



MARCO ANTÔNIO GODOY

**PRÁTICAS EXITOSAS NAS CIDADES DA AMOG – ASSOCIAÇÃO DOS
MUNICÍPIOS MICRORREGIÃO BAIXA MOGIANA: valorização dos professores das
redes municipais de ensino.**

TRÊS CORAÇÕES – MG

2021

MARCO ANTÔNIO GODOY

**PRÁTICAS EXITOSAS NAS CIDADES DA AMOG - ASSOCIAÇÃO DOS
MUNICÍPIOS MICRORREGIÃO BAIXA MOGIANA: valorização dos professores das
redes municipais de ensino**

Trabalho de Conclusão de Curso de Mestrado profissional apresentado à Universidade 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 Empreendedora do Ensino.

Orientador(a): Dr. Túlio Silva Sene

TRÊS CORAÇÕES

2021

37:600

G589p GODOY, Marco Antônio

Práticas exitosas nas cidades da AMOG-Associação dos Municípios Microregião Baixa Mogiana : valorização dos professores das redes municipais de ensino. – Três Corações : Universidade Vale do Rio Verde , 2021.

69 f.

Orientador: Prof. Dr. Túlio Silva Sene.

Dissertação – Universidade Vale do Rio Verde de Três Corações/
Mestrado em Gestão, Planejamento e Ensino.

1. Educação. 2. Motivação. 3. Premiação. 4. Práticas Pedagógicas I. Prof. Dr. Túlio Silva Sene, orient. II. Universidade Vale do Rio Verde de Três Corações. III. Título.

Catlogação na fonte

Bibliotecária responsável: ERNESTINA MARIA PEREIRA CAMPOS DANTAS CRB6: 2.101

ATA DE DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APRESENTADA POR MARCO ANTONIO GODOY COMO PARTE DOS REQUISITOS PARA OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE NO PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO, PLANEJAMENTO E ENSINO.

Aos quatorze dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, reuniu-se, remotamente, a Comissão Julgadora, constituída pelos professores doutores: Prof. Dr. Túlio Silva Sene (UninCor), Profa. Dra. Jocyare Cristina Pereira de Souza (UninCor), e Prof. Dr. Aloísio Calsoni Bozzini (UNIARARAS), para examinar o candidato Marco Antonio Godoy na defesa de sua dissertação intitulada: “PRÁTICAS EXITOSAS NAS CIDADES DA AMOG – ASSOCIAÇÃO DOS MUNICÍPIOS MICRORREGIÃO BAIXA MOGLIANA: VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DAS REDES MUNICIPAIS DE ENSINO”. O Presidente da Comissão, Prof. Dr. Túlio Silva Sene, iniciou os trabalhos às 14 horas, solicitando ao candidato que apresentasse, resumidamente, os principais pontos do seu trabalho. Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente o candidato sobre diversos aspectos da pesquisa e da dissertação. Após a arguição, que terminou às 16 horas e 15 minutos, a Comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do candidato, tendo chegado ao seguinte resultado: Prof. Dr. Túlio Silva Sene (Aprovado), Prof. Dr. Aloísio Calsoni Bozzini (Aprovado) e Profa. Dra. Jocyare Cristina Pereira de Souza (Aprovado). Em vista deste resultado, o candidato Marco Antonio Godoy foi considerado Aprovado, fazendo jus ao título de Mestre pelo Programa de Mestrado Profissional em Gestão, Planejamento e Ensino.

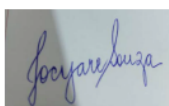
Três Corações, 14 de julho de 2021.



Prof. Dr. Túlio Silva Sene (UninCor)



Prof. Dr. Aloísio Calsoni Bozzini (UNIARARAS)



Profa. Dra. Jocyare Cristina Pereira de Souza (UninCor)

Dedico este trabalho aos professores dos municípios pertencentes à AMOG.

AGRADECIMENTOS

À minha querida mamãe, Maria Regina Madeira Godoy, a quem amo mais que tudo nesse mundo, e que me ensina com seus exemplos e força de viver. A guerreira que lutou todo dia para criar seus filhos e nunca desistiu, mesmo tendo momentos difíceis. Obrigado por tudo mamãe linda.

Às minhas queridas irmãs, Renata e Luciana, que também amo muito.

A meu xodozinho, a Clarinha (sobrinha), que amo demais.

Ao meu companheiro Brunão, que sempre está ao meu lado nos momentos difíceis. Parceiro que amo e que sempre me incentiva. Obrigado Bruno.

Ao presidente da AMOG, na época do curso, Paulo Sergio Gornati, quem me ensinou muito e a quem considero um amigo e sempre trarei no coração com carinho e respeito.

À minha querida linda e amada Jocyare, que é a responsável por eu estar neste curso. A meu anjo que, sem dúvidas nenhuma, me oportunizou este importante título. Essa amiga, a quem chamo de anjo, trarei para sempre no coração com imensa gratidão.

Ao professor Antônio, que ficará marcado por suas aulas e por seu profissionalismo.

Aos meus colegas de cursos.

Aos amigos.

Por fim, porém não menos importante, ao meu querido orientador, o Professor Tulio. Obrigado, Tulio, pela paciência, pela dedicação e toda contribuição. Que Deus abençoe todo o carinho e a parceria. Este trabalho, de que tenho orgulho, é nosso.

“Ninguém caminha sem aprender a caminhar, sem aprender a fazer o caminho caminhando, refazendo e retocando o sonho pelo qual se pôs a caminhar.”

(Paulo Freire)

RESUMO

O presente trabalho trata da valorização profissional dos professores das redes municipais de ensino das cidades que compõem a AMOG – Associação da Baixa Mogiana – no sul de Minas Gerais. Dada a escassez de políticas públicas destinadas a esse tipo de iniciativa, o produto técnico educacional resultante desta dissertação de mestrado foi uma política de valorização dos professores por meio de premiação concedida pelas boas práticas dos projetos executados por eles durante o ano letivo de 2020. Um formulário feito pelo *Google Forms* foi utilizado para que os professores preenchessem com seus próprios relatos de alguma experiência positiva em relação aos seus trabalhos. Uma banca avaliadora com profissionais especializados selecionou três relatos, que posteriormente participaram de uma cerimônia de premiação com significativo destaque na imprensa local. Como resultado, obteve-se não apenas a valorização profissional inicialmente pretendida como também uma repercussão importante que indica a possibilidade de uma nova premiação ainda maior acontecer com a divulgação de mais práticas pedagógicas exitosas referentes ao ano letivo de 2021.

Palavras-chave: Educação. Motivação. Premiação. Práticas pedagógicas.

ABSTRACT

This work deals with the professional valuation of teachers from municipal schools in the cities that compose the AMOG – Associação da Baixa Mogiana – in the south of Minas Gerais. Given the scarcity of public policies aimed at this type of initiative, the technical educational product resulting from this master's dissertation was a policy of valuing teachers through an award granted for the good practices of the projects carried out by them during the 2020 academic year. A form made by Google Forms was used for teachers to fill in their own reports of some positive experience in relation to their work. Three reports were selected, which later participated in an award ceremony highlighted in the local press. As a result, not only the initially intended professional valorization was obtained, but also an important repercussion that indicates the possibility of a new – even bigger – award happening with the dissemination of more successful pedagogical practices related to the 2021 school year.

Keywords: *Education. Motivation. Award. Pedagogical practices.*

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Município de atuação	25
Gráfico 2: Qual o sexo do participante	27
Gráfico 3: Tempo de atuação como professor na rede municipal de ensino	28
Gráfico 4: Séries que os participantes atuam.....	29
Gráfico 5: Motivação para o trabalho.....	30
Gráfico 6: Procura ser um melhor profissional	31
Gráfico 7: Publicação de trabalhos científicos	32
Gráfico 8: A realidade do aluno	32
Gráfico 9: Escolha da profissão.....	34
Gráfico 10: escolha pela licenciatura.....	34
Gráfico 11: Prática pedagógica	35
Gráfico 12: Ampliação de conhecimento	35
Gráfico 13: Gratificações salariais	36
Gráfico 14: Plano de carreira.....	37
Gráfico 15: Gratificações salariais	37
Gráfico 16: Nível de satisfação em relação ao salário.....	39
Gráfico 17: Acúmulo de cargos.....	39
Gráfico 18: Gastos com educação	40
Gráfico 19: Valorização como profissional.....	41
Gráfico 20: Educação como prioridade	41
Gráfico 21: Trabalho durante a pandemia	42
Gráfico 22: Motivação para o trabalho remoto	42
Gráfico 23: Motivação para criar e desenvolver projetos.....	43
Gráfico 24: Motivação pelo trabalho.....	43
Gráfico 25: Valorização profissional.....	44

LISTA DE IMAGENS

IMAGEM 1: Cabeçalho do Formulário – Valorização do professor	14
IMAGEM 2: O formulário	46
IMAGEM 3: Panfleto de divulgação do evento	47
IMAGEM 4: Brinde da COOXUPÉ, oferecido às professoras premiadas.....	48
IMAGEM 5: Brinde da Aprende Brasil, oferecido às professoras premiadas	48
IMAGEM 6: Brinde oferecido pela Cooperativa Escola do IFSULDEMINAS – Campus Muzambinho	49
IMAGEM 7: Kit de café oferecido pela marca Café Soledade.....	49
IMAGEM 8: Professora Ana Carolina Ribeiro dos Santos recebendo um dos kits da premiação	50
IMAGEM 9: Professora Dilza Maria Rodrigues recebendo o certificado	51
IMAGEM 10: Selma Maria de Oliveira, em entrevista com transmissão pelo <i>YouTube</i> de jornal local	51
IMAGEM 11: Os certificados	52
IMAGEM 12: Divulgação da entrevista sobre o evento	53
IMAGEM 13: Matéria do jornal A Folha Regional, da cidade de Muzambinho-MG.....	54
IMAGEM 14: Jornal da Resende Web, transmitido pelo <i>Facebook</i> do jornal.....	54
IMAGEM 15: Revista Mídia	55

SUMÁRIO

RESUMO.....	8
INTRODUÇÃO	13
MATERIAL E MÉTODOS	16
A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E A ALIENAÇÃO NO TRABALHO	17
Qualidade de vida no trabalho.....	18
Marx e a alienação no trabalho: o professor.....	19
O trabalho como forma de oprimir o professor	21
Professor como profissão: a história	22
O perfil profissional do professor do século XXI	24
O professor e seu papel na sociedade.....	24
CAMINHOS PERCORRIDOS	26
Da quantidade e do perfil dos profissionais participantes	26
Dos fatores motivadores e da atuação na profissão.....	31
Da conscientização da carreira e do papel do professor na sociedade	34
Da remuneração e do plano de carreira	37
Da consciência da profissão em relação à sociedade	41
Das novas condições de trabalho durante a pandemia do Coronavírus.....	42
O PRODUTO	46
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	57
REFERÊNCIAS	59
ANEXO 1 – Termos de consentimento	60
ANEXO 2 – Panfleto De divulgação do evento de premiação	63
ANEXO 3 – Relatos	64

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos, a AMOG, Associação dos Municípios da Região Baixa Mogiana, vislumbrou a necessidade de promover algum tipo de premiação aos professores que compõem a rede municipal de ensino que pertence à associação. Então, com o início dos estudos desta pós-graduação, percebeu-se que essa vontade poderia se tornar uma possibilidade e que, independentemente de haver políticas públicas municipais para este fim, podia-se promover, com maior destaque, algum tipo de visibilidade e valorização aos docentes.

Comumente, verifica-se um cenário de total desvalorização da carreira docente e da figura do professor. Este tema tem se apresentado como um dos fundamentais desafios da Educação. Com a ampliação das redes de ensino, substanciais ao longo das últimas décadas, verifica-se que a plena formação deste profissional não acompanha, na mesma medida, as evoluções apresentadas pela área. Além disso, segundo Gatti (2000), também os administradores, pertencentes a todos os níveis da gestão da educação e da carreira pedagógica, não apresentam coerência em suas propostas para o avanço da carreira de professores, de acordo com as necessidades do país. Ainda segundo o autor, “é baixa a consciência política em relação à importância social dos professores no quadro do desenvolvimento do país e de seu enquadramento na conjuntura mundial” (GATTI, 2000 p.1).

Durante este período de pandemia do Coronavírus, que ainda assola a sociedade, essa necessidade de reconhecer e divulgar o trabalho dos professores ficou ainda mais evidente e necessária. Sabe-se de todas as dificuldades que uma parcela significativa dos docentes tem, tanto com a metodologia do ensino remoto quanto com a tecnologia que se faz essencial para que o ensino continue acontecendo.

No Brasil, pouca coisa se faz quanto à qualidade da formação e quanto à carreira dos docentes para melhorar o nível educacional da população em geral. A profissão de professor está sendo cada vez menos procurada devido ao ensino precário ofertado em muitos cursos, às más condições de trabalho, aos baixos salários e à falta de prestígio social. Fez-se, desta maneira, imperioso pensar em uma forma de tentar transformar esse cenário na referida região. Assim surgiu a ideia de um evento, pensado na forma de uma verdadeira política pública educacional, que valorizasse e expusesse os projetos que deram certo na região da AMOG.

Antes, porém, de viabilizar o evento, foi necessário pesquisar sobre a formação dos docentes, sobre o plano de carreira – se existe e como é – em cada município, sobre a satisfação com o salário e com o trabalho. Para tanto, foi feito um formulário no *Google Forms*, que foi enviado aos secretários de educação de cada município para que esses repassassem aos

professores. O formulário ficou disponível por 30 dias e totalizou 594 participações, ¼ do total de professores das redes municipais da AMOG (Imagem 1).

Imagem 1 - Cabeçalho do Formulário: Valorização do professor

Perguntas Respostas 594

Questionário - Valorização do professor

Este formulário foi elaborado para dar suporte de dados à dissertação de mestrado de Marco Antônio Godoi, Secretário Executivo da AMOG (marcomeioambiente@yahoo.com.br). Não haverá identificação do participante. Todas as respostas serão tabuladas para fins de pesquisa acadêmica.

Fonte: Google Forms. GODOY, 2001.

Para dar suporte teórico às análises das respostas do Formulário, autores como Paulo Freire, Karl Marx e Idalberto Chiaveneto foram utilizados como referências para as ponderações realizadas. A história da carreira docente também se tornou parte fundamental na construção deste texto, pois organizou nossas ideias a respeito de como era e como está a situação do professor na sociedade. A professora Bernadete Gatti também foi uma referência importante neste sentido, na medida em que suas pertinentes observações sobre a formação e a valorização do professor contribuem para a análise geral proposta ao longo desta dissertação. Para a autora, quanto ao magistério da educação básica a situação é a seguinte: planos excelentes, das mais diversas áreas, têm fracassado pela falta de pessoas com qualificação mínima para executá-los.

O que se encontra em relação ao magistério da educação básica é pouco cuidado com sua formação e carreira, ao lado de salários precários. Apesar dos discursos, a educação básica sempre foi “área menor” das políticas. Nos discursos, a primeira; nas ações efetivas, a última, com pouquíssimas exceções (GATTI, 2000, p. 5).

Então, após observar a questão sob esta perspectiva, organizou-se uma forma de as ações serem efetivamente viabilizadas. Além disso, foi planejado um evento em que se tornasse público os projetos dos professores. Fez-se necessário, então, um meio para se conhecer e selecionar os relatos dos projetos submetidos e, assim, promover a premiação. Um outro

formulário foi elaborado, desta vez para receber os relatos. O processo foi o mesmo: envio do formulário para os secretários municipais de educação e repasse aos professores dos seus municípios.

Para selecionar os relatos, foi constituída uma banca avaliadora com profissionais da Aprende Brasil, editora participante da premiação e docentes da UNINCOR.

O evento para a entrega da premiação foi feito de forma a obedecer a todos os protocolos sanitários para evitar a contaminação pelo novo Coronavírus. Foram escolhidos três relatos que, de certa forma, representam todos os outros relatos inscritos. “É preciso, com sabedoria, aliar aquilo que é necessário saber para saber fazer, com o que é necessário saber para analisar, refletir e criticar para transformar” (GATTI, 2000 p. 40).

Para tanto, pensou-se em muitos detalhes para que os professores pudessem ter suas práticas reconhecidas e premiadas, visto que os municípios não possuem políticas públicas de valorização desses docentes.

Diante deste cenário, esta pesquisa teve como objetivo propor e valorizar as práticas exitosas dos professores das redes municipais de ensino das cidades da AMOG (Associação dos Municípios Microrregião Baixa Mogiana), com a criação de um produto técnico educacional.

MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia adotada para compor o processo inicia-se por meio de formulário no Google Forms que foi enviado aos secretários de Educação de cada município para que repassassem aos professores.

Propôs-se, com ele, um produto técnico educacional, uma forma de oferecer a possibilidade de valorizar aqueles docentes que se dedicam à educação por meio de projetos, localizados em um dos 14 municípios pertencentes à AMOG (Arceburgo, Areado, Bom Jesus da Penha, Botelhos, Cabo Verde, Guaranésia, Guaxupé, Jacuí, Juruaia, Monte Belo, Monte Santo de Minas, Muzambinho, Nova Resende e São Pedro da União).

