estadual de Educação

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio

FNDE – Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação

FUNDEB – Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos profissionais da Educação.

LDE – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PNE – Plano Nacional de Educação

PDE – Plano de desenvolvimento da Escola

PDDE – Programa Dinheiro Direto na Escola

PNTE – Programa Nacional do Transporte Escolar

PNAE – Programa Nacional da Alimentação Escolar

PNLD – Programa Nacional do Livro Didático

PROUNI – Programa Universidade para Todos

QVT – Qualidade de Vida do Trabalho

SEDUC-GO – Secretaria da Educação de Goiás

SINTEGO – Sindicato dos Trabalhadores da Educação de Goiás

UNINCOR – Universidade Vale do Rio Verde

RESUMO

A presente Dissertação aborda a relação entre as políticas públicas decorrentes das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação e qualidade de vida dos profissionais da educação básica. Teve-se como objetivo geral descrever os efeitos das políticas públicas contempladas pelas Metas 17 e 18 do PNE 2014-2024 na qualidade de vida dos profissionais da educação básica. O estudo se deu a partir das dimensões de Walton organizadas em oito categorias analíticas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades e oportunidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social à organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida, e relevância social da vida no trabalho. Utilizou-se de uma abordagem qualitativa e quantitativa baseada em questionário, tipo survey com profissionais da educação básica de diferentes redes e níveis de ensino e entrevistas com gestores do Conselho Estadual da Educação e Sindicalista do SINTEGO. A construção do referencial teórico se deu a partir de pesquisa bibliográfica em bases de dados distintas dentre as quais estão: Scielo, Pepsico e Pubmed. A literatura evidencia que as políticas públicas de educação impactam a qualidade de vida dos profissionais da educação básica, pois há um distanciamento entre o proposto e o que é realizado. Isso se observa na Meta 17 do PNE que prevê a valorização dos profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente e na Meta 18 que assegura no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino. O trabalho procurou analisar como essas metas têm sido implementadas e quais os impactos que elas têm gerado na satisfação, motivação e bem-estar dos profissionais da educação básica. Os resultados apontam que as políticas públicas de valorização e de planos de carreira ainda são insuficientes para garantir uma melhoria significativa na qualidade de vida dos profissionais da educação básica, pois enfrentam diversos desafios, como a falta de recursos, a desvalorização social da profissão, a precarização das condições de trabalho e a baixa participação dos docentes nas decisões que afetam sua carreira.

Palavras-Chave: educação básica; prática docente; políticas públicas; qualidade de vida.

ABSTRACT

This dissertation addresses the relationship between public policies resulting from Goals 17 and 18 of the National Education Plan and the quality of life of basic education professionals. The general objective was to describe the effects of public policies contemplated by Goals 17 and 18 of the PNE 2014-2024 on the quality of life of basic education professionals. The study was based on Walton's dimensions organized into eight analytical categories: fair and adequate compensation, working conditions, use of capacities and opportunities, opportunity for growth and security, social integration into the organization, constitutionalism, work and total life, and social relevance of life at work. A qualitative and quantitative approach based on a questionnaire was used, such as a survey with basic education professionals from different networks and levels of education and interviews with managers of the State Council of Education and a trade unionist of SINTEGO. The construction of the theoretical framework it was based on bibliographic research in different databases, among which are: Scielo, Pepsico and Pubmed. The literature shows that public education policies impact the quality of life of basic education professionals, as there is a gap between what is proposed and what is done. This can be observed in Goal 17 of the PNE, which provides for the valorization of teaching professionals in public basic education networks in order to equalize their average income with that of other professionals with equivalent education, and in Goal 18, which ensures, within two (2) years, the existence of career plans for professionals in public basic and higher education in all education systems. The study sought to analyze how these goals have been implemented and what impacts they have generated on the satisfaction, motivation and well-being of basic education professionals. The results indicate that the public policies of valorization and career plans to they are still insufficient to ensure a significant improvement in the quality of life of basic education professionals, as they face several challenges, such as the lack of resources, the social devaluation of the profession, the precariousness of working conditions, and the low participation of teachers in decisions that affect their careers.

Key words: basic education; teaching practice; public policies; quality of life.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 14

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 18

2.1 Políticas públicas para a educação 18

2.1.1 A Importância das Políticas Públicas Educacionais 19

2.1.2 As principais Políticas Públicas Educacionais 19

2.2 O plano nacional de educação (PNE) 20

2.2.1 As origens do PNE 20

2.2.2 O PNE atual (2014-2024) 23

2.3 Impactos das Metas 17 E 18 do PNE na qualidade de vida dos profissionais da educação básica 29

2.3.1 Qualidade de vida no trabalho 29

2.3.2 QVT dos profissionais da educação básica 31

2.4 Apresentação das dimensões da Escala de Richard Walton na QVT dos profissionais da educação básica 36

2.4.1 Escala de QVT de Walton 37

2.4.2 As oito dimensões de Richard Walton na QVT dos profissionais da Educação Básica . 38

3 MATERIAL E MÉTODOS 40

3.1 Abordagem da pesquisa 40

3.4 Técnica de coleta de dados 41

3.5 Técnica de análise de dados 42

3.6 Desenho da trajetória metodológica 43

3.7 Lócus da pesquisa 43

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO 45

4.2 Análise geral das 8 categorias de Richard Walton a partir dos questionários 82

5 PROPOSTA DE FÓRUM EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS 94

6 CONCLUSÃO 95

REFERÊNCIAS 99

APÊNDICES 106

ANEXOS 114

Anexo 1: Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa 114

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação aborda os efeitos das políticas públicas de educação, em particular as decorrentes das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de educação, sobre a qualidade de vida dos profissionais da educação básica. Irá, a partir da literatura, evidenciar que os efeitos das políticas públicas na educação básica não são recentes e se acentuam na medida em que seus objetivos vão ampliando no cenário educacional e afetando a carreira dos profissionais da educação. As Metas 17 e 18 do PNE visam valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de educação básica e garantir planos de carreira para o magistério público, respectivamente.

Na dissertação buscou-se analisar como essas metas têm sido implementadas e quais os impactos que elas têm gerado na satisfação, motivação e bem-estar dos profissionais da educação básica. Entender suas aspirações e posições diante da remuneração salarial, precarização das condições de trabalho, carga horária e autonomia. O estudo surgiu a partir de uma necessidade de conhecer mais sobre a temática, pois de acordo com uma revisão sistemática de literatura nos periódicos classificados como A1 e A2 pela CAPES na área de educação, no período de 2014 a 2020, buscando identificar os principais temas, abordagens e resultados das pesquisas sobre o assunto, notou-se uma escassez de estudos sobre essas metas, que representam apenas 2,3% do total de artigos publicados nos periódicos analisados. Além disso, observa-se que as pesquisas tendem a enfocar aspectos normativos e conceituais das metas, sem aprofundar as questões práticas e os desafios para sua implementação.

A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa e quantitativa baseada em entrevistas semiestruturadas com professores e gestores de escolas públicas de Trindade – GO. Os resultados visam entender como as metas do PNE estão sendo trabalhadas e o grau de satisfação, motivação, desmotivação e estresse dos profissionais de educação básica que impactam diretamente na sua qualidade de vida do trabalho.

A análise da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) dos profissionais da educação básica tem como ponto de partida as categorias de Richard Walton (1973) que propôs um modelo de análise da qualidade de vida no trabalho (QVT) baseado em oito categorias: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades humanas, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. Essas categorias foram utilizadas para avaliar a satisfação

dos profissionais da educação básica com o trabalho, considerando os aspectos intrínsecos e extrínsecos do mesmo. A satisfação no trabalho é um indicador importante da QVT, pois reflete o grau em que os trabalhadores se sentem realizados, motivados e comprometidos com suas atividades laborais. A satisfação no trabalho também influencia a produtividade, a qualidade, a criatividade, a inovação, a cooperação, o clima organizacional e a saúde mental dos trabalhadores. Portanto, é fundamental conhecer os fatores que afetam a satisfação dos profissionais da educação básica com o trabalho, bem como as possíveis estratégias para melhorá-la.

Segundo Oliveira (2017) o trabalho dos profissionais da educação básica no Brasil é marcado por desafios e contradições. Por um lado, há um reconhecimento social da importância da educação para o desenvolvimento do país e para a garantia dos direitos dos cidadãos. Por outro lado, há uma precarização das condições de trabalho desses profissionais, que enfrentam baixos salários, jornadas extensas, falta de formação continuada, violência nas escolas, entre outros problemas. Essa situação afeta diretamente a qualidade de vida desses trabalhadores e trabalhadoras, que sofrem com o estresse, a insatisfação, o adoecimento e a desvalorização profissional.

Segundo Di Pierro e Costa (2020), a história da educação brasileira mostra que houve avanços e retrocessos na luta pela valorização do trabalho docente e pela melhoria da qualidade de vida dos educadores e educadoras. Em alguns momentos, houve conquistas de direitos, como a criação do piso salarial nacional, a regulamentação do plano de carreira, a ampliação da formação inicial e continuada, a participação nas políticas educacionais, entre outras. Em outros momentos, houve retrocessos, como o congelamento dos investimentos em educação, a imposição de reformas curriculares sem debate com a categoria, a criminalização dos movimentos sociais, entre outros.

A qualidade de vida no trabalho docente é um direito humano e uma condição essencial para a qualidade da educação. Somente com profissionais valorizados, respeitados e saudáveis é que se pode garantir uma educação pública, gratuita, laica, democrática e de qualidade para todos e todas.

A QVT dos profissionais da educação básica em Goiás aqui é analisada a partir da visão desses profissionais, portanto envolve aspectos políticos, econômicos, sociais e culturais. Não se pretende aqui criminalizar a atuação governamental, mas levar a uma reflexão a partir da visão geral dos profissionais da educação básica.

Pretendeu-se analisar, nesta dissertação, o trabalho dos profissionais da educação básica,

que se expressa na questão salarial, condições de trabalho, falta de estrutura física e material das escolas, na excessiva carga horária, na falta de liberdade e autonomia para elaborar o projeto pedagógico, na violência física e verbal dentro e fora da sala de aula, entre outros aspectos que afetam a saúde física e mental dos educadores.

Outro aspecto, que se pretendeu analisar, foi a desvalorização social da profissão docente, que se manifesta na falta de reconhecimento e respeito pelo trabalho dos educadores, na falta de incentivos à formação continuada e à progressão na carreira, na desmotivação e no desgaste profissional. Essa desvalorização também se relaciona com a falta de investimento público na educação básica em Goiás, que compromete a qualidade do ensino e da aprendizagem dos estudantes.

Diante desse contexto, é imprescindível que os profissionais da educação básica em Goiás mantenham a sua mobilização e organização em defesa dos seus direitos e de uma educação pública de qualidade para todos. É necessário também que o governo estadual cumpra o seu papel de garantir os recursos financeiros e as condições estruturais para o exercício pleno e satisfatório da docência. Somente assim será possível valorizar o trabalho dos profissionais da educação básica em Goiás e contribuir para o desenvolvimento social e econômico do estado.

No capítulo inicial, apresento as políticas públicas para a educação como elementos essenciais para assegurar o direito de todos os cidadãos a uma educação de qualidade. Elas compreendem as ações do Estado em diversos níveis (federal, estadual e municipal) e áreas (planejamento, financiamento, gestão, avaliação, etc.) que buscam garantir o acesso, a permanência, a aprendizagem e a participação dos estudantes no sistema educacional. Entre as principais políticas públicas educacionais no Brasil, destacam-se: o Plano Nacional de Educação (PNE), que define metas e estratégias para a educação brasileira até 2024; o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), que aloca recursos para a educação básica pública; o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica (SAEB), que avalia o desempenho dos estudantes e das escolas; e o Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE), que fornece alimentação saudável aos estudantes, além de outras que serão abordadas.

O segundo capítulo, irá abordar o Plano Nacional da Educação (PNE), que é um conjunto de metas e estratégias para a educação brasileira nos próximos dez anos. A priori é apresentado um breve histórico da educação brasileira até as origens do PNE, a sua primeira versão em 2001, e a sua atualização em 2014, que estabeleceu 20 metas para serem cumpridas até 2024. Em seguida é analisado os principais desafios e avanços do PNE, bem como o seu

papel na garantia do direito à educação de qualidade para todos os brasileiros.

No terceiro capítulo, é analisado o impacto das metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais da educação básica. As metas 17 e 18 visam valorizar os profissionais do magistério e garantir planos de carreira para todos os profissionais da educação pública. A QVT é um conceito que abrange as condições físicas, psicológicas e sociais do trabalho, bem como a satisfação, o bem-estar e o desenvolvimento dos trabalhadores. Busca-se compreender como as metas do PNE podem contribuir para melhorar a QVT dos profissionais da educação básica, que enfrentam diversos desafios e dificuldades em seu cotidiano.

No capítulo quarto é apresentado as dimensões da escala de Richard Walton na qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais da educação básica. A escala de QVT de Walton é um instrumento que mede o grau de satisfação dos trabalhadores em relação a oito aspectos do seu ambiente de trabalho. Esses aspectos são: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Políticas públicas para a educação

As políticas públicas de educação estão vinculadas a um modelo de Estado e geralmente se tornam elementos de manutenção, associadas aos interesses do capital e do mercado e são constituídas por uma dimensão técnica administrativa que verifica a eficiência e o resultado prático para a sociedade. É ainda uma forma de intervenção social no qual o processo de decisão condiciona sendo ao mesmo tempo condicionado por interesses político-sociais.

No Brasil a construção destas políticas está associada à própria história da educação, desde o período colonial quando o ensino era jesuítico, influenciado por princípios e valores do catolicismo e assim permaneceu por muitos anos, até a expulsão dos padres jesuítas em 1759[1]. A literatura aponta que houve um lapso de 13 anos desde a extinção da Companhia de Jesus até as primeiras providências para substituir os educadores, pois, tal processo provocou um desmantelamento na estrutura administrativa de ensino. Foi criado um regime de aulas régias, sistema autônomo de aulas com disciplinas isoladas. Esse sistema não estava amparado por um currículo, sem contar que os professores eram leigos e mal remunerados e não contavam com uma devida preparação para assumir a função (Piletti, 1986).

O sistema educacional brasileiro passou da fase monarquista e entrou na republicana sem mudanças significativas. As camadas mais abastadas conseguiam uma instrução melhor, além de poderem frequentar instituições europeias. Já as camadas populares, apenas o básico, leitura e escrita, além do aprendizado básico para o trabalho nas fábricas e lavouras. Todavia, com a ausência de um projeto nacional para a educação, surgiram ações isoladas nos estados, como a Reforma de Sampaio Dória, no Estado de São Paulo, que preocupado com a metade dos alunos de 7 a 12 anos fora da escola propôs um ensino gratuito e obrigatório. Tal projeto, foi engavetado, mas foi importante, pois estimulou outros estados a também analisar o problema (Meirelles, 2013).

Segundo Silva (2018), A década de 1930 trouxe um marco histórico com a criação do Ministério da Educação e Cultura por Getúlio Vargas. Ainda naquele ano foi criado o Conselho Nacional de Educação o qual trazia a proposta de elaboração de um plano nacional de educação

[1] Os jesuítas foram expulsos do Brasil por meio da Lei de 03/09/1759 pelo Marques de Pombal. Além desta, a Lei de 21/07/1773 suprimiu a Companhia de Jesus da colônia. A esta Companhia foi atribuída a culpa pelas dificuldades econômicas de Portugal e seus domínios. Também faz parte desta crise o desenvolvimento científico e tecnológico em outros países.

cujo objetivo era propor o desenvolvimento socioeconômico do Brasil, além de reduzir os níveis de desemprego, pobreza e desigualdade.

Dois anos depois, foi lançado o Manifesto dos Pioneiros da Educação Nova por um grupo de 26 educadores e intelectuais os quais propunham uma mudança no sistema educacional do país a partir de novos princípios e bases os quais fundamentaram o primeiro Plano Nacional de Educação.

2.1.1 A Importância das Políticas Públicas Educacionais

As políticas públicas são imprescindíveis para ajudar a corrigir as distorções sociais, educacionais que vem de longa data na história do Brasil, cujo papel é proporcionar uma educação equânime, acabar com a distância entre as classes sociais e propiciar um ensino de qualidade que possa emancipar o indivíduo para assumir com altruísmo a sua cidadania. Conforme estabelecido na Lei 9394/96 - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB): "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. " (Brasil, 1996, s. p.).

2.1.2 As principais Políticas Públicas Educacionais

Atualmente existem várias políticas educacionais e todas elas estão fundamentadas no Artigo 205 da Constituição Brasileira **"**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". Também a partir da Constituição de 1988, nasceu a LDB/1996, o PNE de 2001-2011, o de 2014-2024 e o FUNDEF/FUNDEB (Brasil, 2022, s. p.).

O FNDE, Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, foi criado em 1968, com a finalidade de transferir recursos e prestar assistência a municípios, Distrito Federal e Estados da união. É por meio dele que são mantidos os programas:

- Programa Dinheiro Direto na Escola (PDDE);
- Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE);
- Programa Nacional Biblioteca da Escola (PNBE);

- Programa Nacional do Livro Didático (PNLD);
- Programa Nacional de Transporte Escolar (PNTE); Entre outros.

Outras políticas públicas de maior relevância, criadas recentemente:

- Programa Universidade para Todos (PROUNI);
- Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM);
- Fundo Nacional do Desenvolvimento da Educação Básica (FUNDEB)
- Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE)

Com fundamentação na Constituição de 1988, essas políticas públicas ajudaram a democratizar o acesso e a permanência das crianças e jovens na escola. Todavia acompanhamos as dificuldades de implementação de tais políticas em todas as regiões do Brasil. Algumas com mais avanços, outras com maiores problemas.

As políticas públicas de educação baseadas na Constituição de 1988 foram importantes para garantir o direito à educação de qualidade para todos os brasileiros. Essas políticas buscaram ampliar o acesso e a permanência dos estudantes na escola, especialmente os mais vulneráveis e excluídos. No entanto, sabe-se que existem muitos desafios e desigualdades na implementação dessas políticas em diferentes regiões do país. Algumas regiões conseguiram avançar mais do que outras, mas ainda há muito a ser feito para superar os problemas históricos e estruturais da educação brasileira.

2.2 O plano nacional de educação (PNE)

2.2.1 As origens do PNE

Em 1934 a Constituição Federal previa um Plano Nacional de Educação com ênfase na garantia do ensino primário gratuito e obrigatório (Brasil, 2011, s. p.) Segundo Silva (2010) à época, os educadores viam este PNE como uma possibilidade de renovação, pois agregava vários benefícios aos cidadãos por meio de políticas educacionais, no entanto, em 1937 esta proposta não se efetivou e como acréscimo foi instaurado o Estado Novo (1937-1945). A proposta para a educação era caracterizada por uma divisão para a elite, a mulher e os trabalhadores cujo suporte era a proposta industrial do governo. De acordo com Saviani (2014) entre os anos de 1946 e 1962 o PNE teve como característica duas visões voltadas para a construção da Lei de Diretrizes e Bases (LDB). A primeira ressaltava a necessidade de se construir um sistema de ensino pautado no desenvolvimento do país. Já a segunda atribuía as

famílias o direito de escolher o tipo de educação dos filhos, sendo que esta última prevaleceu.

A LDB de 1961 (Lei n. 5692/2) referia-se ao PNE como um instrumento de distribuição de recursos voltados para a manutenção e desenvolvimento do ensino público em seus diferentes níveis. Kubitschek deu continuidade ao planejamento com visão de Estado desenvolvimentista. Naquele ano foi implementado o primeiro plano educacional.

Num período de 23 anos (1962-1985) aconteceram mudanças consideráveis em níveis sociais e econômicos que acabaram por transformar a educação em instrumento de racionalidade tecnicista sem nenhuma participação da sociedade no processo educacional, o que fez com o ofício do professor se reduzisse a mero executor de tarefas. No início desse foi criado o primeiro PNE pelo Conselho Federal de Educação, o qual dispunha sobre a aplicação de recursos federais para a educação pública buscando-se assim, adaptar suas metas ao contexto brasileiro (Silva, 2017).

Como fim do regime militar a sociedade da década de 1980 mostrou-se mais participativa por meio de fóruns e movimentos democráticos. O Brasil passou novamente por mudanças, quando foi elaborado o primeiro Plano Nacional de Desenvolvimento (PND) e o PNE foi utilizado como referência na formulação de políticas e planejamento (Silva, 2020).

Em 1988 foi promulgada a nova Constituição Federal, que trouxe em seu bojo considerações importantes para a educação pública, tornando-a um direito. Com a Carta Magna a Educação Infantil deixou de oscilar entre assistência social e educação. O ensino médio por sua vez se tornou obrigatório de maneira progressiva para jovens de 15 a 17 anos. Os três níveis de ensino foram estruturados, passando o primeiro a se chamar educação básica com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases em 1996. Num período de dez anos (1988-2009) houve uma tomada de consciência em relação ao ensino médio sendo que a palavra progressivamente foi retirada do texto com a emenda n. 59.) (Silva, 2010).

Em 1998 foi apresentado o Projeto de Lei n. 4.155 o qual aprovou o Plano Nacional de Educação, tendo sido retirado sete trechos ligados ao financiamento pelo então presidente da república Fernando Henrique Cardoso. Assim, em 2001, a Lei n. 10.172 instituiu o PNE com vigência de dez anos. Sua estrutura possuía um histórico com definição dos objetivos e prioridades gerais com um diagnóstico da realidade educacional a partir daí foram elaboradas diretrizes, metas e objetivos para cada um dos elementos temáticos e dentre os quais estava a melhoria das condições de trabalho dos professores. Diferente do PNE anterior que foi marcado pela instauração de ditaturas, o de 2001 contribuiu para a implantação do Plano de Desenvolvimento da Escola (PDE) (Silva; Santos, 2010).

Este PNE tinha por objetivo elevar o nível de escolaridade da população, melhorando a qualidade do ensino nos três níveis, com consequente redução das desigualdades sociais e regionais, além da garantia de permanência, com sucesso na educação pública de modo democrático e participativo, vislumbrando a participação dos profissionais da educação na elaboração do projeto pedagógico, bem como da comunidade escolar em conselhos escolares (Silva, 2010).

O PNE estabeleceu cinco prioridades: 1. Garantia de ensino fundamental obrigatório de oito anos a todas as crianças de 7 a 14 anos, assegurando o seu ingresso e permanência na escola e a conclusão desse ensino; 2. Garantia de ensino fundamental a todos os que a ele não tiveram acesso na idade própria ou que não o concluíram; 3. Ampliação do atendimento nos demais níveis de ensino; 4. Valorização dos profissionais da educação; 5. Desenvolvimento de sistemas de informação e de avaliação em todos os níveis e modalidades de ensino (Brasil, 2001, s. p.).

A análise de cada uma destas prioridades mostra que o objetivo era viabilizar um ensino de qualidade e gratuito, além da valorização docente. O primeiro inclui o esforço contínuo dos sistemas educacionais que todo cidadão tivesse uma formação mínima voltada para o exercício da cidadania e com direito de usufruir do patrimônio cultural. Para tanto o processo pedagógico deveria se adequar às necessidades dos estudantes sendo ao mesmo tempo significativos com prioridade de ensino integral para crianças de camadas sociais mais vulneráveis (Brasil, 2001).

A segunda prioridade previa a erradicação do analfabetismo com ênfase na educação de jovens e adultos. Para esse público a alfabetização deveria ser compreendida num sentido amplo de domínio dos elementos básicos da cultura letrada, além das operações matemáticas elementares sendo possível acompanhar a evolução histórica social, a diversidade do espaço físico e político mundial, acrescido da formação do cidadão responsável, consciente e participativo (Brasil, 2001).

A terceira previa extensão da escolaridade obrigatória para crianças de seis anos de idade, tanto na educação infantil, quando no ensino fundamental com extensão gradativa do acesso ao ensino médio para todos os jovens que completassem o nível anterior na idade própria. Para as outras séries seriam definidas metas para ampliar o percentual de atendimento de cada faixa etária. A ampliação de atendimento prevista neste plano traduzia-se em maior acesso, com consequente garantia de crescimento de vagas. Também havia um olhar para as lideranças científicas e tecnológicas, artísticas e culturais, políticas e intelectuais, empresariais e sindicais. Fazia parte desta prioridade a garantia de oportunidades de educação profissional complementar à educação (Brasil, 2001).

A quarta prioridade voltava uma atenção especial para a formação inicial e continuada dos docentes. Fazia parte deste processo a garantia de adequadas condições de trabalho como o tempo para estudo e preparação das aulas, além de remuneração digna, com piso salarial e carreira de magistério (Brasil, 2001, s. p.). A última por sua vez previa investimento na educação profissional, e o aperfeiçoamento dos processos de coleta e difusão dos dados, como instrumentos indispensáveis para a gestão do sistema educacional e melhoria do ensino

2.2.2 O PNE atual (2014-2024)

O PNE atual, estabelecido na Lei 13005/2014, foi elaborado para o decênio 2014 a 2024. Ele está estruturado em dez diretrizes, vinte metas e aproximadamente duzentos e cinquenta estratégias.

As diretrizes nos orientam no sentido de nos apontar para o caminho a ser percorrido, portando estão na porta de entrada do documento. São elas:

> I - erradicação do analfabetismo; II - universalização do atendimento escolar; III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação; IV - melhoria da qualidade da educação; V - formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade; VI - promoção do princípio da gestão democrática da educação pública; VII - promoção humanística, científica, cultural e tecnológica do País; VIII - estabelecimento de meta de aplicação de recursos públicos em educação como proporção do Produto Interno Bruto - PIB, que assegure atendimento às necessidades de expansão, com padrão de qualidade e equidade; IX - valorização dos (as) profissionais da educação; X - promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental (Brasil, 2014, s. p.).

As Metas são os objetivos a serem alcançados com o PNE ao longo do decênio, visam definir responsabilidades e normas de cooperação para preencher as lacunas existentes no sistema educacional.

A Meta 1 prevê a universalização da educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade e ampliar até 2016, além da oferta de educação infantil em creches, visando atender, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PNE.

Com este propósito o PNE busca atender reivindicações e lutas advindas de um processo histórico voltado para o direito da criança. Universaliza a educação infantil significa viabilizar a todas as crianças o direito de um atendimento de qualidade sem qualquer condição para aquisição de vaga nas instituições ou forma de seleção que possa privilegiar um grupo em

detrimento do outro.

De acordo com Moruzzi e Silva (2017) as discussões envolvendo esta modalidade vêm ganhando corpo desde a Constituição Federal de 1988 permeado outros documentos como “Critérios de Atendimento que respeitem os direitos fundamentais das crianças em creches e pré-escolas” (2009), o qual foi reconhecido por trazer esclarecimento minucioso dos direitos das crianças. O mesmo não trata somente da universalização, mas de outras particularidades assim como as Diretrizes Curriculares Nacionais da Educação Infantil - DCN (Brasil, 2010). Segundo Santos (2018) estas por sua vez, se referem a educação infantil como direito da criança, cabendo ao Estado, ofertar de maneira gratuita e com qualidade, conduzindo a uma perspectiva de universalização. Ao se analisar esses documentos no âmbito das políticas públicas para educação das crianças, nota-se que estes apresentam particularidades de conteúdos que não necessariamente coadune com a discriminação da universalização em seu aspecto conceitual.

Ainda, segundo Santos (2018), ressalta-se que em paralelo estes documentos compactuam e respaldam a ideia de universalização, uma vez que apresentam orientações que sinalizam a esfera qualitativa do que precisa ser universalizado. Nesses termos universalizar significa garantir, sob os valores democráticos, o atendimento de todas as crianças, é preciso universalizar a partir de determinados padrões de qualidade, respeitando normas e atendendo aos direitos fundamentais das crianças.

