



ANPEd - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação

16226 - Resumo Expandido - Trabalho - XXVII Encontro de Pesquisa Educacional do Nordeste – Reunião Científica Regional – ANPEd Nordeste (2024)

ISSN: 2595-7945

GT09 - Trabalho e Educação

NOVOS OLHARES PARA A CARREIRA DOCENTE NO SUDOESTE BAIANO

Daniela Oliveira Vidal da Silva - UFBA - Universidade Federal da Bahia

Vera Lúcia Fernandes de Brito - UESB - UNIVERSIDADE ESTADUAL DO SUDOESTE DA BAHIA

Claudio Pinto Nunes - UESB - UNIVERSIDADE ESTADUAL SUDOESTE BAHIA

Agência e/ou Instituição Financiadora: CNPq

NOVOS OLHARES PARA A CARREIRA DOCENTE NO SUDOESTE BAIANO

1. INTRODUÇÃO

Consideramos que a ideia central quanto a carreira docente perpassa pela trajetória relacional, que é marcada historicamente e contextualmente vivenciada e construída. Segundo Cardoso (2013), é também um percurso construído por meio de vivências, onde o professor se desenvolve exercendo influência sobre o ambiente que atua e sendo ao mesmo tempo influenciado por ele. Essa movimentação é marcada por etapas que apresentam características específicas, de acordo com os espaços, os tempos e as condições de trabalho.

Segundo Huberman (1992), ao longo da trajetória profissional docente, os professores vivenciam o “Ciclo de vida profissional docente” organizado em fases que expressam como se dá a inserção do professor na carreira, seus medos, suas dúvidas, suas angústias e seus questionamentos que marcam essa etapa. O decorrer desse ciclo é marcado por fases que evidenciam a distância entre os ideais e as realidades que surgem, o sentimento de libertação e de pertença. O encerramento desse ciclo é marcado por sentimentos como serenidade, conformismo e menos sensibilidade à avaliação dos outros.

Desta forma, o trabalho aqui apresentado valeu-se do recorte de dados de duas pesquisas maiores (BRITO, 2019; SILVA, 2019) e tem como objetivo correlacionar os dados encontrados referentes ao tempo de exercício da docência nos Territórios de Identidade do Sudoeste Baiano - TISOBA e no Médio Sudoeste da Bahia – TIMSOBA com as teorias de

Huberman (1992) e Ferreira (2014) que apresentam as fases da carreira docente, realidade europeia no modelo europeu e brasileira. O estudo ocorreu com os profissionais pertencentes ao TISOBA, composto por 24 municípios e do TIMSOBA, com 13 municípios.

Sobre Territórios de Identidade (TI), desde o ano de 2007 a Bahia passou a utilizar este conceito para designar a unidade de planejamento de políticas públicas do Estado com a finalidade de promover o desenvolvimento econômico e social dos Municípios do Estado da Bahia e, atualmente, está consolidada conforme Lei nº 13.468, de 29 de dezembro de 2015, que aprova o Plano Plurianual 2016-2019.

Trata-se de estudo com natureza exploratória, valendo-se de abordagem quali-quantitativa, que utilizou questionário virtual, elaborado a partir da Plataforma On-line Google Docs como instrumento de coleta de dados para caracterizar a pesquisa do tipo *survey* que é descrita como a obtenção de dados ou informações sobre características, ações ou opiniões de determinado grupo de pessoas.

Também foi realizada uma revisão bibliográfica (Minayo, 2001) dos principais estudos nacionais e internacionais que versam sobre a temática do professor em início de carreira e seu desenvolvimento profissional.

2. DESENVOLVIMENTO

Para iniciarmos o diálogo, é necessário compreender o conceito de carreira docente e como ela se estrutura ao longo da vida profissional do professor. Gonçalves (2009, p. 24) define a carreira docente como um “[...] percurso relacional e contextualmente vivenciado e construído” em que o professor se desenvolve conforme uma sequência de etapas ou fases, sendo estas compostas por características distintas.

Huberman (1992) conceitua a carreira como as diferentes fases vivenciadas pelos professores ao longo da trajetória profissional. A carreira não é vista por esse autor como uma série de acontecimentos fixos e imutáveis, tampouco como um processo linear e vivido por todos os indivíduos de maneira semelhante, mas como percurso atravessado por questões pessoais, profissionais, coletivas e contextuais.