No dia 09 de setembro de 2020, o link do formulário foi enviado para os secretários de educação de cada município. Cada secretário, por sua vez, enviou o link aos seus respectivos professores. Até o dia 23 de setembro, último dia em que o formulário ficou aberto para receber respostas, recolheu-se 593 participações.

A AMOG – Associação dos Municípios da Microrregião da Baixa Mogiana foi fundada em 08 de Janeiro de 1.976, conforme Ata de Constituição e eleição da 1ª Diretoria, lavrada e assinada pelos representantes dos Municípios da Micro Região.

A AMOG, entidade de Direito Civil de duração indeterminada, visa à integração administrativa, econômica e social dos Municípios que a compõe, regendo-se através de Estatutos.

Atua em regime de íntima cooperação com as Autoridades congêneres e afins, bem como os órgãos Federais, Estaduais e Municipais, entidades privadas e mistas.

Tem como objetivo ampliar e fortalecer a capacidade administrativa, econômica e social dos Municípios, prestando-lhes a assistência técnica, promovendo o estabelecimento de cooperação intermunicipal e intergovernamental e atuando em diversas áreas de interesse municipal, de acordo com os recursos financeiros repassados pelos municípios.

A AMOG é presidida por uma diretoria composta e eleita por prefeitos associados, à duração do mandato é de dois anos, podendo a diretoria ser reconduzida por igual período. As assembleias da associação são realizadas com objetivo a troca de experiências entre os prefeitos e a aprovação de medidas propostas por seus associados, obedecendo-se o estatuto.

A VALORIZAÇÃO PROFISSIONAL E A ALIENAÇÃO NO TRABALHO

Não há dúvida sobre a necessidade de se valorizar e de se reconhecer o trabalho de um profissional, seja este de qualquer área. A valorização profissional está intimamente ligada à qualidade de vida de quem exerce a função. A qualidade de vida “é um conceito ambíguo, abstrato e indefinido e que apareceu na literatura médica por volta de 1976” (KLEINPELL, 1991, p.223). Para os propósitos deste trabalho, considera-se que a qualidade de vida do professor está intimamente ligada ao reconhecimento pelo trabalho que ele exerce, tendo em vista a desvalorização social que a categoria vem sofrendo há tempos.

Campbell et al. (apud MEEBERG, 1993) referem que o uso deste termo no continente americano ocorreu logo após a Segunda Guerra Mundial, no sentido de assegurar que para se ter boa vida era necessário algo além de se estar financeiramente seguro. São reforçados aqui aspectos subjetivos vinculados à qualidade de vida, como crença, condição financeira, aspectos psicológicos, socialização, inserção na sociedade, dentre outros. A qualidade de vida não é algo que se faz a partir de apenas um conceito ou uma interferência. Ela é a junção de vários fatores e um desses fatores é a valorização do profissional.

Segundo Selligmann-Silva (1994) afirma que “o bem-estar do trabalhador está associado à escolha do seu local de trabalho que, por conseguinte, vincula-se às características de personalidade do mesmo”. Quando ocorre a adaptação do trabalhador ao ambiente de trabalho, pode-se dizer que este espaço pode promover saúde. A autora ainda colabora ao dizer que a perda do significado, do interesse e do prazer pelo trabalho atingem a identidade do trabalhador, fazendo com que o trabalho e a vida passem a fluir em ritmo mecânico.

Patrício (1996), em estudo sobre o homem e vida saudável no mundo, afirma que, desde a Grécia Antiga, o conceito de felicidade inclui a boa saúde, o êxito feliz na vida e o sucesso na formação individual. A autora ainda refere que "a felicidade e o prazer representam a satisfação de necessidades individuais e coletivas de bem-viver do ser humano" e que a "qualidade do processo saúde-doença depende da qualidade de vida do ser humano" (PATRÍCIO, 1996, p.89).

A qualidade de vida é fundamental para o sucesso profissional. O trabalhador precisa sentir-se bem consigo mesmo para exercer da melhor forma sua função. Este sentir-se bem é diferente para cada trabalhador, visto que suas interpelações ideológicas são distintas. Cada indivíduo é chamado a ser sujeito a partir de uma ideologia, que tende a acompanhá-lo por toda sua existência. Orlandi (2001) afirma que “a memória faz parte da produção do discurso”. O ser é afetado de forma singular, desta forma, este relato sobre a qualidade de vida que julga-se

ser necessária, está ligado ao discurso que, mais comumente se propõe, socialmente, aos sujeitos.

Qualidade de vida no trabalho

Não é de muito tempo o registro sobre a importância da qualidade de vida no trabalho. A complexidade da nossa sociedade e o ambiente heterogêneo exigiram atenção a esta vertente. É necessário que o trabalhador esteja satisfeito com o que faz e onde faz. Esta satisfação reflete na produtividade. Segundo Chiavenato (2002, p. 391):

A qualidade de vida no trabalho tem o objetivo de assimilar duas posições antagônicas: de um lado, a reivindicação dos empregados quanto ao bem-estar e satisfação no trabalho, do outro, o interesse das organizações quanto a seus efeitos sobre a produção e a produtividade. Mais do que atender interesses de funcionários e organizações, a qualidade de vida no trabalho está preocupada com o desenvolvimento humano.

Para os empregadores – no nosso caso, a administração pública – é interessante que o professor esteja bem, esteja satisfeito e feliz com as condições de trabalho e do local de trabalho. Oferecer um ambiente adequado e o suporte necessário, assim como acompanhamento de profissionais da área, é do interesse da administração pública e da sociedade como um todo, observando a importância da educação na construção de uma sociedade mais justa e menos desigual.

A percepção da necessidade de se estudar sobre a qualidade de vida no trabalho do professor pode ser evidenciada à medida que se nota sua ausência em eventos da área de ensino. Os eventos, em geral, resumem-se em cursos, capacitações e palestras. Em nenhum momento o trabalho dos docentes é exposto. Na BNCC (Base Nacional Comum Curricular) e na LDB (Lei de Diretrizes e Bases) também não há menção clara às práticas exitosas dos docentes. Esta última trata apenas da remuneração como valorização profissional.

Esse tratamento, de certa forma, está quem do que seria esperado, uma vez que o trabalho docente tem o potencial para transformar a sociedade, oportunizando o aprendizado ao estudante.

Assim, o próprio docente transforma-se a cada momento, porque está ligado intimamente ao seu objeto de trabalho, o discente. Ambos os documentos, tanto a LDB quanto a BNCC, tratam apenas de estruturar cursos de licenciatura ou capacitar o docente para que exerça sua função em sala de aula. Os projetos sempre estão presentes. Há projetos ótimos, mas que ficam no limite da sala de aula, na maioria das vezes. Percebe-se, entretanto, este viés deixado em branco na gestão educacional: a valorização dos docentes por suas práticas exitosas.

Portanto, valorizar o que estes docentes fazem, muitas vezes, de forma extraclasse e/ou extracurricular é imperioso.

Marx e a alienação no trabalho: o professor

A palavra *alienação* (do latim, *alienationem*) significa estar fora de algo, estar alheio a algo (MARX, 2004). Para a perspectiva marxista, a alienação do trabalho é o efeito do trabalhador não ter acesso aos bens que ele mesmo produz. Segundo Marx (2004), a relação capital – trabalho – alienação promove a coisificação ou reificação do mundo, tornando-o algo objetivo, com regras que devem ser seguidas passivamente pelos seus componentes. Isso acontece também com o trabalho docente, já que o professor passa a se tornar fruto de uma relação mecanizada com o trabalho.

O indivíduo alienado perde sua liberdade, a sua humanidade, torna-se apenas força de trabalho e, em consequente, é transformado em “coisa”. Tomemos, em princípio, a visão de uma linha de produção. O trabalhador faz apenas parte do processo. Este trabalhador está alheio ao produto final e, por consequência, alheio também ao valor agregado ao bem, a partir do seu trabalho. Observando pelo prisma da educação, o professor não vê o produto final do seu trabalho, deixando de sentir-se parte nesta linha de produção.

Na educação, o valor agregado não é o capital, é o social. Cada professor agrega na sociedade produtos sociais. Isso torna ainda mais difícil a associação capital-trabalho, pois cada indivíduo tem sua própria ideologia, seu próprio conceito de vida e de sociedade, impossibilitando, assim, que o professor possa perceber, objetivamente, o seu trabalho enquanto um valor agregado ao aluno no final de todo o processo.

Marx afirma que é pelo trabalho que, ao longo da história, o indivíduo se humaniza, domina e transforma a natureza a favor de suas necessidades. Para ele,

O trabalhador fica mais pobre à medida que produz mais riqueza e sua produção cresce em força e extensão. O trabalhador torna-se uma mercadoria ainda mais barata à medida que cria mais bens. A desvalorização do mundo humano aumenta na razão direta do aumento de valor do mundo das mercadorias. O trabalho não cria apenas objetos; ele também se produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e, deveras, na mesma proporção em que produz bens (MARX, 1964, p. 94-95).

Se observamos o professor como parte de um sistema de produção que flui de forma mecanizada, sem que o professor perceba sua importância social, porque essa importância não é visível de forma concreta, como produtos e mercadorias produzidos numa linha de produção convencional, perceberemos o professor como um sujeito alheio ao seu próprio produto (neste caso, o ensino). Há uma distância incomensurável entre o professor e o aluno. Nessa distância

estão presentes a vontade do aluno em aprender, a organização dos horários de estudos, o comprometimento das famílias e tantos outros que não estão ao alcance deste profissional. Talvez essa invisibilidade concreta do que se produz de fato seja o mecanismo que aliena o professor.

Ainda com ideias de Marx, podemos compreender melhor essa alienação do professor se entendermos que o

[...] trabalho, como criador de valores de uso, como trabalho útil, é indispensável à existência do homem – quaisquer que sejam as formas de sociedade –, é necessidade natural e eterna de efetivar o intercâmbio material entre o homem e a natureza e, portanto, de manter a vida humana. (MARX, 2004, p. 64-65)

Trabalhar é uma questão de manter-se ativo e participativo socialmente. A inserção do professor no seu próprio processo de trabalho, identificado de forma efetiva como uma peça no quebra-cabeça da aprendizagem, leva este profissional a compreender a sua ligação com o meio, a compreender o seu propósito e o seu lugar na sociedade. Isso seria a significação deste sujeito. Seria a sua posição de sujeito dentro de um processo, e não apenas como uma peça solta, sem encaixe.

O trabalho é, portanto, o instrumento que propõe ao professor sua inserção ao meio, na natureza. Não é a simples apreensão ou presença de coisas que torna esse processo consciente, mas a manipulação e fabricação das elementos para servirem de meios de ação, relacionando-os a outras ações. É aí que se inicia a humanização do professor, a partir do momento em que o ser homem se inter-relaciona com o ser professor – só assim, a partir deste ponto, inicia-se o processo de transformação da natureza, ou seja, por meio do trabalho. Inicia-se, aí, ao mesmo tempo, a formação da consciência reflexiva, capaz de apreender a realidade de forma abstrata.

Dessa forma, as necessidades humanas, que de início eram diretamente ligadas à sobrevivência, com o tempo, passaram a ser também culturais, de modo que o trabalho, por igual, passou a ser empregado na satisfação deste outro tipo de necessidade. Porém, diante de um estágio mais avançado de desenvolvimento do ser humano, é preciso um estágio mais avançado de trabalho. Assim, na proporção em que os seres humanos foram se organizando em sociedades, e que estas foram se tornando mais complexas, também mais complexos passaram a ser os tipos de trabalho empregados, no sentido de darem conta das demandas desses grupos organizados de pessoas. A evolução do ser humano, dessa forma, está diretamente ligada ao trabalho que ele realiza sobre a natureza.

O professor necessita ver e perceber o seu produto funcionando socialmente de alguma forma. Só assim, talvez, a alienação enfrente algum empecilho para seu desenvolvimento. O

trabalho, visto como útil pelo sujeito e pela sociedade, “é o que faz a ligação entre homem e natureza mantendo, assim, a vida humana” (MARX, 2004, p.64-65).

O trabalho como forma de oprimir o professor

No sistema capitalista, o trabalho se apresenta como meio, como instrumento de opressão e de desumanização do sujeito. Ao investigar como ocorre essa transformação, Marx afirma que o trabalho é uma atividade que deveria estar na base do desenvolvimento das potencialidades do ser humano. Afirma ainda que é ele uma atividade que está na origem da própria sociabilidade dos seres. Percebe-se, no contexto atual, que o professor, ao trabalhar, não se liberta. Ao contrário, torna-se escravo do seu trabalho, pois possui com ele uma relação de estranhamento. Não se liberta porque reconhece no trabalho algo que o oprime, que o cansa, mas que é obrigado a fazer para garantir sua sobrevivência.

Ainda neste sentido, se pensarmos que o trabalho produz riquezas e pode apresentar desafios que levam ao desenvolvimento das capacidades do professor, fica a pergunta sobre o que leva o trabalhador a não se beneficiar do aumento de tais riquezas. Por que então o trabalhador não consegue desenvolver, plenamente, suas capacidades? Marx tenta responder a essa pergunta dizendo que o trabalhador é obrigado a aceitar essa condição e as leis. O sujeito pressupõe a propriedade privada, a separação do trabalho, capital e terra, como também dos salários, lucro de capital e renda, e ainda a divisão do trabalho, a concorrência, o conceito de valor de troca, dentre outros.

A partir da própria economia política, em suas próprias palavras, percebemos que o trabalhador desce até ao nível de mercadoria e de miserabilíssima mercadoria; que “a miséria do trabalhador aumenta com o poder e o volume da sua produção” (MARX, 1964, p. 157). Desta forma, quanto mais você aliena o professor, mais desvalorizado o seu trabalho, e essência do trabalho confere sentido e significado ao professor. Este necessita estar inserido em algo produtivo, em algo que o signifique enquanto sujeito. O trabalhador deve perceber o trabalho como parte de uma cadeia de acontecimentos e fatos que podem, efetivamente, modificar de alguma forma a sociedade. Quando o professor não tem esta percepção, ele não se entende inserido no meio social como peça participante da mudança, mas como indivíduo, isoladamente.

O trabalho é a forma como o sujeito constrói sua identidade, sua significação social e pessoal. Isso acontece ao superar obstáculos comuns no dia a dia por meio da imaginação e da capacidade de produção. Então, dessa forma, entende-se que o desenvolvimento da cultura está fundamentado na produção, no trabalho. O ser sujeito, aqui o professor, diferenciou-se dos

outros seres da natureza porque passou a construir ferramentas que possibilitaram melhorias na vida da sociedade como um todo. O trabalho tem como função a capacidade de produzir coisas para suprir as necessidades do sujeito. Aqui, trazemos o trabalho como forma de humanização, como forma de inserir o professor na sociedade o que propõe a ele o bem-estar.

Professor como profissão: a história

A atividade profissional de um professor é transmitir e colaborar com a formação pessoal e profissional do educando, proporcionando a oportunidade do aprendizado sob vários pontos de vista e em várias áreas de conhecimento. Nóvoa (1999), em sua obra *Profissão Professor*, destaca alguns pontos extremamente relevantes ao contexto aqui analisado. O autor afirma que, na história, o início da profissão de professor tem lugar no seio de algumas congregações religiosas, que se transformaram em congregações docentes. Então, ao longo dos séculos XVII e XVIII, os jesuítas e os oratorianos, por exemplo, foram estabelecendo progressivamente um conjunto de saberes, técnicas, normas e de valores específicos da profissão docente.

Já na segunda metade do século XVIII, há um período-chave na história da educação e da profissão docente. Por todo o continente europeu houve a necessidade de ilustrar, de alguma forma, o perfil do professor ideal. Surgiram, então, algumas dúvidas, dentre elas, se o professor deveria ser leigo ou religioso. “Deveria integrar-se num corpo docente ou agir de maneira individualista? De que modo o professor deveria ser escolhido e nomeado? Quem deveria remunerar o trabalho do professor? A qual autoridade deveria submeter-se hierarquicamente?” (JULIA, 1981, apud NÓVOA, 1999, p. 15).

A partir dessas questões, surgiu um movimento de secularização e estatização do ensino. O processo consistia em substituir os professores religiosos. Contudo, não houve mudanças significativas em relação às motivações, às normas e aos valores tidos como base na função de professor, ou seja, naquela época, seria algo parecido com um padre.

Por muitos anos a profissão docente ficou sob responsabilidade dos sistemas estatais de ensino. Contudo, no início do século XVIII, já havia uma diversidade de grupos que percebiam o ensino como ocupação principal, exercida, por vezes, em tempo integral.