A Meta 2 prevê a universalização do ensino fundamental de nove anos para toda a população de 6 a 14 anos e garantir que pelo ao menos 95% dos alunos concluam esta etapa na idade recomendada, até o último ano de vigência deste PNE.

Em relação a Meta 2, a literatura apresenta várias reflexões, pois, não se trata apenas de alcançar este percentual, mas de realmente garantir a aprendizagem aos estudantes. Conforme Silva e Oliveira (2018) chegamos a década dos anos 2000 sem resolver de modo satisfatório a questão da qualidade para garantir que os estudantes permaneçam na escola e finalizem seu processo de escolarização no tempo adequado.

Silva e Oliveira (2018) mencionam o documento Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira 2016, do IBGE publicado em 2015, que traz a taxa de frequência escolar bruta das pessoas de 6 a 14 anos de idade cujo alcance foi de 98,6%. Contudo, em números absolutos ainda são de 500 mil crianças e adolescentes fora da escola. Desse universo, crianças e jovens inseridas nas camadas mais vulneráveis da população são as que mais precisam da escola. Conforme o PNE o prazo para que todos estejam na escola

é até 2024. Além dos critérios mencionados, esta meta estabelece que 95% dos estudantes devem finalizar o ensino fundamental aos 16 anos de idade.

De acordo com Silva (2023), as questões que tratam do acesso parecem estar relacionadas com outras necessidades como políticas concretas de construção de novas escolas e contratação de professores. Já as questões que tratam do fluxo e correção do mesmo, estão mais relacionadas com políticas do interior da escola, que modificam a organização da escolaridade das crianças e jovens, bem como redefinem as escolhas metodológicas e programas de formação de professores.

> A Meta 3 PNE estabelece a universalização até 2016, do atendimento escolar para toda a população de 15 (quinze) a 17 (dezessete) anos e a elevação, até o final do período de vigência deste PNE, a taxa líquida de matrículas no ensino médio para 85% (oitenta e cinco por cento).
> A Meta 4 prevê a universalização, para a população de 4 (quatro) a 17 (dezessete) anos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados (Brasil, 2014, s. p.).

Ainda, segundo Silva (2023) as metas, 3 e 4, tratam da universalização do atendimento escolar no ensino médio para 85% e da população com necessidades educativas especiais. Ambas são de grande relevância, pois, assim como as demais já mencionadas expressam a preocupação com o pleno acesso dos estudantes numa perspectiva inclusiva em que todos devem ter acesso ao ensino formal. Isso significa viabilizar políticas públicas voltadas para as necessidades dos educandos em todas as situações, principalmente aqueles que apresentam necessidades especiais educativas cujo atendimento precisa envolver não somente recursos materiais adequados, mas também humanos.

Ademais Repetto (2016) afirma que os planos de educação, sejam eles em qualquer âmbito dependem de políticas públicas que considerem os fenômenos ambientais, econômicos, sociais e educacionais, os quais possam operacionalizar intervenções efetivas para garantir direitos a todos.

De acordo com o Inep (Brasil, 2016) as metas precisam ser atingidas a partir das estratégias, que dizem respeito à existência de políticas, ações e intervenções públicas concretas. Estas estratégias esboçam os passos que devem ser seguidos, visando a condução dos municípios por meio de uma trajetória que parte da situação educacional existente e da aprovação do seu plano cuja construção ser construída em um intervalo de tempo, ao final do qual a meta será atingida.

A Meta 6 trata do ensino integral de no mínimo 50% das escolas públicas. Nesse sentido, merece destaque as estratégias referentes a esta Meta.

A primeira delas diz respeito a promoção com apoio da União, a oferta de educação básica pública em tempo integral, a partir de atividades de acompanhamento pedagógico e multidisciplinares, al culturais e esportivas, visando a garantia da permanência dos (as) alunos (as) na escola, ou sob sua responsabilidade, de modo que passe a ser igual ou superior a 7 (sete) horas diárias durante todo o ano letivo, no qual deverá ocorrer ampliação progressiva da jornada de professores em uma única escola (Brasil, 2014)

A segunda defende manter um regime de colaboração de construção de escolas que tenham padrão arquitetônico, com mobiliário adequado para atendimento em tempo integral, particularmente em comunidades carentes ou com crianças que estejam em situação de vulnerabilidade social.

A terceira prevê a institucionalização e manutenção em regime de colaboração, ampliação e reestruturação das escolas públicas a partir de programa nacional que viabilize: instalação de quadras poliesportivas, laboratórios, inclusive de informática, espaços para atividades culturais, bibliotecas, auditórios, cozinhas, refeitórios, banheiros e outros equipamentos, bem como da produção de material didático e da formação de recursos humanos para a educação em tempo integral. (Brasil, 2014).

Por fim, estas estratégias preveem o fomento e articulação das escolas com distintos espaços educativos, culturais e esportivos e com equipamentos públicos, como centros comunitários, bibliotecas, praças, parques, museus, teatros, cinemas e planetários. (Brasil, 2017).

Todo esse aparato, de acordo com o PNE tem como propósito tornar a escola integral atrativa e significativa, entendendo que não basta apenas transformar uma unidade de ensino regular em integral, mas, viabilizar meios para que esta oferta possa trazer resultados positivos em relação aos vários tipos de aprendizagem que podem ocorrer na escola (Brasil, 2014)

Chama atenção a Meta 9 que trata da elevação da taxa de alfabetização da população com 15 anos ou mais para 93,5% até 2015 e, até o final da vigência deste PNE, visando a erradicação do analfabetismo absoluto, além da redução de 50% da taxa de analfabetismo funcional (Brasil, 2014)

Ao tratar da erradicação do analfabetismo o PNE propõe um grande desafio tanto para a escola, quanto para os professores, mesmo porque hoje se vive a era digital no qual uma grande quantidade de pessoas é considerada analfabetas digital. Desse modo, partir de um

processo em que os sujeitos ainda não dominam nem a leitura, nem a escrita, parece complexo e ao mesmo tempo supõe a necessidade de implementação de políticas públicas específicas para este fim (Brasil, 2014).

De acordo com Silva (2020), o olhar deve estar voltado não somente para aqueles que ainda não tiveram acesso ao mundo letrado, mas também para aqueles que estão na escola, mas ainda apresentam muitos déficits relacionados a aprendizagem de um modo geral no qual se inclui também a leitura e a escrita.

Vosgerau *et al.* (2016) ao propor discussão sobre as metas do PNE, ressalta que em todas elas estão implícitas a questão da produção quer seja do próprio sistema, quer seja do professor ou dos estudantes. Para os autores a questão da produção parece estar relacionada a um problema da educação que precisa ser superado em cada um dos níveis da educação básica, contudo para que possam de fato acontecer, é preciso que os problemas sejam identificados e apresentados de maneira clara, uma vez que a priori identifica-se com clareza o problema a ser resolvido. Posteriormente definem-se os conhecimentos científicos, técnicas, materiais e procedimentos gerenciais necessários para conduzir ao resultado esperado. Nesse sentido, a produção de objetos, processos e serviços, novos ou aperfeiçoados poderão atender ao que os especialistas chamam de inovações radicais e incrementais, respectivamente.

As Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) são fundamentais para garantir a qualidade da educação no Brasil, pois visam reconhecer e valorizar o trabalho dos profissionais da educação básica.

> Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de modo a igualar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais que têm escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.
> Garantir, no prazo de 2 (dois) anos, a concretização de planos de Carreira para os professores da educação básica e superior de todos os sistemas de ensino público, tomando como referência o piso salarial nacional profissional, em consonância com a lei federal, de acordo com o inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (Brasil, 2014, s. p.).

No entanto, segundo Silva (2023), essas metas ainda estão longe de serem cumpridas na realidade, pois enfrentam diversos obstáculos políticos, econômicos e sociais. Um desses obstáculos é a falta de uma remuneração digna e de um plano de carreira atrativo para os profissionais da educação, que muitas vezes são desrespeitados e desmotivados em sua profissão. Essa situação tem sido usada como discurso eleitoral por alguns candidatos, que prometem melhorar as condições de trabalho dos educadores, mas que não apresentam propostas concretas e viáveis para isso. Essa prática é enganosa e prejudicial para a educação,

pois cria falsas expectativas e desvia o foco das reais necessidades do setor. Por isso, é preciso cobrar dos governantes e dos representantes políticos um compromisso efetivo com as Metas 17 e 18 do PNE, que não se limite a palavras vazias, mas que se traduza em ações concretas e consistentes para valorizar os profissionais da educação básica no Brasil.

As Metas 19 e 20 tratam respectivamente de gestão democrática e investimento público na educação básica.

> PNE - Meta 19 - Assegurar condições, no prazo de 2 (dois) anos, para a efetivação da gestão democrática da educação, associada a critérios técnicos de mérito e desempenho e à consulta pública à comunidade escolar, no âmbito das escolas públicas, prevendo recursos e apoio técnico da União para tanto.
> PNE - Meta 20 - Ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto - PIB do País no 5º (quinto) ano de vigência desta Lei e, no mínimo, o equivalente a 10% (dez por cento) do PIB ao final do decênio (Brasil, 2014, s. p.).

Segundo Silva (2020) a análise das Metas 19 e 20 demonstra que o cumprimento de todas aquelas propostas no PNE são elementos de mudança que mesmo sendo incorporados de maneira gradual, causam e poderão causar impactos. Em relação a gestão democrática por exemplo, ao se considerar o Estado de Goiás, o processo democrático de escolha de diretores por meio de eleição, parece estar com os dias contados. Até o ano de 2018 ainda foi comum esta prática. Depois disso, o processo pandêmico forçou a secretaria da educação a apenas reconduzir os diretores. Com isso eles se tornaram mais vulneráveis, pois, passaram a ser cargo de confiança do governo gerando instabilidade e insegurança.

De acordo com Brezezinski e Mata (2009), o Estado de Goiás, aprovou pela primeira vez o processo de eleição direta para diretores das escolas estaduais em 1987. Desde então, quem se dispunha a ser gestor passou a sentir mais segurança, uma vez que até então, o processo era efeito por meio de indicação política.

> São nomeações definidas por negociações partidárias e que reforçam a prática clientelista. No caso da indicação por partidos políticos, para o professor ocupar o cargo de diretor escolar é exigida sua filiação ao partido político de quem está no poder (governo estadual) (Brezezinski; Mata, 2009, p. 4).

A partir da aprovação do processo de escolha para eleição direta, passou-se a dar os primeiros passos rumo a gestão democrática, pois, já que passou-se a seguir o disposto na Lei de Diretrizes e Bases n. 9394/96 que em consonância à Constituição Federal estabelece como um dos princípios da Educação Nacional em seu Art. 3º, inciso VIII a "gestão democrática na forma da Lei e da legislação dos sistemas de ensino (Silva, 2020).

No entanto, a Meta 19 do PNE parece colocar em risco essa conquista ao propor critérios

técnicos de mérito e desempenho além de consulta pública, colocando novamente o gestor totalmente “dependente” da Secretaria da Educação. Este retrocesso configura-se apenas um dos aspectos que impactam o cotidiano docente, já que o gestor não conduz o processo sozinho. É na verdade um caminho de mão dupla em que o gestor, os professores e a comunidade escolar precisam atuar em conjunto para garantir a qualidade na educação (Silva, 2020).

Nesse sentido, a proposta da Meta 20 de ampliar o investimento público em educação pública de forma a atingir, no mínimo, o patamar de 7% (sete por cento) do Produto Interno Bruto, precisa estar em consonância com todos os demais critérios propostos nas vinte Metas do PNE que são na verdade desafios a serem superados, mas que dependem não somente do professor, mas, principalmente da viabilização de políticas públicas que deem suporte para as mudanças que são propostas ao sistema educacional (Silva, 2020).

Todo esse processo de mudanças se não forem bem administrados pelo grupo gestor e pelos docentes, pode culminar em problemas como aqueles que se refletem sobre a qualidade de vida no trabalho.

2.3 Impactos das Metas 17 E 18 do PNE na qualidade de vida dos profissionais da educação básica

Este capítulo analisa os impactos das metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE) na qualidade de vida dos profissionais da educação básica. Essas metas propõem valorizar o magistério público e garantir planos de carreira para os profissionais da educação. Para isso, o capítulo apresenta alguns dados sobre o perfil, a formação, a remuneração e as condições de trabalho dos educadores no Brasil, comparando-os com outros países. Em seguida, o capítulo discute os desafios e as oportunidades para a implementação dessas metas, bem como os seus efeitos na valorização, na motivação e na qualidade do trabalho dos educadores.

2.3.1 Qualidade de vida no trabalho

Vive-se em uma época em que a busca pela felicidade plena é uma aspiração de todos os indivíduos. Nesse sentido, falar em Qualidade de Vida (QVT) é tratar a experiência emocional que se desenvolve com uma atividade produtiva, é abordar os efeitos desta realidade no bem-estar, focando as suas consequências na própria existência e nos resultados das organizações.

Atualmente, segundo Silva (2023), existe um grande interesse acadêmico e profissional em expandir e aprofundar o conhecimento sobre QVT, e caracteriza-se pelo crescente desenvolvimento de modelos e proposições para sua implementação e aplicação nos contextos de trabalho. Isso foi possível graças ao notável progresso dos estudos realizados em diferentes áreas com as quais o assunto se relaciona, bem como pelas aplicações de seus resultados, como a sociotécnica, a teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, as conclusões de McGregor sobre a natureza do homem e os resultados da análise de Herzberg dos fatores que interferem na satisfação no trabalho, bem como nas propostas para o seu enriquecimento. Todos esses aspectos estabelecem relações direta que viabilizam meios para que as pessoas atinjam sua autorrealização, reconhecimento e desenvolvimento.

Apesar das diferentes interpretações e conceitos recebidos ao longo dos anos, a essência da QVT continua sendo semelhante, ou seja, é a busca pela satisfação e bem-estar do trabalhador na execução de suas tarefas nas organizações. Portanto, é necessário fazer um esforço para fortalecer o espírito empreendedor, a criatividade e trabalho em equipe para atingir os objetivos organizacionais e, consequentemente, aumentar a probabilidade de obter qualidade de vida pessoal, social e familiar, embora sejam esferas diferentes e nelas desempenhem diferentes papéis. O equilíbrio das dimensões vida profissional e vida pessoal tornou-se uma grande expectativa e desejo das pessoas (Silva, 2020).

A busca constante por esse equilíbrio implica conhecimento das expectativas profissionais e pessoais, bem como a possibilidade de fazer escolhas. No contexto atual, este não é um exercício espontâneo, pois exige simultaneamente tempo, vontade e aprendizagem. Esses três últimos aspectos estão relacionados com a forma como os docentes se relacionam tanto em termos pessoais, quanto profissionais, já que o trabalho é desenvolvido a partir de orientações de políticas públicas, no caso desta pesquisa o Plano Nacional da Educação cujas Metas a serem seguidas interferem diretamente na QVT dos professores (Silva, 2020).

De acordo com Santos (2010), a transição do fordismo keynesiano para o novo capitalismo pós-moderno, associado à globalização econômica neoliberal, inovação tecnológica e reorganização forma flexível de trabalho, está transformando, de modo intenso e rápido, não apenas as formas de produzir, trocar e consumir; mas também as de pensar, sentir, agir, comunicar e interagir no trabalho.

Nesta dinâmica destaca-se o surgimento da nova sociedade “conectada” em rede e que ao mesmo tempo deu um triplo salto sociocultural, deixando de ser uma modernidade sólida e estável, com pontos de ancoragem firmes de certezas e seguranças, para o líquido-inconsistente

e inconstante sem os referentes que se espera (BAUMAN, 2007) isto é, para a sociedade de risco, que apenas fornece a certeza da incerteza e a segurança da insegurança (Beck, 2002).

Outra mudança considerável foi a de um modelo keynesiano de bem-estar social baseado no pleno emprego à oferta neoliberal de subemprego precário subjacente à nova pobreza trabalhadora (FRAISER; GUTIÉRREZ; PEÑACASAS, 2011) e ao déficit de trabalho decente (OIT, 2012); da carreira psicossocialmente confortável linear, previsível e planejável à corrosão do caráter em empregos temporários, descontínuo, fragmentado (SENNETT, 2000; 2006) e inseguro e, particularmente, das cargas de trabalho e ritmos que são relativamente naturais para a sobrecarga de tarefas e urgência temporária muito a fazer, sendo que não há tempo suficiente.

As reflexões dos autores ilustram um pouco da realidade dos profissionais da educação no Brasil. As políticas públicas educacionais parecem ir na contramão do que se precisa e se acredita e se envereda agora num cenário marcado pela quantidade em detrimento da qualidade.

2.3.2 QVT dos profissionais da educação básica

O comprometimento da Qualidade de Vida do Trabalho (QVT) em razão das demandas e exigências impostas na atual sociedade se refletem sobre a vida dos profissionais da educação básica, pois, tem ocorrido de maneira contínua a desvalorização e precarização das relações de trabalho destes profissionais. Esse processo de mudanças tem acontecido em todo o mundo. Segundo Silva (2020) Estudos nacionais e internacionais apontam para a necessidade de se refletir e também intervir nesta realidade que retira dos profissionais da educação não somente o direito de exercer suas competências, mas também de ter autonomia, opinar e promover mudanças no processo de ensino aprendizagem.

Segundo Silva e Santos (2020) vários estudos sociológicos e da ciência política descreveram o processo e o impacto da reorganização capitalista nos sistemas de ensino. Esta reorganização afetou sobremaneira a forma de ensinar. Tem-se a impressão de que o cumprimento do currículo acontece de maneira “orquestrada” para que assim os resultados quantitativos sejam alcançados. Há um discurso de qualidade na educação, contudo, as pressões sofridas pelos professores para gerar uma nota a todo custo, causa um desconforto, pois nesse caso não se prioriza o processo ensino aprendizagem e sim a nota.

Sennet (2000) ressalta-se a questão das cargas (e sobrecargas) de trabalho e ritmos que são aparentemente são naturais, mas não são. Atualmente grande parte dos docentes se não

ministram aulas em três turnos, pelo ao menos em dois é muito comum. É a "luta pela sobrevivência" no qual o docente chega no final de semana, mês ou semestre extremamente cansado e o pior é que ao término de cada mês, "a conta não fecha" quando se relaciona salário com despesas.

Outro obstáculo enfrentado pelos profissionais da educação e vem ao encontro das afirmações de Bauman (2007), em que são os efeitos da modernidade líquida. Aquele estudante que antes fixava os olhos no professor, se dedicava aos estudos, hoje tem um perfil totalmente contrário. Tudo para ele é fugaz e isso faz com que o professor se desgaste e fique horas ou dias ensinando a mesma matéria, mas sem sucesso de um *feedback* positivo de seus alunos.

Bauman (2007) afirma que a modernidade sólida tinha como objetivo desmontar a realidade herdada, contudo, isto era feito a partir de uma perspectiva de longa duração, em que havia um propósito de torná-la melhor do que outra e de novo se tornar sólida. Para o autor as maiores ameaças para a vida humana estavam muito mais evidentes do que atualmente. Isto é, os perigos eram mais palpáveis e reais. Hoje se percebe que tudo está constantemente desmontando e, portanto, não existe nenhuma perspectiva de permanência neste universo temporário.

Estudo realizado por Mendonza e Berger (2008) demonstra que esse padrão não se resume apenas no ensino básico. Pelo contrário, ele atinge diretamente o ensino superior em todo o mundo à medida que o ambiente global tem impulsionado mudanças no financiamento e políticas governamentais, maior dependência de fundos privados e corporativos e tomada de decisões administrativas. Uma das maiores preocupações é que essas mudanças políticas estão ocorrendo rapidamente com pouca atenção aos efeitos que elas produzem na cultura acadêmica, na relevância do trabalho acadêmico, na atratividade da profissão, no papel do corpo docente na geração e disseminação do conhecimento.

Beck (2002, p. 12) afirma que:

> ... A colonização capitalista de uma academia forçada a enfrentar os desafios da globalização tornando-se uma empresa comercial (universidade de negócios, universidade corporativa, universidade empreendedora, universidade empresarial, universidade gerenciada, universidade gerencial, universidade do mercado, fábrica de conhecimento, indústria do conhecimento, etc.) fez surgir a essa visão, a comercialização (mercantilização - conversão em mercadoria) do conhecimento, da pesquisa, do ensino e da educação e impôs uma nova lógica de governança acadêmica, uma redefinição de laços estratégicos no ensino e na pesquisa, uma desintegração da comunidade acadêmica tradicional, uma transformação dos papéis e relacionamentos profissionais (inserindo o professor-pesquisador na raça do poder cerebral e o corpo discente na massa de consumidores de bens cognitivos), uma abdicação do contrato universidade-sociedade em favor da um pacto com o diabo do mercado e uma fonte de tensão entre universidade, sociedade e mercado.

De acordo com Silva (2020), toda esta dinâmica se reflete na formação do professor de modo que ainda na universidade, ele tem uma visão/noção de como estas mudanças afetaram o contexto do ensino básico. Nesse sentido, faz-se importante refletir de que modos as políticas públicas educacionais, marcadas pela lógica neoliberalista e globalizada modificou o cotidiano de seu trabalho.

Ainda segundo Silva (2020) a atual realidade mostra que os sistemas de ensino sob responsabilidade de seus representantes legais (governo e secretários) têm sido conduzido com um foco maior em resultados e a valorização profissional fica a desejar, fato este que desmotiva os professores de desenvolverem um trabalho de qualidade.

Arante e Alencar (2019) realizaram um estudo sobre a desvalorização dos profissionais da educação no Estado de Goiás e reforçam os reflexos do neoliberalismo nas políticas de formação e valorização destes profissionais. Neste artigo os autores criaram um subtítulo que reforça bem o que está sendo discutido "Neoliberalismo e educação: escolas transformadas em empresas para o mercado em Goiás".

Existe na visão dos autores, uma lógica a partir de um plano bem elaborado para transformar as escolas em empresas, mudando toda sua estrutura e características.

Freitas (2016) citado por Arante e Alencar (2019, p. 6) afirma que:

> [...] O modelo empresarial se apresenta como encantador na medida em que ele permite responsabilizar pelo mérito e como consequência, demitir quem não apresenta resultados. É um atalho tentador sendo que a transferência dessas relações competitivas para dentro da escola poderia proporcionar qualidade. Contudo, a educação é totalmente diferente de um ambiente de mercado, já que este último é uma área competitiva em que ganhar e perder são resultados naturais do lance dado, com exceção de que na educação somente deve haver ganhadores. Toda a montagem das orientações neoliberais para a educação muda as estratégias de maneira a inserir o mercado dentro de todo o processo educacional".

De acordo com Arante e Alencar (2019), essas interferências a princípio foram muito significativas, a partir de currículos escolares voltados para a preparação para o mercado de trabalho. Desse modo ao retirar a responsabilidade do Estado com a manutenção, as reduções no ensino público estão acontecendo sob a justificação de que esse mesmo Estado que exige e administra é ineficiente e torna o ensino público também ineficiente sob o discurso de que "está tudo bem".

Arante e Alencar (2019) ressaltam que para o modelo neoliberal os pais e os filhos são meros consumidores, enquanto que professores e administradores são produtores para o mercado, sendo que estes produtores trabalham para vender mais seus produtos, utilizando para

tanto, distintos meios de propagandas na disputa[2] para conseguir melhor lucratividade e sobretudo, ficar no topo do mercado competitivo.

Uma referência feita pelos autores, Arante e Alencar (2019), foi a implantação de OSs (Organizações Sociais), que atuariam no sistema de Gestão Estadual da educação, em consonância com o neoliberalismo, nos anos de 2017-2018. O anúncio deste modelo causou desconforto e insegurança nos professores. Segundo as próprias OSs, as mudanças voltadas para os professores apontavam consideráveis possibilidades na carreira, a partir de seleção, progressão e remuneração baseadas em meritocracia somadas aos princípios da nova gestão democrática de ensino. Segundo os autores

> [...] no que diz respeito aos professores contratados (temporários), suas contratações ocorreria via processo seletivo para quem manifestasse interesse em se ingressar no regime de trabalho conforme as normas da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), sendo resguardados todos os direitos trabalhistas como: férias, 13º salário e fundo de garantia, e do piso salarial, com diferenças nos vencimentos quando comparado com os efetivos." (ARANTE; ALENCAR, 2019 p. 6).

Segundo Arante e Alencar (2019), este modelo permeou os discursos do governo estadual à época, mas não chegou a lograr êxito em razão de outros interesses que surgiram, embora em outros órgãos a mudança chegou a acontecer e posteriormente se estendeu para a chamada terceirização de serviços como no setor da saúde. Desde então houve uma contínua desvalorização dos profissionais da educação e ainda que o governo federal determine a cada ano a obrigatoriedade dos estados e municípios em pagar o piso salarial para estes profissionais, a realidade mostra que em grande parte dos estados esta lei não é cumprida. Como resultado tem-se a precarização do trabalho e a desvalorização dos docentes.

Segundo Silva (2021), a pandemia da Covid 19 se refletiu drasticamente sobre questão da remuneração dos profissionais da educação, pois, sob a justificativa de que tiveram que abrir mão destes benefícios para receber recursos para a pandemia deixaram de cumprir a lei e não pagaram o piso do magistério. Segundo tabela salarial para o professor, disponibilizada pelo SINTEGO, entidade que representa a classe de professores e dos trabalhadores da Educação, existe um lapso temporal de equiparação salarial.

Ainda, de acordo com Silva (2021), toda esta realidade estaria na contramão da Constituição Federal de 1988, a qual estabelece a competência da União, dos Estados e Municípios e institui a necessidade de organizar seus sistemas de ensino em forma de

[2] Um exemplo a se citar são os investimentos em infraestrutura e recursos tecnológicos para as escolas do Estado de Goiás, que obrigatoriamente precisam ser "lembrados" nas redes sociais com a referência de quem doou como se fosse um grande feito e não uma obrigação de todo representante público independente da esfera pública.

colaboração (Art. 211). A CF prevê ainda que o sistema nacional de educação, deve ser articulado por um plano decenal (Art. 214, alterado pela Emenda Constitucional 59/2009), o Plano Nacional de Educação (PNE) e os demais: planos estaduais, distrital e municipais.

Conforme Ferreira e Nogueira (2018, p. 26)

> Estes planos exigem articulações institucionais e participação social para em sua elaboração ou adequação, seu acompanhamento e avaliação. Para a efetivação do dispositivo legal, foi publicado o Plano Nacional de Educação, aprovado pela lei n° 13.005/2014. O mesmo desdobrou-se nos planos estaduais e municipais e são, na atualidade, o principal desafio para implantação de uma educação de qualidade. Enquanto política pública educacional viabiliza reflexos diretos no contexto escolar.

Conforme exposto, este e outros aparatos legais garantem subsídios necessários para que os professores possam desenvolver um trabalho de qualidade e ser bem remunerado. Porém, na prática não é isso que acontece, pois, a exemplo do FUNDEB, os recursos não chegam na íntegra para os profissionais da educação básica, pois, ocorre uma mudança na política de distribuição dos mesmos quando eles chegam nos estados e municípios (Silva, 2020).

De acordo com os autores

> [...] não há como negar que o deliberado na esfera nacional repercute diretamente na municipal. Mas esta repercussão não é automática e muito menos factível se não ocorrer a efetiva participação de todos os seguimentos na elaboração dos planos municipais e com uma visão sistêmica (Arante; Alencar, 2019 p. 8).