Para avançar com o debate acerca da carreira docente, torna-se necessário identificar como Huberman (1992), a nível internacional e Ferreira, (2014; 2023) no contexto nacional, elencados neste trabalho para debater a constituição da carreira docente, representam a trajetória profissional do professor. Vale destacar que tanto Huberman (1992) quanto Ferreira (2014; 2023) apresentam a trajetória profissional por meio de um conjunto de ciclos/etapas as quais os professores percorrem ao longo da vida profissional, iniciando desde a entrada na profissão indo até a fase de aposentadoria. Para essa categorização, o tempo de serviço é a variável central na análise da carreira docente e não a faixa etária do professor.

Huberman (1992), desenvolveu uma pesquisa a partir de contexto europeu, com professores suíços do ensino secundários, e categorizou a carreira em cinco estágios, a saber: Entrada (1 a 3 anos), estabilização, (4 a 6 anos) diversificação/questionamento (7 a 25 anos), serenidade/conservadorismo (25 a 35 anos) e desinvestimento (35 a 40 anos).

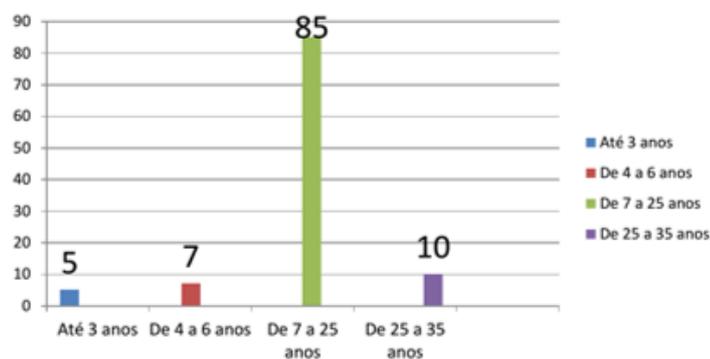
Já a proposta de Ferreira (2014), aponta uma nova perspectiva, que é a de fases da carreira docente num contexto brasileiro, considerando variáveis de gênero e particularidades regionais, culturais, sociais, políticas, econômicas e profissionais, de acordo a seguinte estrutura: Iniciação (1 a 5 anos), Estabilização (5 a 8 anos), Variação + ou – (8 a 15 anos = M; 8 a 14 anos = H), Examinação (15 a 18 anos = M; 14 a 22 anos = H), Serenidade (18 a 20 anos = M; 22 a 25 anos = H), Finalização (20 a 25 anos = M; 25 a 30 anos = H),

2.1 CARREIRA DOCENTE NO SUDOESTE BAIANO A PARTIR DE HUBERMAN

Aqui a carreira docente será apresentada na perspectiva dos sujeitos participantes da pesquisa a partir dos critérios de tempo de exercício da docência, com base no resultado da análise de questões relacionadas as fases da carreira docente das redes municipais pertencentes ao TISOBA e TIMSOBA. Para tal finalidade, foram analisadas as respostas obtidas em 221 (duzentos e vinte um) questionários, sendo 107 (cento e sete) pertencentes ao TISOBA e 114 (cento e quatorze) do TIMSOBA.

Em se tratando do tempo de exercício na docência, no momento da pesquisa desenvolvida no âmbito do Mestrado (Silva, 2019; Brito, 2019), buscamos nos estudos sobre os ciclos de vida profissional de Huberman (1992), inspiração para elaborar as questões apresentadas nos gráficos 1 e 2 e que perpassam pelo período de entrada na carreira até o de término, com a possível aposentadoria. Os intervalos apresentados nos gráficos abaixo correspondem ao quadro analítico das fases da carreira do professor, elaboradas por Huberman (1992).

Gráfico 1: Tempo de exercício da docência no TISOBA



Fonte: Silva (2019)

A primeira fase apresentada é a de entrada na carreira e corresponde ao período dos três primeiros anos, representados no TISOBA pelo percentual de 4,6% dos professores. Para Huberman (1992), esta fase possui dois momentos, o de estágio de sobrevivência, marcado por um momento de instabilidades pessoal e profissional, com dificuldades com a indisciplina e com o ensinar, e o de estágio de descoberta é caracterizado pelo entusiasmo e a exploração.