Na época, uma das principais preocupações dos reformadores era com a definição de regras uniformes para a seleção e para a nomeação dos professores. A partir do final do século, não foi permitido ensinar sem uma licença ou autorização do Estado, a qual era concedida na sequência de um exame que podia ser solicitado pelos pretendentes ao cargo de professor, que preenchessem um certo número de condições – habilidades, idade, comportamento moral. Este

documento constituía um verdadeiro suporte legal ao exercício da atividade docente, na medida em que contribuía para a delimitação do campo profissional do ensino e para a atribuição ao professor do direito exclusivo de interrogação nesta área. Os professores passaram, a partir deste momento, a serem funcionários, mas de modo singular, pois a ação docente estava impregnada por uma grande intencionalidade política, devido aos projetos e às finalidades sociais de que eram portadores.

Quando do século XIX, houve uma intensa expansão escolar, que se acentuou sob a pressão de uma procura social cada vez mais forte, “a instrução foi encarada como um sinônimo de superioridade social, mas era apenas o seu corolário” (FURET e OZOUF, p. 176, apud NÓVOA, 1999 p. 18). Durante este mesmo século são criadas instituições de formação graças aos interesses do Estado e dos professores. Muitas mudanças aconteceram neste momento. Exigências de entrada, prolongamento do currículo e melhoria do nível acadêmico são algumas das reivindicações inscritas nas lutas associativas dos séculos XIX e XX.

A segunda metade do século XIX foi um momento importante para compreendermos a ambiguidade do estatuto dos professores daquela época. Fixou-se, neste período, uma imagem intermediária em relação aos docentes, que eram vistos como indivíduos entre várias situações: não eram burgueses, mas também não eram povo.

Em meados do século XIX, houve o aparecimento de um novo movimento associativo docente, que significou o início da conscientização da classe e correspondeu a uma tomada de consciência por parte dos integrantes do então recém-formado grupo profissional de professores. A escolha de um perfil que se adequasse melhor aos professores foi objeto de longas controvérsias, bem como as filiações políticas e ideológicas. Essas práticas associativas baseavam-se, quase sempre, por três eixos reivindicativos, compreendidos como a melhoria do estatuto, o controle da profissão e a definição de uma carreira.

No início do século XX, a função de professor atingiu um prestígio indissociável à ação que instituiu as associações, que acrescentaram à unidade extrínseca do corpo docente, imposta pelo Estado, uma unidade intrínseca, construída com base em interesses comuns e na consolidação de um espírito de corpo, de sociedade, de grupo. Assim como na grande maioria das profissões, é necessário que haja uma constante busca por novos conhecimentos, ou seja, que o professor se atualize, sempre. Esta atitude, em relação ao professor, se faz ainda mais necessária, já que ele é o condutor de novos conhecimentos. Entretanto, o que se pode observar é que ainda há, por parte de alguns professores, certa dificuldade de se adequar às novas condições relacionadas à sua atuação profissional, que ocasionam ainda mais situações de desconforto.

O perfil profissional do professor do século XXI

Em artigo publicado pelo site Brasil Escola (2020), a Educadora Amélia Hamze discute exatamente como deve ser o perfil do profissional professor nos dias atuais. O professor do século XXI deve ser um profissional da educação que elabore, com criatividade, conhecimentos teóricos e críticos sobre a realidade. Nesta era da tecnologia, os professores devem ser encarados e considerados como parceiros e/ou autores na transformação da qualidade social da escola, compreendendo os contextos históricos, sociais, culturais e organizacionais que fazem parte e interferem na sua atividade docente.

Cabe, então, aos professores do século XXI a tarefa de apontar caminhos institucionais, sempre coletivos, para o enfrentamento das novas demandas do mundo contemporâneo, com competência do conhecimento, com profissionalismo ético e consciência política. Só assim estarão aptos a oferecer oportunidades educacionais aos discentes para construir e reconstruir saberes à luz do pensamento reflexivo e crítico entre as transformações sociais e a formação humana, usando, para isso, a compreensão e a proposição do real, sem deixar se seduzir pelos caminhos deslumbrantes dos anúncios publicitários ou pelas opiniões tendenciosas da mídia.

Segundo Nóvoa (1999, p. 18), “os professores são os protagonistas no terreno da grande operação histórica da escolarização, assumindo a tarefa de promover o valor à educação”. O professor, ao fazê-lo, cria as condições para a valorização das funções e, portanto, para a melhoria do estatuto socioprofissional. Não existe uma definição exata do conceito da profissão do professor porque este conceito está em permanente elaboração, dependente do contexto em que se encontra. Entendemos que a profissão é constituída por um conjunto de comportamentos, de conhecimentos, de destrezas, de atitudes e de valores.

Mattingly (1987, apud NÓVOA 1999, p.71) afirma que a profissão docente é uma semiprofissão. Em parte porque depende de coordenadas político-administrativas que regulam o sistema educativo em geral, e também porque está subordinada às condições do posto de trabalho, em particular. A profissão foi ganhando forma à medida que foi nascendo a organização burocrática dos sistemas escolares e, por isso, é lógico que a sua própria essência reflita as condições do meio em que se molda.

O professor e seu papel na sociedade

O papel do professor nos diferentes níveis do sistema educativo e as suas margens de autonomia são configurações históricas que têm muito a ver com as relações específicas que se foram estabelecendo entre a burocracia que governa a educação e os professores. Economistas e historiadores relataram que os sistemas escolares são o protótipo precoce da burocratização

moderna. O que se pode notar é que o professor é condicionado ao contexto histórico atual em que atua. Isso também é levado em consideração quando observamos o tipo de sistema educativo, governamental, presente no momento.

Popkewitz (1986, apud NÓVOA 1999, p.65) afirma que conhecimento acerca da prática pedagógica e a possibilidade de a alterar implica na compreensão das interações entre níveis ou contexto diferentes:

- a) O contexto propriamente pedagógico, formado pelas práticas cotidianas da classe, que constituem o que vulgarmente chamamos “prática”. Este contexto define as funções que, de forma mais imediata, dizem respeito aos professores;
- b) O contexto profissional dos professores, que elaboram como grupo um modelo de comportamento profissional, relacionando ideologias, conhecimentos, crenças, rotinas e produzindo um saber técnico que legitima as práticas. Este contexto pode reportar-se a subgrupos profissionais com diferentes ideologias, mesmo no interior de uma mesma escola ou a todo o coletivo profissional.
- c) Um contexto sociocultural que proporciona valores e conteúdos considerados importantes. A profissão professor nada mais é do que uma consequência de sua formação, o reflexo da cultural organizacional e governamental a que é submetido.

Assim, o professor deve estar devidamente preparado, atualizado frente às mudanças que, constantemente, a sociedade e o mundo lhe impõem.

CAMINHOS PERCORRIDOS

A sociedade contemporânea, em muitos momentos, vê o professor como inimigo, como doutrinador e não como instrumento e/ou parte de um sistema educacional. Neste mesmo sentido, há professores que não são motivados na profissão que escolheram, que não se atualizam, que não se digitalizam. Percebe-se de forma mais clara esta postura do professor durante a pandemia do Coronavírus (Covid-19). Muitos profissionais da educação não conseguem se adaptar ao trabalho remoto por não serem íntimos da tecnologia atual.

Então, para saber como é o processo que, segundo esta perspectiva, não reconhece o trabalho do professor das redes municipais da região da AMOG, foi-se a campo, de forma virtual, por meio de um formulário feito no *Google Forms*. Contendo 25 questões com diferentes opções de resposta – múltipla escolha, escala, caixa de seleção – o formulário tratou de vários temas como plano de carreira, realização profissional e pessoal, satisfação e valorização em relação ao trabalho, dentre outros.

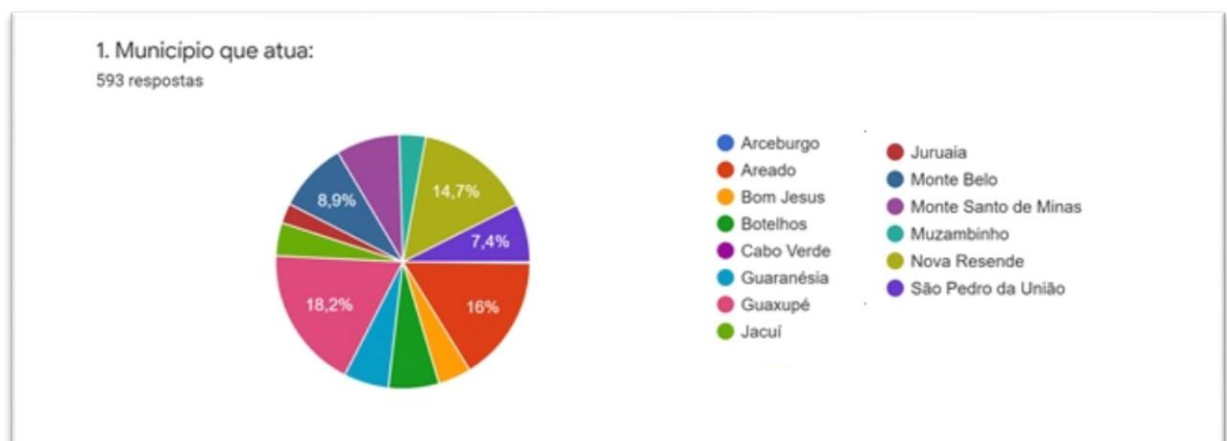
Da quantidade e do perfil dos profissionais participantes

O formulário foi enviado às 14 cidades: Arceburgo, Areado, Bom Jesus da Penha, Botelhos, Cabo Verde, Guaranésia, Guaxupé, Jacuí, Juruiaia, Monte Belo, Monte Santo de Minas, Muzambinho, Nova Resende e São Pedro da União.

No dia 09 de setembro de 2020, o link do formulário foi enviado para os secretários de educação de cada município. Cada secretário, por sua vez, enviou o link aos seus respectivos professores. Até o dia 23 de setembro, último dia em que o formulário ficou aberto para receber respostas, recolheu-se 593 participações (Gráfico 1).

Cada município participou da seguinte forma:

Gráfico 1: Município de atuação



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021.

Abaixo, segue a Tabela 1 com os municípios, a quantidade de professores em cada município e a quantidade de professores que participou da pesquisa respondendo o formulário.

Tabela 1. Total de participantes inscritos

Município	Total de professores	Número de participantes
Arceburgo	135	1
Areado	105	95
Bom Jesus da Penha	41	25
Botelhos	97	38
Cabo Verde	94	0
Guaranésia	101	34
Guaxupé	250	108
Jacuí	45	25
Juruaia	189	15
Monte Belo	95	53
Monte Santo de Minas	179	48
Muzambinho	135	20
Nova Resende	98	97
São Pedro da União	46	44

Fonte: Formulário de pesquisa e Secretarias Municipais de Educação. GODOY, 2021.

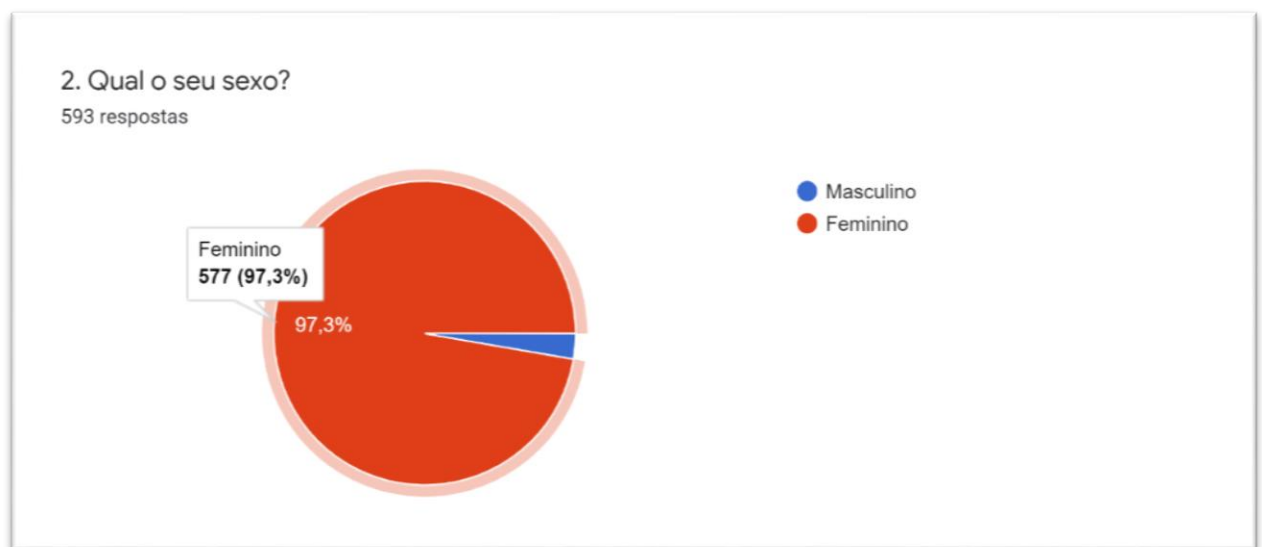
Observando a tabela acima, representativa desta observação em específico, percebe-se, pelos números, que, em cidades como Areado, Nova Resende e São Pedro da União, a participação foi de quase 100% dos professores. Em municípios como Bom Jesus da Penha, Guaxupé e Jacuí, a participação ficou em torno de 50% dos professores. Já em municípios como Arceburgo, Cabo Verde, Juruaia e Muzambinho, a participação foi muito baixa, em torno de 15%. Quanto ao município de Cabo Verde, a participação foi de 0%. Pode-se interpretar essa tabela de participação como uma forma de colaboração e empenho.

Cada secretário de educação dos municípios pertencentes à AMOG ficou responsável por enviar o formulário para os professores. Observada esta estratégia, há dúvida se em Cabo Verde a Secretaria Municipal de Educação realmente enviou o link do formulário ou realmente não houve interesse dos professores em responder ao questionário. Considera-se também possíveis falhas de comunicação por influência técnica ou mesmo em decorrência das atribuições advindas do período de pandemia. Em outros municípios como Arceburgo e Juruaia, por exemplo, a participação foi muito pequena, demonstrando indiferença com a

pesquisa ou desinteresse pelo assunto. Esses dados são relevantes para serem somados, mais adiante, aos outros dados do formulário e, então, procurar compreender como a política de valorização dos professores das redes municipais de ensino afeta positiva ou negativamente – no caso de não haver essa valorização – cada professor.

A segunda pergunta do formulário foi sobre o sexo. Optamos por não mencionar “gênero” devido ao fato de lidarmos com professores mais velhos, em muitos casos, e muito religiosos e não queríamos que eles desistissem de responder o formulário por conta de uma única pergunta (Gráfico 2).

Gráfico 2: Qual o sexo do participante

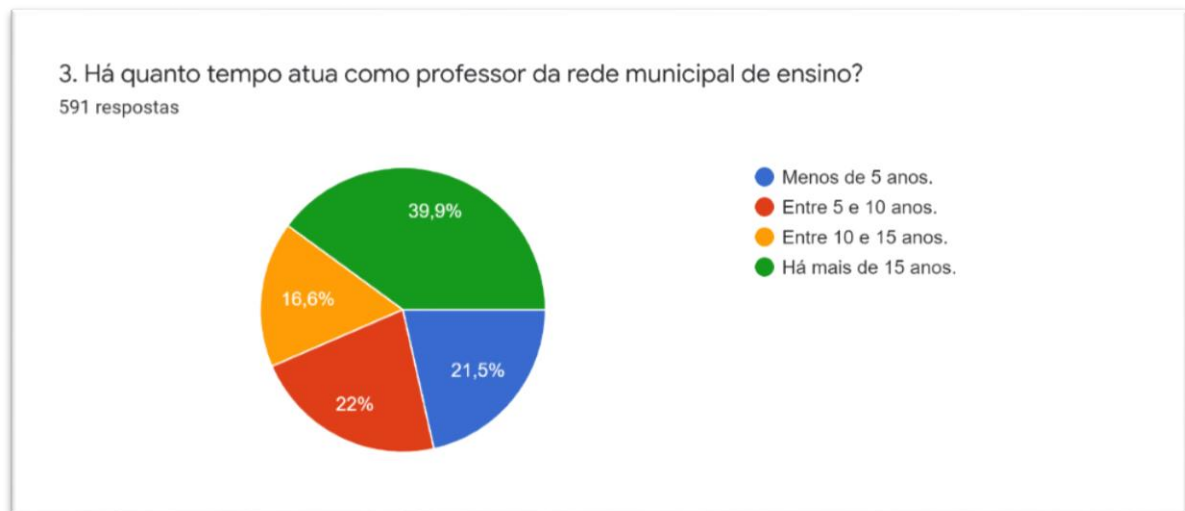


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021.

Observou-se que quase a totalidade dos professores se declara do sexo feminino. Isso mostra que as mulheres ainda são a maioria entre os profissionais de educação que exercem a docência na região em estudo.