De acordo com Arante e Alencar (2019), a falta desta visão sistêmica se reflete de maneira negativa sobre a vida dos profissionais da educação básica. A mudança brusca na forma de condução destas políticas nos últimos dez anos tem alterado a qualidade de vida dos professores, pois, o professor está perdendo sua autonomia e grande parte do seu tempo se resume a atender demandas.

Segundo Silva (2019), é importante citar as exigências da Secretaria da Educação (que também cumpre determinações) em relação às avaliações externas que são indicadores de qualidade na educação. Tal pressão também se reflete sobre a rotina dos professores. A eles é atribuída a responsabilidade de conduzir o estudante para que os resultados sejam positivos.

Acerca disso, Rubini (2017) realizou uma pesquisa cujo tema central é a avaliação em larga escala e suas implicações na organização do trabalho escolar. Este assunto segundo a autora, ganha ênfase no debate sobre políticas públicas educacionais na medida e que dá uma importância muito grande a interesses antagônicos emergentes na sociedade.

A Prova Brasil uma das avalições externas aplicada nos anos ímpares, de acordo com

Silva (2010), tem como fim proporcionar aos gestores das políticas educacionais dados referentes ao ensino público ofertado aos alunos, ao auxiliar na formulação e reformulação de ações e contribuir com a condução dos recursos para a melhoria da qualidade do ensino ofertado. A partir deste importante instrumento de gestão da educação, os resultados das avaliações passam a ser associados às políticas de responsabilização e recaem sobre os profissionais da educação.

Segundo Silva (2020), os professores, sobretudo da disciplina de Matemática, têm uma sobrecarga de trabalho, a exigência por resultados e a impressão é de que mesmo trabalhando arduamente os docentes não conseguirão contribuir para um resultado positivo. Os professores de Matemática vem enfrentando um grande desafio para ensinar os conteúdos da disciplina, pois muitos alunos apresentam dificuldades de aprendizagem e baixo desempenho. Segundo o último relatório do SAEB (Sistema de Avaliação da Educação Básica), apenas 31,7% dos estudantes do 9º ano do ensino fundamental atingiram o nível adequado de proficiência em Matemática. Esse cenário gera uma sobrecarga de trabalho para os docentes, que precisam lidar com a exigência por resultados e a frustração de não verem seus esforços refletidos na melhoria da qualidade da educação matemática.

De acordo com Rubini (2017), as medidas de proficiência aferidas com/nos testes padronizados podem causar o reducionismo curricular ao priorizarem as disciplinas de língua portuguesa e matemática e passam a ter significado quando surge uma reflexão sobre a proposição delas. Isto é, os profissionais da educação precisam empreender ações a partir dos conhecimentos proporcionados por estes testes.

Mesmo em meio a um cenário que desmotiva o professor, é importante encontrar pontos fortes e oportunidades para melhorar sua prática e a autoestima. É relevante estabelecer possíveis planos para programas de melhoria e fortalecimento, a fim de proporcionar ao estabelecimento de ensino um espaço de trabalho que atenda às suas necessidades e aspirações, com as quais a experiência do trabalho torna-se um fator de proteção para saúde e bem-estar (Arante; Alencar, 2019) aspectos que devem ser investigados para se compreender este cenário e a proposta de Walton vem ao encontro desta pesquisa.

2.4 Apresentação das dimensões da Escala de Richard Walton na QVT dos profissionais da educação básica

Neste capítulo, apresentamos uma análise das oito dimensões da Escala de Richard

Walton voltadas para a promoção da qualidade de vida no trabalho (QVT) dos profissionais da educação básica. Essa escala é composta por oito critérios que medem o grau de satisfação dos trabalhadores com diferentes aspectos do seu ambiente laboral, tais como: compensação justa e adequada, condições de segurança e saúde, oportunidades de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidades de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida. A partir desses critérios, analisamos as principais políticas públicas voltadas para os profissionais da educação básica implementadas no Estado de Goiás, na cidade de Trindade nos últimos anos, destacando seus avanços e limitações para a melhoria da QVT desses trabalhadores.

2.4.1 Escala de QVT de Walton

Walton propõe uma pesquisa pautada na satisfação em qualidade de vida no trabalho, explicitando critérios sob a ótica organizacional (Limongi-França, 2012). Ele dispõe da ideia que a QVT é representada na humanização do trabalho e na responsabilidade social, envolvendo o atendimento das necessidades e aspirações do indivíduo pela reestruturação do desenho de cargos e novas formas de organizar o trabalho, aliado à formação de equipes de trabalho, com um poder de autonomia e melhoria do ambiente organizacional (Santos, 2012).

Segundo Walton (1973), o conceito de qualidade de vida no trabalho é relativo e dado por um consenso de padrões subjetivos e objetivos. Por isso, propõe um modelo teórico próprio com o objetivo de aplicá-lo em diferentes culturas e investigações, graças às 8 dimensões que este modelo teórico pode fornecer.

Walton (1973) argumenta que a qualidade de vida no trabalho tem sido usada para descrever valores ambientais e humanos que haviam sido negligenciados pelas indústrias devido ao avanço tecnológico. No modelo de Walton essas dimensões são aplicadas em diferentes contextos socioculturais e por sua validade em termos de aplicabilidade em diferentes tipos de pesquisa.

Walton (1973) admitia, na época, que o trabalho era concebido como o meio usado pelo indivíduo para ganhar a vida. Por estarem associados a diferentes características da vida cotidiana e que mesmo quando surgiram outros estudos sobre o assunto, sua abordagem continua sendo decisiva para as organizações e seus funcionários, razão pela qual são apoiadas por oito elementos.

De acordo com Walton (1973), para se avaliar a satisfação do colaborador, oito critérios

devem ser considerados: Compensação justa e adequada (remuneração e equidade); Condições de trabalho (jornada de trabalho e ambiente); Uso e desenvolvimento de capacidades (autonomia, habilidades e informações); Oportunidade de crescimento e segurança (carreira, crescimento e segurança); Integração social à organização (sem preconceitos, relacionamento e comunidade); Constitucionalismo (direitos, privacidade e liberdade); Trabalho e espaço total de vida (tempo entre família e trabalho); Relevância social da vida no trabalho (impacto social que o trabalho dos trabalhadores tem na sociedade) (Trindade, 2017, p. 12).

Para Walton esses critérios são indicados para que a organização entenda se os colaboradores estão satisfeitos e motivados em relação ao ambiente de trabalho.

2.4.2 As oito dimensões de Richard Walton na QVT dos profissionais da Educação Básica



Segundo Silva e Ferreira (2012) uma possível forma de analisar as oito dimensões de Richard Walton na QVT dos profissionais da educação básica é:

Segundo Silva e Ferreira (2012) uma possível forma de analisar as oito dimensões de Richard Walton na QVT dos profissionais da educação básica é: utilizar questionários, entrevistas ou observações para avaliar o grau de satisfação dos trabalhadores em relação a cada dimensão; comparar os resultados obtidos com os padrões estabelecidos pela organização, pela legislação ou pela literatura sobre QVT; identificar os pontos fortes e fracos da QVT dos profissionais da educação básica, bem como as causas e consequências desses aspectos e propor e implementar ações de melhoria da QVT, envolvendo os gestores, os trabalhadores e os demais stakeholders da educação.

De acordo com Silva (2014), a análise destas oito dimensões de Richard Walton (1973) pode ser utilizada para avaliar as políticas públicas voltadas para os profissionais da educação básica do Estado de Goiás, bem como para identificar as demandas e os desafios da categoria. Pode-se a partir delas analisar se as políticas públicas garantem uma remuneração adequada aos educadores, se oferecem condições de trabalho favoráveis ao exercício da docência, se promovem a formação continuada e a progressão na carreira, se estimulam a participação dos educadores nas decisões da escola e da rede de ensino, se respeitam os direitos trabalhistas e a autonomia dos educadores, se favorecem a integração social entre os profissionais da educação e a comunidade escolar, se equilibram a carga horária e as atividades dos educadores com a sua vida pessoal e familiar e se valorizam o papel social dos educadores na sociedade.

3 MATERIAL E MÉTODOS

3.1 Abordagem da pesquisa

Quanto a natureza é uma pesquisa descritiva de teor qualitativo e quantitativo, cujos instrumentos de coleta de dados foram um questionário e um roteiro de entrevista semiestruturado construídos a partir do modelo de Walton, considerado um dos mais representativos, ligado a percepção individual do entrevistado. Para a construção teórica foi realizada pesquisa bibliográfica em bases de dados distintas dentre as quais estão: Scielo, Pepsico e Pubmed. Inicialmente foram utilizados os seguintes descritores: a) PNE, b) Impacto das políticas públicas na educação básica (FUNDEB), c) qualidade de vida no trabalho em escolas públicas, d) Escalas de QVT. O filtro inicial buscou por artigos publicados a partir de 2016, no entanto, constam deste projeto os artigos seminais de Walton (1973) e as publicações da legislação brasileira sobre educação, algumas anteriores à este corte temporal.

Na organização e análise dos dados do questionário utilizou-se de técnicas quantitativas, em especial, da estatística descritiva. Os resultados, obtidos por acessibilidade não-probabilística, foram organizados em gráficos e tabelas (Stevenson, 2001).

Segundo Stevenson (2001), em estudos quantitativos, deve-se determinar que tipo de medida é necessária na escala; porém, nas ciências sociais, os dados coletados podem estar em medidas tradicionais ou locais, pois é necessário fazer a respectiva conversão, de forma que possa ser lido no sistema métrico. Deve haver uma compatibilidade de conceitos entre o pesquisador e o entrevistado, principalmente quando as respostas são obtidas em medidas regionais. Na mensuração há a temporalidade das variáveis sendo que nenhum processo social é infinito.

Como contraponto, serão realizadas entrevistas com sujeitos capazes de enriquecer a análise quantitativa.

3.2 Lócus e sujeitos da pesquisa

Os sujeitos da pesquisa do questionário Survey foram 60 (sessenta) profissionais de educação básica da rede pública em Trindade-GO. São profissionais com vínculo efetivo na Rede Estadual. Desses profissionais, quarenta são professores que atuam no Ensino Fundamental II e Ensino Médio. Os outros pertencem ao grupo gestor e funcionários

administrativos.

Os entrevistados foram dois gestores ligados a educação básica na Gestão Estadual e Conselho Estadual da Educação do Estado de Goiás (CEE) e um presidente do Sindicado dos Profissionais da Educação do Estado de Goiás (SINTEGO)

3.3 Categorias analíticas

Segundo Bardin (1996) a categorização é uma operação de classificação de elementos constitutivos de um conjunto, por diferenciação e, seguidamente, por reagrupamento segundo o gênero, com critérios previamente definidos. Num primeiro momento, se isola os elementos, depois, os reparte classificando-os, impondo certa organização. A autora afirma que os elementos em categorias, impõe a investigação do que cada um deles tem em comum com os outros. Em seguida um reagrupamento das espécies segundo gênero com critério previamente definidos a partir do marco conceitual da pesquisa. Para este trabalho as categorias analíticas foram as oito dimensões do estudo de QVT, propostas por Walton (1973), sendo elas: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso das capacidades e oportunidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social à organização, constitucionalismo, trabalho e total de vida, e relevância social da vida no trabalho.

As categorias analíticas estão descritas no item 2.3 do referencial teórico deste trabalho. Na construção dos instrumentos houve um tensionamento entre as categorias de Walton e as metas 17 e 18 do PNE.

Quadro 1 – Categorias analíticas da pesquisa

Categorias analíticas	**N. de questões do questionário**	**Desdobramento da questão**	**N. de perguntas no roteiro de entrevista**
Compensação justa e adequada	1	3	3
Condições de trabalho	1	3	1
Uso e desenvolvimento de capacidades	1	3	1
Oportunidade de crescimento e segurança	1	3	1
Integração social à organização	1	1	1
Constitucionalismo	1	2	1
Trabalho e espaço total de vida	1	2	1
Relevância social da vida no trabalho	1	2	1

Fonte: Elaboração própria

3.4 Técnica de coleta de dados

Os instrumentos de pesquisa foram um questionário contendo 8 questões e 19

desdobramentos e um roteiro de entrevistas contendo 10 perguntas.

O questionário foi organizado nos moldes de uma pesquisa *survey* (pesquisa de levantamento) construído no *Google Forms.* Segundo Gil (2008), na pesquisa *survey* o pesquisador não coleta os dados de todos os integrantes da população investigada. Ele seleciona apenas uma amostra significativa e definida de acordo com os procedimentos estatísticos. Assim as análises e interpretações feitas a partir dos dados da amostra são projetados na totalidade do universo sem desprezar a margem de erro. No caso desta pesquisa a amostra foi por conveniência. O *survey* tem três propostas essenciais: descrever, explicar e explorar. Os objetivos da pesquisa sugerem uma pesquisa descritiva.

A entrevista contendo 10 perguntas foi aplicada à três sujeitos (representante sindical e dois conselheiros estaduais) presencialmente e gravadas para posterior transcrição. Gil (2008) define este tipo de pesquisa como uma técnica de investigação que utiliza interrogação direta das pessoas, cujo comportamento se deseja conhecer no qual o pesquisador solicita informações a um grupo de pessoas seguindo abordagem qualitativa na coleta de dados. Assim, o tratamento dos achados das entrevistas passará pela categorização dos blocos de respostas a partir das categorias analíticas elaboradas à priori, segundo as orientações de Bardin (1996). A partir da teoria de Bardin (1996) é que se justifica a utilização de categorias analíticas à priori que direcionam o questionário e o roteiro de entrevista.

Estes procedimentos permitiram construir de modo descritivo a visão dos respondentes sobre a QVT para os profissionais de educação básica no município de Trindade/ GO.

3.5 Técnica de análise de dados

Os dados quantitativos foram organizados por estatística descritiva, de acordo com Stevenson (2001), com construção de gráficos e tabelas que ajudem avaliação dos resultados.

Os dados qualitativos obtidos nas entrevistas foram analisados à luz da técnica de Análise do Conteúdo, que segundo Bardin (1996) é um conjunto de técnicas de análise de comunicações destinadas a obter indicadores (quantitativos ou não) por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens permitindo a representação esquemática em forma de gráficos e tabelas do conhecimento relativo às condições de produção/recepção (contexto social).

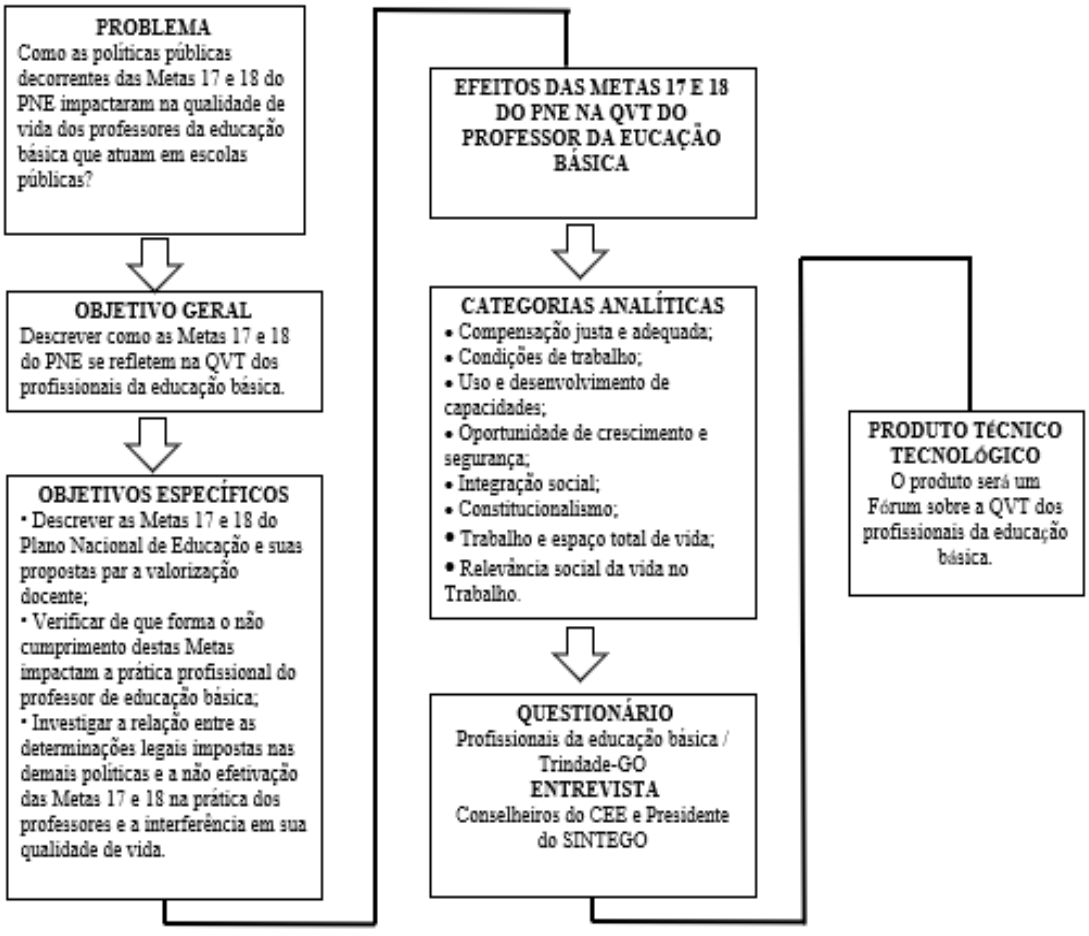
Seguindo as orientações de Bardin (1996), qualquer projeto ou plano de pesquisa usando a técnica de análise de conteúdo deve distinguir vários elementos ou etapas diferentes em seu

processo, como: determinar o objeto ou tópico de análise, determinar as regras de codificação, determinar o sistema de categorias, verificar a confiabilidade do sistema de codificação-categorização e as inferências (Bardin, 1996).

Posteriormente os achados deverão ser confrontados com a teoria apresentada no referencial teórico da pesquisa, explicitando as evidências refletidas no contexto e no meio social que os produziu.

3.6 Desenho da trajetória metodológica

Figura 1 – Desenho da pesquisa



Fonte: Elaboração própria

3.7 Lócus da pesquisa

A pesquisa foi aplicada na cidade de Trindade do Estado de Goiás. O órgão que

coordena a educação no município é a Coordenação Regional de Educação de Trindade, GO[3]. O número de profissionais da educação básica, do Estado de Goiás, que atuam na regional de Trindade, segundo o Censo Escolar 2020, realizado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), havia 2.145 profissionais da educação básica em atividade, sendo 1.788 professores e 357 funcionários. Essa regional é composta pelos municípios de Trindade, Abadia de Goiás, Campestre, Guapó, Santa Bárbara, Anicuns e Avelinópolis.

A CRE de Trindade-Goiás é uma unidade da Coordenação Regional de Educação do Estado de Goiás, responsável por dar suporte pedagógico e garantir a qualidade da educação pública estadual na região.

Figura 2 - Localização da cidade de Trindade GO



Fonte: https://pt.wikipedia.org/wiki/Trindade_(Goi%C3%A1s)

[3] Trindade é um município brasileiro do estado de Goiás, localizado na região metropolitana de Goiânia. Segundo o censo de 2020, possui uma população de 129.902 habitantes e uma área de 711,825 km². Trindade é conhecida por ser um importante centro de peregrinação católica, abrigando o Santuário Basílica do Divino Pai Eterno.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1. Resultados da Pesquisa

Nesta seção serão apresentados os resultados da pesquisa de campo contemplando as oito categorias analíticas derivadas das dimensões de Walton. Na seção 4.1 apresenta-se os resultados do Survey aplicado em professores e servidores da rede estadual de educação do Estado de Goiás. Foram aplicados 60 formulários (todos válidos). O questionário estruturado em 8 questões e 19 desdobramentos, caracteriza a amostra, a partir da exploração da percepção dos respondentes sobre as oito dimensões de Walton.

A pesquisa quantitativa foi realizada via link pelo Google Forms e a qualitativa pessoalmente. As entrevistas foram previamente marcadas e realizadas com a gravação dos entrevistados e posteriormente transcritas.

Intercaladas com os achados advindos do questionário realizou-se a interpretação das informações das entrevistas utilizando-se a técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 1996). Seguindo a metodologia proposta, a análise das informações obtidas por esta investigação foi apresentada em oito categorias: 1) Compensação justa, salários e bonificações 2) Condições de trabalho; 3) Possibilidade de valorização profissional; 4) Satisfação com a política de formação; 5) Relacionamento com colegas e gestores; 6) Legislações e políticas públicas na carreira; 7) Jornada de trabalho e vida pessoal e 8) Relevância social do trabalho.

Tabela 1: Função desempenhada na escola pública

Função na escola	**Fa**	**Fr**
Apoio: biblioteca, secretarias, demais funções	3	5%
Coordenador pedagógico	7	12%
Coordenador de turno	3	5%
Diretor(a)	4	7%
Professor(a)	40	67%
Serviços gerais	3	5%
Total	60	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

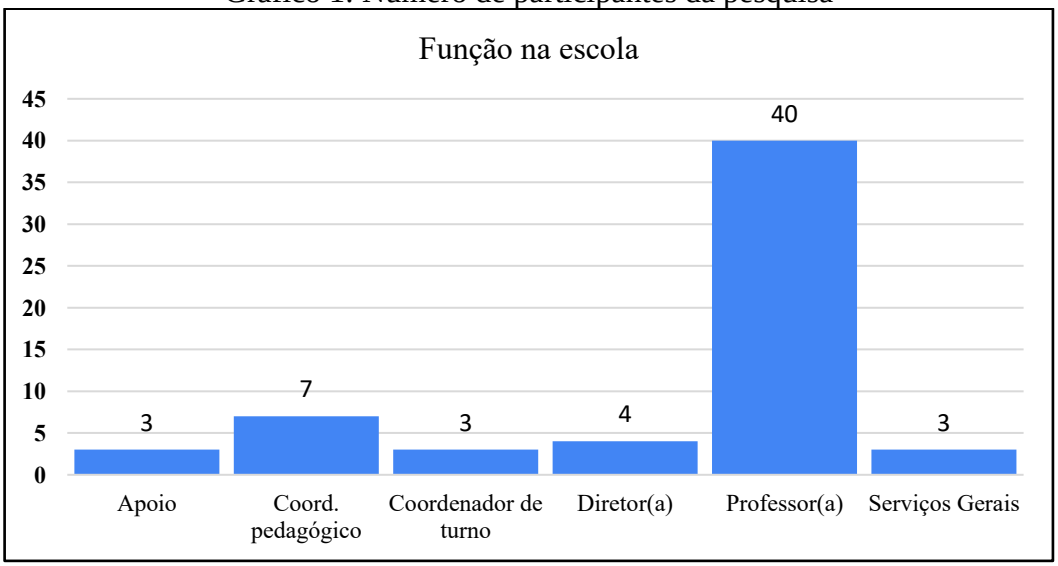
A função desempenhada pelos profissionais da educação básica de Trindade Goiás é fundamental para o desenvolvimento da qualidade do ensino e da aprendizagem dos estudantes. A Tabela 1 mostra a distribuição desses profissionais nas escolas públicas do município, de acordo com a função que exercem na instituição.

A partir da análise da tabela, é possível observar que a maioria dos profissionais

analisados da educação básica de Trindade Goiás são professores (67%), seguidos pelos coordenadores pedagógicos (12%), que são responsáveis por planejar, organizar e avaliar os projetos pedagógicos das escolas. Os diretores (7%) têm a tarefa de coordenar a gestão escolar, representar a instituição e zelar pelos objetivos pedagógicos. Os coordenadores de turno (5%) são encarregados de supervisionar as atividades dos professores e dos alunos em cada período. Os profissionais de apoio (5%), como professores de alunos especiais, bibliotecários, secretários e outros, auxiliam nas tarefas administrativas e culturais das escolas. Por fim, os serviços gerais (5%) são os que realizam a limpeza, a manutenção e a conservação das instalações físicas das escolas.

A função desempenhada pelos profissionais da educação básica de Trindade Goiás é essencial para garantir o direito à educação de qualidade para todos os cidadãos. Cada um desses profissionais contribui com suas competências e habilidades para o funcionamento das escolas e para o cumprimento das metas educacionais do município de Trindade Goiás.

Gráfico 1: Número de participantes da pesquisa



Fonte: Dados da pesquisa

O gráfico 2 mostra o número de participantes da pesquisa sobre qualidade de vida dos profissionais da educação de Goiás, realizada em 2022. A pesquisa envolveu 60 pessoas que exercem diferentes funções na escola, sendo a maioria professores (40). A função de apoio, que inclui biblioteca, secretarias e demais funções, teve 3 participantes, assim como a função de serviços gerais. Os coordenadores pedagógicos foram 7 e os coordenadores de turno foram 3. Os diretores foram 4. A pesquisa buscou analisar as condições de trabalho, remuneração, planos

de carreira e bem-estar dos profissionais da educação básica na cidade de Trindade, Goiás.

Tabela 2 - Nível de satisfação com salário

O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,55
	Desvio Padrão	0,88
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,64
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	2,33
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	2,00
	Máximo	3,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

De acordo com a análise dos dados da tabela, que variou em uma escala de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 4 muito satisfeito. A partir da tabela, podemos observar algumas tendências e diferenças entre as categorias.

Em primeiro lugar, nota-se que a média de satisfação com o salário é baixa em todas as categorias, variando entre 2,33 e 2,64. Isso indica que a maioria dos funcionários não está contente com a sua remuneração e que há espaço para melhorias nesse aspecto. Além disso, a mediana de cada categoria também é baixa, mostrando que pelo menos metade dos funcionários está insatisfeita ou indiferente com o seu salário.

Em segundo lugar, percebe-se que os gestores têm a maior média e a maior mediana de satisfação com o salário, seguidos pelos professores e pelo apoio. Isso pode refletir as diferenças salariais entre as categorias, bem como as expectativas e as responsabilidades de cada uma. No entanto, também é importante notar que os gestores têm o menor desvio padrão de satisfação com o salário, o que significa que há menos variação nas respostas dos gestores do que nas outras categorias. Isso pode indicar que os gestores têm uma percepção mais homogênea e estável do seu salário, enquanto os professores e o apoio têm opiniões mais divergentes e flutuantes.

Em terceiro lugar, observa-se que os professores têm o maior desvio padrão de

satisfação com o salário, o que revela que há uma grande dispersão nas respostas dos professores. Isso pode sugerir que os professores têm diferentes níveis de experiência, qualificação, carga horária e reconhecimento, que podem influenciar na sua avaliação do salário. Além disso, os professores são os únicos que apresentam o valor mínimo e máximo de satisfação com o salário igual a 1 e 4, respectivamente. Isso demonstra que há professores muito insatisfeitos e muito satisfeitos com o seu salário, o que pode indicar uma grande disparidade salarial entre os professores.

Vimos que a que a satisfação com o salário é um aspecto crítico para os funcionários das três categorias, mas que há diferenças significativas entre elas. Os gestores são os mais satisfeitos, mas também os mais uniformes em suas opiniões. Os professores são os mais variados em suas respostas, mas também os mais extremos em seus sentimentos. O apoio é o menos satisfeito, mas também o mais moderado em suas avaliações.

A satisfação dos profissionais da educação básica com o salário é uma das dimensões de Walton que interferem na qualidade de vida desses profissionais e a literatura tem evidenciado em diversos estudos.

De acordo com a Meta 17 do PNE é necessário “Valorizar os(as) profissionais do magistério das redes públicas da Educação Básica, a fim de equiparar o rendimento médio dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do 6º ano da vigência deste PNE”.