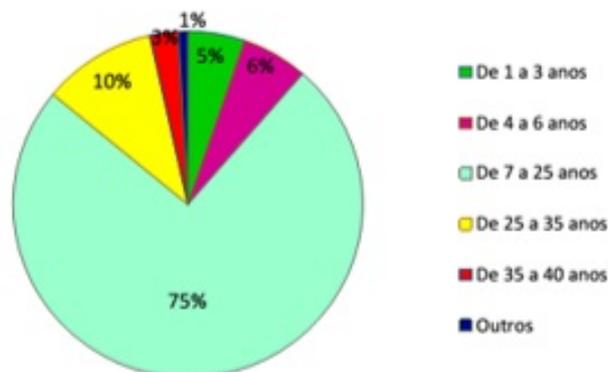
O período de 4 a 6 anos é classificado por Huberman (1992) como fase de estabilização, constituída com comprometimento, confiança e sentimento de competência e liberdade. Os professores do TISOBA que se encaixam neste momento estão representados por 6,5% dos respondentes.

Com 79,6% de representatividade, os professores do TISOBA estão em sua maioria na fase denominada por Huberman (1992) como sendo a fase de diversificação, em que os professores mais seguros profissionalmente costumam buscar novos desafios para sair da rotina e ressignificar sua carreira profissional. O professor varia na escolha do material didático, modos de avaliar, dentre outros aspectos ligados ao trabalho docente e compreendem o período de 7 a 25 anos de exercício profissional.

A quarta fase apresentada pelo autor é a de serenidade, marcada pela aceitação de si enquanto profissional e está situada na fase dos 25 a 35 anos de carreira em que apenas 9,3% dos professores do TISOBA se encaixam. E, por último, vem a fase de desinvestimento na carreira, compreendida pelo período de 35 a 40 anos no exercício docente e que nesta pesquisa não foi representada por nenhum respondente.

Os dados apresentados nos levam a inferir que os docentes do TISOBA estão numa fase ativa e de investimento na carreira, já que esta é a que os professores se mostram mais motivados para realizar as mais diversas atividades na escola e conseguem melhor diversificar sua prática.

Gráfico 2 - Tempo de exercício da docência no TISOBA



Fonte: Brito (2019)

O gráfico 2 permite empreender análise referente ao tempo de serviço no magistério público dos professores integrantes das redes municipais do TIMSOBA. Os professores respondentes em sua maior parte foram identificados no grupo de 7 a 25 anos de atuação na carreira de magistério, com um percentual de 75% de sujeitos, o que equivale a 85 profissionais nessa fase da carreira. Em seguida identifica-se 2 investigados, o corresponde a 10% do total, no grupo de 25 a 35 anos atuando como profissionais do magistério.

Na sequência aparecem os demais grupos estabelecidos para esta pesquisa, distribuídos conforme se pode observar: de 4 a 6 anos tem-se 7 professores que participaram da pesquisa (6,1%); de 1 a 3 anos foram 6 sujeitos (5,3%); O grupo de 35 a 40 anos aparece com apenas 3 docentes (2,6%); e na opção outro ainda foi identificado 1 sujeito respondente.

Fazendo uma relação entre os dados constantes no gráfico 2 com os ciclos de vida profissional da carreira docente de Huberman (1992), é possível detectar que a maior parte dos professores pesquisados nas redes municipais do TIMSOBA, está incluída na fase da diversificação, também chamada de experimentação.

Já no ciclo caracterizado como fase de desinvestimento foram identificados somente 3 professores. Nessa fase o professor desenvolve um processo, geralmente, de um recuo positivo da docência desinvestimento sereno. Entretanto, esse ciclo pode representar uma etapa de tristeza e amargura, onde o professor espera ansioso pelo término da carreira.”

Dentre os professores investigados no TIMSOBA, apenas 5,3% do quantitativo total encontra-se na fase inicial da carreira. Um dos motivos que podem estar relacionados à porcentagem baixa de docentes no começo da carreira do magistério nas referidas redes municipais é a ausência de políticas públicas de incentivo e valorização à profissão.