Na terceira pergunta do formulário, indagou-se sobre o tempo de atuação como docente dos entrevistados (Gráfico 3)

Gráfico 3: Tempo de atuação como professor na rede municipal de ensino



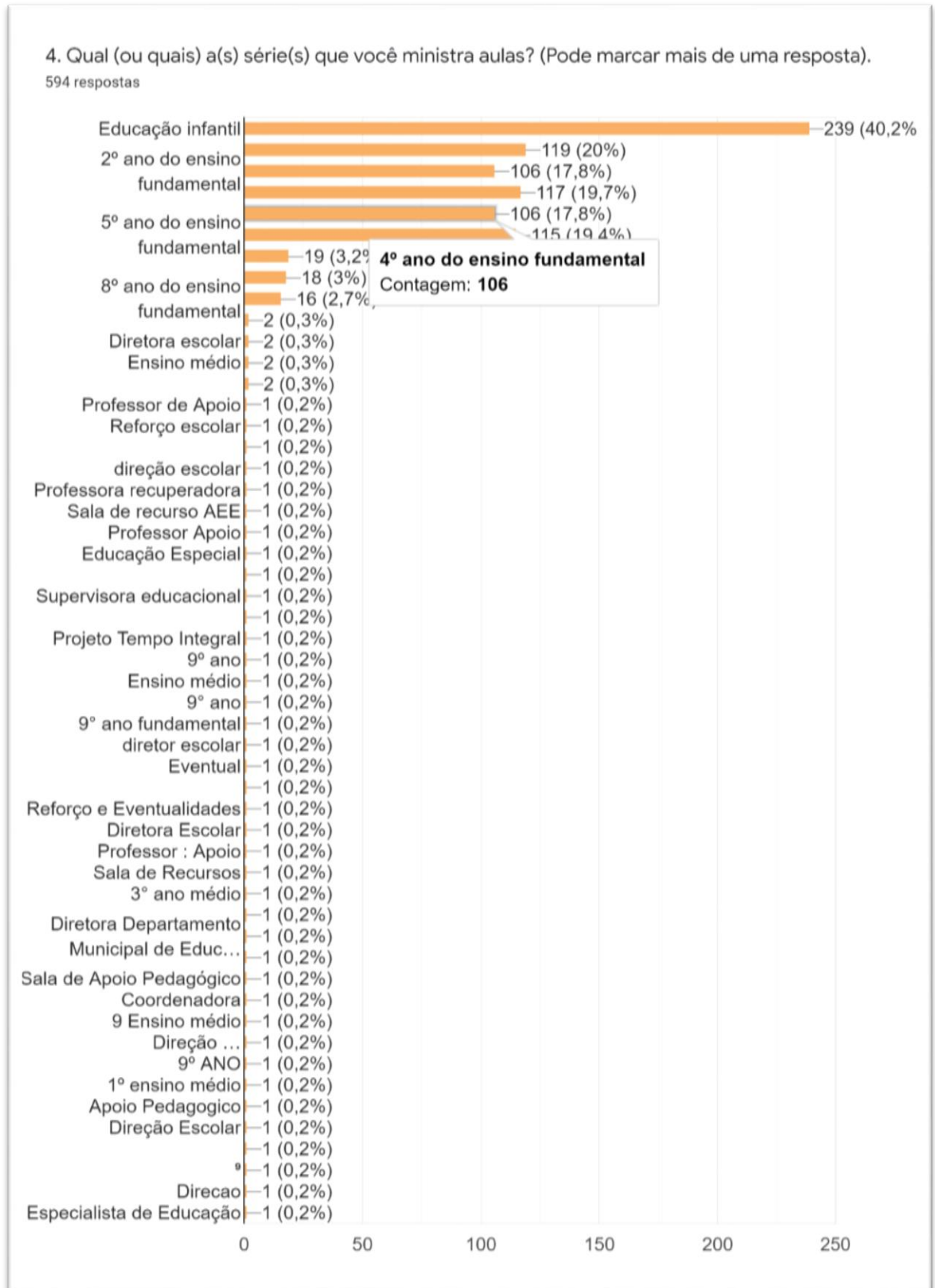
Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Neste gráfico, verifica-se que 39,9% dos professores estão em sala de aula por um período maior do que 15 anos. Se considerarmos professores com 10 ou mais de trabalho, esse número sobe para 56,5%, ou seja, mais da metade dos professores atuam há mais de 10 anos. Uma outra questão relevante para nossa pesquisa é em qual (ou quais) nível (níveis) e em qual (ou quais) anos os professores das redes municipais de ensino atuam.

É necessário entender como este professor se organiza em relação às suas atividades, pois, sem compreender tal comportamento, não se é possível perceber sobre sua relação com o mundo e, assim, compreender sobre cada parte deste processo complexo que é a valorização do professor das redes municipais dos municípios pertencentes à AMOG e, por fim, analisar se este professor acredita que tenha qualidade de vida relacionada ao trabalho e se acredita ser valorizado pelo que faz.

Uma outra questão pertinente para a organização e compreensão desta pesquisa era saber como se dividem os professores dos municípios da região da AMOG, em relação ao trabalho que exercem. O gráfico abaixo mostra quantos são docentes, em quais anos e quantos ocupam outros cargos, além ou que não sejam docência (Gráfico 4)

Gráfico 4: Séries que os participantes atuam

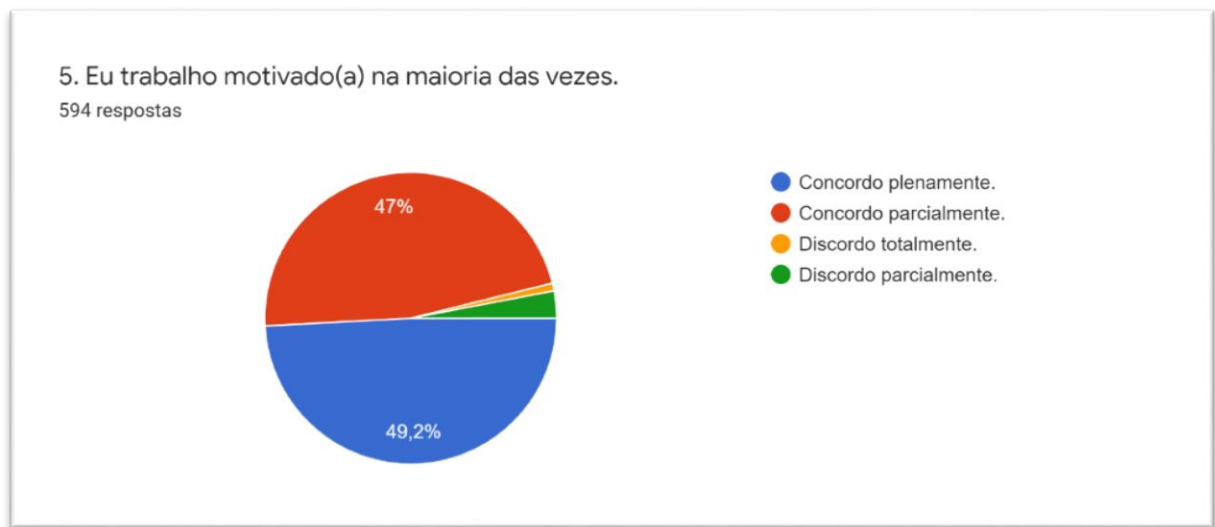


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021.

Dos fatores motivadores e da atuação na profissão

Na questão 5, o objetivo era verificar sobre a motivação dos professores. O grau de satisfação e de motivação pode afetar a estabilidade interna de todo um sistema¹. Chiavenato (2004) entende que um funcionário desmotivado pode se sobressair diante do contexto organizacional, causando desequilíbrio e até mesmo afetando outros funcionários. Entende-se por motivação, ainda segundo os autores, o estado que o colaborador apresenta vontade de ser produtivo em seu trabalho (Gráfico 5).

Gráfico 5: Motivação para o trabalho



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021.

Considerando que a motivação possui várias vertentes, o autor ainda destaca que ela é resultante de tudo aquilo que impulsiona uma pessoa a adotar um comportamento específico. O autor explica, ainda, que a motivação traça determinadas metas com as quais há um gasto de energia, e que pode funcionar em forma de desejos e também de receios.

A motivação está dentro de cada um. Vergara (2000) defende que a motivação é intrínseca, ou seja, que ela parte de cada um para acontecer ou não. Em outras palavras, ninguém é capaz de motivar ninguém se a vontade não partir da própria pessoa. Seguindo essa mesma linha de pensamento, Chiavenato (1999) acredita que a motivação pode ser um sentimento vindo de dentro para fora, quando o próprio indivíduo possui maneiras de se auto motivar, ou pode vir através de fontes externas, por outras pessoas ou situações que levam esse profissional a buscar o melhor de si em suas ações. Complementando esta ideia:

¹ No nosso caso em estudo, o sistema seria a escola.

[...] todo comportamento motivacional só existe em função de um estado interior de carência, portanto quanto maior for este estado, maior será a motivação vigente, fazendo assim com que a necessidade seja sinônimo de motivação. Quanto maior a necessidade, maior a motivação (BERGAMINI, 2006, p. 89).

A questão 6 abordou a questão de melhoria pessoal enquanto professor (Gráfico 6).

Gráfico 6: Procura ser um melhor profissional



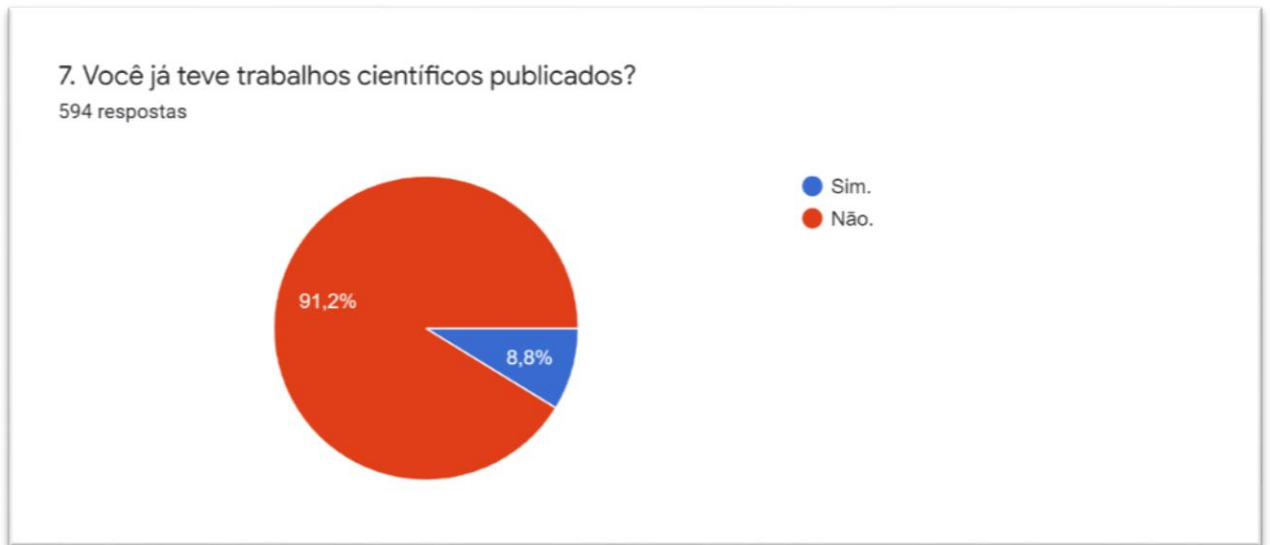
Fonte: Google Forms. GODOY, 2021.

A procura em melhorar como professor vem da motivação que esses docentes carregam em suas carreiras. Quando se fala de motivação sempre tentamos entender o que motiva as pessoas e porque elas são motivadas. Ela nunca é aleatória ou surge de forma espontânea. O comportamento é sempre motivado e tal esforço pode ser proporcionado tanto por forças externas (escola) quanto internas (de pensamento).

Assim, podemos compreender que o comportamento é percebido como sendo provocado e guiado por metas do professor, que realiza um esforço – melhorar como docente – para atingir determinado objetivo – melhor aprendizagem dos estudantes. A maioria dos autores considera a motivação humana como um processo psicológico que se relaciona de forma muito estreita com o impulso ou com a tendência a realizar com persistência determinados comportamentos. (TAMAYO; PASCHOAL, 2003)

Torna-se, portanto, necessário saber sobre a vida acadêmica desses profissionais, muito além do ambiente da sala de aula. Por isso, a questão 7 foi pensada, para que se saiba quantos têm alguma relação com o meio acadêmico, publicando trabalhos, por exemplo (Gráfico 7).

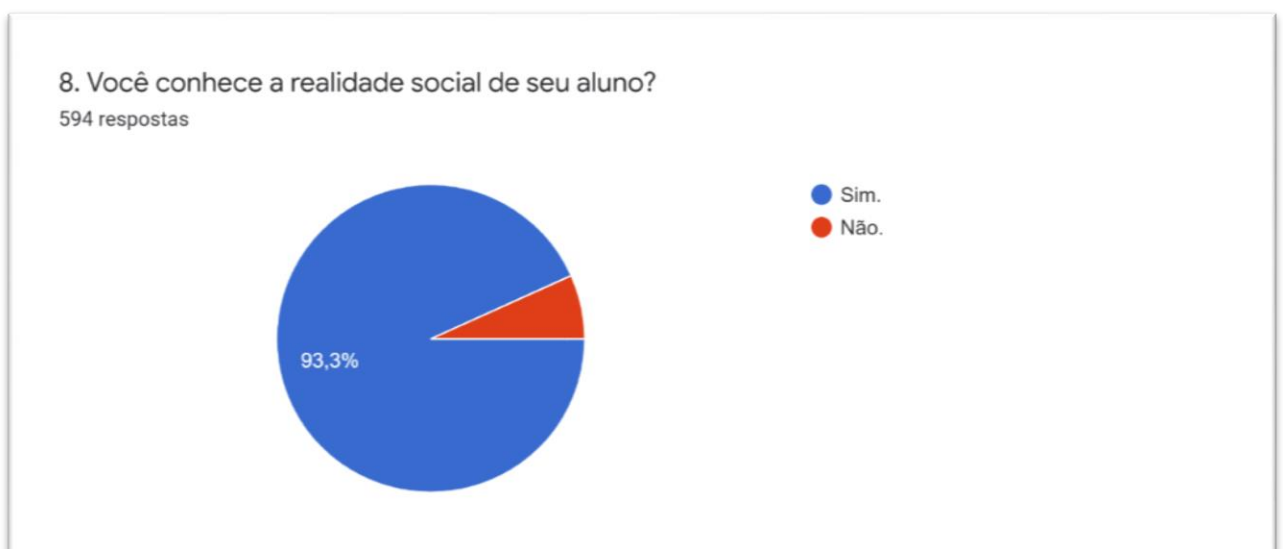
Gráfico 7: Publicação de trabalhos científicos



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Outra questão pertinente é se o professor conhece o mundo, a realidade social do estudante que está ali, do outro lado da tela do celular, visto que o trabalho é remoto por conta da pandemia. Todos esses dados são necessários para se compreender o objeto de análise: os professores (Gráfico 8).

Gráfico 8: A realidade do aluno



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Da conscientização da carreira e do papel do professor na sociedade

Para analisar os gráficos das questões 9 e 10, é preciso compreender o conceito da palavra carreira. Escolheu-se tratar, aqui, como carreira porque compreende-se que ser professor não é somente uma profissão. A docência é um percurso complexo para ser tratado apenas restritivamente como profissão. O professor não é apenas docente. Muitas vezes ele participa da vida do estudante como pai, mãe, tio, ouvinte, enfermeiro, psicólogo, dentre outros. É todo o caminho pelo qual esse professor passou que o insere numa carreira e não apenas numa profissão.

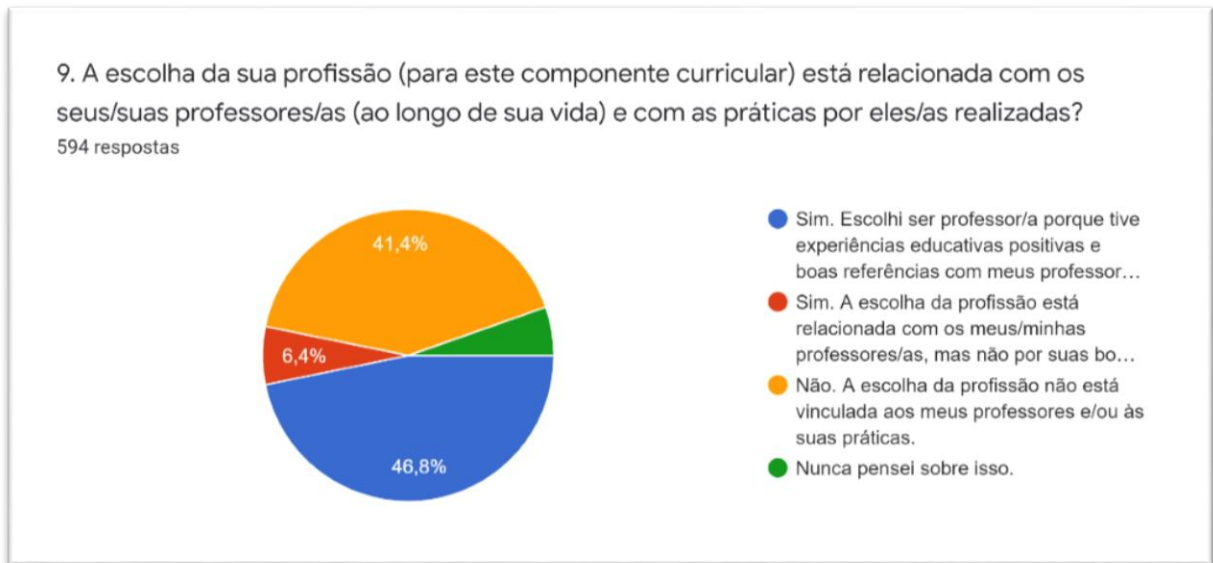
O termo *carreira* é relativamente recente. Surgiu em meados do século XIX (CHANLAT, 1995). O sentido de carreira nasce dentro de uma concepção industrial capitalista liberal em uma sociedade fundamentada em princípios como os de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Essa nova sociedade teve um papel crucial na abertura de uma diversidade de modelos de sucesso que visam a promoção social, favorecendo, assim, o surgimento de uma visão mais moderna de carreira, onde a mesma deixa de estar atrelada à estrutura de classes sociais.