Ao se considerar a importância do ensino na sociedade, o que se espera é que os profissionais ensinem, eduquem e orientem, mas não assumam, como em muitas ocasiões, a função dos pais. Esta responsabilidade, juntamente com as altas exigências cada vez mais complexas tanto por parte dos alunos, familiares, do Estado bem como as alterações e reformas dos planos de estudos e da reestruturação do sistema educacional, que inclui as condições geradas no trabalho como: salário, relacionamento com chefes e colegas, características físicas das instalações e ambiente influenciam na qualidade de vida no trabalho (Nascimento et al., 2019). Nesse sentido, nota-se que ensinar é um ato complexo, pois se forem estudadas as condições a que se encontra expostos os profissionais desta área, fica evidenciada a presença de um grande número de fatores de risco que podem afetar desde a saúde física e psicológica, até influenciar a satisfação no trabalho.

Nesse sentido, Bevilacqua et al. (2014) ressaltam que condições de trabalho onde o profissional tenha incentivos e benefícios que promovam a compensação por seu desempenho são mais motivados para realizar suas funções.

Em relação a proposta da Meta 17 do PNE e a sua prática no cotidiano docente, segundo o Sindicalista entrevistado, ainda vai demorar encontrar uma sintonia na educação em Goiás.

> [...] primeiro pelo fato de que quando se fala em equiparar o salário do professor aos profissionais de mesmo nível, temos algumas disparidades na educação em Goiás. Por exemplo, agora foi aprovado piso dos enfermeiros de 4700 reais. Prefeitos estão jogando pedra em todo mundo, porque não tem condição de pagar. O médico hoje, em qualquer município por mais pequenininho que seja está pagando 13 a 14000 mil reais, é justo? Por que o médico tem essa diferenciação em relação aos profissionais da educação. O que nós queremos é que todos nós tenhamos um piso digno. Olha só a injustiça e a incoerência, nós estamos lutando por piso e não teto e que na realidade não vem sendo garantido. (Sindicalista)

De acordo com o Presidente do SINTEGO, sindicalista entrevistado, pode-se verificar, a falta de compromisso com uma remuneração justa a partir daqueles que deveriam garanti-la a todos os docentes. No entanto, este assunto sugere posicionamentos divergentes, uma vez que uma segunda entrevistada, atual Conselheira (1) do CEE e Subsecretária da Educação do Estado de Goiás optou por não comentar "Sobre essa questão, sugeriu um diálogo seu com o RH", posição esta que se contradiz com o processo hierárquico da SEDUC de onde são pensadas as políticas salariais dos docentes, sendo que ao setor de RH cabe cumprir o que é determinado.

Ainda, sobre mesmo assunto, o terceiro entrevistado: Conselheiro (2) do CEE, faz uma abordagem histórica, mas chama a atenção para a valorização do professor.

> A educação nasceu no Brasil, com o preponderante papel dos Padres Jesuítas. Isso fez com que a atividade do magistério fosse, durante anos, sendo colocada como uma "missão". A profissionalização da docência é uma tarefa que estamos construindo através de políticas públicas de valorização dos profissionais. Todo trabalhador, e no final o professor é um trabalhador, necessita ter um bom salário e qualidade na atividade laboral (C2).

A resposta deste entrevistado corrobora com a do sindicalista, pois, há consenso entre os dois quanto a necessidade de se garantir políticas públicas de valorização profissional sendo elas um dos eixos norteadores da satisfação no trabalho.

Uma investigação que trata da existência de fatores motivacionais no trabalho detectou que um salário competitivo é o meio ideal para poder se consolidar no capital humano e contribui para uma adesão ao trabalho, contratação de colaboradores treinados e profissionais, além de servir como um válido incentivo/satisfação na hora de motivar trabalhadores que aliados à autonomia no trabalho podem permitir o desenvolvimento de potenciais trabalhistas e pessoais (Both, 2011). Tais reflexões se associam com a próxima questão que procurou saber o nível de satisfação dos profissionais com o bônus anual ofertado pela secretaria da educação.

Tabela 3 - Nível de satisfação com bônus

Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,80
	Desvio Padrão	1,11
	Mediana	3,00
	Máximo	5,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,86
	Desvio Padrão	1,03
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	3,17
	Desvio Padrão	0,98
	Mediana	3,50
	Máximo	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Para avaliar a política pública do bônus, foram entrevistados professores, gestores e funcionários de apoio, que analisaram em uma escala de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito. Os dados indicam que os professores e os gestores tiveram avaliações semelhantes, com médias de 2,8 e 2,86, respectivamente, e medianas iguais a 3. O desvio padrão dos professores foi um pouco maior que o dos gestores, o que sugere uma maior variabilidade nas respostas. O valor máximo dos professores foi 5, enquanto o dos gestores foi 4, indicando que alguns professores ficaram muito satisfeitos com o bônus, mas nenhum gestor. Os funcionários de apoio tiveram a maior média (3,17) e mediana (3,5) entre os grupos, o que indica uma maior satisfação com o bônus. O valor mínimo dos funcionários de apoio foi 2, enquanto o dos outros grupos foi 1, indicando que nenhum funcionário de apoio ficou muito insatisfeito com o bônus. O desvio padrão dos funcionários de apoio foi o menor entre os grupos (0,98), o que indica uma menor variabilidade nas respostas.

Este sistema de recompensa já foi proposto no período de 2011-2014 com outras exigências conforme demonstra uma pesquisa realizada por Moura (2016). De acordo com a autora o chamado Pacto pela Educação foi implementado pela Secretaria de Estado da Educação de Goiás (SEDUC-GO) no ano de 2011, na gestão do economista e deputado federal licenciado Thiago Peixoto. A compensação por bônus veio depois dos profissionais terem perdido gratificação de 30% incorporada aos salários no governo anterior, fato que causou grande descontentamento e desmotivação no trabalho.

Os critérios para receber este bônus era a assiduidade e compromisso com o trabalho, no caso do professor, planejamento quinzenal, período em que foi criada a plataforma SIAP onde os professores fazem seus planejamentos e acompanham o desempenho dos estudantes

(faltas, notas entre outros).

Em sua pesquisa Moura (2016) coletou dados estatísticos da proporção de faltas dos profissionais para terem direito ao benefício. Estes dados são apresentados na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4.1 - Proporção entre bônus e faltas dos profissionais de educação

Percentual de Faltas	**Recebimento do Bônus (%)**
Até 1%	100%
De 1,01% a 2%	85%
De 2,01% a 3%	70%
De 3,01% a 4%	55%
De 4,01% a 5%	40%
Mais de 5%	Não receberá o bônus

Fonte: Programa Reconhecer: Educação, o mérito é seu (GOIÁS, 2012, p. 6)

O Programa Reconhecer é uma iniciativa do Governo de Goiás que visa valorizar o trabalho dos profissionais de educação e incentivar a permanência em sala de aula. O programa consiste em conceder um bônus anual aos servidores que atingirem determinados critérios de desempenho, como frequência, participação em projetos e resultados nas avaliações externas.

Uma das variáveis que compõem o cálculo do bônus é a proporção entre bônus e faltas dos profissionais de educação. Essa variável representa o percentual do bônus que cada servidor receberá de acordo com o seu índice de faltas no ano letivo.

Sobre este incentivo Brooke, Cunha e Faleiros (2011) verificaram a partir de um estudo norte-americano, que existe uma diferenciação nos comportamentos de profissionais que recebem/não recebem incentivos individuais, de outros que não recebem bônus.

Sobre este benefício encontramos posições diferentes entre o sindicalista e os dois entrevistados que são conselheiros do CEE.

> Como sindicalista sou radicalmente contra o bônus... Estão usando bônus para comprar as pessoas isso é lamentável... O professor não pode ter inserido na sua carreira penduricalhos, tem que se criar uma carreira séria para que quando ele for para a inatividade possa ter uma qualidade de vida.

De acordo com o sindicalista o bônus é uma enganação, pois não está inserido na carreira do servidor, são "penduricalhos", pois não serão incorporados no salário do trabalhador. Chama a atenção ainda para os trabalhadores aposentados, inativos, estes não recebem o bônus.

Ainda sobre essa questão do bônus as considerações dos conselheiros da SEDUC não apontam um alinhamento. O Conselheiro (C1) menciona que *"o bônus é uma forma de reconhecimento do trabalho prestado pelos profissionais de educação, assim como um incentivo à dedicação e aperfeiçoamento das práticas desenvolvidas".* De acordo com a sua

visão trata-se de uma maneira hábil de estimular e compensar a dedicação e o aperfeiçoamento profissional dos servidores que estão em atividade. Por outro lado, o Conselheiro (2) destoa desta visão afirmando que "(...) *precisamos lembrar que a Lei 11738 de 2008 diz que o Piso salarial do magistério se dá a partir do Vencimento e não da Remuneração. Importante lembrar também, que o bônus é um valor que não se incorpora no vencimento do professor*".

Podemos verificar que o Conselheiro (2) tem ponto de vista convergente ao sindicalista em relação ao pagamento do bônus. Segundo eles, já que esses incentivos não são incorporados ao vencimento, podem ser retirados em caso de aposentadoria, ou seja, não garantem melhorias reais no salário do professor, além de poderem ser suspensos a qualquer momento como em caso de aposentadoria.

Um balanço realizado pela Campanha Nacional pelo Direito à Educação em 2020 aponta estagnação na maioria dos dispositivos das Metas do PNE e até regressão em algumas delas. Tomemos a Meta 17 – Igualar ao final do sexto ano, ou seja 2020 o salário dos professores, a renda de outros profissionais com a mesma escolaridade. Chegamos em 2023 com professores ganhando 78,5% do salário médio de outros profissionais. Conforme Simão (2020) no ritmo que se tem avançado, cerca de 85% dos dispositivos das metas do Plano Nacional de Educação não serão cumpridos até o prazo de 2024.

E ainda, de acordo com Simão, há 1 ano do fim de vigência da principal legislação da educação nacional, a estimativa é que, dos 36 dispositivos de metas do PNE com dados para mais de um ano, apenas 6 devem ser cumpridos em seus respectivos prazos.

Tabela 5 - Nível de satisfação com vales e auxílios

Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,55
	Desvio Padrão	0,88
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,64
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	2,33
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	2,00
	Máximo	3,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela 5 mostra o nível de satisfação dos professores, gestores e apoio com os vales e auxílios oferecidos pela instituição. Os resultados indicam que os professores são os que apresentam maior variação na satisfação, com um desvio padrão de 0,88, enquanto os gestores e o apoio têm desvios padrões menores, de 0,52. A média de satisfação dos professores é de 2,55, a dos gestores é de 2,64 e a do apoio é de 2,33. A mediana de satisfação dos professores e do apoio é de 2, enquanto a dos gestores é de 2,5. O valor mínimo de satisfação é de 1 para os professores e gestores, e de 2 para o apoio. O valor máximo de satisfação é de 4 para os professores e gestores, e de 3 para o apoio. Esses dados sugerem que há uma insatisfação geral com os vales e auxílios, especialmente entre o apoio, que não alcançou nenhum valor acima de 3 na escala. Também há uma maior dispersão na satisfação dos professores, que podem ter expectativas diferentes em relação aos benefícios.

Entre os docentes e demais funcionários existe uma queixa de que estes benefícios (vale e auxílios) poderiam estar incorporados ao salário, pois, da forma como são pagos não emitem segurança. Além disso, aquele funcionário que entra de licença perde estes benefícios.

De acordo com o Sindicalista se a intenção do governo é realmente ajudar o servidor, deveria incorporar esses vales e auxílios no vencimento. Segundo ele, *"Deveriam trabalhar a política de vencimento dos profissionais da educação agregando todos esses valores, para que no final da carreira, a hora que o trabalhador mais precisar, na aposentadoria daquele trabalho, ter um salário digno para se cuidar na velhice" (Sindicalista)*.

Todavia a Conselheira (C1) destoa do Sindicalista no sentido. Segundo ela "*Desde que essas remunerações sejam colocadas como recursos para justificar que o Piso do Magistério está sendo pago, entendo importante sim o pagamento dos benefícios (C1).* De acordo com a Conselheira (C1) o importante é o pagamento do Piso, Lei11738/2011, nesse sentido se esses vales e auxílios mensais complementam o Piso Salarial Profissional Nacional.

Já para o Conselheiro (2) a importância se dá de acordo com a situação do servidor. Ele se expressa nestes termos: "*Quanto ao vale transporte e vale alimentação, são benefícios que contribuem para suprir gastos básicos, inerentes ao percurso/período laboral, o que me permite dizer que é justo. Quanto ao auxílio aprimoramento, considero uma ação relevante, visto que a capacitação/formação exige um exercício contínuo" (C2).* Segundo o Conselheiro (2) a política de auxílios é justa e está veiculada a questão do deslocamento do servidor, sua alimentação e sua formação continuada, por meio do auxílio aprimoramento que o servidor recebe para continuar na pós-graduação: mestrado ou doutorado.

As condições de trabalho é outra dimensão proposta por Walton, nível demonstrado nas

tabelas 6 e 7 as quais são analisadas juntas por se tratarem de dimensões semelhantes.

Tabela 6 - Nível de satisfação com as condições de trabalho

Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,70
	Desvio Padrão	1,07
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,57
	Desvio Padrão	1,02
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	3,00
	Média	3,50
	Desvio Padrão	0,55
	Mediana	3,50
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

De acordo com a análise dos dados da tabela, os resultados sobre as condições de trabalho se mostram da seguinte forma: Os valores variam de 1 (muito insatisfeito) a 4 (muito satisfeito). A análise dos dados revela que os professores e os gestores apresentam médias e medianas baixas, indicando um nível de insatisfação com o ambiente, a infraestrutura, a remuneração e o reconhecimento profissional. Já os funcionários de apoio demonstram um grau de satisfação maior, com média e mediana acima de 3. A diferença entre os grupos pode estar relacionada com as expectativas, as demandas e as responsabilidades de cada função. É importante que a escola busque melhorar as condições de trabalho para todos os seus colaboradores, valorizando o seu papel na educação e na sociedade.

Diante desses resultados é necessário que sejam implementadas políticas públicas que visem à melhoria das condições de trabalho e à valorização dos profissionais da educação na cidade.

Segundo Libâneo, (2013) é importante que a escola busque melhorar as condições de trabalho para todos os seus colaboradores, valorizando o seu papel na educação e na sociedade. Algumas soluções possíveis são: oferecer cursos de capacitação e atualização profissional, criar mecanismos de participação e diálogo entre os diferentes setores da escola, estabelecer critérios claros e justos para a avaliação e a promoção dos funcionários, e garantir uma remuneração adequada e compatível com o mercado.

Tabela 7 - Nível de satisfação com salubridade e insalubridade

Questão 7: O quanto você considera as condições do seu trabalho adequadas?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,28
	Desvio Padrão	0,96
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	2,00
	Média	3,64
	Desvio Padrão	1,12
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Apoio	Mínimo	3,00
	Média	3,83
	Desvio Padrão	0,41
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Os dados são apresentados em termos de mínimo, média, desvio padrão, mediana e máximo das respostas dadas pelos professores, gestores e pessoal de apoio. A escala utilizada foi de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito.

A análise da tabela revela que os professores foram os que deram as notas mais baixas para as condições de trabalho, com um mínimo de 1 e uma média de 3,28. Isso indica que há um alto grau de insatisfação entre os docentes, possivelmente relacionado a fatores como salário, carga horária, infraestrutura, recursos didáticos, entre outros. O desvio padrão de 0,96 mostra que houve uma grande variação nas respostas dos professores, o que sugere que alguns estão mais satisfeitos do que outros. A mediana e o máximo de 4 indicam que a metade dos professores avaliou as condições de trabalho como satisfatórias, mas nenhum deles as considerou muito satisfatórias.

Os gestores foram os que deram as notas mais altas para as condições de trabalho, com um mínimo de 2 e uma média de 3,64. Isso sugere que os gestores estão mais contentes com o seu trabalho do que os demais funcionários, talvez por terem mais autonomia, reconhecimento e benefícios. O desvio padrão de 1,12 mostra que também houve uma grande variação nas respostas dos gestores, o que pode indicar que alguns estão mais alinhados com a visão da escola do que outros. A mediana de 4 e o máximo de 5 mostram que a maioria dos gestores avaliou as condições de trabalho como satisfatórias ou muito satisfatórias.

O pessoal de apoio teve um desempenho intermediário na pesquisa de satisfação, com um mínimo de 3 e uma média de 3,83. Isso demonstra que os funcionários que prestam serviços auxiliares na escola estão razoavelmente satisfeitos com as suas condições de trabalho, mas

ainda há espaço para melhorias. O desvio padrão de 0,41 mostra que houve uma baixa variação nas respostas do pessoal de apoio, o que significa que eles têm uma opinião mais homogênea sobre o seu trabalho. A mediana e o máximo de 4 revelam que todos os funcionários de apoio avaliaram as condições de trabalho como satisfatórias, mas nenhum deles as considerou muito satisfatórias.

As condições laborais que envolvem, entre outros, a insalubridade tem sido descrita em diferentes estudos sendo que a maioria reconhece que o trabalho como eixo de integração social, fonte de sentido para a vida pessoal é tido como espaço de participação cidadã e motor de progresso material.

Robbins (1996) citado por Rodriguez (2002) cita que os fatores mais importantes que ao se levar em consideração a satisfação no trabalho como: um trabalho desafiador do ponto de vista saúde mental, recompensas equitativas, condições de trabalho favoráveis, colegas de apoio e ajuste de posição de personalidade a satisfação do desempenho do empregado implica e implica satisfação e produtividade, satisfação e absenteísmo e satisfação e rotatividade. Nesta manifestação são encontrados fatores importantes que retroalimentam positivamente ou negativamente o desempenho de um cargo, levando a satisfação a uma melhoria da produtividade, a uma permanência estática ou a uma exigência de mobilidade, quer transitórios ou permanentes, para atender níveis de exigência pessoal.

Este nível de satisfação se contrapõe aqueles que procuram saber os níveis relacionados a equipamentos e recursos didáticos descritos na tabela 8 a seguir.

Tabela 8 - Nível de satisfação com equipamentos e recursos didáticos

Os equipamentos e recursos didáticos, contribuem para o bem-estar no trabalho?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,7
	Desvio Padrão	1,07
	Mediana	3.00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,86
	Desvio Padrão	1,10
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	1,00
	Média	3,00
	Desvio Padrão	1,10
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

De acordo com os dados coletados e demonstrados na tabela, podemos entender como os equipamentos e recursos didáticos influenciam o bem-estar no trabalho dos professores, gestores e apoio.

Em relação a média, que representa o valor central de um conjunto de dados, professores têm 2,7, gestores 2,86 e apoio é 3. Isso significa que, em geral, o apoio tem uma avaliação mais positiva dos equipamentos e recursos didáticos do que os outros dois grupos.

Outra medida estatística é o desvio padrão, que indica o quanto os dados variam em relação à média. Quanto maior o desvio padrão, maior a dispersão dos dados. No caso dos professores, o desvio padrão é 1,07, dos gestores é 1,1 e do apoio é 1,1. Isso significa que os três grupos têm uma variação similar em suas avaliações, mas nenhum deles tem uma concordância muito alta.

A mediana é outra medida que representa o valor central de um conjunto de dados, mas é diferente da média porque não leva em conta os valores extremos. A mediana é o valor que divide os dados em duas partes iguais, ou seja, metade dos dados está acima e metade está abaixo da mediana. No caso dos professores, a mediana é 3, dos gestores é 2,5 e do apoio é 3. Isso significa que metade dos professores e do apoio avaliaram os equipamentos e recursos didáticos com 3 ou mais, enquanto metade dos gestores avaliaram com 2,5 ou menos.

O mínimo e o máximo são as medidas que indicam os valores mais baixos e mais altos de um conjunto de dados. No caso dos professores, o mínimo é 1 e o máximo é 4, dos gestores é 1 e 4 e do apoio é 1 e 4. Isso significa que todos os grupos tiveram pelo menos uma avaliação muito negativa (1) e uma muito positiva (4) dos equipamentos e recursos didáticos.

Em conclusão, a tabela mostra que os equipamentos e recursos didáticos têm um impacto moderado no bem-estar no trabalho dos três grupos analisados, mas com algumas diferenças entre eles. O apoio tem uma avaliação mais positiva do que os professores e os gestores, mas também há uma variação considerável dentro de cada grupo. Portanto, seria interessante investigar quais são os fatores que influenciam essas avaliações e como eles podem ser melhorados para aumentar o bem-estar no trabalho.

A análise destes critérios pode ser ampliada a partir das considerações de Both (2011) para ele, a satisfação no trabalho é um construto multidimensional que depende tanto das características individuais do sujeito quanto das características e detalhes do trabalho que ele faz. Além disso, o conceito de satisfação no trabalho é constituído por um conjunto de satisfações específicas, ou aspectos parciais, que determinam a satisfação geral. Assim entendida, a satisfação no trabalho é uma reação da capacidade afetiva geral de uma pessoa em

relação a todos os aspectos do trabalho e contexto de trabalho sendo esta uma função de todas as facetas parciais da satisfação. Esse modelo de satisfação implica em compensatório, de modo que um alto nível de satisfação, em certo aspecto, pode compensar, ou mesmo substituir, outras deficiências e deficiências que possam ocorrer em outras áreas de trabalho.

Chávez (2009) ao abordar sobre satisfação no trabalho, menciona várias condições e dentre elas está a de materiais de trabalho: emprego e precariedade (salários, estabilidade emprego, também ter outro emprego, sindicalização), jornada de trabalho (relação entre horas trabalhadas e horas contratadas; percentual de horas letivas na jornada de trabalho, descanso), demandas ergonômicas (postura desconfortável, esforço da voz, ruído, iluminação, temperatura), materiais educativos (disponibilidade de materiais de trabalho educativo e relevância do material de ensino trabalho educativo) e infraestrutura (através do checklist por observação externa).

Tabela 9 - Autonomia em relação ao currículo

Você está satisfeito com a autonomia em relação ao currículo pré-estabelecido pela SEDUC?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,70
	Desvio Padrão	1,07
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,86
	Desvio Padrão	1,10
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	1,00
	Média	3,00
	Desvio Padrão	1,10
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A análise da tabela revela que, em média, os três grupos apresentam um nível de satisfação baixo a moderado, variando entre 2,7 e 3. O grupo de apoio foi o que obteve a maior média (3), seguido pelos gestores (2,86) e pelos professores (2,7). No entanto, as médias não são muito diferentes entre si, indicando que não há uma grande disparidade entre os grupos.

Um aspecto que chama a atenção é o alto desvio padrão dos três grupos, que varia entre 1,07 e 1,1. Isso significa que há uma grande dispersão dos dados em torno da média, ou seja, há muita divergência nas respostas dos participantes. Isso pode indicar que há diferentes

percepções e experiências sobre a autonomia diante do currículo preestabelecido.

Outro aspecto relevante é a mediana dos três grupos, que representa o valor central dos dados ordenados. A mediana dos professores e do apoio foi 3, enquanto a dos gestores foi 2,5. Isso sugere que há uma tendência de os professores e o apoio se sentirem mais satisfeitos do que os gestores com a sua autonomia diante do currículo preestabelecido.

Em suma, a tabela mostra que há um nível de satisfação baixo a moderado e uma grande variabilidade nas respostas dos profissionais da educação sobre a sua autonomia diante do currículo preestabelecido. Isso pode refletir as diferentes realidades e desafios enfrentados pelos diferentes grupos no cotidiano escolar.

A insatisfação dos profissionais da educação como currículo tem sido descrito em vários estudos os quais visam demonstrar que o surgimento de novos métodos de ensino principalmente aqueles propostos no período pandêmico, se refletem sobre a autonomia do professor nesse processo. Nesse sentido, Corazza (2001) esclarece que esses impactos se fazem presentes na prática docente desde o surgimento da globalização.

Para a autora, em tempos de nova ordem mundial, de capitalismo tardio em escala global, de neoliberalismo governamental e de soberania do mercado transnacional, não se vislumbra mais um centro fixo sendo ele de poder, de produção ou de trabalho. Não se centra mais só na cultura e capital ou apenas na formação de sujeitos “Não há mais enraizamento, nem raízes, só rizomas, só redes de poder que movem o mundo. Redes do capital financeiro, de controle ao ar livre, do ciberespaço como o nosso atual laboratório metafísico” (Deleuze & Guattari, 2002).

Esse não enraizamento de tempos, conceitos, espaços, métodos entre outros se reflete diretamente no currículo. Nos últimos anos, o currículo sofreu muitas interferências em razão destas mudanças que requerem um ensino mais adequado a elas, como por exemplo, a implantação da nova BNCC que ao focar em torno de habilidades e competências apresenta uma proposta mais incorporada e consequentemente exige do professor um trabalho mais direcionado aos objetivos de aprendizagem que se deseja alcançar.

Outra mudança é a do currículo alternativo, também citado no estudo de Corazza (2001) cuja ênfase é o ensino híbrido (trabalhado no pós-pandemia) que gerou opiniões divergentes entre os professores.

Um estudo recente realizado por Schiabel e Felício (2018) sobre a reconstrução do currículo em ação como elementos propiciadores e cerceadores da autonomia do professor, demonstram que a autonomia do professor na elaboração do currículo é fundamental, pois, na

dinâmica da sala de aula, é ele quem é capaz de tomar decisões autônomas a favor de seus estudantes, flexibilizando o currículo para atender às necessidades no que diz respeito ao desenvolvimento do educando, visando a potencialização das aprendizagens de modo que possam tornar o contexto e a realidade mais significativos para tais educando.

As considerações das autoras são importantes e corroboraram com os dados obtidos nesta categoria da presente pesquisa. Assim Roldão (2003) citado pelas autoras mencionadas evidencia que o professora em sua função, exerce assim, ao nível das decisões curriculares, um conjunto de mediações e entre elas estão as decisões nacionais e as opções do projeto da escola, considerando as características dos alunos e as metas curriculares da escola.

Tem-se desse modo que a distância entre quem cumpre o currículo (o professor) e as distintas interferências sendo elas ideológicas ou políticas, interferem de modo negativo na autonomia deste profissional, que mesmo diante de um currículo que às vezes não atenda suas expectativas, ele o adota e procura desenvolver seu trabalho com excelência para que a aprendizagem possa de fato acontecer para o educando.

Tabela 10 - Autonomia professor x aluno

O quanto você está satisfeito com a autonomia em relação aos alunos...?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,50
	Desvio Padrão	1,04
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,93
	Desvio Padrão	1,21
	Mediana	2,50
	Máximo	5,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	2,67
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	3,00
	Máximo	3,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela apresenta os resultados em relação a autonomia. Sendo esta medida em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o menor grau e 5 o maior grau. A tabela mostra o valor mínimo, a média, o desvio padrão, a mediana e o máximo obtidos por cada grupo.

A partir da análise da tabela, podemos observar que:

- O grupo dos professores foi o que apresentou o menor grau de satisfação com a

autonomia em relação aos alunos, com uma média de 2,5 e um valor mínimo de 1. Isso indica que os professores sentem que têm pouca liberdade e flexibilidade para conduzir suas atividades pedagógicas e lidar com as demandas dos alunos.

- O grupo dos gestores foi o que apresentou o maior grau de satisfação com a autonomia em relação aos alunos, com uma média de 2,93 e um valor máximo de 5. Isso indica que os gestores sentem que têm mais autonomia para gerenciar os recursos e processos educacionais e para tomar decisões sobre os assuntos relacionados aos alunos.

- O grupo do apoio foi o que apresentou o menor desvio padrão, com um valor de 0,52. Isso indica que os membros do apoio têm uma percepção mais homogênea sobre a autonomia em relação aos alunos, sem grandes variações entre eles. A média e a mediana do grupo foram iguais a 2,67 e 3, respectivamente, indicando um grau moderado de satisfação com a autonomia.