2.2 MODELO BRASILEIRO DE CARREIRA DOCENTE (MBCD): NOVOS OLHARES PARA A PESQUISA NO SUDOESTE BAIANO

Entender o professor como um profissional que se desenvolve por meio da carreira possibilita discutir as políticas públicas para desenvolvimento profissional respeitando as especificidades para cada fase da carreira e é preciso levar em consideração que estes profissionais possuem características, demandas pessoais e profissionais, individuais e coletivas diversas. Faz-se importante ressaltar que essas questões são influenciadas pela fase da carreira a qual o docente se encontra e conhecer as nuances e especificidades de cada período pode proporcionar a construção de ações e estratégias que contribuam para o desenvolvimento profissional docente (Ferreira, 2023; Gonçalves, 2009).

À vista disso, recorreremos aos Modelo Brasileiro de Carreira Docente (MBCD) desenvolvido por Ferreira (2023). O MBCD é composto por seis períodos da trajetória

profissional docente, que vão da iniciação até a finalização. Conforme Barreto (2022), o modelo está se destacando no Brasil, sendo objeto de estudos no âmbito acadêmico de graduação e pós-graduação.

O MBCD parte dos estudos dos autores europeus, mas avança no sentido de construir uma estruturação de carreira, considerando as especificidades da atuação docente no cenário brasileiro, marcada por condições de trabalho precárias e fragmentadas (Bosi, 2007). Outro ponto relevante do MBCD é a consideração na variação gênero no desenvolvimento da carreira, pois, como argumenta Ferreira (2023), as etapas da carreira são vivenciadas de modo individual e influenciadas por questões sociais, assim, as questões de gênero, que marcam principalmente a vida da mulher em uma sociedade, também influenciam nesse processo.

Figura 1: Períodos da carreira – realidade brasileira de acordo Ferreira (2014, 2023).

Anos de atuação	Períodos
1-5	INICIAÇÃO ▲
5-8	ESTABILIZAÇÃO ▲
8-15 (M) 8-14 (H)	VARIAÇÃO (+ o -) ▲
15-18 (M) 14-22 (H)	EXAMINAÇÃO ▲
18-20 (M) 22-25 (H)	SERENIDADE ▲
20-25 (M) 25-30 (H)	FINALIZAÇÃO

Fonte: Ferreira (2014).

As etapas apresentadas acima, não são fixas mas, compõem as especificidades da carreira docente e podem variar conforme as histórias de vida dos sujeitos, a personalidade, a gravidez, o nascimento de filhos, o casamento, a separação conjugal, o mal-estar docente, acidentes, licenças médicas, problemas familiares, dentre outros aspectos da vida pessoal e profissional. Também são relevantes fatores como gênero (masculino/feminino), tipos de escola (pública/privada), enquadramento funcional do professor (efetivo/contratado), o contexto em que está inserido, as cobranças externas e internas. (Ferreira, 2014; 2023).

Este modelo de carreira é apresentado por Ferreira (2014) como um modelo brasileiro, já que, há o reconhecimento que o Brasil apresenta diferenças laborais, profissionais e temporais em relação a outros países. Mesmo com essas diferenças, no Brasil é muito usado o ciclo de vida profissional europeu. Há uma investigação em andamento, realizada por Ferreira, para testar este modelo brasileiro.

A partir do quadro disposto acima, observa-se que o período de iniciação é o mesmo para homens (H) e mulheres (M). Tal fase é caracterizada pela experimentação e primeiros

impactos da realidade na atuação docente. É nesse momento que o professor percebe as contribuições da formação inicial e também as lacunas deixadas por esse processo. É uma fase de euforia, entusiasmo, aprendizagem pela prática, mas também por dilemas. A segunda etapa é a estabilização, em que o professor desenvolve maior segurança, maturidade e flexibilidade para lidar com as questões de ensino. O professor já sente-se à vontade para lidar com os dilemas e desafios da profissão e envolve-se no cotidiano escolar, desenvolvendo um sentimento de pertença em relação ao grupo profissional.

Na variação, terceiro período da carreira, como destaca Ferreira (2023), há uma alternância de sentimentos e postura do professor. Ora é um profissional empenhado e entusiasmado com a profissão, ora apresenta-se saturado com a rotina e o cansaço do dia a dia escolar. A quarta fase é a examinação definida como um estágio de questionamentos acerca da carreira e realizações positivas e negativas.