O autor, Chanlat (1995, p.69), direciona a atenção para o fato de que “toda sociedade, independentemente de seu tipo, fornece os quadros no interior dos quais as carreiras nascem, desenvolvem-se e morrem”. A revolução industrial promoveu um amplo redirecionamento social que, no decorrer dos anos, fez surgir e desaparecer um grande número de profissões em decorrência de mudanças nas estruturas organizacionais e sociais. Sendo assim, afirma o autor, as estruturas socioculturais de cada sociedade têm um importantíssimo papel no desenvolvimento dos seus próprios modelos de carreira.

A carreira de professor não desapareceu desde que foi criada, pois o professor representa o desenvolvimento de uma sociedade. Mesmo com todas as dificuldades, todos os percalços, os sujeitos ainda optam pela carreira da docência.

Abaixo, seguem os gráficos 9 e 10.

Gráfico 9: Escolha da profissão



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

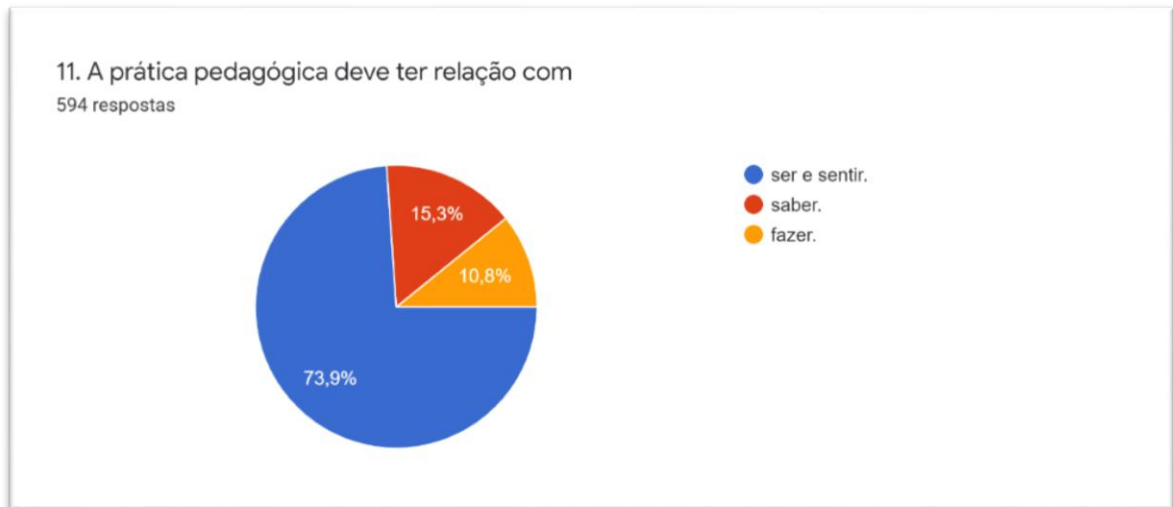
Gráfico 10: escolha pela licenciatura



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

O gráfico da questão 11 do formulário reforça o que se expôs acima. A carreira docente está ligada ao subjetivo, ao estar no mundo ao que se representa nesse mundo. Observa-se que 73,9% consideram o ser e o sentir como partes essenciais na relação com as práticas pedagógicas.

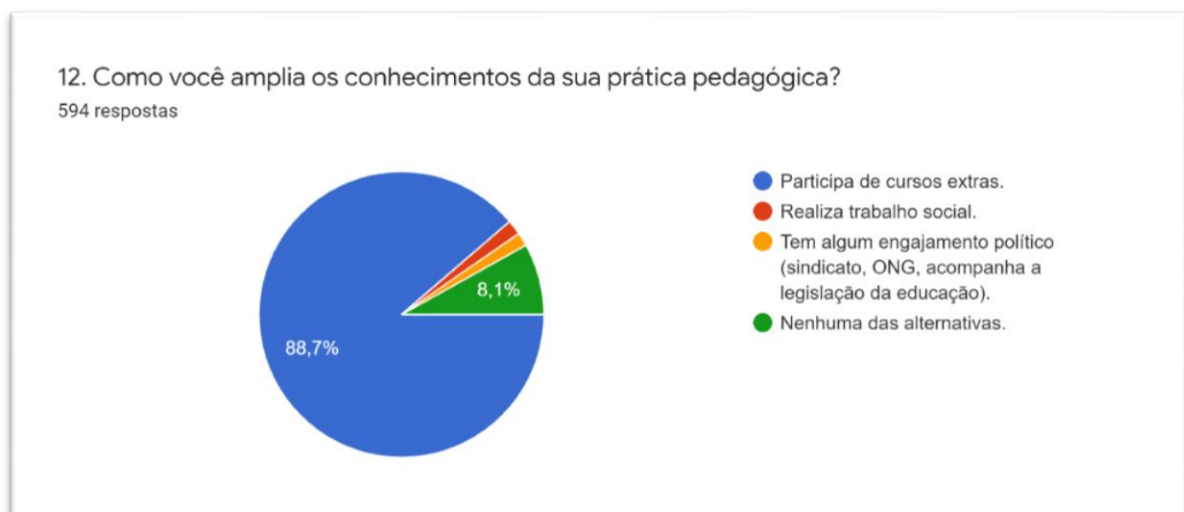
Gráfico 11: Prática pedagógica



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Na questão 12, percebe-se certa limitação de possibilidades de escolha ou de desconhecimento ou até de acomodação, por parte dos participantes da pesquisa, em relação ao modo como ampliam o conhecimento na prática pedagógica. Dos participantes, 88,7% disseram que o conhecimento é ampliado com cursos (Gráfico 12), embora o trabalho social esteja relacionado à questão 10 do formulário e à questão 11. Ter prazer em ensinar está ligado a ser professor e a sentir-se professor e reconhecer em cada estudante uma possibilidade.

Gráfico 12: Ampliação de conhecimento

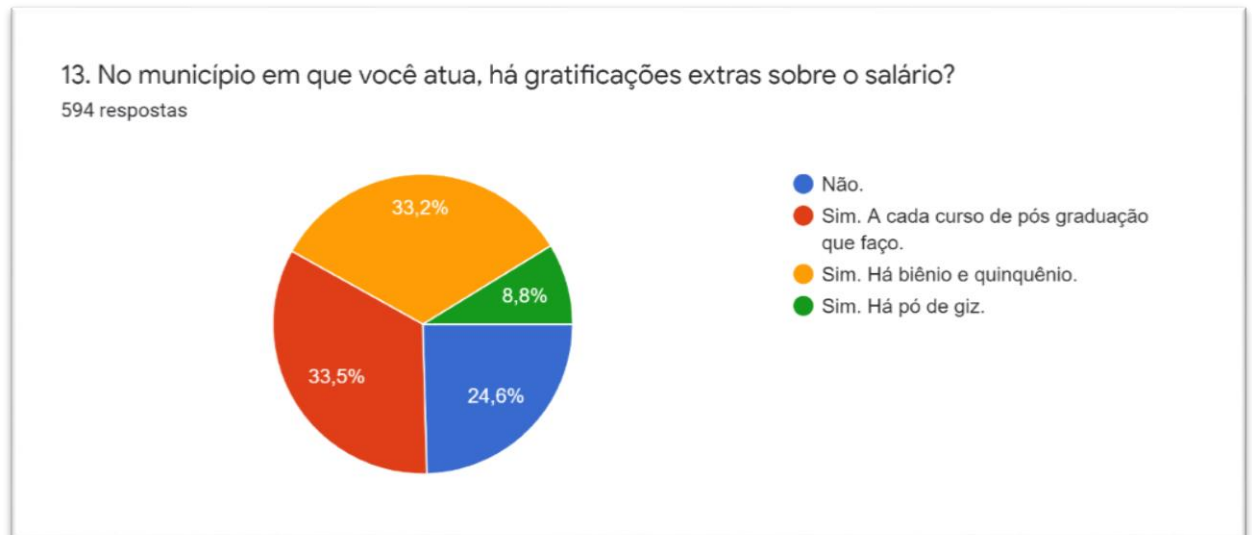


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Da remuneração e do plano de carreira

As questões 13 a 16 tratam de temas relacionados à remuneração dos entrevistados e ao plano de carreira oferecido a eles pelos municípios.

Gráfico 13: Gratificações salariais



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Na questão 14, atentou-se ao fato de que 5,6% dos entrevistados, ou seja, 33 professores não sabem se há ou não plano de carreira no município em que atuam. Isso é grave, pois mostra desinteresse e desinformação sobre algo que é extremamente relevante na vida profissional. Um dos fatores que estimula o profissional é o plano de carreira, as vantagens que se adquire, que se conquista, com o tempo exercido de trabalho. Outro dado importante ainda nesta mesma questão é o fato de que 7,1% – 41 professores – relataram não haver plano de carreira no município em que atuam. Isso pode ser um fator desestimulante para que os profissionais não executem projetos extraclasse e/ou extracurricular.

Gráfico 14: Plano de carreira



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

No gráfico abaixo, onde a questão 15 foi representada, outro fator desperta atenção. Aqui, 62,6% dos professores não recebem nenhum tipo de gratificação, mesmo que não seja financeira, por projetos desenvolvidos. Outros 31,1% – 181 professores – não sabem sequer se há alguma gratificação pelo que fazem como projetos. Mais uma vez vemos desconhecimento, por parte dos entrevistados, em relação às suas carreiras, resultando em desinteresse e prostração (Gráfico 15). Talvez seja este o motivo pelo qual poucos professores desenvolvem projetos extraclasse e/ou extracurriculares em suas escolas de locação.

Gráfico 15: Gratificações salariais



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Antes de analisar o próximo gráfico, é preciso compreender alguns conceitos. Segundo Silva (2000), o trabalho é, de um modo geral, essencial para que um indivíduo – neste caso, um

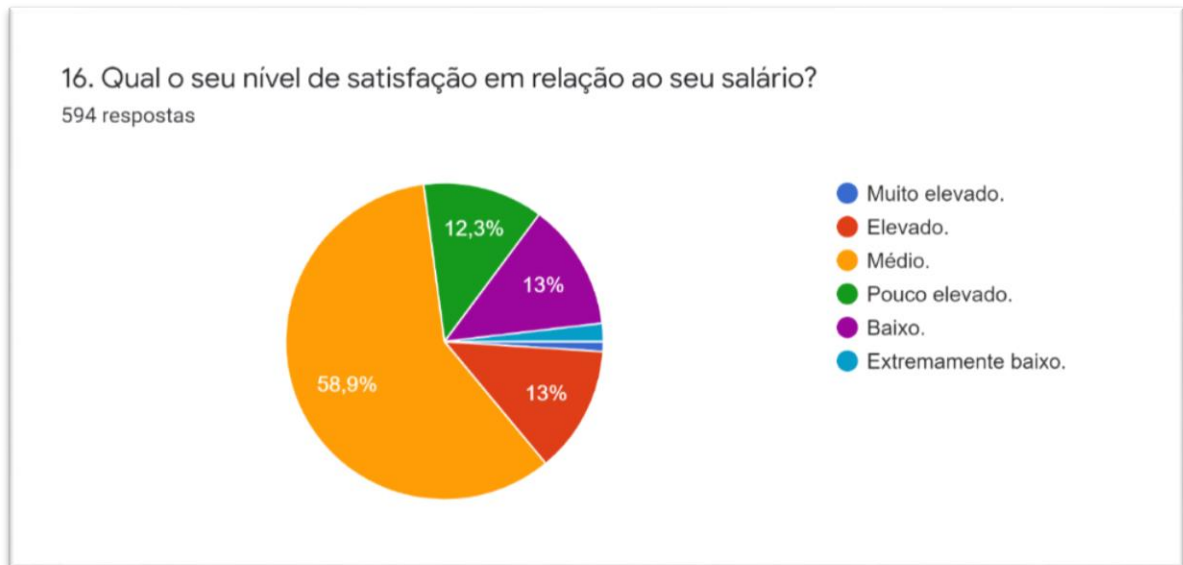
professor – consiga concretizar os seus sonhos e ideais e constitui, simultaneamente, uma fonte de recursos necessários para a subsistência individual e social. O trabalho possibilita o crescimento, o reconhecimento e a independência pessoal e profissional, mas pode também ser causa de insatisfação, desinteresse, sofrimento e doença. Como refere Silva (2000), a qualidade de vida no trabalho vem sendo estudada para agilizar e facilitar a vida do trabalhador. Compreender as amarguras do profissional ajuda na qualidade de vida deste profissional e, posteriormente, colabora com a melhoria do trabalho.

Ainda sobre a motivação, tema mencionado há pouco, Tamayo e Paschoal (2003) referem que este comportamento é provocado e guiado por metas pessoais, nas quais as pessoas realizam um esforço para atingir determinado objetivo. A motivação no trabalho, por exemplo, manifesta-se pela orientação do empregado para realizar com prontidão e precisão as suas tarefas e a persistir na sua execução até conseguir o resultado previsto ou esperado. Ou seja, se a escola motivar os seus professores para algo que eles achem relevante, poderá ser mais benéfico para ambas as partes, pois os professores irão desenvolver o trabalho com motivação, ganhando assim as suas gratificações e/ou motivações e a escola ganhará com a produtividade e todas as outras variáveis que advêm desta atitude, principalmente os estudantes.

Mesmo diante das citações de Silva e Tamayo e Paschoal (2003), ainda é necessário compreender um pouco mais sobre a satisfação com o trabalho. Assim, Ramos (apud Queiroz, 2015) que refere sobre o fato de a satisfação laboral ser o resultado de uma avaliação subjetiva das condições de trabalho e dos respetivos resultados e a motivação é um conjunto de forças energéticas intrínsecas ao sujeito que o fazem envolver nas atividades da profissão, no sentido de alcançar determinados resultados.

Sobre o nível de satisfação em relação ao salário, tem-se 58,9% dos entrevistados relatando que o nível de satisfação é médio (Gráfico 16).

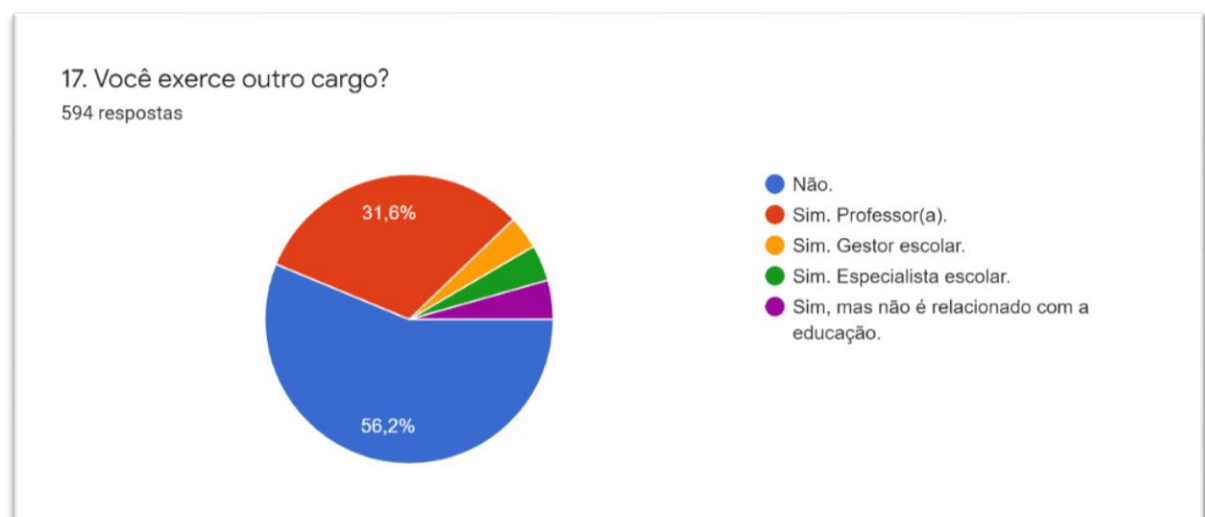
Gráfico 16: nível de satisfação em relação ao salário



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

A questão 17 foi elaborada para que pudéssemos entender se há alguma relação do excesso de trabalho (dois cargos, no caso) com o fato de a maioria dos professores não elaborarem projetos extraclasse e/ou extracurriculares (Gráfico 17). E constatamos que a maioria não exerce outro cargo. Tendo, teoricamente, possibilidade de desenvolver tais projetos.