Podemos concluir que há uma diferença significativa entre os grupos em relação à satisfação com a autonomia em relação aos alunos, sendo os professores os mais insatisfeitos e os gestores os mais satisfeitos. Essa diferença pode refletir as diferentes atribuições e responsabilidades de cada grupo, bem como as diferentes expectativas e necessidades em relação à autonomia.

Um estudo realizado por Penteado (2018) revela que a falta de autonomia do professor pode desencadear doenças psicossomáticas na medida em que ele vai se distanciando das discussões de elaboração do currículo e de seu verdadeiro papel em sala de aula como mediador e ao mesmo tempo aquele que tem autonomia para gerir a sala de aula.

A questão da autonomia é tratada pelo sindicalista e pelos conselheiros como fator importante para o desenvolvimento da sala de aula.

> *[...] O professor vem perdendo a sua autonomia por causa das autoridades educacionais e políticas educacionais. Esse último governo jogou a sociedade contra os professores, isso é ruim. Entendo que autonomia do professor é ele poder trabalhar o seu conteúdo com dignidade e respeito. O professor não inventa conteúdos, esses conteúdos estão dentro de uma base curricular. Ele trabalha esses conteúdos dentro daquilo que o MEC, o Estado e o Municípios determinam. Estão apoiados nos livros didáticos, que são feitos dentro dos parâmetros curriculares que o MEC determina. Entendo autonomia como o professor ter o direito e a obrigação dentro da sala de aula ele trabalhar com seriedade e respeito aos seus alunos, mas tentando criar uma autonomia (Sindicalista).*

Nesta categoria de análise verifica-se que para o entrevistado a autonomia do professor está ligada à sua identidade, pois, perdê-la significa uma ruptura com aquilo que ele tem construído ao longo de sua carreira em relação ao modo como deve se relacionar com seus alunos para que eles aprendam. Já para o Conselheiro (1) a autonomia está associada a outras

condições.

> *A autonomia do professor está vinculada ao seu potencial de utilizar metodologias pedagógicas que se adequem às especificidades de cada escola/turma trabalhada, de modo a contemplar os estudantes em suas necessidades de aprendizagem, o que consequentemente, contribui para despertar maior interesse pelas aulas, refletindo na melhoria da disciplina em sala de aula. Vale ressaltar que a Unidade Escolar conta com um instrumento que, ao ser adequado às Legislações vigentes, considerando o perfil de sua clientela, poderá contribuir de forma positiva quanto a sua normatização interna, Regimento Escolar (C1).*

O segundo conselheiro por sua vez considera a autonomia numa perspectiva diferente dos dois entrevistados anteriormente citados.

> *Compreendo que a autonomia tem sido respeitada. Os problemas que acontecem dentro da escola, desinteresse dos alunos, limitações para corrigir estudantes… são questões da sociedade como um todo e não somente na sala de aula (C2).*

Como se pode notar a autonomia ainda não é um construto que oferece opiniões semelhantes e desse modo, precisa ser pensada para que os docentes possam de fato realizar um trabalho que respeite suas intervenções com os educandos.

De acordo com Gouvêa (2016), a ausência de autonomia docente está relacionada às condições de trabalho. Para o autor, esse processo que gera agravos à saúde decorrentes das têm efeitos e implicações que atingem, não somente professores, mas toda a estrutura escolar e educacional, já que existe uma relação estreita entre a saúde do professor e a qualidade do trabalho docente e da educação no país.

A literatura também mostra que quando o professor não consegue dissociar as relações negativas no trabalho com as possibilidades de ascensão na carreira, ele pode sofrer um outro tipo de frustração, já que um processo está associado ao outro. É o que se vê a seguir na análise das tabelas 11 e 12.

Tabela 11 - Avaliação de desempenho

O quanto você está satisfeito com a avaliação desempenho por parte do grupo gestor...?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,53
	Desvio Padrão	0,96
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Gestores	Mínimo	3,00
	Média	3,86
	Desvio Padrão	0,36
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00

Apoio	Mínimo	2,00
	Média	3,00
	Desvio Padrão	0,71
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: Dados da pesquisa, 2023

De início observando a tabela, podemos notar que os professores apresentam a maior variação nas respostas, com um desvio padrão de 0,96 e uma diferença de 4 pontos entre o mínimo e o máximo. Isso sugere que há uma maior divergência de opiniões entre os professores sobre a avaliação de desempenho do grupo gestor. Já os gestores e o apoio apresentam uma menor variação nas respostas, com desvios padrão de 0,36 e 0,71, respectivamente, e diferenças de 2 pontos entre o mínimo e o máximo. Isso indica que há uma maior concordância entre esses grupos sobre a avaliação de desempenho do grupo gestor. Além disso, podemos observar que os gestores têm a maior média (3,86) e a maior mediana (4), seguidos pelos professores (3,53 e 4) e pelo apoio (3 e 3). Isso significa que, em geral, os gestores estão mais satisfeitos com a avaliação de desempenho do grupo gestor do que os outros grupos, enquanto o apoio está menos satisfeito. Uma possível explicação para essa diferença é que os gestores têm uma visão mais próxima e alinhada com o grupo gestor, enquanto os professores e o apoio têm uma visão mais distante e crítica.

Tabela 12 - Oportunidade de crescimento

O quanto você está satisfeito com as chances de crescimento que a SEDUC lhe oferece?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,85
	Desvio Padrão	0,95
	Mediana	3,00
	Máximo	4
Gestores	Mínimo	2,00
	Média	3,07
	Desvio Padrão	0,92
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	2,33
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	2,00
	Máximo	3,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela mostra os resultados de em uma escala de 1 a 4, sendo 1 o menor nível de satisfação e 4 o maior. A partir da tabela, podemos observar alguns aspectos:

- Os gestores foram os que apresentaram o maior nível médio de satisfação (3,07), seguidos pelos professores (2,85) e pelo apoio (2,33).

- Os gestores também foram os únicos que não deram a nota mínima (1) para as chances de crescimento que a SEDUC oferece, enquanto que os professores e o apoio tiveram pelo menos um respondente insatisfeito.

- A mediana de todas as categorias foi igual a 3, o que indica que metade dos respondentes se sentiu satisfeita ou muito satisfeita com as oportunidades de crescimento na SEDUC.

- O desvio padrão mede a dispersão dos dados em torno da média. Quanto maior o desvio padrão, maior a variabilidade das respostas. Nesse sentido, os professores foram os que apresentaram o maior desvio padrão (0,95), o que significa que houve mais divergência entre as opiniões dos profissionais dessa categoria. O apoio teve o menor desvio padrão (0,52), indicando uma maior homogeneidade nas respostas.

Em suma, a tabela revela que há um nível moderado de satisfação entre os profissionais da SEDUC em relação às chances de crescimento que a instituição oferece, mas também aponta para algumas diferenças entre as categorias e para a existência de insatisfação em alguns casos.

Estas duas variáveis (desempenho e oportunidade de crescimento) demonstram que mesmo diante dos obstáculos diários comuns na área educacional, existe perspectiva de crescimento. Acerca disso, Silva (2018) afirma que esta expectativa do professor está relacionada a outros fatores como o tempo de trabalho. Em sua pesquisa para avaliar as expectativas dos professores ingressantes que outros que já tinham tempo de carreira. Diante dos resultados, ele constatou que grande parte dos ingressantes (43%) e dos egressos (48%) escolheram o curso de licenciatura por gostarem ou terem uma certa afinidade com a área da educação. Sobre as suas expectativas com relação ao mercado de trabalho, fatores como baixos salários, desvalorização da carreira e dificuldades para a obtenção de empregos, foram mencionadas pelos dois grupos participantes da pesquisa.

Esses condicionantes podem se refletir sobre a concepção de ascensão ou não dos profissionais de educação, pois, aqueles que não realizaram por algum motivo não conseguem vislumbrar melhorias conforme destacado pelos sujeitos de sua pesquisa.

> *Infelizmente, possui expectativas completamente frustradas. Não vejo futuro na carreira (E 24).*

> *Após concluir o curso, percebi que as minhas expectativas são muito baixas. As oportunidades são muito escassas (E 17)*
> *NENHUMA! Estou pensando em ir para a saúde (E 1) (Silva, 2018 p. 58).*

É válido ressaltar, segundo o Conselheiro (2) que existe um crescimento real na carreira, para isso os servidores devem buscar estratégias para isso aconteça como a participação em cursos e capacitações

> *O Plano de Carreira do magistério contempla o crescimento Vertical e horizontal da carreira, do ponto de vista de salário. Todavia é uma realidade que precisa ser melhorada (C2).*

Em relação a essa questão da formação continuada e seus efeitos na carreira continuaremos analisando nas tabelas 13 e 14 a seguir.

Tabela 13 - Cursos e capacitações

O quanto você está satisfeito com as capacitações, cursos ofertados pela SEDUC...?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,43
	Desvio Padrão	0,93
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	3,43
	Desvio Padrão	0,94
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	3,00
	Média	3,67
	Desvio Padrão	0,52
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela mostra os resultados de uma pesquisa de satisfação com as capacitações, cursos ofertados pela SEDUC, realizada com três grupos: professores, gestores e apoio. A pesquisa utilizou uma escala de 1 a 5, sendo 1 muito insatisfeito e 5 muito satisfeito. A tabela apresenta os valores mínimos, médios, desvios padrões, medianas e máximos obtidos por cada grupo.

A análise da tabela permite observar que os três grupos apresentaram médias e medianas iguais ou superiores a 3,43 e 4, respectivamente, indicando um nível de satisfação geral alto com as capacitações, cursos ofertados pela SEDUC. No entanto, também se nota que os professores e os gestores apresentaram valores mínimos de 1, o que significa que houve alguns

respondentes que se declararam muito insatisfeitos com as capacitações, cursos ofertados pela SEDUC. Além disso, os desvios padrões dos professores e dos gestores foram relativamente altos (0,93 e 0,94), sugerindo uma maior variabilidade nas respostas desses grupos. Já o grupo de apoio apresentou valores mínimos, médios e máximos mais próximos entre si (3, 3,67 e 4), indicando uma menor variabilidade nas respostas e uma maior homogeneidade no nível de satisfação desse grupo.

De acordo com os dados obtidos na tabela revela que as capacitações, cursos ofertados pela SEDUC foram bem avaliados pelos três grupos pesquisados, mas também aponta para a existência de alguns pontos de insatisfação que podem ser melhor investigados e trabalhados pela SEDUC.

Conforme os dados da tabela acima os docentes concebem a formação continuada como positiva. Segundo o Sindicalista entrevistado, no Estado de Goiás a formação docente está de certa forma associada ao processo de bonificações.

> *No Estado de Goiás a formação está atrelada a bonificação. Esse fato não é ruim, mas precisamos conscientizar o professor que precisa se preparar melhor e ter as condições para isso. Vejo como positiva a licença para aprimoramento continuada, mas é burocrática e seletiva. Precisamos atender melhor os professores da rede. (Sindicalista)*

De acordo com a Conselheira (1) o Estado de Goiás tem procurado manter firme uma formação continuada a todos os servidores da educação.

> *A Seduc possui em sua estrutura, um Centro de Formação de Professores, por meio do qual oferta formações presenciais, EaD e síncronas, de modo que existe uma gama de cursos de formação à disposição dos professores, o que me conduz a leitura de que está no caminho certo (C1).*

Acerca da formação oferecida pelo Estado de Goiás aos professores o sindicalista questiona a qualidade e a maneira como é oferecida aos professores.

> *A formação continuada é fundamental, mas infelizmente o Estado de Goiás tem pecado muito, jogando os professores só para plataformas digitais. Não digo que não devam ser usadas. Acho que temos que ter cursos de formação presenciais de forma continuada. Esse é um grande gargalho e um problema sério a ser resolvido (Sindicalista).*

Segundo o Sindicalista, em relação a formação continuada e possibilidade de crescimento na carreira, percebe-se que existem divergências entre o que a SEDUC oferece e as necessidades de uma formação consistente para os docentes que requer outras ofertas senão os cursos disponíveis em plataformas digitais. Está também na contramão da Meta 16 do PNE

“(...) 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”.

Acerca do exposto, existem legislações cujo conhecimento é fundamental para os profissionais da educação. A Lei de Diretrizes e Bases n. 9394/96 é o eixo basilar das demais. Nela está contida toda a normativa desde a formação inicial até a valorização profissional. Dos parâmetros desta LDB surgiram as discussões de outras como o atual Plano Nacional de Educação que conta desde a meta 15 até a 18 de formação e valorização profissional.

A Metas 15 e 16 tratam especificamente de formação continuada que por sua vez conduzem a valorização do docente. De acordo com a Meta 15, deve-se garantir em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 ano de vigência do plano, política nacional de formação dos profissionais da educação, assegurado que todos os professores e as professoras da Educação Básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Em complemento a Meta 16 descreve que cabe ao Estado formar, em nível de pós-graduação, 50% dos professores da Educação Básica, até 2024, 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.

Tabela 14 - Auxílio aprimoramento continuado

Qual a sua satisfação com possibilidade de se capacitar por meio do auxílio aprimoramento?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,41
	Desvio Padrão	0,97
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	3,36
	Desvio Padrão	0,93
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	3,00
	Desvio Padrão	0,63
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela mostra os resultados de uma pesquisa de satisfação com a possibilidade de se

capacitar por meio do auxílio aprimoramento, realizada com três grupos de profissionais: professores, gestores e apoio. A satisfação foi medida em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o menor valor e 5 o maior. Os dados indicam que os professores foram os mais satisfeitos com a possibilidade de se capacitar, com uma média de 3,41 e um valor máximo de 5. Os gestores tiveram uma média um pouco menor, de 3,36, e um valor máximo de 4. O grupo de apoio foi o menos satisfeito, com uma média de 3 e um valor máximo de 4. A mediana dos três grupos foi igual a 4, o que sugere que a maioria dos profissionais avaliou positivamente a possibilidade de se capacitar. No entanto, os valores mínimos de 1 indicam que houve alguns profissionais que não ficaram satisfeitos com essa oportunidade. O desvio padrão dos três grupos foi baixo, variando entre 0,63 e 0,97, o que indica que as respostas foram pouco dispersas em torno da média.

Os níveis de satisfação como auxílio continuado, instituído pelo Decreto nº 9.963, de 5 de outubro de 2021. O referido benefício em seu parágrafo 1º prevê que o mesmo se destina à cobertura de despesas com aprimoramento educacional e profissional continuado, com cursos presenciais e/ou a distância, bem como graduação e pós-graduação lato e *stricto sensu* em áreas do conhecimento relacionadas à atuação profissional do servidor (cargo e/ou função). Mesmo sendo esta uma condição para receber o auxílio, são poucos os profissionais que se dedicam a um aprofundamento como um curso em nível *stricto sensu.*

Acerca desse assunto o Sindicalista entrevistado mostra-se favorável a formação dos profissionais da educação, mas não dá forma como isso acontece.

> *O governo deve proporcionar um ambiente de formação continuada, mas não pode ficar criando elementos financeiros que poderiam ser incorporados ao salário e não o faz... Deveriam trabalhar a política de vencimento dos profissionais da educação agregando todos esses valores, para que no final da carreira, a hora que o trabalhador mais precisar, na aposentadoria daquele trabalho, ter um salário digno para se cuidar na velhice (Sindicalista).*

Em relação ao auxílio aprimoramento a Conselheira (C1) manifesta como favorável, pois a formação demanda recursos extras do servidor.

> *Quanto ao auxílio aprimoramento, considero uma ação relevante, visto que a capacitação/formação exige um exercício contínuo (C1).*

Já o Conselheiro (C2) demonstra que toda forma de auxílio é correta se justificada para mostrar que PISO está sendo pago pelo Governo.

> *Desde que essas remunerações sejam colocadas como recursos para justificar que o*

> *Piso do Magistério está sendo pago, entendo importante sim o pagamento dos benefícios (C2).*

Nota-se na resposta da Conselheira (1) que o pagamento de bônus e outros benefícios é justo e podem suprir gastos pessoais. Já o segundo conselheiro além de considerá-los importantes, também chama a atenção que estes auxílios podem ajudar o salário alcançar o piso do magistério.

A literatura mostra que muitos fatores podem contribuir para que os docentes não se esforcem para participar de cursos de formação e a tendência é atribuir esta lacuna a falta de tempo. Saviani (2007) ilustra com clareza esse processo ao mencionar que na história das instituições educativas não se pode afastar o olhar das rupturas que se manifestam de maneira mais profundas, com a mudança dos modos de produção da existência humana.

Nesse sentido, os modos de produção do sistema educativo que se refletem na existência do professor, acabam afastando-o de maneira lenta e gradual dos processos que lhe garantem a mudança de olhar e da formação de uma consciência crítica acerca da realidade vivida no interior da escola, proporcionado pela formação continuada. Assim, mesmo que o professor saiba da relevância do processo, muitos deles não participam como deveriam.

Tabela 15 - Relacionamento com colegas e gestores

O quanto você está satisfeito com o relacionamento com os colegas e gestores da SEDUC...?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,65
	Desvio Padrão	1,00
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	3,64
	Desvio Padrão	1,01
	Mediana	4,00
	Máximo	5,00
Apoio	Mínimo	1,00
	Média	2,83
	Desvio Padrão	1,17
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Os dados da tabela mostram que os professores e gestores estão, em média, satisfeitos com o relacionamento com os colegas e gestores da SEDUC, pois obtiveram médias de 3,65 e 3,64, respectivamente. Além disso, as medianas também foram de 4, indicando que a maioria

dos respondentes atribuiu essa nota. Os valores mínimos e máximos foram de 1 e 5, respectivamente, o que mostra que houve variação nas respostas, mas não muito extremas. O desvio padrão foi de 1 para os professores e de 1,01 para os gestores, o que significa que as respostas não se afastaram muito da média.

Por outro lado, o apoio apresentou uma média de satisfação menor, de 2,83, e uma mediana de 3. Isso sugere que o apoio está mais insatisfeito com o relacionamento com os colegas e gestores da SEDUC do que os outros grupos. O valor mínimo foi de 1 e o máximo foi de 4, o que indica que não houve nenhuma resposta muito positiva. O desvio padrão foi de 1,17, o que significa que as respostas se dispersaram mais em torno da média.

Portanto, a tabela revela que há uma diferença no grau de satisfação entre os grupos pesquisados, sendo o apoio o mais insatisfeito. Isso pode ter implicações para o clima organizacional e o desempenho da SEDUC.

Acerca disso, a literatura mostra que o ambiente (clima) harmonioso se reflete nas atividades laborais. Pimenta e Santinello (2008) em pesquisa realizada para analisar a relação entre desenvolvimento das funções e relacionamento no trabalho mostra que dentre seus entrevistados um opinou sobre este processo “Um professor bem sucedido não é só aquele que tem um bom salário, mas sim aquela pessoa que realmente faz o que gosta, é um profissional que está sempre inovando, vai em busca de coisas novas” (Pimenta; Santinello, 2018, p. 10).

Ao se observar os índices de nossa pesquisa, nota-se que estes corroboram com os dos autores acima mencionados e nesse sentido, Braghirolli (1999) citado por Pimenta e Santinello (2008) lembra que a realização pessoal é um motivo e pode ser entendido como uma necessidade de agir em consonância com padrões de excelência, quando a pessoa busca fazer o melhor possível sempre com foco no desejo de sucesso.

Sucesso este que deixa de ser individual para se tornar coletivo quando o trabalhador reconhece tantas as condições trabalho, quanto as relações humanas positivas, pois, ele passará a compartilhar essas expectativas com outros colegas.

Além disso, tais condições também são frutos do conhecimento que os trabalhadores têm das legislações e políticas públicas na carreira e normas e regras no trabalho conforme descrito a seguir.

Tabela 16 - Legislações e políticas públicas na carreira

Você acredita que a SEDUC garante os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,63
	Desvio Padrão	1,03
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,43
	Desvio Padrão	0,94
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	1,00
	Média	2,33
	Desvio Padrão	1,21
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela apresenta os resultados da pesquisa em uma escala de 1 a 4, sendo 1 o nível mais baixo e 4 o nível mais alto de concordância com a afirmação "Você acredita que a SEDUC garante os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais?". Os dados mostram que, em média, os três grupos pesquisados têm uma percepção baixa ou moderada sobre a garantia dos direitos educacionais pela SEDUC, sendo os professores os que apresentam a maior média (2,63) e os apoio os que apresentam a menor média (2,33). Além disso, observa-se que há uma grande variação nas respostas dentro de cada grupo, indicada pelos valores do desvio padrão e do intervalo entre o mínimo e o máximo. Isso sugere que há diferentes opiniões e experiências entre os participantes da pesquisa. A mediana, que representa o valor central da distribuição, também é baixa ou moderada para os três grupos, sendo igual a 3 para os professores, 2 para os gestores e 2,5 para o apoio. Portanto, pode-se concluir que a pesquisa revela uma insatisfação ou uma falta de confiança dos profissionais da educação em relação ao papel da SEDUC na garantia dos direitos educacionais.

Sobre as legislações e políticas públicas na carreira dos servidores os índices foram diferentes de um modo geral. Observa-se que há uma predominância de insatisfação e indiferença entre os profissionais da Educação. Isso indica, de acordo com o Sindicalista do SINTEGO, a necessidade de se investir mais na formação, na remuneração e nas condições de trabalho desses profissionais, conforme previsto na legislação vigente. Oliveira e Leiro (2019) apontam que entre 2007 e 2014 foram instituídas cinco leis federais que regulamentam as

políticas de formação de professores da educação básica no país, todas de autoria da Presidência da República.

As legislações e políticas públicas na carreira dos profissionais da educação básica de Trindade, Goiás, refletem os desafios e as possibilidades de valorização desses trabalhadores no contexto da reforma do Estado e do Plano Nacional de Educação (PNE). Segundo Dourado (2016), a valorização das carreiras dos profissionais da educação constitui um dos elementos importantes para o Sistema Nacional de Educação e está prevista na meta 18 do PNE.

Acerca disso, o sindicalista se posiciona da seguinte maneira:

> *Não vejo como adequado a valorização dos profissionais em função do nosso plano de carreira. Mexeram em nosso Estatuto e trouxeram muitos prejuízos aos profissionais da educação. Na questão salarial, atualmente temos professor de formação básica que é PI está praticamente empatado com o profissional P III que tem licenciatura plena. Concede-se reajuste do piso salarial apenas para o PI e PII e não concedeu o Piso para o PIII e PIV e isto levou um achatamento da carreira, não respeitou a carreira, que no Estado de Goiás era de 10% de um nível para outro. Com essa economia do não pagamento do Piso a esse conjunto de profissionais, possibilitou o governador a arrumar as escolas levando o dinheiro para a escola a rodo. Hoje tem diretor que não sabe nem como é que vai gastar o dinheiro, porque a escola já está equipada. Eles estão oferecendo freezer e muitos equipamentos e a escola não tem nem lugar para colocar. Este dinheiro, grande parte dele, é dos salários dos professores (Sindicalista).*

Segundo o sindicalista entrevistado, a promoção é um direito dos professores que deve ser respeitado pelo governo estadual, mas que enfrenta muitas dificuldades e entraves. Para ser promovido, o docente precisa cumprir uma série de critérios e requisitos, como tempo de serviço, formação acadêmica, participação em cursos e projetos, avaliação de desempenho, entre outros. De acordo com o sindicalista a valorização dos profissionais da educação não se resume à melhoria da infraestrutura das escolas, mas também à garantia de salários dignos e condições adequadas de trabalho. O sindicalista denuncia que muitos professores sofrem com a precarização do trabalho, a falta de reconhecimento e a baixa qualidade de vida, o que afeta negativamente a sua motivação e o seu desempenho em sala de aula.

A Conselheira 1 não opinou sobre esta questão “Sobre essa questão, sugeriu um diálogo seu com o RH” e do mesmo modo o conselheiro 2 só respondeu eu “não”.

O conhecimento das políticas públicas leva o professor a refletir criticamente sobre elas e como consequência também é capaz de reconhecer normas e regras no trabalho.

Tabela 17 - Normas e regras do Trabalho

O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,60
	Desvio Padrão	1,08
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,71
	Desvio Padrão	1,27
	Mediana	2,50
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	2,50
	Desvio Padrão	0,55
	Mediana	2,50
	Máximo	3,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A análise dos dados, a partir da escala de satisfação que varia de 1 (muito insatisfeito) a 4 (muito satisfeito), revela que:

- Os professores apresentam a menor média de satisfação (2,6), indicando um nível baixo de conformidade com as normas e regras do trabalho. O desvio padrão alto (1,08) sugere que há uma grande variação nas opiniões dos professores, ou seja, alguns estão mais satisfeitos do que outros. A mediana (2,5) é próxima da média, o que significa que a distribuição dos dados é simétrica. O valor mínimo (1) e o máximo (4) mostram que há professores em ambos os extremos da escala de satisfação.

- Os gestores têm uma média de satisfação um pouco maior do que os professores (2,71), mas ainda abaixo do nível médio da escala. O desvio padrão é o maior entre os três grupos (1,27), indicando uma maior dispersão dos dados. A mediana (2,5) também é igual à dos professores, o que sugere uma distribuição simétrica. O valor mínimo (1) e o máximo (4) são os mesmos dos professores, o que indica que há gestores muito insatisfeitos e muito satisfeitos com as normas e regras do trabalho.

- O grupo de apoio tem a maior média de satisfação entre os três grupos (2,5), mas ainda assim igual à mediana da escala. O desvio padrão é o menor entre os grupos (0,55), o que significa que há uma menor variação nas opiniões dos funcionários de apoio. A mediana (2,5) é igual à média, o que indica uma distribuição simétrica. O valor mínimo (2) e o máximo (3) são os mais baixos entre os grupos, o que mostra que não há funcionários de apoio muito insatisfeitos ou muito satisfeitos com as normas e regras do trabalho.

Portanto, a tabela revela que nenhum dos três grupos de funcionários está plenamente satisfeito com as normas e regras do trabalho, mas há diferenças significativas entre eles. Os professores e os gestores são os mais insatisfeitos e os mais variados em suas opiniões, enquanto o grupo de apoio é o mais satisfeito e o mais homogêneo. Esses resultados podem servir para identificar as principais fontes de insatisfação e buscar formas de melhorar o clima organizacional.

Segundo o Sindicalista quanto ao cumprimento de normas e regras também apontados em maior índice de insatisfação pelos docentes e gestores podem estar relacionados com as mudanças que aconteceram que alteraram a carga horária de 28 para 32 aulas obrigatoriamente.

> *Quando o professor ganha menos e não tem uma valorização profissional normalmente ele tem que trabalhar em várias redes. Trabalha no Estado, manhã, tarde e noite ou no Município, de manhã, tarde e noite... Isso estressa o professor, interfere na qualidade de vida do professor, como na qualidade da Educação como um todo. (Sindicalista)*

As Metas 17 e 18 tratam da valorização docente tanto em relação a remuneração, quanto ao plano de carreira, ambos ausentes na prática, pois na teoria tem servido até mesmo de bandeira política em tempos de eleições.

> *Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de modo a igualar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais que têm escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.*
> *Garantir, no prazo de 2 (dois) anos, a concretização de planos de Carreira para os professore da educação básica e superior de todos os sistemas de ensino público, tomando como referência o piso salarial nacional profissional, em consonância com a lei federal, de acordo com o inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. (BRASIL, 2014, s.p.).*

A análise destas Metas demonstra que o cumprimento de todas aquelas propostas no PNE são elementos de mudança que mesmo sendo incorporados de maneira gradual, causam e poderão causar impactos na vida do docente.