A serenidade, quinto estágio da carreira, é caracterizada pela crescente segurança e menor preocupação em relação ao desenvolvimento das atividades. O docente, nessa fase, alcança um nível de maturidade que possibilita menor vulnerabilidade às avaliações alheias. Já na etapa de finalização, período este, como afirma Ferreira (2023, p.110) “esperado por uns e lamentado por outros”, alguns professores mostram-se inclinados à saturação e desencanto e outros tem o interesse pela profissão renovado.

A partir do que foi apresentado é possível observar que é unânime, na literatura consultada, a perspectiva da mutabilidade no decurso da carreira docente. O modo como o professor vive os estágios dessa trajetória são afetadas pelas suas histórias de vida, por fatores sociais, culturais, políticos e econômicos, bem como, pelas condições de trabalho, valorização social e salarial da profissão, questões de gênero, saúde mental e física desses profissionais.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É possível inferir após a análise dos dados levantados e apreciação das teorias apresentadas que se faz muito importante o investimento em políticas de valorização docente, para que os profissionais do magistério consigam ter satisfação profissional a partir de condições de trabalho, carreira e remuneração. Condições que possibilite ao professor transitar por todos os ciclos da vida profissional, de modo que a trajetória profissional simbolize processo permanente de desenvolvimento profissional e pessoal.

Os fatores identificados podem levar os docentes a exercerem sua profissão sem motivação, o que pode ocasionar a acomodação e a resistência para atualizar-se e para capacitar-se melhor. A falta de satisfação com a profissão da docência pode interferir na atratividade o futuro profissional, assim como influenciar na permanência do professor carreira do magistério. Desse modo, percebe-se a relevância de compreender as características de cada fase da carreira para assim construir estratégias e ações de desenvolvimento

profissional que contemplem as demandas e necessidades inerentes a cada fase da profissão docente.

Palavras-chave: Carreira Docente. Modelo Brasileiro de Carreira Docente. Tempo de exercício da profissão docente.

REFERÊNCIAS

BARRETO, A. C. F. Entre o ser e o fazer em tempos de crise: reflexões a partir do período de Examinação do Modelo Brasileiro de carreira docente. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 21, n. 233, p. 51-62, 2022. Disponível em: <https://ojs.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/61235>. Acesso em: maio 2024.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade**, Campinas, v. 28, n. 101, p. 1503-1523, 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v28n101/a1228101.pdf>. Acesso em: maio 2024.

BRITO, Vera Lucia Fernandes. **Políticas públicas para valorização docente: planos de carreira e remuneração das redes municipais do território de identidade do médio sudoeste da Bahia (TIMSOBA)**. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em educação. Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Disponível em: <<http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2019/05/VERA-L%C3%9ACIAFERNANDES-DE-BRITO.pdf>>.Bahia, 2019, 199p.

CARDOSO, Solange. **Ciclo de carreira docente: o que dizem as pesquisas brasileiras?**. Educere, 2013.

FERREIRA, Lúcia Gracia. **Professores da zona rural em início de carreira: narrativas de si e desenvolvimento profissional**. 2014. 272f. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal de São Carlos: São Carlos - SP. 2014.

FERREIRA, Lúcia Gracia. **Desenvolvimento profissional e carreira docente brasileira: interseções e diálogos com professores da educação básica**. Campinas, SP: Pontes Editora, 2023.

GONÇALVES, J. A. M. A carreira das professoras do ensino primário. In A. Nóvoa (Org.), **Vidas de professores**. 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

GONÇALVES, J. A. M. Desenvolvimento profissional e carreira docente: Fases da carreira, currículo e supervisão. Sísifo. **Revista de Ciências da Educação**, v. 08, p. 23-36., jan/abr. 2009. Disponível em: <http://sisifo.fpce.ul.pt>. Acesso em: maio 2024

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. In: A. Nóvoa (Org.), **Vida de professores**. 2ª.ed. Porto, PT: Porto Editora, 1992.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa Social: Teoria, método e criatividade**. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

SILVA, Daniela Oliveira Vidal. **Valorização docente no território de identidade do Sudoeste Baiano: o instituído e o praticado**. 2019. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Programa de Pós-Graduação em Educação – PPGED, Vitória da Conquista, 2019.