Gráfico 17: Acúmulo de cargos

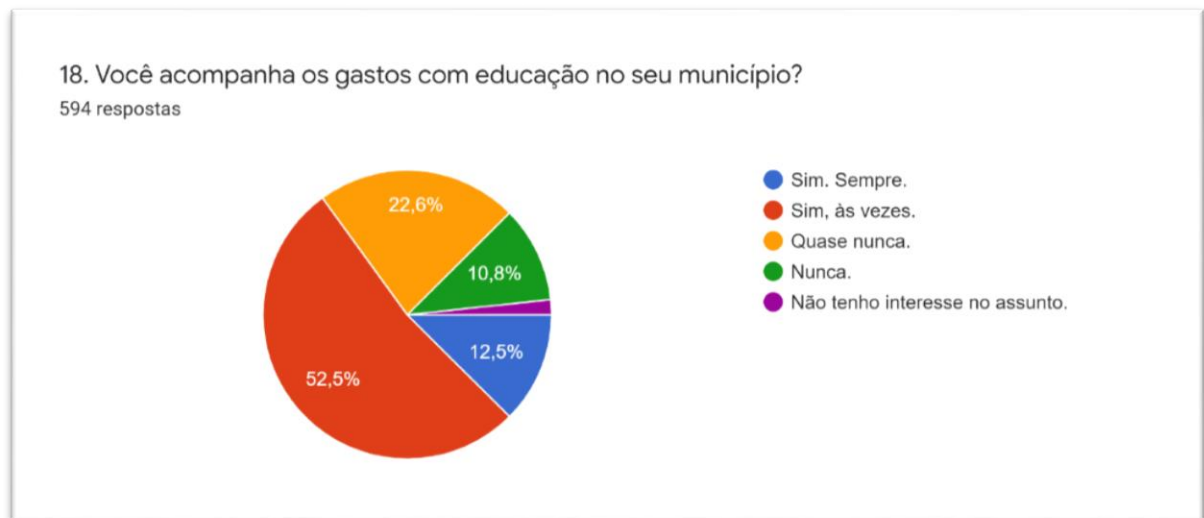


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Da consciência da profissão em relação à sociedade

Em relação aos gastos dos municípios pertencentes à região da AMOG, refere-se a questão 18. Acredita-se que, como a maioria dos professores está insatisfeita com o salário, haveria muito interesse em saber onde o dinheiro das prefeituras, destinados à educação, é gasto. Contudo, apenas 12,5% dos professores mostraram-se preocupados com os gastos em educação dos seus municípios (Gráfico 18).

Gráfico 18: Gastos com educação



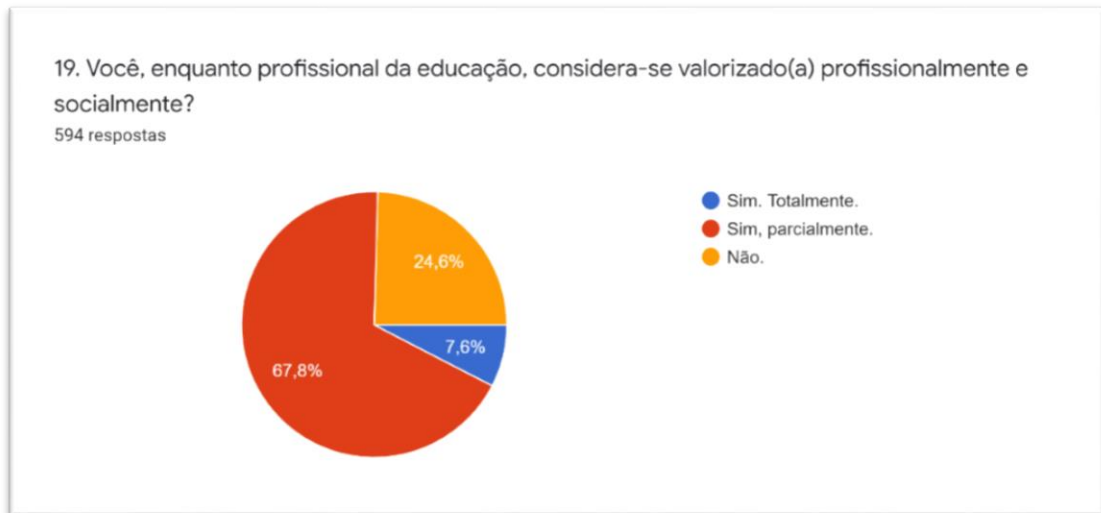
Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Na questão 19, chega-se ao ponto principal da investigação por meio do formulário: a valorização profissional e a percepção do professor em relação a essa valorização.

Segundo Martinez e Paraguay (2003) neste modelo teórico, o trabalho é “uma interação complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, relações, incentivos e recompensas em determinado contexto físico e social”. Desta forma, para se compreender a valorização no trabalho é necessário analisar os diferentes elementos que o constituem. Locke (apud Martinez e Paraguay, 2003) refere que “apesar de existirem diferenças significativas em relação ao que os trabalhadores querem dos seus trabalhos também existem grandes semelhanças entre os fatores causais da satisfação no trabalho”. Assim, para que o professor se sinta valorizado, antes, ele precisa estar motivado. Esta motivação vem como um conjunto de fatores que a validam, como o salário, um plano de carreira e o reconhecimento de suas ações.

Segue abaixo o Gráfico 19.

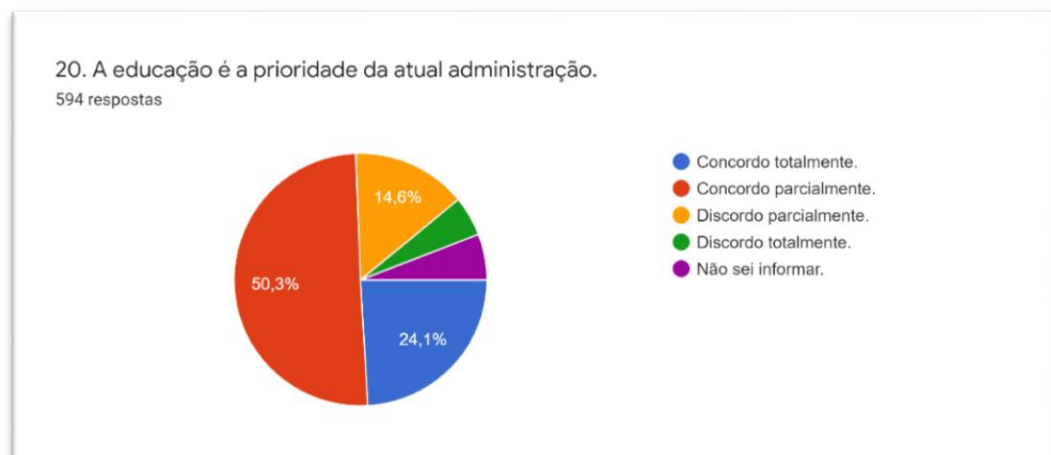
Gráfico 19: Valorização como profissional



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Metade dos entrevistados concordam parcialmente que a educação seja prioridade no município que atua como professor, segundo a questão 20 (Gráfico 20). Essa porcentagem valida os resultados obtidos e verificados no gráfico da questão 18. Nesta, 52,5% acompanham os gastos com a educação no município que atuam e, naquela, 50,3% concordam parcialmente que a educação seja prioridade.

Gráfico 20: Educação como prioridade

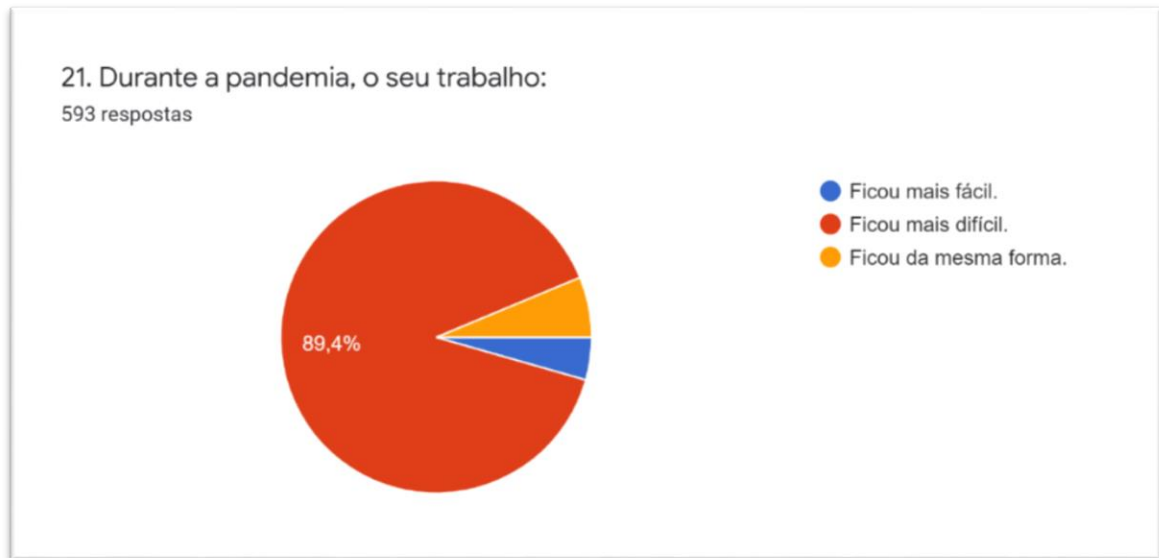


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Das novas condições de trabalho durante a pandemia do Coronavírus

O gráfico da questão 21 vem comprovar o que é visto e relatado pelos professores desde que as atividades remotas, da educação, começaram. Dos participantes, 89,4% disseram que o trabalho ficou mais difícil (Gráfico 21).

Gráfico 21: Trabalho durante a pandemia

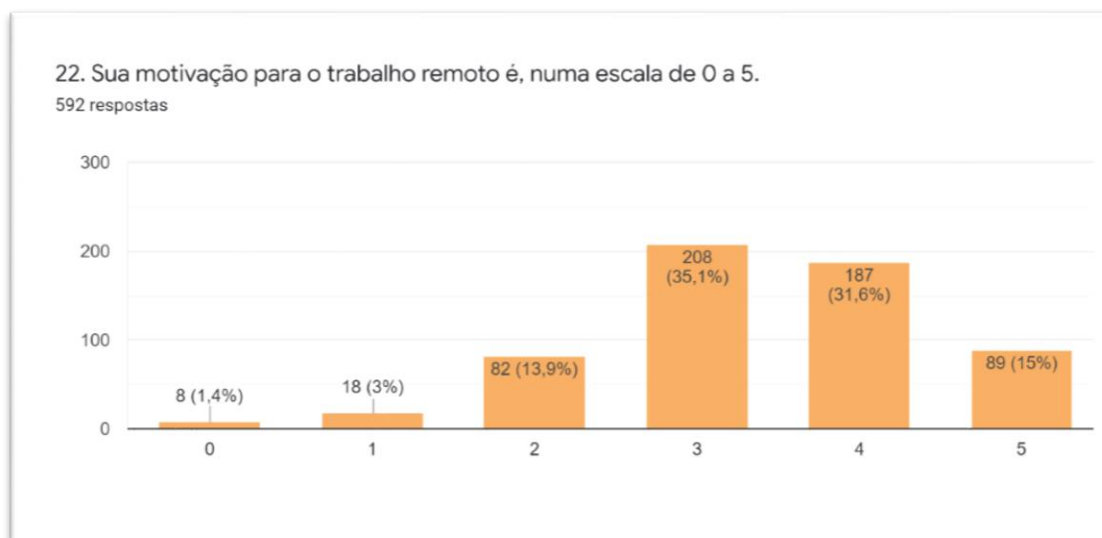


Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Nas questões 22 e 23 percebe-se, pelo gráfico, que tanto a motivação para o trabalho remoto, quanto a motivação para desenvolver projetos no ensino remoto são coincidentes em relação número desses professores. Assim, se o trabalho remoto é mais difícil que o presencial, logo, desenvolver atividades e motivar-se por elas torna-se também mais difícil.

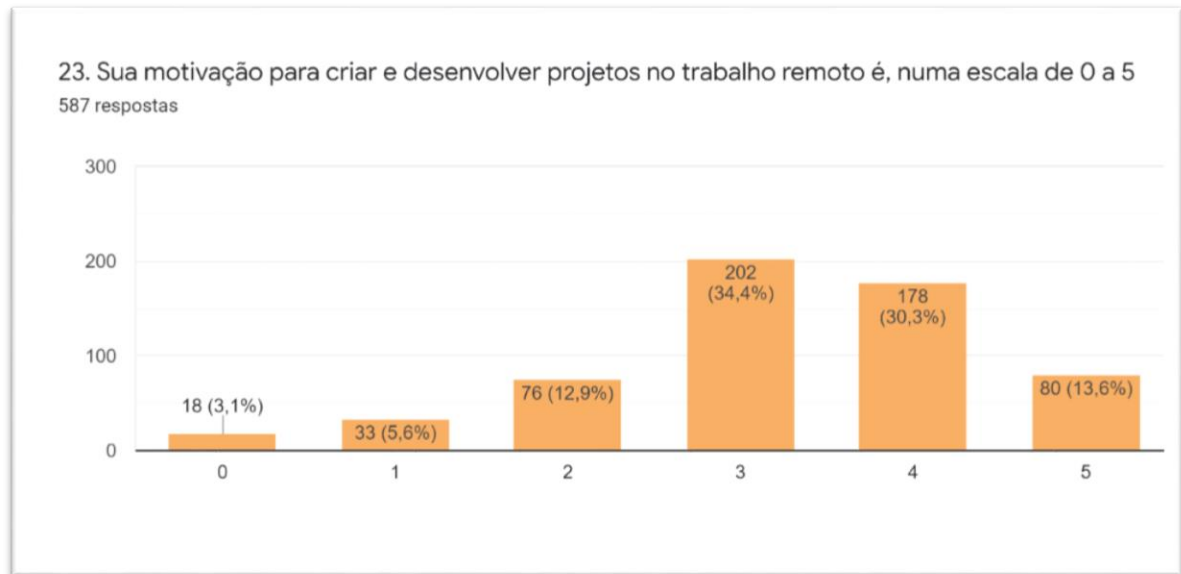
Seguem abaixo os gráficos 22 e 23.