Tabela 18 - Jornada de trabalho x vida pessoal

Seu trabalho permite equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,75
	Desvio Padrão	1,10
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,43
	Desvio Padrão	1,09
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	1,00
	Média	2,83
	Desvio Padrão	1,17
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

Os dados são apresentados em termos de mínimo, média, desvio padrão, mediana e máximo, que são medidas estatísticas que resumem a distribuição das respostas. As respostas variam de 1 (não permite equilíbrio) a 4 (permite equilíbrio).

Observando a tabela, podemos notar algumas diferenças entre as categorias. Os professores têm a maior média (2,75) e a maior mediana (3), o que indica que eles tendem a avaliar melhor o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal do que as outras categorias. No entanto, eles também têm o maior desvio padrão (1,1), o que significa que há mais variação nas suas respostas. Isso pode sugerir que há diferentes fatores que influenciam a percepção dos professores sobre o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, como o tipo de escola, a carga horária, o nível de ensino, etc.

Os gestores têm a menor média (2,43) e a menor mediana (2), o que indica que eles tendem a avaliar pior o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal do que as outras categorias. Eles também têm um desvio padrão alto (1,09), o que significa que há variação nas suas respostas. Isso pode sugerir que há diferentes desafios que os gestores enfrentam para conciliar o trabalho e a vida pessoal, como a pressão por resultados, a liderança de equipes, a gestão de conflitos, etc.

Os profissionais de apoio têm uma média (2,83) e uma mediana (3) próximas às dos professores, o que indica que eles também tendem a avaliar bem o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal. Eles têm um desvio padrão um pouco maior (1,17) do que os gestores, o que significa que há variação nas suas respostas. Isso pode sugerir que há diferentes aspectos que afetam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal dos profissionais de apoio, como o tipo de função, o grau de autonomia, o reconhecimento, etc.

A tabela revela que há diferenças entre as categorias profissionais na percepção do equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal. Essas diferenças podem estar relacionadas a diversos fatores específicos de cada categoria. Para uma análise mais detalhada, seria

necessário ter mais informações sobre as características dos respondentes e as condições de trabalho de cada categoria.

Um dos grandes desafios da educação básica no Brasil é garantir a valorização dos profissionais da educação, que enfrentam condições de trabalho precárias, baixos salários e falta de reconhecimento social. Para manter um salário atrativo torna-se necessário trabalhar em dois ou três turnos diferentes. Diante desse cenário, Silva; Santos e Oliveira (2018) afirmam que é necessário que sejam implementadas políticas públicas que visem à melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação básica em consonância com o que prevê a Lei nº 13.909, de 25 de setembro de 2001, que dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Vencimentos do Pessoal do Magistério, também outras normas relativas à jornada de trabalho dos profissionais da Secretaria de Estado da Educação, para o desenvolvimento de políticas públicas direcionadas à melhoria da qualidade da educação básica (Lei Ordinária nº 21682, de Goiás). Entre as medidas possíveis, destacamos: a realização de concursos públicos para o ingresso na carreira; a definição de uma jornada de tempo integral em uma única escola, com um terço destinado às atividades de apoio à docência; o incentivo à formação continuada e à progressão horizontal na carreira; e a regulamentação de licenças que permitam a conciliação entre o trabalho e a vida pessoal.

Sobre essa questão o Sindicalista faz uma crítica que vem de encontro a insatisfação constatada nos da pesquisa

> *É impossível hoje um profissional da educação trabalhar em um turno e ter qualidade de vida. O professor faz 40 horas no período diurno e faz as 14 horas a noite. Para tentar melhorar um pouquinho do seu salário. Isso impacta diretamente na qualidade de vida. Você se a afasta até da família, você fica muito pouco tempo com a sua família, porque você basicamente passa a maior parte do tempo na escola. Evidentemente tendo uma carga horária menor, você prepararia melhor suas aulas, você teria mais tempo de estudar, pois o professor tem que estudar todos os dias. Teria mais tempo de lazer com sua família e, portanto, melhorando a sua qualidade de vida. (Sindicalista).*

Nesse mesmo sentido o Conselheiro (C2) considera como um ponto de destaque que o Estado deve ter um olhar especial.

> *[...] o maior desafio após o salário é a carga horária do profissional. Se faz necessário que o professor tenha, dentro da sua jornada na Escola, tempo da docência em si, ou seja a atividade laboral da aula, e também uma carga horaria de planejamento de atividades (C2).*

O Conselheiro da Educação estadual de Goiás reconhece que, além da questão salarial,

que é fundamental para valorizar e motivar os docentes, há também a necessidade de garantir uma carga horária adequada para o planejamento das atividades pedagógicas. O planejamento é essencial para a qualidade do ensino, pois permite ao professor organizar os conteúdos, as metodologias, os recursos e as avaliações de forma coerente e eficaz. Além disso, o planejamento também contribui para a formação continuada do professor, pois possibilita a reflexão sobre sua prática e a busca por novos conhecimentos e estratégias. Segundo ele é preciso garantir que o professor tenha, dentro da sua jornada na Escola, tempo da docência em si, ou seja a atividade laboral da aula, e também uma carga horaria de planejamento de atividades.

Análise similar e tão importante quanto a esta analisada são os níveis de satisfação com os horários de trabalho conforme descrito na análise da tabela 19.

Tabela 19 - Horários: trabalho x descanso

O quanto você está satisfeito com os seus horários de trabalho e de descanso?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	2,78
	Desvio Padrão	1,03
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	1,00
	Média	2,43
	Desvio Padrão	1,09
	Mediana	2,00
	Máximo	4,00
Apoio	Mínimo	2,00
	Média	3,17
	Desvio Padrão	0,75
	Mediana	3,00
	Máximo	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A escala utilizada para responder foi de 1 a 4, sendo 1 muito insatisfeito e 4 muito satisfeito. A análise dos dados revela que:

- Os professores apresentam a maior média de satisfação (2,78), mas também a maior dispersão dos valores (desvio padrão de 1,03), o que indica que há uma grande variação nas opiniões dos docentes sobre seus horários.

- Os gestores têm a menor média de satisfação (2,43) e a menor mediana (2), o que sugere que a maioria dos gestores está insatisfeita ou pouco satisfeita com seus horários. Além

disso, o desvio padrão de 1,09 mostra que há uma considerável divergência entre os gestores sobre esse aspecto.

- Os profissionais de apoio têm a segunda maior média de satisfação (3,17) e a maior mediana (3), o que indica que a maior parte dos funcionários de apoio está satisfeita ou muito satisfeita com seus horários. O desvio padrão de 0,75 é o menor entre as três categorias, o que significa que há uma menor variação nas respostas dos profissionais de apoio.

Em síntese a tabela revela que há diferenças significativas na percepção dos horários de trabalho e de descanso entre as três categorias de profissionais, sendo os professores os mais satisfeitos, os gestores os menos satisfeitos e os profissionais de apoio os mais homogêneos em suas opiniões.

Tabela 20 - Proposta curricular x sociedade

Você acredita que a proposta metodológica da SEDUC atende a uma educação de qualidade?		
Professores	Mínimo	1
	Média	2,8
	Desvio Padrão	0,97
	Mediana	3
	Máximo	4
Gestores	Mínimo	1
	Média	2,79
	Desvio Padrão	0,97
	Mediana	3
	Máximo	4
Apoio	Mínimo	2
	Média	3
	Desvio Padrão	0,63
	Mediana	3
	Máximo	4

Fonte: dados da pesquisa (2023)

A tabela apresenta os resultados de uma pesquisa realizada com professores, gestores e A análise de dados utilizou uma escala de 1 a 4, sendo 1 o valor mais baixo e 4 o mais alto. A partir da análise da tabela, podemos observar que a média geral dos três grupos foi de 2,86, o que indica uma avaliação mediana da proposta metodológica. Além disso, os desvios padrão foram baixos, o que significa que houve pouca variação nas respostas dos participantes. A mediana também foi igual a 3 em todos os grupos, o que reforça a tendência de uma avaliação moderada. O grupo de apoio foi o que apresentou a maior média (3) e o menor desvio padrão (0,63), o que sugere uma maior satisfação e concordância com a proposta metodológica. Os

grupos de professores e gestores tiveram médias e desvios padrão muito próximos (2,8 e 2,79; 0,97 e 0,97, respectivamente), o que indica uma percepção semelhante entre eles. No entanto, ambos os grupos tiveram o valor mínimo igual a 1, o que revela a existência de alguns participantes que avaliaram a proposta metodológica de forma muito negativa. Portanto, a partir da análise da tabela, podemos concluir que a proposta metodológica da SEDUC não atende plenamente a uma educação de qualidade, pois recebeu uma avaliação mediana dos três grupos envolvidos na pesquisa, com alguns casos de insatisfação expressiva.

Quanto a proposta curricular e sociedade é válido lembrar que esta é uma variável difícil de ser mencionada em razão de muitas escolas não estabelecerem diálogo mais aprofundado com as famílias a ponto de avaliarem a percepção para este quesito. Por outro lado, existem pais que acompanham os estudos dos filhos mais de perto, outros não importam com este quesito.

Sobre este assunto, Saviani (2016) proporcionou reflexões no bojo da elaboração da BNCC. Segundo ele, é necessário não perder de vista que os conhecimentos desenvolvidos no âmbito das relações sociais ao longo da história não são transpostos direta e mecanicamente para o interior das escolas na forma da composição curricular. Isto significa que para existir a escola não basta a existência do saber sistematizado. É necessário viabilizar as condições de sua transmissão e assimilação. Isto implica dosá-lo e sequenciá-lo de modo que a criança passe gradativamente do seu não domínio ao seu domínio. E o saber dosado e sequenciado para efeitos de sua transmissão-assimilação no espaço escolar ao longo de um tempo determinado, é o que convencionamos chamar de “saber escolar”. E é nessa condição que os conhecimentos sistematizados passam a integrar os currículos das escolas.

Currículos estes cuja elaboração deve considerar não somente os interesses elencados em sua elaboração, mas os sujeitos que irão se apropriar dele.

Para o autor, esta relação está ligada a ideia de democracia no qual todos têm o direito de participar do processo. Um exemplo a citar foi a elaboração da Base que ao menos em termos estatísticos o Ministério da Educação em períodos determinados apresentava os índices de participação das pessoas em sua elaboração a partir de análise e sugestões.

De acordo com Saviani (2016) a prática educativa assume o caráter de mediação no seio da prática social não se justificando, pois, por si mesma, mas pelos efeitos que produz no âmbito da prática social global por ela mediada. Sua eficácia é aferida, portanto, pelas mudanças qualitativas que provoca na prática social. Os agentes educativos são, então, antes como depois, mas também durante o ato educativo, agentes sociais cuja qualidade se modifica por efeito do

trabalho pedagógico.

Tabela 21 - Integração SEDUC x sociedade

O quanto você está satisfeito com a integração SEDUC e comunidade escolar?		
Professores	Mínimo	1,00
	Média	3,25
	Desvio Padrão	0,98
	Mediana	4,00
	Máximo	4,00
Gestores	Mínimo	2,00
	Média	3,21
	Desvio Padrão	0,97
	Mediana	3,00
	Máximo	5,00
Apoio	Mínimo	3,00
	Média	3,50
	Desvio Padrão	0,55
	Mediana	3,50
	Máximo	4,00

Fonte: dados da pesquisa (2023)

De acordo com a análise dos dados da tabela, os professores apresentam o maior nível de satisfação com a integração SEDUC e comunidade escolar, com uma média de 3,25 e uma mediana de 4, indicando que a maioria deles avaliou a integração como boa ou ótima. O desvio padrão de 0,98 mostra que há uma certa variabilidade nas respostas dos professores, mas nenhum deles avaliou a integração como péssima.

Os gestores têm um nível de satisfação semelhante ao dos professores, com uma média de 3,21 e uma mediana de 3, mas com uma maior amplitude nas respostas, pois o mínimo foi 2 e o máximo foi 5. Isso significa que alguns gestores avaliaram a integração como ruim ou excelente, enquanto a maioria avaliou como regular ou boa. O desvio padrão de 0,97 também indica uma variabilidade nas respostas dos gestores.

Os profissionais de apoio têm o menor nível de satisfação com a integração SEDUC e comunidade escolar, com uma média de 3,5 e uma mediana de 3,5, mas com uma menor variabilidade nas respostas, pois o mínimo foi 3 e o máximo foi 4. Isso significa que todos os profissionais de apoio avaliaram a integração como regular ou boa, sem nenhuma avaliação ruim, péssima ou excelente. O desvio padrão de 0,55 mostra que há uma menor dispersão nas respostas dos profissionais de apoio.

A análise dos dados revela que a maioria dos profissionais da educação básica do Estado de Goiás está satisfeita ou indiferente com a integração entre a Seduc e a sociedade.

A pesquisa também permitiu que os respondentes expressassem suas opiniões sobre os pontos positivos e negativos da integração entre a Seduc e a sociedade, bem como suas sugestões para melhorar essa relação. Entre os pontos positivos destacados estão: o apoio da Seduc-goiás aos projetos pedagógicos das escolas; a valorização dos profissionais da educação; a oferta de formação continuada; a implementação do novo ensino médio; e a participação da comunidade escolar nas decisões. Entre os pontos negativos destacados estão: a falta de diálogo entre a Seduc-goiás e as escolas; a burocracia nos processos administrativos; a defasagem salarial; a falta de infraestrutura nas escolas; e a dificuldade de acesso aos serviços da Seduc. Entre as sugestões para melhorar a integração entre a Seduc e a sociedade estão: ampliar os canais de comunicação; fortalecer os conselhos escolares; promover mais eventos culturais e esportivos; incentivar a participação dos pais e responsáveis na vida escolar; e criar mais espaços de diálogo e troca de experiências entre os profissionais da educação.

Sobre esta integração entre Seduc e sociedade o Sindicalista do SINTEGO se mostra cético, pois segundo ele a prática tem mostrado que a realidade não é tão positiva.

> *[...] agora eu não vejo que a Seduc está muito preocupada com essa questão de integração sociedade, Seduc. A primeira delas é questão da gestão democrática, a eleição de diretores. Decidiram ampliar o mandado dos diretores e fazer análise de currículo. Mediante a pressão do Sintego, garantiram que teremos a volta da eleição direta no ano de 2023.*
> *[...] Outro ponto importante se refere a escola de tempo Integral. Minha análise é a seguinte: Sou a favor e é umas das metas do PNE, Todavia não vem atendendo a realidade social. O adolescente, das camadas sociais menos abastadas, que tá na faixa dos 14, 15-16 e 17, cursando o Ensino Médio quer trabalhar. Tem necessidades financeiras e essas não são supridas pelo núcleo familiar. Isso justifica a grande evasão no segundo e terceiro ano. Matriculam no primeiro ano, mas a hora que o estudante dá vontade de trabalhar ele vai para escola regular, geralmente no noturno. Então para que o governo mantenha o aluno na escola deve criar mecanismos, subsídios para que o aluno não precise trabalhar. Criou-se o bolsa estudante, só que o valor da bolsa estudante é tão irrisório que não vai dar para o aluno não trabalhar, 100 Reais é muito pouco, a luz da inflação de hoje [...] (Sindicalista).*

A conselheira (C1) foi em defesa da Seduc e mostrou que o Governo tem procurado oportunizar os estudantes e famílias com alimentação e materiais escolares para garantir o estudante na escola.

> *Percebe-se que o Governo do Estado, por meio da Seduc, vem buscando oportunizar aos estudantes, os insumos necessários à sua permanência com sucesso na escola (C1).*

Já o Conselheiro (C2) frisou a importância de melhorar a relação da Seduc com a comunidade, sobretudo no oferecimento de orientação vocacional dos alunos e num

desenvolvimento de um programa de estágios

> *A política de Bolsas de incentivo a estudantes, se faz necessário principalmente para conter a evasão do E.M. É uma realidade. Mas a oferta de tais bolsas devem estar conectados com a atividade pedagógica. Na minha opinião, a SEDUC deveria ter uma maior presença na vida dos estudantes, para além da sala de aula. Programa de instrução vocacional, política de estágios [...] (C2).*

De acordo com a Conselheira (C1) é elogiável a iniciativa do governo de fornecer aos estudantes os recursos necessários para que eles possam concluir seus estudos com êxito. Ele destacou que a política de bolsas de incentivo é uma forma de combater a evasão escolar e valorizar o mérito acadêmico.

Outro conselheiro (C2) ressaltou a necessidade de melhorar a comunicação da Seduc com a comunidade escolar, especialmente no que se refere à orientação vocacional dos alunos e à oferta de um programa de estágios que possa prepará-los para o mercado de trabalho. Ele sugeriu que a Seduc ampliasse sua atuação para além da sala de aula, oferecendo aos estudantes oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional.

4.2 Análise geral das 8 categorias de Richard Walton a partir dos questionários

A análise geral a seguir das 8 categorias de Walton a partir das contribuições das entrevistas dos questionários visa identificar os principais aspectos que afetam a qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação básica. As categorias são: compensação justa e adequada, condições de trabalho, uso e desenvolvimento de capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social da vida no trabalho. Cada categoria representa uma dimensão que pode influenciar positiva ou negativamente a satisfação, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores. A partir das respostas dos entrevistados, é possível avaliar o grau de atendimento ou não das suas expectativas e necessidades em relação a cada categoria, bem como as possíveis melhorias ou ações corretivas que podem ser implementadas pela gestão da organização.

Tabela 22 - Resumo da Categoria analítica 1: Compensação justa e adequada

Questão 1	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)? (Leve em consideração a remuneração necessária para viver dignamente, a compatibilidade da remuneração entre outras pessoas que atuam na educação e a igualdade na remuneração em relação a outros profissionais do mercado de trabalho).	Professores	1,00	2,55	0,88	4,00
	Gestores	1,00	2,64	0,52	4,00
	Apoio	2,00	2,33	0,52	3,00
Questão 2	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com os bônus pagos pelo governo do Estado como forma de recompensa? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE "Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com a escolaridade equivalente").	Professores	1,00	2,80	1,11	5,00
	Gestores	1,00	2,86	1,03	4,00
	Apoio	2,00	3,17	0,98	4,00
Questão 3	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, auxilio aprimoramento continuado - etc) que a SEDUC oferece?	Professores	1,00	2,73	1,11	5,00
	Gestores	1,00	3,07	1,00	4,00
	Apoio	2,00	2,50	0,84	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Quanto a dimensão 1 das categorias de Walton (1973) – Compensação justa e adequada – subdividimos em três categorias analíticas: satisfação com o salário, satisfação com o bônus, e satisfação com os benefícios extras. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. Satisfação com o salário: De acordo com os dados a satisfação é baixa entre os profissionais da educação básica, sendo que os professores e gestores apresentam médias de 2,55 e 2,64, respectivamente, em uma escala de 1 a 5. O apoio tem uma média um pouco menor, de 2,33. Os desvios padrão indicam que há uma certa variabilidade nas respostas, mas não muito alta. Os valores mínimos e máximos mostram que há profissionais que estão muito insatisfeitos (1) e outros que estão satisfeitos (4), mas nenhum que esteja muito satisfeito (5). Isso sugere que há um descontentamento generalizado com a remuneração dos profissionais da educação, que pode estar relacionado à falta de valorização social, à defasagem salarial em relação a outras áreas e à insuficiência para garantir uma vida digna.

2. Em relação ao bônus, a satisfação também é baixa, sendo que as médias são de 2,80 para os professores, 2,86 para os gestores e 3,17 para o apoio. Os desvios padrão são altos,

indicando que há uma grande dispersão nas respostas. Os valores mínimos e máximos mostram que há profissionais que estão muito insatisfeitos (1) e outros que estão muito satisfeitos (5), mas a maioria está entre 2 e 4. Isso pode indicar que os bônus não são percebidos como uma forma de recompensa adequada, que podem estar condicionados a critérios injustos ou ineficientes, ou que não são suficientes para compensar a baixa remuneração.

3. A satisfação em relação aos benefícios extras é um pouco maior do que com o salário e os bônus, mas ainda assim não é alta. As médias são de 2,73 para os professores, 3,07 para os gestores e 2,50 para o apoio. Os desvios padrão são moderados, indicando que há uma variação nas respostas, mas não tão grande quanto nos bônus. Os valores mínimos e máximos mostram que há profissionais que estão muito insatisfeitos (1) e outros que estão satisfeitos (4), mas nenhum que esteja muito satisfeito (5). Isso pode indicar que os benefícios extras são vistos como um complemento da remuneração, mas não como um diferencial ou um incentivo.

Tabela 23 - Resumo da Categoria analítica 2: Condições do trabalho

Questão 1	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você considera as condições do seu trabalho adequadas? (Leve em consideração sua jornada e carga de trabalho utilizados e o estresse a que é submetido neste ambiente).	Professores	1,00	2,70	1,07	4,00
	Gestores	1,00	2,57	1,02	4,00
	Apoio	3,00	3,50	0,55	4,00
Questão 2	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
Em relação ao seu local de trabalho como você se sente? Leve em consideração o ambiente das salas de aula, climatização, luminosidade, espaço suficiente para alunos e você circular).	Professores	1,00	3,28	0,96	4,00
	Gestores	2,00	3,64	1,12	5,00
	Apoio	3,00	3,83	0,41	4,00
Questão 3	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
Sobre a disponibilidade de equipamentos e recursos didáticos, o quanto eles contribuem para o bem estar no trabalho? (Leve em consideração o acesso e a celeridade aos mesmos quando precisa utilizá-los).	Professores	1,00	3,35	1,05	5,00
	Gestores	1,00	3,57	1,05	5,00
	Apoio	3,00	3,33	0,52	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

Quanto a dimensão 2 das categorias de Walton (1973) - Condições de trabalho –

subdividimos em 3 categorias analíticas: adequação das condições de trabalho, satisfação com o local de trabalho e disponibilidade de equipamentos e recursos didáticos. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

A partir da análise da tabela, é possível observar algumas tendências e diferenças entre os grupos.

1. Em relação à adequação das condições de trabalho, os professores apresentam a menor média (2,70) e o maior desvio padrão (1,07), indicando que há uma grande variação nas opiniões e uma insatisfação geral com a jornada, a carga de trabalho e o estresse no ambiente de trabalho. Os gestores têm uma média um pouco menor (2,57) e um desvio padrão similar (1,02), sugerindo que também enfrentam dificuldades semelhantes às dos professores. O grupo de apoio tem a maior média (3,50) e o menor desvio padrão (0,55), demonstrando que estão mais satisfeitos e alinhados com as condições de trabalho.

2. Em relação ao local de trabalho, os três grupos têm médias acima de 3, indicando um grau de satisfação moderado com o ambiente das salas de aula, a climatização, a luminosidade e o espaço. O grupo de apoio tem a maior média (3,83) e o menor desvio padrão (0,41), seguido pelos gestores (3,64 e 1,12) e pelos professores (3,28 e 0,96). Isso pode significar que o grupo de apoio tem um contato mais direto e frequente com o local de trabalho e valoriza mais os aspectos físicos do mesmo. Os gestores podem ter uma visão mais ampla e crítica do local de trabalho, considerando também os aspectos pedagógicos e administrativos. Os professores podem ter uma visão mais restrita e insatisfeita do local de trabalho, focando nos problemas e nas limitações que enfrentam no dia a dia.

3. Em relação à disponibilidade de equipamentos e recursos didáticos, os três grupos têm médias próximas de 3, indicando um grau de satisfação mediano com o acesso e a celeridade aos mesmos. Os professores têm a maior média (3,35) e o maior desvio padrão (1,05), seguidos pelos gestores (3,57 e 1,05) e pelo apoio (3,33 e 0,52). Isso pode indicar que os professores são os que mais utilizam os equipamentos e recursos didáticos e os que mais percebem a sua importância para o bem-estar no trabalho. Os gestores podem ter uma visão mais equilibrada e realista dos equipamentos e recursos didáticos, reconhecendo as suas potencialidades e limitações. O grupo de apoio pode ter uma visão mais distante e indiferente dos equipamentos e recursos didáticos, considerando-os como parte do seu trabalho rotineiro.

Tabela 24 - Resumo da Categoria analítica 3: Uso das capacidades no trabalho

Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) em relação ao currículo pré-estabelecido pela SEDUC? (Leve em consideração suas potencialidades e conhecimentos para tornar a proposta curricular mais acessível e compatível com a realidade do aluno).	Professores	1,00	2,70	1,07	4,00
	Gestores	1,00	2,86	1,10	4,00
	Apoio	1,00	3,00	1,10	4,00
Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você se sente satisfeito com a autonomia que tem com seus alunos em sala de aula (Leve em consideração os diferentes problemas enfrentados no cotidiano docente como: desinteresse dos alunos, direitos que se sobrepõem aos deveres, limitações para corrigir estudantes indisciplinados entre outros).	Professores	1,00	2,50	1,40	4,00
	Gestores	1,00	2,93	1,21	5,00
	Apoio	2,00	2,67	0,52	3,00
Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho por parte do grupo gestor? (leve em consideração o reconhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho).	Professores	1,00	3,53	0,96	5,00
	Gestores	3,00	3,86	0,36	4,00
	Apoio	2,00	3,00	0,71	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela resumo analisou a dimensão 3 das categorias de Walton (1973) – Uso das capacidades no trabalho – subdividimos para melhor análise em três categorias analíticas: Autonomia em tomar decisões em relação ao currículo estabelecido pela SEDUC, autonomia em relação aos alunos em sala de aula e avaliação do desempenho por parte do grupo gestor. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. Os professores apresentam o menor grau de satisfação com a autonomia curricular, com uma média de 2,70 e um desvio padrão de 1,07. Isso indica que há uma grande variação nas respostas dos professores, que podem estar mais ou menos satisfeitos com a oportunidade de tomar decisões sobre o currículo pré-estabelecido. Os gestores e o apoio têm médias um pouco maiores, de 2,86 e 3,00 respectivamente, mas também com desvios padrão elevados, de 1,10 e 1,10.

2. A autonomia em sala de aula também é um fator que gera insatisfação entre os professores, que têm uma média de 2,50 e um desvio padrão de 1,40. Isso sugere que os professores enfrentam diferentes problemas no cotidiano docente, que limitam sua liberdade de ação com os alunos. Os gestores têm uma média mais alta, de 2,93, mas também com um desvio padrão alto, de 1,21. O apoio tem a média mais baixa, de 2,67, mas com o menor desvio padrão,

de 0,52.

3. A avaliação de desempenho é o aspecto que gera mais satisfação entre os participantes da pesquisa. Os professores têm a média mais alta, de 3,53, e o menor desvio padrão, de 0,96. Isso significa que os professores se sentem mais reconhecidos pelo grupo gestor em relação ao seu trabalho. Os gestores têm uma média um pouco menor, de 3,86, mas com o menor desvio padrão, de 0,36. O apoio tem a média mais baixa, de 3,00, mas com um desvio padrão moderado, de 0,71.

Em suma, a tabela revela que o uso das capacidades no trabalho é um tema complexo e multifacetado, que envolve diferentes dimensões da prática profissional. A pesquisa aponta para a necessidade de se ampliar o debate sobre a autonomia dos profissionais da educação e sobre os critérios e instrumentos de avaliação de desempenho.