Gráfico 22: Motivação para o trabalho remoto



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

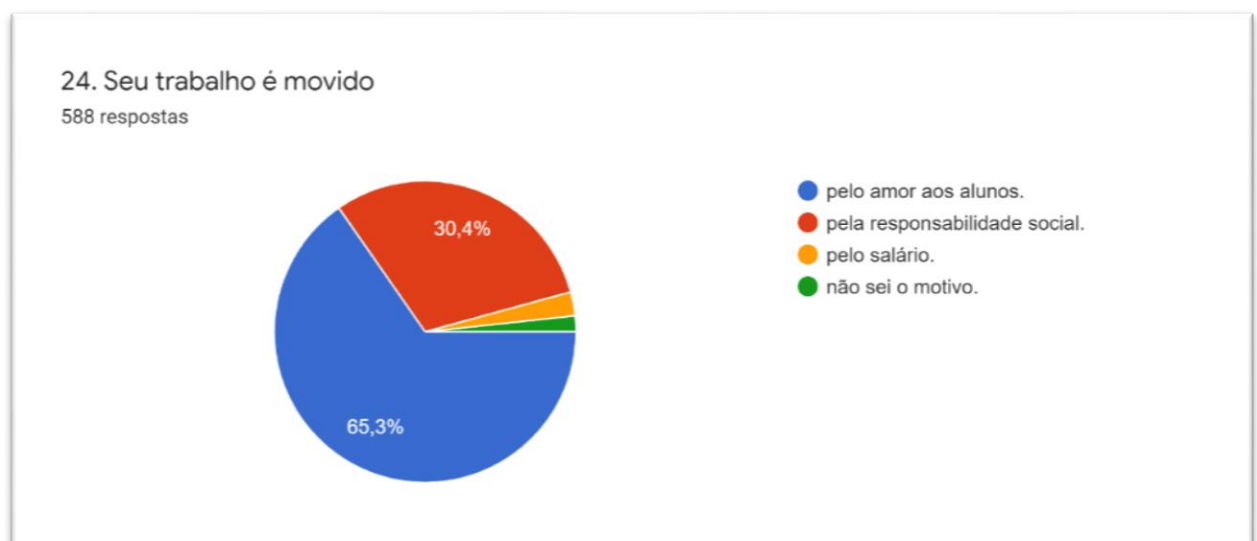
Gráfico 23: Motivação para criar e desenvolver projetos



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

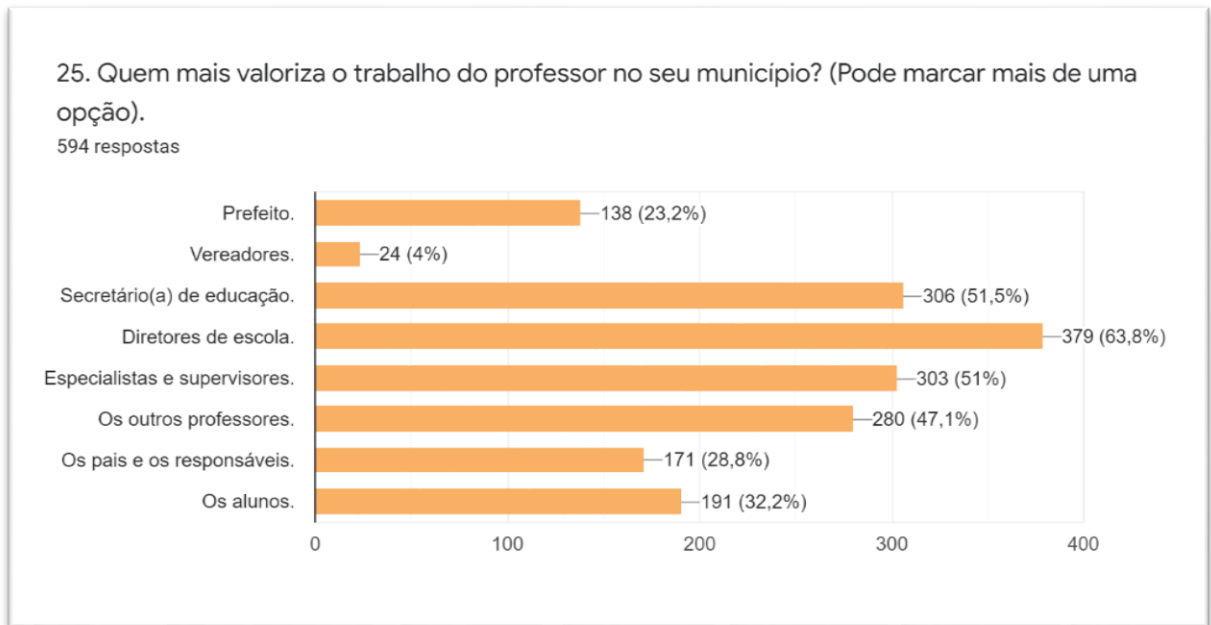
O trabalho do professor é movido pelo amor aos alunos (65,3%) e outros são movidos pela responsabilidade social, como podemos ver no gráfico da questão 24. Se se pensar que amar os alunos está no mesmo sentido de ter responsabilidade social (30,4%), então, quase que a totalidade dos entrevistados faz o que faz para que a sociedade seja melhor (Gráfico 24). Esse compromisso social não é visto como reconhecimento pela administração pública do município, visto que a maioria dos entrevistados disse que os diretores de escolas são os que mais reconhecem o trabalho docente, como mostra o gráfico da questão 25.

Gráfico 24: Motivação pelo trabalho



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Gráfico 25: Valorização profissional



Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

O PRODUTO

A Varkey Foundation, uma organização não governamental avalia a percepção da população de 35 países – incluindo o Brasil – a respeito da carreira docente, publicando anualmente resultados de uma pesquisa sobre como os professores são percebidos pela população, em relação a outras profissões.

No ano de 2020, a organização publicou o resultado mais recente da pesquisa. Os brasileiros são os que pior avaliam os professores, em relação aos 35 países que fazem parte da pesquisa – incluindo Espanha, China e Argentina – com a pior nota. A pesquisa também relaciona a péssima avaliação da sociedade em relação à carreira docente com o fato de não haver políticas públicas de valorização dos docentes no país.

Observando o resultado dessa pesquisa da ONG, e trazendo a situação para o campo de verificação deste trabalho, percebe-se o quão importante e necessária é a valorização do professor, para ele mesmo e para a sociedade. Por isso, propôs-se como produto técnico educacional uma forma de oferecer a possibilidade de valorizar aqueles docentes que se dedicam à educação por meio de projetos, locados em um dos 14 municípios pertencentes à AMOG. Assim, a replicação posterior deste produto se apresenta como uma possibilidade de as prefeituras proporem políticas públicas de valorização dos professores dos seus municípios.

O produto em si se assemelha a uma política pública de valorização dos professores das redes municipais de ensino das cidades pertencentes à AMOG. Sob o título “O trabalho docente na região da AMOG: iniciativas de valorização do professor da rede municipal de ensino”, essa iniciativa se realizou por quatro etapas e se organizou em formato *online*, devido à pandemia do Coronavírus.

Na primeira etapa, os Secretários de Educação dos municípios receberam instruções sobre a premiação e como fazer as inscrições para, assim, orientar diretores e professores. Essas instruções foram repassadas em um evento realizado em janeiro, de forma *online*. A partir desse evento, os professores puderam se organizar para inscreverem seus projetos.

Na segunda etapa, foi disponibilizado um formulário pelo *Google Forms*, no qual os professores, de forma voluntária, poderiam inscrever seus relatos de experiência. No formulário, foi necessária a inserção de um vídeo e de explicações sobre como fazer um relato, pois alguns professores demonstraram certa dificuldade para construir o texto neste gênero textual (Imagem 2).

Imagem 2: O formulário

Perguntas Respostas 60

Formulário para inscrição de relatos de projetos que tiveram resultado positivo na Rede Municipal de Ensino da AMOG.

Os relatos selecionados farão parte de um livro e/ou e-book com o título: Valorizando nossos Talentosos Professores. Relatos e projetos de sucesso na Região AMOG. Receberão Certificado de Honra ao Mérito/Premiação os 3 (três) primeiros colocados, mediante escolha da comissão julgadora da AMOG e UNINCOR, como exemplo de prática exitosa. Os três melhores relatos irão participar de apresentação nacional realizada pelo sistema de ensino "Aprende Brasil – Positivo".

Fonte: Google Forms. GODOY, 2021

Como resultado, obteve-se ao final um conjunto de 60 relatos inscritos, em um prazo de 30 dias. Alguns não contemplavam o gênero textual pedido então e não foi possível analisá-los. Dos 60 relatos inscritos, 3 foram selecionados por uma banca composta por professores da UNINCOR e por profissionais do Sistema de Ensino Positivo da Editora Aprende Brasil.

A terceira etapa foi a seleção dos relatos. A banca analisou os seguintes critérios:

1. Adequação ao gênero textual pedido: os textos enviados que não contemplavam o gênero textual relato foram descartados porque não ofereciam as características necessárias para o início da seleção.
2. Organização de informações: se as informações foram dispostas de forma organizada e sequencial e, assim, ofereciam o entendimento necessário para análise da prática e se havia sequência didática;
3. Tema relevante: se o tema realmente tinha importância com o município e com a realidade social e cultural dos alunos;

4. Resultados positivos: se foi atingindo um percentual mínimo de 60% ou mais de alunos.

A quarta e última etapa foi a premiação. Os relatos escolhidos como boas práticas educacionais durante o ano de 2020 foram apresentados no Fórum Nacional de Práticas Pedagógicas, promovido pela Editora Aprende Brasil. Neste evento, um momento foi cedido para que a AMOG apresentasse a premiação e explicasse aos participantes sobre o projeto, conseguindo, assim, certa visibilidade nacional (Imagem 3).

Imagem 3: Panfleto de divulgação do evento



A premiação aconteceu no auditório da AMOG, em Guaxupé. O evento contou com a participação dos secretários de educação dos municípios, com prefeitos e vice-prefeitos, Juliano Jorge Favorito, representante da Editora Aprende Brasil e a CGE (Coordenadora Geral de Ensino) do IFSULDEMINAS – Campus Muzambinho, Professora Dra. Aracele Garcia de Oliveira Fassbinder.

Imagem 6: Brinde oferecido pela Cooperativa Escola do IFSULDEMINAS – Campus Muzambinho. GODOY, 2021



Imagem 7: Kit de café oferecido pela marca Café Soledade. GODOY, 2021



As três professoras premiadas foram, em ordem alfabética, Ana Carolina Ribeiro dos Santos, de Guaxupé, Dilza Maria Rodrigues, de Monte Belo e Selma Maria de Oliveira, de Bom Jesus da Penha.

O projeto “Investigação na formação docente”, da professora Ana Carolina, ofereceu aos professores do município de Guaxupé a oportunidade de aprender a pesquisar. Foi um projeto que atendeu às necessidades na formação dos docentes e dos auxiliares dos docentes. Como se organiza uma pesquisa, quais os passos, como se propõe a questão que norteia a pesquisa são elementos que fizeram parte do projeto da professora (Imagem 8).

Imagem 8: Professora Ana Carolina Ribeiro dos Santos recendo um dos kits da premiação. GODOY, 2021



O segundo projeto, de autoria da professora Dilza, Alimentação Saudável em casa em tempos de pandemia, tratou de investigar a forma como os alunos estavam se alimentando, já que não estavam indo à escola. A necessidade de pesquisar se a alimentação estava acontecendo e se era de forma saudável foram as questões que colaboraram na organização e na execução do projeto. Oferecer variantes de alimentação saudável com que se tem em casa foi também uma das orientações do projeto (Imagem 9).

Imagem 9: Professora Dilza Maria Rodrigues recebendo o certificado. GODOY, 2021



O terceiro projeto, Amigo da criança, da docente Selma, organizou-se para levar um momento de descontração a alunos do 2º ano do Ensino Fundamental. Foram feitas lembrancinhas e, em visitas que obedeceram aos protocolos elaborados pela Secretaria Municipal de Saúde e pela OMS, a professora foi até à frente da casa dos alunos, cantou uma música com o nome dos alunos e entregou a lembrancinha. Foi uma forma que a professora encontrou para manter o vínculo tão necessário na Educação Infantil (Imagem 10).

Imagem 10: Selma Maria de Oliveira, em entrevista com transmissão pelo YouTube. GODOY, 2021



As professoras receberam um certificado, impresso e emoldurado, como parte da premiação.

Imagem 11: Os certificados. GODOY, 2021



Percebeu-se que a satisfação das professoras em receber a premiação foi imensa. Elas se sentiram valorizadas perante a comunidade escolar, perante os pais e perante a sociedade. No relatório *Global Teacher Status*, divulgado anualmente pela ONG Varkey Foundation, consta que a avaliação realizada pela ONG, voltada a estudos na educação é que o prestígio do professor não está relacionado apenas à remuneração média. Esse conceito também envolve a atratividade da carreira para os jovens, o respeito pelos profissionais, as condições de trabalho e a valorização da profissão em políticas públicas.

A imprensa local fez ampla divulgação do evento, dando ainda mais visibilidade às professoras premiadas e a todos os professores, participantes ou não, visto que a divulgação ocorreu de forma natural e espontânea pela imprensa e pela sociedade. Desta forma, o trabalho das professoras pode ser visto e conhecido por todos (Imagens 12, 13, 14 e 15).

Imagem 12: Divulgação da entrevista sobre o evento. GODOY, 2021

Programa
EDIÇÃO DE SÁBADO
 Rádio do Povo AM 1.070 - Muzambinho

Apresentação: VAGNER ALVES
 TODO SÁBADO das 10 às 13:20 horas
 a maior vitrine regional do jornalismo sulmineiro.

Neste Sábado (30/01)



**Antônio Carlos
Arantes**
(Deputado Estadual e
vice-presidente da Assembleia
Legislativa de Minas)



**Marco Antônio
Godoy**
(Secretário de AMOG e o
trabalho realizado com os professores
municipais na pandemia)

E AINDA....

**# COVID 19 e as etapas de
novas vacinações em
Muzambinho e região**

**# EDUCAÇÃO: Inauguração
da Escola de Línguas
KNN Idiomas**

Participe : (35) 3571-1145

Produção:
 **30**
 Sintonize pela internet:
www.radiodopovo.com.br 

Imagem 13: Matéria do jornal A Folha Regional, da cidade de Muzambinho-MG. GODOY, 2021



Imagem 14: Jornal da Resende Web, transmitido pelo Facebook do jornal. GODOY, 2021



Imagem 15: Revista Mídia. GODOY, 2021

educação

AMOG: INICIATIVAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO



Marco Antonio Godoy, gerente da AMOG, e o professor Tulio Silva Sene, desenvolveram um projeto para a valorização dos profissionais de educação através de premiação. O objetivo deste trabalho foi destacar relatos de experiências e projetos exitosos da região da AMOG, premiando e valorizando o trabalho do professor da educação básica e, como reconhecimento, a premiação do bom exercício da função dos professores da rede municipal de ensino.

"Nossa proposta premiou relatos e práticas de sucesso da região AMOG sendo uma maneira de valorizar o professor pelo desempenho de sua função, reconhecendo a importância de sua atividade. Desejamos que esse programa seja uma iniciativa e uma proposta de premiação anual, para a região, incentivando e reconhecendo a importância do professor e a sua dedicação no trabalho diário", disse Marco.

Na primeira etapa, os Secretários de Educação dos municípios receberam instruções sobre a premiação e como fazer as inscrições para, assim, orientar diretores e professores. A partir desse evento, os professores puderam se organizar para inscreverem seus projetos.

"Na segunda etapa, disponibilizamos o formulário pelo Google Forms, no qual

os professores, de forma voluntária, poderiam inscrever seus relatos de experiências. Tivemos 60 relatos inscritos. Dos 60 relatos inscritos, 3 foram selecionados por

O projeto conseguiu visibilidade nacional também com a apresentação das três professoras e projetos escolhidos

uma banca composta por professores da UNINCOR e por profissionais do Sistema de Ensino Positivo da Editora Aprende Brasil", considerou.

A terceira etapa foi a seleção dos relatos. A banca analisou os trabalhos seguindo critérios como adequação do gênero textual pedido, organização de informações, tema relevante e resultados positivos.

A quarta e última etapa foi a premiação. Os relatos escolhidos como boas práticas educacionais durante o ano de 2020 foram apresentados no Fórum Nacional de Práticas Pedagógicas, promovido pela Editora Aprende Brasil. Neste evento, um momento foi cedido para que a AMOG apresentasse a premiação e explicasse aos participantes sobre a premiação e sobre o projeto. "Assim, nosso projeto conseguiu visibilidade nacional também com a apresentação das três professoras e projetos escolhidos".

As professoras ganharam um brinde, ofertado pela COOXUPÉ, outro pela Editora Aprende Brasil, um Kit do Café Soledade e um Kit do IFSul de Minas, além de um belo quadro de homenagem e de reconhecimento.

As três professoras premiadas foram, em ordem alfabética, Ana Carolina Ribeiro dos Santos, de Guaxupé, Dilza Maria Rodrigues, de Monte Belo e Selma Maria de Oliveira, de Bom Jesus da Penha.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No processo de escrita deste texto, após reconhecer a realidade sobre a ‘não’ valorização dos professores das redes municipais de ensino, pertencentes à AMOG, durante a pandemia do Coronavírus, foi possível fazer algumas considerações.

Dos 1.610 professores que compõem as redes municipais de ensino dos municípios pertencentes à AMOG, obteve-se 60 inscrições de relatos. É um número pequeno diante da quantidade de professores em atuação neste recorte geográfico. Contudo, não se sabe se apenas 60 docentes têm projetos extraclasse e/ou extracurricular ou se há mais professores que desenvolvem estes projetos, mas não fizeram inscrição, visto que dos 593 professores que responderam o formulário, 202 disseram ter motivação de média a alta para desenvolver projetos durante a pandemia do Coronavírus.

Os professores não são apresentados a nenhum programa de valorização dos projetos extraclasse ou extracurricular. Isso faz com que a maioria não tenha interesse em desenvolver esses projetos ou mesmo que os desenvolva, mas não os tornem públicos porque não há reconhecimento.

Boa parte dos professores não conhece gêneros textuais, como relato e projeto. Há muita dificuldade na escrita desses textos.

Existe a necessidade de haver políticas públicas para valorizar, diante à classe de professores e diante à sociedade, os projetos dos docentes. No decorrer desta pesquisa, os professores que participaram ficaram empolgados com a possibilidade de terem algum reconhecimento pelo trabalho executado em forma de projeto.

Por fim, entende-se que não se trata apenas de melhores salários, mas também de valorizar o esforço, o trabalho extraclasse e extracurricular, de promover visibilidade das práticas dos docentes não só no município que atuam, mas também dentro da AMOG, visto que esta é uma associação.

Acredita-se que mais professores terão vontade de executar projetos, após a divulgação das possibilidades de participação em eventos ou mesmo de inscrever os projetos que eles já executam, mas que ainda são desconhecidos.

Os baixos salários e os planos de carreira que não valorizam os professores não são os únicos motivos da falta de estímulo em promover práticas exitosas nas escolas municipais da região da AMOG. O docente precisa, ainda, ser reconhecido pelo trabalho que exerce, pela mudança que pode promover na sociedade. Talvez seja isso mais significativo que apenas o aumento de salário. É necessário tornar visíveis as ações que os docentes promovem, mesmo

sem nenhuma orientação ou ajuda para executar os projetos. Ações estas que, muitas vezes, são custeadas pelo próprio docente, como relatado pela professora Ana.