Tabela 25 - Resumo da Categoria analítica 4: Oportunidades de crescimento no trabalho

Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com as chances de crescimento que a Secretaria da Educação lhe oferece? (Leve em consideração a Meta 18 do PNE é [...]garantir planos de carreira e remuneração para os profissionais da educação escolar básica pública, denominação definida no artigo 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96).”).	Professores	1,00	2,85	0,95	4,00
	Gestores	2,00	3,07	0,95	4,00
	Apoio	2,00	2,33	0,52	3,00
Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com as capacitações/cursos ofertados pela SEDUC? (Leve em consideração os cursos disponibilizados pelo AVAMEC, CEPFOR ou outras plataformas sugeridas).	Professores	1,00	3,43	0,93	5,00
	Gestores	1,00	3,43	0,94	4,00
	Apoio	3,00	3,67	0,52	4,00
Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
Qual sua satisfação com a possibilidade de se capacitar profissionalmente por meio do auxílio aprimoramento continuado? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE).	Professores	1,00	3,41	0,97	5,00
	Gestores	1,00	3,36	0,93	4,00
	Apoio	2,00	3,00	0,63	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela resumo analisou a dimensão 4 das categorias de Walton (1973) – Oportunidade de crescimento no trabalho – subdividimos para melhor análise em três categorias analíticas: as chances de crescimento oferecidas pela SEDUC, as capacitações/cursos ofertados pela SEDUC

e a possibilidade de se capacitar profissionalmente por meio do auxílio aprimoramento continuado. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. Chances de crescimento - A análise da tabela permite observar que os professores foram os que apresentaram menor satisfação com as chances de crescimento oferecidas pela SEDUC, com uma média de 2,85 e um mínimo de 1. Os gestores tiveram uma média ligeiramente maior, de 3,07, e um mínimo de 2. O grupo de apoio teve a menor média, de 2,33, mas também o menor desvio padrão, de 0,52, indicando menor variabilidade nas respostas.

2. Em relação às capacitações/cursos ofertados pela SEDUC, os três grupos tiveram médias similares, em torno de 3,4. Os professores foram os que tiveram maior variação nas respostas, com um mínimo de 1 e um máximo de 5. Os gestores tiveram um mínimo de 1 e um máximo de 4. O grupo de apoio teve as respostas mais homogêneas, com um mínimo de 3 e um máximo de 4.

3. Quanto à possibilidade de se capacitar profissionalmente por meio do auxílio aprimoramento continuado, os professores também foram os que tiveram maior dispersão nas respostas, com um mínimo de 1 e um máximo de 5. Os gestores tiveram um mínimo de 1 e um máximo de 4. O grupo de apoio teve a menor média, de 3, mas também o menor desvio padrão, de 0,63.

Em suma, a tabela resumo revela que os profissionais da educação básica da SEDUC têm diferentes níveis de satisfação com as oportunidades de crescimento no trabalho, sendo que os professores são os que apresentam maior insatisfação e maior diversidade nas opiniões. As capacitações/cursos ofertados pela SEDUC são os aspectos mais bem avaliados pelos três grupos, enquanto que a possibilidade de se capacitar profissionalmente por meio do auxílio aprimoramento continuado é o aspecto menos valorizado pelo grupo de apoio.

Tabela 26 - Resumo da Categoria analítica 5: Integração social na organização

Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
1. Você está satisfeito no quesito relacionamento, com os colegas, com o grupo gestor da sua unidade e com os gestores indiretos da SEDUC.	Professores	1,00	3,65	1,00	5,00
	Gestores	1,00	3,64	1,01	5,00
	Apoio	1,00	2,83	1,17	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A categoria analítica 5 refere-se à integração social na organização, que envolve o

convívio com os colegas, com o grupo gestor da unidade e com os gestores indiretos da SEDUC. Os dados mostram que os professores e os gestores têm uma média de satisfação de 3,65 e 3,64, respectivamente, em uma escala de 1 a 5, sendo 5 o mais satisfeito. Já os profissionais de apoio têm uma média de satisfação de 2,83, a mais baixa entre as categorias. O desvio padrão indica a variação das respostas em torno da média, sendo que quanto maior o desvio padrão, maior a dispersão dos dados. Os valores mínimos e máximos indicam as respostas extremas da escala. A tabela sugere que há uma diferença de percepção sobre a integração social na organização entre os diferentes grupos profissionais da SEDUC, o que pode ter implicações para o clima organizacional e o desempenho das equipes.

Tabela 27 - Resumo da Categoria analítica 6: Constitucionalismo, respeito às leis do trabalho

Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
1.Você acredita que a SEDUC garante os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais? (Leve em consideração a Meta 18 do PNE "Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) 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").	Professores	1,00	2,63	1,03	4,00
	Gestores	1,00	2,43	0,94	4,00
	Apoio	1,00	2,33	1,21	4,00
Questão	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
2. O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho? (Leve em consideração as demais legislações que interferem no seu cotidiano como o fim do sexto horário, a impossibilidade de cumprir voluntariamente 60 horas semanais entre outros).	Professores	1,00	3,25	0,98	4,00
	Gestores	2,00	3,21	0,97	5,00
	Apoio	3,00	3,50	0,55	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela resumo analisou a dimensão 6 das categorias de Walton (1973) – Constitucionalismo, respeito às leis do trabalho. Subdividimos para melhor análise em duas categorias analíticas: direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais e a segunda sobre as normas e regras do trabalho. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. A primeira pergunta se refere à Meta 18 do PNE, que assegura a existência de planos de carreira para os profissionais da educação e toma como referência o piso salarial nacional profissional. A tabela mostra que os professores, gestores e apoio têm uma média baixa de 2,63,

2,43 e 2,33, respectivamente, indicando que eles não acreditam que a SEDUC garante os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais. Os desvios padrão são próximos de 1, o que significa que há uma variação considerável nas respostas dos profissionais. Os valores mínimos e máximos são 1 e 4, respectivamente, mostrando que há profissionais que discordam totalmente ou concordam totalmente com a afirmação.

2. A segunda pergunta se refere à satisfação com as normas e regras do trabalho, levando em consideração as demais legislações que interferem no cotidiano dos profissionais, como o fim do sexto horário, a impossibilidade de cumprir voluntariamente 60 horas semanais entre outros. A tabela mostra que os professores, gestores e apoio têm uma média baixa de 2,60, 2,71 e 2,50, respectivamente, indicando que eles estão insatisfeitos com as normas e regras do trabalho. Os desvios padrão são próximos de 1 ou menores, o que significa que há uma variação moderada ou baixa nas respostas dos profissionais. Os valores mínimos são 1 para professores e gestores e 2 para apoio, mostrando que há profissionais que estão muito insatisfeitos com as normas e regras do trabalho. Os valores máximos são 4 para professores e gestores e 3 para apoio, mostrando que há profissionais que estão satisfeitos ou neutros com as normas e regras do trabalho.

De modo geral os dados da categoria analítica 6 revela que os profissionais da educação básica e superior pública têm uma percepção negativa sobre o constitucionalismo e o respeito às leis do trabalho na SEDUC. Eles não se sentem valorizados nem reconhecidos pelo seu trabalho e enfrentam dificuldades para exercer suas funções de acordo com as legislações e políticas públicas educacionais.

Tabela 27 - Resumo da Categoria analítica 7: Espaço que o trabalho ocupa na vida

Questão 1	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
Seu trabalho permite ter equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal? (Leve em consideração as exigências de carreira e suas particularidades).	Professores	1,00	2,75	1,10	4,00
	Gestores	1,00	2,43	1,09	4,00
	Apoio	1,00	2,83	1,17	4,00
Questão 2	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad	Máximo
O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso? (Leve em consideração a necessidade de descanso e de manter um bom convívio familiar).	Professores	1,00	2,78	1,03	4,00
	Gestores	1,00	2,43	1,09	4,00
	Apoio	2,00	3,17	0,75	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela resumo analisou a dimensão 7 das categorias de Walton (1973) – Espaço que o trabalho ocupa na vida. Subdividimos para melhor análise em duas categorias analíticas:

Jornada de trabalho e vida pessoal e horários de trabalho e de descanso. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. Jornada de trabalho e vida pessoal - A análise da tabela permite observar algumas tendências e diferenças entre as categorias. Em geral, os profissionais da instituição apresentam baixos níveis de equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal, com médias inferiores a 3 em todas as categorias. Os professores e o apoio apresentam as médias mais altas (2,75 e 2,83, respectivamente), enquanto os gestores apresentam a média mais baixa (2,43). Os desvios padrões são similares entre as categorias, indicando uma variabilidade moderada nas respostas. Os valores mínimos e máximos mostram que houve participantes que deram as notas mais baixas e mais altas possíveis em todas as categorias.

2. Horários de trabalho e de descanso - Em relação à satisfação com os horários de trabalho e de descanso, os profissionais da instituição apresentam níveis um pouco mais altos do que na primeira pergunta, com médias superiores a 2,4 em todas as categorias. O apoio apresenta a média mais alta (3,17), seguido pelos professores (2,78) e pelos gestores (2,43). Os desvios padrões são menores do que na primeira pergunta, indicando uma menor variabilidade nas respostas. Os valores mínimos mostram que houve participantes que deram a nota mais baixa possível em todas as categorias, exceto no apoio, que teve o mínimo de 2. Os valores máximos mostram que houve participantes que deram a nota mais alta possível em todas as categorias.

Em conclusão, a tabela resumo revela que os profissionais da instituição de ensino enfrentam desafios para conciliar o trabalho com a vida pessoal e para ter horários adequados de trabalho e de descanso. Há diferenças entre as categorias de profissionais, sendo que os gestores parecem ser os mais insatisfeitos com o espaço que o trabalho ocupa na vida.

Tabela 28 - Resumo da Categoria analítica 8: Relevância social e importância do trabalho

Questão 1	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad.	Máximo
Você acredita que a proposta curricular e metodológica da SEDUC contribui para que seja ofertada uma educação que atenda aos interesses da sociedade e que seja de qualidade? (Leve em consideração outras propostas anteriores)	Professores	1,00	2,80	0,97	4,00
	Gestores	1,00	2,79	0,97	4,00
	Apoio	2,00	3,00	0,63	4,00

Questão 2	Sujeitos	Mínimo	Média	Desv. Pad.	Máximo
O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem? (Leve em consideração os benefícios que a SEDUC oferta: bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros).	Professores	1,00	3,25	0,98	4,00
	Gestores	2,00	3,21	0,97	5,00
	Apoio	3,00	3,50	0,55	4,00

Fonte: Dados da pesquisa (2023)

A tabela resumo analisou a dimensão 8 das categorias de Walton (1973) – Relevância social e importância do trabalho. Subdividimos para melhor análise em duas categorias analíticas: Visão crítica da proposta curricular metodológica e interesses da sociedade e integração comunitária da SEDUC. As respostas foram dadas em uma escala de 1 a 5, sendo 1 o mínimo e 5 o máximo. A tabela também mostra a média, o desvio padrão e o valor mínimo e máximo de cada pergunta para cada grupo.

1. Em relação à primeira questão, que se refere à proposta curricular e metodológica da SEDUC, observa-se que os três grupos apresentaram médias baixas, inferiores a 3, indicando uma avaliação negativa ou insatisfatória. Os professores e os gestores tiveram médias idênticas (2,80 e 2,79, respectivamente), enquanto os profissionais de apoio tiveram uma média um pouco maior (3,00). Os desvios padrão foram baixos, sugerindo uma homogeneidade nas respostas. Os valores mínimos e máximos mostram que houve participantes que atribuíram notas extremas, tanto positivas quanto negativas, à proposta da SEDUC. Esses resultados podem indicar que a proposta da SEDUC não atende aos interesses da sociedade e não garante uma educação de qualidade, ou que há uma falta de conhecimento ou de adesão dos participantes à proposta.

2. Em relação à segunda questão, que se refere à integração comunitária da SEDUC, observa-se que os três grupos apresentaram médias mais altas, superiores a 3, indicando uma avaliação positiva ou satisfatória. Os profissionais de apoio tiveram a maior média (3,50), seguidos pelos professores (3,25) e pelos gestores (3,21). Os desvios padrão foram moderados, sugerindo uma certa diversidade nas respostas. Os valores mínimos e máximos mostram que houve participantes que atribuíram notas baixas e altas à integração comunitária da SEDUC. Esses resultados podem indicar que a SEDUC contribui com a sociedade por meio dos benefícios que oferta, como bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros.

Em conclusão, a análise da tabela revela uma percepção contrastante dos participantes da pesquisa sobre os dois aspectos avaliados. Enquanto a proposta curricular e metodológica da

SEDUC recebeu uma avaliação negativa ou insatisfatória, a integração comunitária da SEDUC recebeu uma avaliação positiva ou satisfatória. Esses achados podem servir de subsídio para a reflexão e o aprimoramento das políticas educacionais da SEDUC.

5 PROPOSTA DE FÓRUM EM QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DE PROFISSIONAIS

A proposta de criação de um fórum para discutir o tema efeitos das políticas públicas decorrentes das metas 17 e 18 do PNE na qualidade de vida do trabalho dos profissionais da educação básica, surgiu a partir da conclusão do trabalho de Dissertação, que apontou uma necessidade de conhecer melhor os profissionais que atuam na educação básica da CRE, Coordenação Regional da Educação de Trindade - Go. O fórum pretende ser um espaço de debate, troca de experiências e elaboração de propostas para enfrentar os desafios impostos pelas políticas educacionais vigentes, que afetam diretamente as condições de trabalho e a valorização dos profissionais da educação.

O fórum tem como público-alvo os professores, gestores, técnicos e demais trabalhadores da educação básica, bem como pesquisadores, estudantes e representantes de entidades sindicais e sociais ligadas ao tema. Se baseia nas dimensões de Walton (1973), que propõe uma abordagem multidimensional para avaliar a qualidade de vida no trabalho, considerando aspectos como: compensação justa e adequada, condições de trabalho seguras e saudáveis, oportunidade de uso e desenvolvimento das capacidades, oportunidade de crescimento e segurança, integração social na organização do trabalho, constitucionalismo, trabalho e espaço total de vida e relevância social do trabalho na vida.

A partir dessas dimensões, o Fórum se propõe a analisar os impactos das metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação (PNE), que tratam respectivamente da valorização do magistério público da educação básica e do plano de carreira para os profissionais da educação básica pública. Também procura abordar as diferentes dimensões que compõem a QVT, tais como: saúde física e mental, trabalho e descanso, relações interpessoais, autonomia, reconhecimento, participação, segurança e desenvolvimento profissional.

A proposta do fórum prevê que o evento, poderá ser realizado no primeiro semestre de 2024 e que ao final do evento, seja elaborado um documento, síntese, reunindo as principais conclusões e recomendações dos participantes, com base nas experiências, demandas e desafios enfrentados no cotidiano escolar. Esse documento servirá como subsídio para a formulação de políticas públicas e estratégias de gestão que contribuam para a melhoria da qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação básica em Goiás.

6 CONCLUSÃO

A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da educação básica, deveria ser uma questão de alta relevância e urgência para os gestores, políticos, pois se refere a categoria que assume a tarefa prática da formação das novas gerações de profissionais para atendimento de todas as áreas. Contudo, a partir do estudo, constata-se uma falta de priorização com a questão política educacional. Fato esse que resultou em uma deterioração das condições de trabalho profissionais da área, acarretando salários baixos, ausência de reconhecimento e valorização, bem como problemas de saúde física e mental. Esses fatores impactam negativamente a motivação, o desempenho e a satisfação dos profissionais da educação básica, comprometendo a qualidade do ensino e da aprendizagem dos alunos.

A Dissertação realizou-se a partir de uma metodologia qualitativa e quantitativa, com base em entrevistas semiestruturadas com 60 profissionais da educação básica: professores, gestores de escolas públicas estaduais e profissionais do apoio, da cidade de Trindade, Goiás. O resultado indicou que as políticas públicas relacionadas às metas 17 e 18 do PNE ainda são insuficientes para garantir uma qualidade de vida no trabalho satisfatória para os profissionais da educação básica, pois não contemplam adequadamente as oito dimensões de Walton, especialmente no que se refere à compensação justa e adequada, as condições de trabalho, ao uso e desenvolvimento de capacidades, à integração social na organização do trabalho e à relevância social do trabalho.

Em relação a primeira categoria, *Compensação justa e adequada*, os resultados da pesquisa mostram que os profissionais da educação da SEDUC estão insatisfeitos com a sua remuneração, os bônus e os benefícios extras oferecidos pelo governo do Estado. A média de satisfação com o salário foi de 2,55 para os professores, 2,64 para os gestores e 2,33 para o apoio, em uma escala de 1 a 5. A média de satisfação com os bônus foi de 2,80 para os professores, 2,86 para os gestores e 3,17 para o apoio. A média de satisfação com os benefícios extras foi de 2,73 para os professores, 3,07 para os gestores e 2,50 para o apoio. Esses valores indicam que há um descontentamento generalizado com a forma como a SEDUC valoriza os seus profissionais, em contraste com o que prevê a Meta 17 do PNE.

Acerca da categoria dois de Walton (1973) *Condições de trabalho*, os resultados da pesquisa mostram que os professores são os que mais sofrem com as condições de trabalho inadequadas, tanto em relação à jornada e carga de trabalho, quanto ao ambiente físico e aos recursos didáticos. Os gestores também apresentam um grau de insatisfação com esses aspectos,

mas em menor escala. Já os funcionários de apoio são os que mais se sentem satisfeitos com as condições de trabalho, embora ainda haja espaço para melhorias.

Esses dados revelam a necessidade de se investir na melhoria das condições de trabalho dos profissionais da educação, especialmente dos professores, que são os responsáveis diretos pelo processo de ensino-aprendizagem. A qualidade das condições de trabalho influencia diretamente na qualidade do trabalho realizado, na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e, consequentemente, na qualidade da educação oferecida aos alunos.

Em relação a categoria três, *Uso das capacidades no trabalho*, revela que os profissionais da educação não estão satisfeitos com a autonomia que possuem em relação ao currículo e aos alunos. Os dados mostram que os professores, gestores e apoio atribuíram notas baixas para esses aspectos, indicando uma insatisfação com a oportunidade de tomar decisões e adaptar o currículo à realidade dos estudantes. Além disso, os profissionais também se sentem insatisfeitos com a forma como são avaliados pelo grupo gestor, pois não percebem um reconhecimento adequado do seu desempenho. Esses resultados sugerem que há uma necessidade de maior participação e valorização dos profissionais da educação na elaboração e implementação do currículo, bem como na gestão escolar.

A categoria analítica quatro, *Oportunidades de crescimento no trabalho*, revela nos dados da pesquisa que os professores, gestores e apoio estão, em média, insatisfeitos ou pouco satisfeitos com as chances de crescimento que a SEDUC lhes oferece, considerando a Meta 18 do PNE, um dos aspectos mais importantes para a motivação e o desempenho dos profissionais da educação é a possibilidade de avançar na carreira e desenvolver novas competências. No entanto, os resultados da pesquisa realizada mostram que há um baixo nível de satisfação com as oportunidades de crescimento no trabalho entre os professores, gestores e funcionários de apoio. A maioria deles avalia que a SEDUC não oferece condições adequadas para o seu aperfeiçoamento profissional, em desacordo com a Meta 18 do Plano Nacional de Educação (PNE).

Em relação a categoria cinco, Integração social na organização, os dados demonstram uma avaliação positiva dos participantes da pesquisa. Isso significa que os professores, gestores e apoio estão satisfeitos com o relacionamento que estabelecem com seus pares, superiores e subordinados na SEDUC. Essa satisfação pode ser atribuída a diversos fatores, como o clima organizacional, a comunicação interna, o reconhecimento profissional, o respeito à diversidade, entre outros. A integração social na organização é um aspecto importante para o desenvolvimento de uma cultura colaborativa, que favorece o alcance dos objetivos

educacionais e a melhoria da qualidade do ensino.

A categoria analítica seis, *Constitucionalismo, respeito às leis do trabalho,* revela um baixo grau de satisfação dos profissionais da educação com a SEDUC. Os dados mostram que os professores, gestores e apoio não acreditam que a SEDUC garanta os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais, especialmente no que diz respeito ao plano de carreira e ao piso salarial nacional. Além disso, os profissionais da educação também estão insatisfeitos com as normas e regras do seu trabalho, que interferem no seu cotidiano e na sua autonomia.

A categoria analítica sete, *Espaço que o trabalho ocupa na vida*, revela que há uma grande insatisfação com o equilíbrio entre a jornada de trabalho e a vida pessoal, bem como com os horários de trabalho e de descanso. Os professores, os gestores e o apoio apresentaram médias baixas nas duas questões, indicando que o trabalho exige muito deles e que eles não conseguem ter tempo suficiente para se dedicarem a outras atividades e relações. Isso pode afetar negativamente a saúde física e mental desses profissionais, bem como a qualidade do seu trabalho. É preciso repensar as políticas e as práticas de gestão do trabalho na educação, buscando formas de valorizar e reconhecer o esforço desses profissionais, bem como de garantir condições mais adequadas para o exercício de suas funções.

Por fim a categoria oito, *Relevância social e importância do trabalho,* buscou avaliar o grau de satisfação dos profissionais da educação com relação à proposta curricular e metodológica da SEDUC, bem como a sua contribuição para a sociedade. Os resultados mostraram que tanto os professores, quanto os gestores e o apoio, atribuíram notas altas para esses aspectos, indicando que reconhecem o valor e a qualidade da educação ofertada pela SEDUC. Além disso, destacaram os benefícios que a SEDUC oferece, como bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros, que demonstram o compromisso da SEDUC com a integração comunitária e o desenvolvimento social. Portanto, pode-se concluir que a categoria analítica oito apresentou um alto grau de satisfação entre os profissionais da educação, evidenciando a relevância social e a importância do trabalho realizado pela SEDUC.

A partir da análise das oito dimensões propostas por Walton, podemos identificar que as quatro maiores insatisfações recorrentes apresentadas neste artigo estão relacionadas à compensação justa e adequada, às condições de trabalho, ao constitucionalismo (respeito às leis) do trabalho, a conciliação entre o trabalho e descanso e o espaço total da vida. Essas dimensões afetam diretamente a motivação, o bem-estar e o desempenho dos trabalhadores, e

exigem ações urgentes por parte dos gestores educacionais e das políticas públicas. As outras dimensões também são importantes para a qualidade de vida do trabalho, e nos permitem uma reflexão crítica sobre as práticas e os valores que permeiam o ambiente escolar. A autonomia quanto ao currículo e à relação professor-aluno, a integração social na organização. Essas dimensões são também os eixos norteadores para a elaboração do produto educacional, pois entendemos que elas refletem os aspectos mais relevantes para a qualidade de vida dos entrevistados em termos quantitativos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Antonio Flavio Pereira; VASCONCELOS, Francisco Herbert Lima. Políticas públicas educacionais e o impacto na formação dos profissionais da educação básica: o Plano Nacional de Educação e as políticas de ações articuladas no período de 2008 a 2020. **Conex. Ci. e Tecnol. Fortaleza**/CE, v.15, 01-12, e 021024, 2021.

ANDRADE, Rafael Ademir Oliveira de. **Reflexões sobre cultura de massas, formação e prática docente** (2004) Disponível em < http://www.revistazonadeimpacto.unir.br/Rafael%20e%20Maria%20ANO%2015%20%202%20-%202013%20-%20Julho%20Dezembro.pdf>

APPLE, Michael. Relações de classe e gênero e modificações no processo do trabalho docente. **Cadernos de Pesquisa,** São Paulo, n. 60, p. 3-14, 1995.

ARANTE, Cleverson Sousa; ALENCAR, Diego Pinheiro. **Neoliberalismo:** influências, efeitos na educação e na desvalorização dos professores em Goiás (2019) Disponível em https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/801/1/mon_especializa%c3%a7%c3%a3o_%20Cleverson%20Sousa%20Arante.pdf Acesso em 10 set. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análisis de contenido.** Akal, 1996.

BAUMAN, Z Zygmunt. **Tempos líquidos.** Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

BECK, Ulrich. **La Sociedad del Riesgo Global**. Madrid: Siglo XXI, 21, 2002.

BEVILACQUA, Lidiane Amanda et al. Qualidade de vida e satisfação com o trabalho de profissionais das academias de ginástica da cidade de Pelotas/RS. **Rev Bras Ativ Fis Saúde** p. 314-324, 2014.

BOTH, Jorge. **Bem-estar do trabalhador docente em Educação Física da Região Sul do Brasil**. 2011. 248 f. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação Física, UFSC, Florianópolis, 2011.

BRASIL. [BNCC] Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.

BRASIL. [Câmara dos Deputados] **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e Lei do Fundo de manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério**. Brasília: Coordenação de Publicações, 2001.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 4. ed. São Paulo: Ridel, 1998.

BRASIL. [FUNDEF]. **Lei 9.424/96 (FUNDEF).** Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 26 dez. 1996.

BRASIL. [INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira]. **Relatório do 4º Ciclo de Monitoramento das Metas do Plano Nacional de Educação –** 2016. – Brasília, DF: Inep, 2016.

BRASIL. [LDB (Lei 9.394/96)]. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional –**Diário

Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 23 dez.1996.

BRASIL. [LDB, Lei nº 5.692, de 11 de agosto de 1971]. **Lei Diretrizes e Bases para o ensino de 1° e 2º graus**, e outras **Lei** providências. Disponível em www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L5692.htm Acesso em 12 jun. 2022.

BRASIL. [PNE, Lei n.13.005, de 25 de junho de 2014]. **Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF., 26 jun 2014. Disponível em < https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm> Acesso em 12 set. 2022.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 4.155 aprova Plano Nacional de Educação.** Disponível em https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=25633> Acesso em 12 set. 2022.

BRASIL. [LDB, Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961]. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação-LDB**. Brasília,DF, 1961. Disponível em: <http://wwwp.fc.unesp.br/~lizanata/LDB%204024-61.pdf> Acesso em 14 mar. 2023.

BROOKE, Nigel; Cunha, Maria Amélia. Avaliação externa como instrumento da gestão educacional nos estados. GAME/FAE/UFMG apoio Fundação Victor Civita. Relatório de pesquisa. 2011. Disponível em < https://fvc.org.br/pdf/livro2-01-avaliacao.pdf> Acesso em: 22 fev. 2023

BRZEZINSKI Iria; MATA, Orita de S. Medrado da. **Eleições de diretores para as escolas estaduais de Goiás:** CEE/GO e sintego inimigos ou aliados? (2009) Disponível em https://www.anpae.org.br/simposio2009/143b.pdf Acesso em 15 mar. 2022.

CALERO, Julio. Investigación cualitativa y cuantitativa. Problemas no resueltos en los debates actuales. **Revista Cubana de Endocrinología**. Instituto Nacional de Endocrinología. La Habana, Cuba. 11(3):192-8, 2000.

CHÁVEZ, Rodrigo Cornejo. **Educ. Soc.,** Campinas, vol 30, n. 107, p. 409-426, maio/ago. 2009.

CORAZZA, Sandra Mara. **O que quer um currículo?** Pesquisas pós-críticas em educação. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

DOURADO, L. F. (Org.). Plano Nacional de Educação (2014-2024): avaliação e perspectivas. São Paulo: Cortez, 2016.

DI PIERRO, Maria Clara e COSTA Antônio Carlos Gomes. Educação e trabalho docente no Brasil: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação, v. 25, n. 1, 2020.

FERNANDES, Claudia de Oliveira. **Meta 2 do PNE.** Ensino Fundamental (2017) Disponível em https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/CadernoAnlisePNE-1-1.pdf#page=12 Acesso em 12 mar. 2022.

FERREIRA, Luiz Antonio Miguel; NOGUEIRA, Flávia Maria de Barros. **Impactos das políticas educacionais no cotidiano das escolas públicas plano nacional de educação** (2014) Disponível em <

https://periodicos.pucminas.br/index.php/arquivobrasileiroeducacao/article/view/P.2318-7344.2015v3n5p102> Acesso em 15 nov. 2021.

FERREIRA, Luiz Antonio Miguel; NOGUEIRA, Flávia Maria de Barros. **Impactos das políticas educacionais no cotidiano das escolas públicas Plano Nacional de Educação** (2018) Disponível em < http://pne.mec.gov.br> Acesso em 20 jan. 2022.

FILPO, Sara. **Base Nacional Comum Curricular (BNCC):** histórico e qual é a sua importância, 2019. Disponível em https://pedagogiadescomplicada.com/bncc-historico-e-qual-e-a-sua-importancia/#Percurso_historico_e_legal Acesso em 1 maio. 2023.

FRAISER, Nilson; GUTIÉRREZ, Rheider; PEÑA-CASAS, Ronald. **Working Poverty in Europe**. A comparative approach. London: Palgrave MacMillan, 2011.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

Deleuze, Gilles & GUATTARI, Félix. **Mil Platôs:** capitalismo e esquizofrenia, Vol. 2, Tradução de Ana Lúcia de Oliveira e Lúcia Cláudia Leão. Rio de Janeiro: Ed. 34, 2002.

GOIÁS. Programa Reconhecer: Educação, o mérito é seu. Goiás, 2012, p. 6. Disponível em http://www.seduc.go.gov.br/imprensa/documentos/arquivos/

GOUVÊA, Leda Aparecida Vanelli; NABUCO de Gouvêa. As condições de trabalho e o adoecimento de professores na agenda de uma entidade sindical. Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Curso de Enfermagem - Cascavel (PR), Brasil, 2016.

LEIJOTO, Márcia. **SEDUC anuncia redução de bônus a professores pela baixa frequência de alunos no Enem.** O Popular, Goiânia, 24 de novembro de2021. Cidades. Disponível em:https://opopular.com.br/noticias/cidades/seduc-anuncia-redu%C3%A7%C3%A3o-de-b%C3%B4nus-a-professores-pela-baixa-frequ%C3%AAncia-de-alunos-no-enem-1.2359946. Acesso em: 13 fev 2023.

LIBÂNEO José Carlos. Organização e gestão da escola: teoria e prática. Goiânia: Editora Alternativa, 2013.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. Qualidade de vida no trabalho –QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LIRA, Michelle Catyana Mota. **O impacto do IDEB na qualidade da educação básica pública no Brasil:** uma avaliação a partir do processo de Markov. Dissertação (Mestrado). Brasília: Faculdade UnB Planaltina (FUP), 2016.

MEIRELLES, Elisa. **Primeira República:** um período de reformas. Revista Nova Escola *on line*, 2013. Disponível em < https://novaescola.org.br/conteudo/3444/primeira-republica-um-periodo-de-reformas> Acesso em 6 set. 2022.

MENDOZA, Pilar; BERGER. Joseph. Academic Capitalism and Academic Culture: A Case Study. **Education Policy Analysis Archives** 2008 v. 16 n. 23.

Moderna. Anuário Brasileiro da Educação Básica 2021. São Paulo: Moderna, 2021. Disponível em: <https://www.moderna.com.br/anuario-educacao-basica>. Acesso em: 20 jun.

2023.

MORAES, Bianca Mota de Moraes et al. **Políticas Públicas de Educação.** Rio de Janeiro, RJ: Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro; Universidade Federal Fluminense, 2016.

MORUZZI, Andrea Braga; ROCHA, Maria José da Silva. A formação de professoras da educação infantil em contexto na UAC – UFSCar: efeitos e impactos das políticas Públicas. **Laplage em Revista,** vol. 3, núm. 1, 2017.

MOURA, Priscila de Oliveira. **O sistema de bônus/prêmio na reforma pacto pela educação (SEDUC/Goiás 2011-2014).** Programa de Pós-Graduação em Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Goiás, 2016. Disponível em < https://repositorio.bc.ufg.br/tede/bitstream/tede/6320/5/Disserta%c3%a7%c3%a3o%20-%20Priscila%20de%20Oliveira%20Moura%20-%202016.pdf> Acesso em 10 fev. 2023.

NASCIMENTO, Raquel Krapp et al. Satisfação no trabalho de docentes de educação física: uma revisão sistemática. **Movimento,** Porto Alegre, v. 25, e25004, 2019.

OLIVEIRA Dalila Andrade A precarização do trabalho docente na educação básica no Brasil. Educação & Sociedade, 38(139), 427-447. (2017)

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **A reestruturação do trabalho docente:** precarização e flexibilização. Educ. Soc., Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. https://www.scielo.br/j/es/a/NM7Gfq9ZpjpVcJnsSFdrM3F/?lang=pt&format=pdf

OLIVEIRA, M. C.; LEIRO, A. C. Políticas de formação de professores da educação básica no Brasil: análise das leis federais de 2007 a 2014. Revista Brasileira de Educação, v. 24, e240019, 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbedu/a/6ZJ7H9L6w8R9bG3QfMzvqkN/?lang=pt>. Acesso em: 25 maio 2023.

PENTEADO, Regina Zanella. Autonomia do professor: uma perspectiva interdisciplinar para a cultura do cuidado docente**. ETD** [online]. 2018, vol.20, n.1, pp.234-254. ISSN 1676-2592. https://doi.org/10.20396/etd.v20i1.8649228.

PILETTI, Claudino. **Filosofia da Educação**. 9ª ed. São Paulo: Ática, 1997 In: SOUZA, José Clécio Silva. Educação e História da Educação no Brasil. Revista Educação Pública (2018). Disponível em https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/18/23/educao-e-histria-da-educao-no-brasil Acesso em 10 set. 2022.

PILETTI, Claudino. **História da Educação no Brasil.** 2.ª ed. São Paulo: Ática, 1986.

PIMENTA, Symone Matioli; SANTINELLO, Jamile. Relacionamento humano e motivação no trabalho docente. **Revista Eletrônica Lato Sensu** – UNICENTRO. Ed. 6 Ano: 2008.

REPETTO, Vera Beatriz Borgmann. **Análise comparativa das mudanças nas estratégias das metas 2 e 3 do PNE pelo PEE do Rio Grande Do Sul e PME de Uruguaiana**.2016. Disponível em https://repositorio.unipampa.edu.br/jspui/bitstream/riu/1722/1/Vera%20Reppetto.pdf Acesso em: 12 mar. 2022.

RODRIGUEZ, Katia Caballero. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. **Professorado, revista de currículum y formación del profesorado**, 6 (1–2), 2002.

ROLDÃO, Maria do Céu. **Avaliação de competências e gestão do currículo:** as questões dos professores. Lisboa: Presença, 2003.

RUBINI, Maria Ângela Oliveira de Sá. **Políticas públicas de avaliação em larga escala, índice de desenvolvimento da educação básica e a organização da escola: limites e possibilidades**. Dissertação (Mestrado). Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade Estadual Paulista “Júlia de Mesquita Filho”. Presidente Prudente, 2017.

SANTOS, Ana Maria. Educação infantil no Brasil: avanços, desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação, v. 23, n. 1, p. 1-18, 2018.

SANTOS, J. L.; Silva, M. C.; OLIVEIRA, R. S. Produtividade e controle técnico do currículo: contradições com o Plano Nacional da Educação. Revista Brasileira de Educação, v. 25, n. 1, p. 1-15, 2020.

SANTOS, Larissa Conceição dos; VÁSQUEZ, Oscar. A pesquisa de clima organizacional como instrumento de suporte à avaliação nas instituições de ensino superior. **Avaliação (**Campinas) 17 (1) Mar 2012.

SANTOS, M. A. As transformações do trabalho na era da globalização: desafios e perspectivas para a educação. Revista Brasileira de Educação, 15(44), 353-366, 2010.

SAVIANI, Demerval. Educação escolar, currículo e sociedade: o problema da Base Nacional Comum Curricular. **Movimento-Revista de educação**, (4), 2016https://doi.org/10.22409/mov.v0i4.296

SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação** v. 12 n. 34 jan./abr. 2007.

SAVIANI, Demerval. Da LDB (1996) ao Novo PNE (2014-2024): por uma Outra Política Educacional. Revista atualizada e ampliada. Campinas: Autores Associados, 2014.

SCHIABEL, Daniela; FELÍCIO, Helena Maria dos Santos. (RE)construção do currículo em ação: elementos propiciadores e cerceadores da autonomia do professor. **Revista e-Curriculum**, São Paulo, v.16, n.3, p. 831-856jul./set.2018

SENNET, Robert. **La cultura del nuevo capitalismo.** Barcelona: Anagrama, 2006.

SILVA, A. B.; Santos, C. D. O Plano Nacional de Educação de 2001 e a melhoria das condições de trabalho dos professores. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 44, p. 234-245, 2010.

SILVA, A. L. da; Ferreira, M. C. **Qualidade de vida no trabalho:** uma análise das dimensões propostas por Walton aplicadas aos professores da rede pública estadual. Revista Gestão & Planejamento, Salvador, v. 13, n. 2, p. 371-390, jul./dez. 2012.

SILVA, Diego Carvalho da. **Mercado de trabalho para professores:** entre expectativas de ingressantes e a realidade de egressos da Licenciatura em Biologia da UFRB. 96f. Monografia

(Graduação) – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cruz das Almas, 2018.

SILVA, J. A. Educação e desigualdade no Brasil: acesso, fluxo e qualidade. Revista Brasileira de Educação, v. 28, n. 3, p. 456-478, 2023.

SILVA, J. A. **QVT:** conceitos, modelos e aplicações no contexto de trabalho. São Paulo: Editora ABC, 2023.

SILVA, J. A. O impacto da pandemia da Covid-19 no piso salarial do magistério. Revista Educação e Sociedade, v. 12, n. 3, p. 45-60, 2021.

SILVA, J. A. Avaliação externa e qualidade na educação: um estudo sobre as políticas educacionais e o trabalho docente. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2019.

SILVA, João. ****Mudanças sociais e econômicas na educação brasileira (1962-1985)****. Disponível em: <https://www.exemplo.com.br/educacao/mudancas-sociais-e-economicas-na-educacao-brasileira-1962-1985>. Acesso em: 22 jun. 2023.

SILVA, Leandro Vitoriano da; Oliveira, M. E. N. O financiamento do plano nacional de educação em discussão. **Colloquium Humanarum**. *1809-8207*, *14*(4), 70–75, 2018 Disponível em https://revistas.unoeste.br/index.php/ch/article/view/2220 Acesso em: 20 set. 2022.

SILVA, M. A., & Santos, J. F. Avaliação de desempenho dos profissionais da educação básica em Trindade, Goiás: percepções de alunos e gestores. **Revista Brasileira de Educação**, 28(1), 123-145. (2023).

SILVA, M. A. Políticas públicas para a educação básica no estado de Goiás: avanços e retrocessos. Revista Brasileira de Educação, v. 19, n. 58, p. 623-644, 2014.

SILVA, Maria. A importância do letramento na educação básica. Revista Educação e Cultura, v. 12, n. 3, p. 45-56, 2020.

SILVA, M. A.; Santos, J. L.; Oliveira, A. C. Valorização dos profissionais da educação básica no Brasil: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Educação**, v. 23, n. 1, p. 1-18, 2018.

SILVA, Maria da. **A educação pública no Brasil:** da Constituição de 1988 à emenda n. 59. São Paulo: Editora ABC, 2010.

SILVA, Maria da. **A gestão democrática na educação brasileira.** São Paulo: Editora ABC, 2020.

SILVA, Maria. **A gestão democrática nas escolas públicas de Goiás**: desafios e perspectivas. Revista Brasileira de Educação, v. 25, n. 1, p. 123-145, 2020.

SILVA, Maria da. A gestão escolar e o Plano Nacional de Educação: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Educação**, v. 25, n. 1, p. 123-145, 2020.

SILVA, Maria da. **A participação social na redemocratização do Brasil**: fóruns e planos nacionais de educação. São Paulo: Editora ABC, 2020.

SILVA, Maria da. Equilíbrio entre vida pessoal e profissional dos docentes: um desafio na educação contemporânea. **Revista Brasileira de Educação**, v. 25, n. 1, p. 123-145, 2020.

SILVA, Maria da. **Qualidade de vida no trabalho: conceitos e desafios**. São Paulo: Editora ABC, 2020.

SILVA, R. A. Educação e desenvolvimento no Brasil: o papel do Estado Novo (1930-1945). Revista Brasileira de História da Educação, v. 18, n. 1, p. 11-34, 2018.

SIMÃO, Renan. **Cerca de 85% dos dispositivos de metas do Plano Nacional de Educação não devem ser cumpridos no prazo, aponta balanço.** Campanha Nacional Direito pela Educação, 2020. Disponível em <https://campanha.org.br/noticias/2020/06/22/cerca-de-85-dos-dispositivos-de-metas-do-plano-nacional-de-educacao-nao-devem-ser-cumpridos-no-prazo-aponta-balanco/> Acesso em 12 jan. 2023.

SOUZA, José Clécio Silva. **Educação e História da Educação no Brasil**. Revista Educação Pública (2018). Disponível em <https://educacaopublica.cecierj.edu.br/artigos/18/23/educao-e-histria-da-educao-no-brasil> Acesso em: 10 set. 2022.

STEVENSON, Willian J. **Estatística aplicada à administração.** São Paulo: Harbra, 2001.

STOFFELS, Fábio.; CARVALHAES, Wilhian. Luis.; NOLETO, Sylvana de Oliveira Bernardi de. As influências do gerencialismo na educação pública de Goiás: uma análise a partir de conceitos de Bakhtin. **Diálogo das Letras**, *[S. l.]*, v. 11, p. e02216, 2022. Disponível em: http://periodicos.apps.uern.br/index.php/DDL/article/view/4121. Acesso em: 11 fev. 2023.

TRINDADE, Patrícia Alves. **Qualidade de vida no trabalho segundo o modelo de Walton:** um estudo de caso ligado à percepção dos servidores efetivos da Câmara dos Deputados. Trabalho de Curso (TC). UNICEUB, 2017 Disponível em < https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/13915/1/21450867.pdf> Acesso em: 10 set. 2022.

VOSGERAU, Dilmeire; Silva, Glaucia da; Camas, Brito Nuria. PNE 2014-2024: tecnologias educacionais e formação de professores. **Form. Doc.,** Belo Horizonte, v. 08, n. 14, p. 103-118, jan./jun. 2016.

WALTON, Richard. Quality of working life: what is it? **Sloan Management Review,** v. 15, n. 1, p. 11–21, 1973.

APÊNDICES

APÊNDICE 1

Caro(a) colega participante,

Este questionário faz parte de uma pesquisa para o desenvolvimento de minha dissertação de Mestrado em Educação, Planejamento e Ensino, do Centro Universidade Vale do Rio Verde, intitulado “Impactos das Políticas Públicas decorrentes das Metas 17 e 18 do Plano Nacional de Educação na Qualidade de Vida do professor da educação básica: um estudo a partir da Escala de Walton”.

Agradeço muito se você puder colaborar comigo.

Prof. Sebastião Freitas da Silva

1 Em relação ao salário (compensação) justa e adequada:

1.1 O quanto você está satisfeito com o seu salário (remuneração)? (Leve em consideração a remuneração necessária para viver dignamente, a compatibilidade da remuneração entre outras pessoas que atuam na educação e a igualdade na remuneração em relação a outros profissionais do mercado de trabalho).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.2 O quanto você está satisfeito com os bônus pagos pelo governo do Estado duas vezes ao ano como forma de recompensa? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE “Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente”).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

1.3 O quanto você está satisfeito com os benefícios extras (vale alimentação, transporte, auxilio aprimoramento continuado - etc) que a SEDUC oferece? (Leve em consideração que o Estado teria condições, caso se interessasse de incorporar esses benefícios no seu salário).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2 Em relação as suas condições de trabalho:

2.1 O quanto você considera as condições do seu trabalho adequadas? (Leve em consideração sua jornada e carga de trabalho utilizados e o estresse a que é submetido neste ambiente).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.2 Em relação ao seu local de trabalho como você se sente? Leve em consideração o ambiente das salas de aula, climatização, luminosidade, espaço suficiente para alunos e você circular).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

2.3 Sobre a disponibilidade de equipamentos e recursos didáticos, o quanto eles contribuem para o bem estar no trabalho? (Leve em consideração o acesso e a celeridade aos mesmos quando precisa utilizá-los).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3 **Em relação ao uso das suas capacidades no trabalho:**

3.1 Você está satisfeito com a autonomia (oportunidade de tomar decisões) em relação ao currículo pré-estabelecido pela SEDUC? (Leve em consideração suas potencialidades e conhecimentos para tornar a proposta curricular mais acessível e compatível com a realidade do aluno).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.2 O quanto você se sente satisfeito com a autonomia que tem com seus alunos em sala de aula (Leve em consideração os diferentes problemas enfrentados no cotidiano docente como: desinteresse dos alunos, direitos que se sobrepõem aos deveres, limitações para corrigir estudantes indisciplinados entre outros).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

3.3 O quanto você está satisfeito com a sua avaliação de desempenho por parte do grupo gestor? (leve em consideração o reconhecimento do quanto bom ou ruim está o seu desempenho no trabalho).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

4 **Em relação às oportunidades que você tem no seu trabalho:**

4.1 O quanto você está satisfeito com as chances de crescimento que a Secretaria da Educação lhe oferece? (Leve em consideração a Meta 16 do PNE 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").

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.2 O quanto você está satisfeito com as capacitações/cursos ofertados pela SEDUC? (Leve em consideração os cursos disponibilizados pelo AVAMEC, CEPFOR ou outras plataformas sugeridas).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

4.3 Qual sua satisfação com a possibilidade de se capacitar profissionalmente por meio do auxílio aprimoramento continuado? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

5 Integração social na organização

5.1 Você está satisfeito no quesito relacionamento, com os colegas, com o grupo gestor da sua unidade e com os gestores indiretos da SEDUC.

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6 **Em relação ao constitucionalismo (respeito às leis) do seu trabalho:**

6.1 Você acredita que a SEDUC garante os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais? (Leve em consideração a Meta 18 do PNE "Assegurar, no prazo de

2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) 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").

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

6.2 O quanto você está satisfeito com as normas e regras do seu trabalho? (Leve em consideração as demais legislações que interferem no seu cotidiano como o fim do sexto horário, a impossibilidade de cumprir voluntariamente 60 horas semanais entre outros).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7 **Em relação ao espaço que o trabalho ocupa na sua vida:**

7.1 Seu trabalho permite ter equilíbrio entre jornada de trabalho e vida pessoal? (Leve em consideração as exigências de carreira e suas particularidades).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

7.2 O quanto você está satisfeito com seus horários de trabalho e de descanso? (Leve em consideração a necessidade de descanso e de manter um bom convívio familiar).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8 **Em relação à relevância social e importância do seu trabalho:**

8.1 Você acredita que a proposta curricular e metodológica da SEDUC contribui para que seja ofertada uma educação que atenda aos interesses da sociedade e que seja de qualidade? (Leve em consideração outras propostas anteriores)

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

8.2 O quanto você está satisfeito com a integração comunitária (contribuição com a sociedade) que empresa tem? (Leve em consideração os benefícios que a SEDUC oferta: bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros).

Muito insatisfeito	Insatisfeito	Indiferente	Satisfeito	Muito satisfeito
1	2	3	4	5

APÊNDICE 2

Roteiro de entrevista com o presidente Regional do SINTEGO – Sindicado dos Trabalhadores em Educação de Goiás

1. A Meta 17 do PNE (Plano Nacional de Educação) prevê a valorização dos profissionais da educação básica de forma a equiparar o seu rendimento ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente e a Meta 18 assegura a existência dos planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior, tomando como base o piso salarial nacional, instituído nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. Como o Senhor associaria o conteúdo destas duas metas à qualidade de vida dos professores de educação básica?

2. O senhor considera um estímulo aos profissionais da Educação os bônus pagos pelo governo do Estado duas vezes ao ano como forma de recompensa? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE "Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente").

3. O senhor considera adequada uma autonomia do professor em relação aos seus alunos em sala de aula (Leve em consideração os diferentes problemas enfrentados no cotidiano docente como: desinteresse dos alunos, direitos que se sobrepõem aos deveres, limitações para corrigir estudantes indisciplinados entre outros).

4. O senhor considera importante os benefícios extras (vale alimentação, transporte, auxilio aprimoramento continuado - etc) que a SEDUC oferece? (Leve em consideração que o Estado teria condições de incorporar esses benefícios no salário).

5. O senhor considera adequada as chances de crescimento que a SEDUC oferece aos professores da educação básica? (Leve em consideração a Meta 16 do PNE 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").

6. O senhor considera adequado as capacitações/cursos ofertados pela SEDUC? (Leve em consideração os cursos disponibilizados pelo AVAMEC, CEPFOR ou outras plataformas sugeridas).

7. O senhor considera que a SEDUC tem adequado os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais? (Leve em consideração a Meta 18 do PNE "Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) 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").

8. O senhor considera que os profissionais da Educação de Goiás, com a sua carga horária, têm alcançado um equilíbrio entre jornada de trabalho e a vida pessoal? (Leve em consideração as exigências de carreira e particularidades).

9. O senhor considera que a proposta curricular e metodológica da SEDUC contribui para que seja ofertada uma educação que atenda aos interesses da sociedade e que seja de qualidade?

10. Qual é a posição do senhor em relação a integração comunitária SEDUC e sociedade? (Leve em consideração os benefícios que a SEDUC oferta: bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros).

Apêndice 3

Roteiro de entrevista com a Conselheira (C1) e com o Conselheiro (C2) do Conselho de Educação do Estado de Goiás - CEE

01. A Meta 17 do PNE (Plano Nacional de Educação) prevê a valorização dos profissionais da educação básica de forma a equiparar o seu rendimento ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente e a Meta 18 assegura a existência dos planos de carreira para os profissionais da educação básica e superior, tomando como base o piso salarial nacional, instituído nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal. Como a Senhora associaria o conteúdo destas duas metas a qualidade de vida dos professores de educação básica?

02. A senhora considera um estímulo aos profissionais da Educação os bônus pagos pelo governo do Estado, duas vezes ao ano como forma de recompensa? (Leve em consideração o disposto na Meta 17 do PNE "Valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente").

03. A senhora considera adequada uma autonomia do professor em relação aos seus alunos em sala de aula (Leve em consideração os diferentes problemas enfrentados no cotidiano docente como: desinteresse dos alunos, direitos que se sobrepõem aos deveres, limitações para corrigir estudantes indisciplinados entre outros).

04. A senhora considera importante os benefícios extras (vale alimentação, transporte, auxilio aprimoramento continuado – etc.) que a SEDUC oferece? (Leve em consideração que o Estado teria condições de incorporar esses benefícios no salário).

05. A senhora considera adequada as chances de crescimento que a SEDUC oferece aos professores da educação básica ? (Leve em consideração a Meta 16 do PNE 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").

06. A senhora considera adequado as capacitações/cursos ofertados pela SEDUC? (Leve em consideração os cursos disponibilizados pelo AVAMEC, CEPFOR ou outras plataformas sugeridas).

07. A senhora considera que a SEDUC tem adequado os direitos instituídos nas legislações e políticas públicas educacionais? (Leve em consideração a Meta 18 do PNE "Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) 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).”

08. A senhora considera que os profissionais da Educação de Goiás, com a sua carga horária, têm alcançado um equilíbrio entre jornada de trabalho e a vida pessoal? (Leve em consideração as exigências de carreira e particularidades).

09. A senhora considera que a proposta curricular e metodológica da SEDUC contribui para que seja ofertada uma educação que atenda aos interesses da sociedade e que seja de qualidade?

10. Qual é a posição da senhora em relação a integração comunitária SEDUC e sociedade? (Leve em consideração os benefícios que a SEDUC oferta: bolsa estudante, auxílio alimentação, equipamentos eletrônicos para estudantes do ensino médio, entre outros).

ANEXOS

Anexo 1: Parecer do Comitê de Ética de Pesquisa



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: EFEITOS DAS POLÍTICAS PÚBLICAS DECORRENTES DAS METAS 17 E 18 DO PNE NA QUALIDADE DE VIDA DO TRABALHO DO PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA: UM ESTUDO A PARTIR DAS DIMENSÕES DE WALTON

Pesquisador: Sebastião Freitas da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 63810122.1.0000.5158

Instituição Proponente: Universidade Vale do Rio Verde - UNINCOR

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 5.721.391

Apresentação do Projeto:

O presente trabalho tem como foco o impacto das políticas públicas na qualidade de vida no trabalho - QVT do professor de educação básica. Busca -se descrever a relação entre a prática educativa e as políticas que fazem a ligação entre as determinações e objetivos legais com a realidade escolar. As políticas públicas se propõem a provocar alterações no interior da escola, em particular, na maneira de organizar o trabalho, conforme

princípios pré-estabelecidos que impactam na prática profissional do professor. Assim, têm-se como objetivo geral descrever como as políticas públicas de educação se refletem na QVT dos educadores de escolas públicas de educação básica. Para isto, será realizada uma pesquisa bibliográfica em bases de dados, dentre as quais estão Scielo, Pepsico e Pubmed, explorando os construtos de QVT e as legislações públicas atuais de educação. Propõe-se ainda, uma pesquisa de campo descritiva de teor qualitativo cujo instrumento de coleta de dados será um questionário que segue o modelo de Walton, considerado o mais amplo ligado a percepção individual do entrevistado. Os resultados serão organizados com estatísticas descritivas. A amostra será constituída por professores de educação básica de uma escola pública em Trindade-Go. A aplicação do instrumento permitirá conhecer melhor a percepção dos professores em relação aos impactos causados pelas políticas públicas em seu cotidiano

docente e, num viés propositivo, elaborar um produto técnico tecnológico - PTT que minimize as

Endereço: Avenida Castelo Branco, 82 - Bloco B 4º andar
Bairro: Chácara das Rosas **CEP:** 37.417-150
UF: MG **Município:** TRES CORACOES
Telefone: (35)3239-1246 **Fax:** (35)3239-1246 **E-mail:** cepunincor@unincor.edu.br

UNIVERSIDADE VALE DO RIO VERDE - UNINCOR/MG

Continuação do Parecer: 5.721.391

externalidades negativas das políticas públicas na vida do professor. Inicialmente, pretende-se elaborar um PTT relacionado à gestão do clima organizacional nas escolas.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Diagnóstico de qualidade de vida de professores do município de Trindade-Goiás em comparação com as metas 18 e 19 do PNE e das dimensões de Walton.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Riscos de exposição moderada para os respondentes.

Benefícios:

Diagnóstico de qualidade de vida de professores de educação básica.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Não há.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Termos de apresentação obrigatórios devidamente preenchidos e assinados.

Recomendações:

Não há.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Aprovado.

Considerações Finais a critério do CEP:

Aprovado.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2025054.pdf	27/09/2022 17:06:16		Aceito
Outros	roteiro_de_entrevista_seduc.pdf	27/09/2022 17:04:27	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Outros	roteiro_de_entrevista_sindicalista.pdf	27/09/2022 17:03:55	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Outros	questionario.pdf	27/09/2022 17:03:31	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
TCLE / Termos de	tcle_freitas.pdf	27/09/2022	ANTONIO DOS	Aceito

Endereço: Avenida Castelo Branco, 82 - Bloco B 4º andar
Bairro: Chácara das Rosas CEP: 37.417-150
UF: MG Município: TRES CORACOES
Telefone: (35)3239-1246 Fax: (35)3239-1246 E-mail: cepunincor@unincor.edu.br

Assentimento / Justificativa de Ausência	tcle_freitas.pdf	17:03:02	SANTOS SILVA	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	27/09/2022 17:02:42	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_de_pesquisa.pdf	27/09/2022 17:00:11	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostoassinada.pdf	27/09/2022 16:59:36	ANTONIO DOS SANTOS SILVA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

TRES CORACOES, 25 de Outubro de 2022

Assinado por:
Fabiano Guimarães Nogueira
(Coordenador(a))

UNINCOR

EDUCAÇÃO QUE TRANSFORMA