É necessário motivar os professores, levando-os a envolver-se com o processo educativo. Toda atividade que é desempenhada com prazer surte efeitos positivos. Somente motivando primeiro os professores, é que conseguiremos o envolvimento dos alunos e da sociedade e, conseqüentemente, a melhoria do ensino como um todo.

A sociedade precisa conhecer os projetos dos professores das redes municipais de ensino, pertencentes à AMOG. Isso foi viabilizado pela própria instituição, por meio desta premiação. Entretanto, ainda há muito a ser feito, visto que os prefeitos e secretários de educação precisam fomentar esses projetos. Assim, talvez, mais estudantes possam ser beneficiados com os projetos.

Após a premiação, a imprensa local fez uma grande divulgação do evento. As participantes premiadas sentiram-se valorizadas e, de certa forma, todos os professores foram valorizados com essa ação.

REFERÊNCIAS

- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2006
- CHANLAT, J.F. (1995). **Quais carreiras e para qual sociedade? (I)**. Revista de Administração de Empresas, 35(6), 67-75.
- CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- _____. **Recursos Humanos**. Edição compactada. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- _____. **Comportamento organizacional**. São Paulo: Thomson, 2004
- GATTI, B. **Formação de professores e carreira: problemas e movimentos de renovação**. Campinas, SP: Autores Associados, 2000.
- KLEIMPELL, R.M. **Concept analysis of quality of life**. Dimens Crit Care Nurs, v.10, n. 4, p. 223-9, 1991.
- Martinez, M. C., & Paraguay, A. I. B. B. (2003). **Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos**. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 6, 59-78.
- MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. Lisboa: Edições 70, 1964.
- _____. **O Capital**, Vol. 1/1. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.
- MEEBERG, G. A. **Quality of life: a concept analysis**. J. Adv. Nurs., v. 18, p. 32-8, 1993.
- NÓVOA, Antônio (org) et all - **Profissão Professor**. Porto - Portugal: Porto, 1999.
- ORLANDI, Eni P. **Análise de discurso: Princípios e procedimentos**. São Paulo: Pontes, 2001.
- PATRÍCIO, Zuleica.Maria. **Ser saudável na felicidade - prazer: uma abordagem ética e estética pelo cuidado holístico-ecológico**, Florianópolis: Ed. da Universidade, 1996.
- RAMOS, Sara (2009) – **“Motivação e satisfação dos kantes numa empresa de serviços: a importância do factor humano”**. Relatório de Estágio Curricular de Mestrado em Gestão. Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Coimbra
- SELIGMANN- SILVA, Edith. **Desgaste mental no trabalho dominado**. Rio de Janeiro: Cortez, 1994.
- SILVA, F. P. P. **Burnot: um desafio à saúde mental do trabalhador**. Rev. Psicologia Social e Institucional. Londrina, PR. V.2, n.1, junho de 2000.
- TAMAYO, A.; PASCHOAL. T. **A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador**. Curitiba: Fontes, 2003.
- VERGARA, S. C. **Gestão de pessoas**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

ANEXO 1 – Termo de consentimento

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

As informações contidas neste prontuário visam firmar acordo por escrito, mediante o qual o responsável pelo menor ou o próprio sujeito objeto de pesquisa, autoriza sua participação, com pleno conhecimento da natureza dos procedimentos e riscos a que se submeterá o paciente, com capacidade de livre arbítrio e sem qualquer coação.

I - TÍTULO DO TRABALHO EXPERIMENTAL:

O TRABALHO DOCENTE NA REGIÃO AMOG: INICIATIVAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO.

Pesquisador Responsável: Aluno Marco Antonio Godoy

Orientador: Prof. Dr. Túlio Silva Sene

II - OBJETIVOS

Objetivo Geral:

- Valorizar o docente de forma a destacar e fomentar os talentos dos profissionais da região.

Objetivos Específicos:

- Valorizar e apresentar as experiências de ensino da região AMOG.
- Analisar o perfil profissional dos professores da rede municipal de ensino da região AMOG.
- Pesquisar o nível de realização dos docentes com a profissão e a realização profissional.
- Identificar quais fatores influenciam a motivação profissional e que tipo de motivação existe para a satisfação dos professores da região da AMOG.
- Verificar se existe algum tipo de valorização relacionada às ações dos professores em relação a projetos extraclasse e/ou extracurricular.
- Investigar, por meio da apresentação de relatos de experiência, qual tipo de valorização o professor ou profissional da educação teve ou tem ao propor uma nova abordagem de temas educacionais.
- Permitir que os relatos de experiências sejam apresentados à região para que possam ser premiados e desenvolvidos por outros profissionais servindo como modelo.

III - JUSTIFICATIVA

Sabemos que a LDB preceitua a importância da elaboração de projetos pedagógicos que valorizem o envolvimento com a comunidade e a ampliação da democracia e da cidadania. Sabemos ainda a importância de respeitar a cultura do aluno e o tempo de aprendizado individual de cada um deles. Para que isso ocorra, muitas vezes, o docente realiza projetos extraclasse e extracurricular para agregar aprendizagem e, futuramente, conhecimento, cidadania, ética e educação aos alunos. Contudo, na região da AMOG, esses projetos não têm visibilidade regional. Como os municípios são bem próximos, muitas vezes, o professor exerce sua função em duas cidades diferente. Divulgar essas

ações seria uma forma de valorizar o trabalho do professor, de expor à comunidade as práticas que ficam, na maioria das vezes, retidas no ambiente escolar. Muitas vezes, nem os colegas de escola sabem sobre os projetos desenvolvidos na instituição.

A divulgação dessas ações docentes traria, em princípio, além de visibilidade para o trabalho dos professores, a possibilidade de outros professores também idealizarem projetos que possam vir a ter resultados positivos. E, assim, tornar constantes essas ações.

IV - PROCEDIMENTOS DO EXPERIMENTO

Num primeiro momento, um formulário feito pelo Google Forms será enviado às Secretarias Municipais de Educação dos municípios pertencentes à AMOG para que esses formulários cheguem aos professores. Neste formulário estarão perguntas relacionadas ao tempo de docência, plano de carreira, formação acadêmica, perspectiva em relação à carreira, dentre outras.

Após o recebimento das respostas, os dados serão dispostos em gráficos e analisados um a um, com o objetivo de mapear a percepção da docência pelo professor das redes municipais de ensino da região da AMOG.

Um outro formulário será disponibilizado da mesma forma para que os docentes escrevam relatos sobre desenvolvimentos de projetos durante a pandemia. Estes relatos serão lidos, selecionados e agrupados por tema para que, juntos, formem um e-book que será divulgado aos municípios pertencentes à AMOG. Este e-book conterá, além dos relatos, instruções para que o mesmo processo aconteça no ano de 2021.

Nosso objetivo é tornar o e-book uma prática de valorização que as Secretarias Municipais de Educação ofereçam aos docentes, anualmente. Assim, como os professores saberão, antecipadamente, que haverá um e-book que divulga os projetos feitos por eles, acreditamos que mais projetos poderão acontecer. Desta forma, professores, alunos, sociedade e aprendizagem terão muito a ganhar.

- Aplicar um questionário na rede municipal de ensino da região AMOG;
- Realizar a inscrição e a seleção de práticas exitosas;
- Gerar um e-book com os relatos das práticas de ensino exitosas da região AMOG e, com ele, estimular a formação de novas metodologias de ensino e valorizar os relatos de experiências da região.
- Realizar um evento virtual e, quando possível, presencial, visando a formação de secretários municipais de educação e prefeitos, com o foco na gestão financeira e na valorização dos profissionais docentes.

V - RISCOS ESPERADOS

Mínimos, pois, no caso do questionário os professores não serão identificados.

E na parte onde pedisse relatos e / ou projetos de sucesso, os professores se inscrevem concordando com a divulgação da execução e premiação do seu trabalho bem realizado.

O professor se inscreve, para participar, tendo ciência que seu projeto pode fazer parte de um e-book e ser premiado pelo bom desempenho de sua prática que será inscrita.

VI – BENEFÍCIOS

Este projeto apresenta-se como norteador para a pesquisa sobre as possíveis práticas de valorização dos professores na região da AMOG e sobre como essa valorização poderá acontecer, em meio a uma

pandemia, de forma a divulgar à sociedade o trabalho extraclasse e/ou extracurricular dos professores das Redes Municipais de Ensino da região da AMOG.

O principal benefício é incentivar uma política de valorização do professor alemã da financeira e premiar o valoroso trabalho realizado pelos professores da região AMOG, incentivando cada vez mais a realização e o surgimento de novas práticas e projetos exemplares.

VII - RETIRADA DO CONSENTIMENTO

O responsável pelo menor ou o próprio sujeito tem a liberdade de retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar do estudo, sem qualquer prejuízo ao atendimento a que está sendo ou será submetido na Unincor.

VIII CONSENTIMENTO:

Eu _____, certifico que, tendo lido as informações acima e suficientemente esclarecido (a) de todos os itens, estou plenamente de acordo com a realização do experimento.

Assim, eu autorizo a execução do trabalho de pesquisa exposto acima.

_____, ____ de _____ de 200_.

NOME (legível) _____ RG _____

ASSINATURA _____

ATENÇÃO: A sua participação em qualquer tipo de pesquisa é voluntária. Em caso de dúvida quanto aos seus direitos, escreva para o Comitê de Ética em Pesquisa da Unincor. Endereço – Av. Castelo Branco, 82 – Chácara das Rosas, Três Corações – MG.

No caso de qualquer emergência entrar em contato com o pesquisador responsável no email: marcomeioambiente@yahoo.com.br ou no fone (35) 3551-5664.

ANEXO 2 – Panfleto De divulgação do evento de premiação

Bom dia Senhores e Senhoras Secretários Municipais de Educação;

A AMOG tem o prazer de convida-los para o primeiro encontro com os secretários municipais de educação do ano de 2021.

Dia 26 de janeiro de 2021 na sede da Associação.

Pauta:

- 14 h - Apresentação dos secretários municipais de educação Gestão 2021-2024;
- 15 h – Palestra on-line especialmente para a AMOG com o Mestres Carlos Sanches;

Gestão 2021-2024
Fundeb permanente e os novos desafios

26 de janeiro
15h às 16h30
Carlos Eduardo Sanches

Carlos Sanches é mestre em Educação pela PUC-PR, conselheiro do Conselho Estadual de Educação do Paraná e assessor na área de gestão pública. Foi Presidente da União Nacional e do Conselho Nacional do Fundeb. Participou da elaboração da matriz e do desenvolvimento da Plataforma Convida Educação.

Acesse a palestra via YouTube

SISTEMA DE ENSINO
Aprende Brasil

AMOG

- 16h 30 – Entrega de premiação projeto de pesquisa:

“O TRABALHO DOCENTE NA REGIÃO AMOG: INICIATIVAS DE VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO.”

- ✓ Alimentação Saudável (Monte Belo/MG) – Dilza Maria Rodrigues;
- ✓ Investigação na Formação Docente (Guaxupé/MG) – Ana Carolina Ribeiro Sandroni dos Santos;
- ✓ Projeto Amigo da Criança (Bom Jesus da Penha/MG) - Selma Maria de Oliveira;

FAVOR CONFIRMAR SUA PRESENÇA.

OBRIGATÓRIO O USO DE MÁSCARA.

ANEXO 3 – Relatos

Professora Ana Carolina Ribeiro dos Santos

Município: Guaxupé

Cópia na íntegra do relato enviado via Google Forms

Título: Projeto de Investigação na formação docente

O projeto realizado foi de formação de professores e auxiliares de professores, intitulado "Projeto de Investigação na formação docente". A necessidade surgiu após muitos estudos sobre como o ser humano aprende, que é através da ação com o objeto de ensino, partindo de sua interação com ele. O estudo de formação deve ter sentido para o professor, ser significativo e uma das maneiras de garantir isto é que eles próprios decidam o que querem pesquisar, o que precisam investigar para solucionar algum problema que se depararam em sua prática. Não adianta, enquanto formadora, ficar dando palestras sobre determinados conteúdos... ninguém aprende pelo outro.. eles devem interagir com o objeto de conhecimento e buscar soluções através de pesquisas com base científica, saindo do senso comum. Toda a ideia partiu de estudos de Piaget e Vasconcelos. O público alvo foram os professores da escola e os auxiliares de professores, mas indiretamente pretendemos atingir a todas as crianças, pois os projetos elaborados por eles visam exatamente responder e buscar soluções para problemas que acontecem na escola na ação docente, impactando diretamente no desenvolvimento das crianças. Não foi preciso investimento financeiro, apenas investimento pessoal de cada um dos participantes. O projeto ainda está em execução neste momento, mas basicamente tem acontecido assim: os professores e auxiliares tiveram que escolher com quem fariam o projeto de investigação e o tema. Alguns foram previamente selecionados dentro dos problemas levantados por eles próprios em reuniões de formação, coordenação ou no plano de metas do PPP. Após a escolha do tema, tiveram que pensar em qual seria então o problema da pesquisa, o que gostariam de tentar responder ou desvendar e nas hipóteses, o que acreditavam que seriam as respostas. Esse problema está estritamente ligado às crianças e à prática pedagógica, que, através dos estudos, sofrerá mudanças. A segunda etapa é pensar na justificativa para execução desta pesquisa, com um ou dois parágrafos, onde vão relatar porque escolheram este tema e porque ele é relevante. Depois, com os grupos, vamos nos reunir para pensar os meios de responder á pergunta do problema, que serão os objetivos específicos da pesquisa deles, que vai nortear todo o estudo que se seguirá. Eles vão pesquisar em textos de autores renomados o tema? O que vão procurar? Como? Onde? Vão fazer entrevistas? Vão

analisar alguma prática da escola? Vão analisar práticas bem sucedidas de outros lugares? Assim, estabelecido os meios, eles começam os estudos. Cada grupo vai focar em seu estudo e não mais participar de estudos coletivos apenas. Eles vão ler, sublinhar partes importantes, levantando conhecimento científico que sustente sua pergunta e que possa vir a respondê-la. Vão escrevendo suas percepções, suas descobertas... A terceira etapa será a descrição da síntese dos resultados obtidos, seguido para a metodologia. Nas considerações finais, além de descreverem as conclusões dos estudos, deverão colocar proposições para resolução do problema. Com base em tudo o que foi estudado, o que pode ser feito na escola para resolver ao problema? Esta proposição será colocada em prática e renderá outro estudo mais para frente, sobre a eficácia ou não da mesma. Ao longo de todo o projeto eles vão compartilhando em reuniões de estudos coletivas o que estão descobrindo, desde a escolha do tema até o final, semanalmente, de modo que todos possam contribuir com ideias e sugestões, e possam também conhecer o percurso que tem sido feito pelos demais grupos de estudos. A ideia é que o estudo valorize cada um deles e que a formação seja significativa e atinja às crianças dentro das necessidades de cada um dos envolvidos e não apenas formações expositivas, iguais para todos, pois não acreditamos que o ensino, seja ele de formação de crianças ou de adultos professores, aconteça desta forma. O projeto foi realizado na EMEI Santa Rita de Cássia e teve início neste mês de setembro. Ainda não foi finalizado, mas acreditamos que até novembro tenhamos os artigos ou relatos de experiências prontos, inclusive para tentarmos publicações, disseminando o conhecimento adquirido. Os resultados estão sendo positivos a cada etapa concluída. Eles relatam que têm aprendido muito mais, que os temas são essenciais para sua formação e que os estudos estão contribuindo tanto com a prática, quanto com a vida pessoal.

Professora: Dilza Maria Rodrigues

Projeto: Alimentação Saudável em casa em tempos de pandemia

Cópia na íntegra do relato enviado via Google Forms

Experiência do Projeto Alimentação Saudável em casa em tempos de pandemia do município de Monte Belo/MG Introdução A Educação Alimentar e Nutricional (EAN) é um campo de ação da Segurança Alimentar e Nutricional (SAN) e da promoção da saúde, e tem sido considerada uma estratégia fundamental para a prevenção e o controle dos problemas alimentares e nutricionais contemporâneos, como as doenças crônicas não transmissíveis e as deficiências

nutricionais. A EAN contribui, ainda, para a valorização das diferentes expressões da cultura alimentar, o fortalecimento de hábitos regionais, a redução do desperdício de alimentos e a promoção do consumo sustentável e da alimentação saudável (BRASIL, 2012). Nas normatizações do PNAE, proposições nessa direção podem ser percebidas a partir de 2006, com a Portaria Interministerial 1.010/2006, que define como primeiro eixo prioritário para a promoção da alimentação saudável nas escolas as ações de educação alimentar e nutricional; a Lei nº 11.947/2009 e a Resolução FNDE nº 26/2013 expõem em sua segunda diretriz que deve haver a inclusão da educação alimentar e nutricional no processo de ensino e aprendizagem, perpassando pelo currículo escolar, abordando o tema alimentação e nutrição e o desenvolvimento de práticas saudáveis, na perspectiva da segurança alimentar e nutricional. A educação alimentar e nutricional é vista como uma estratégia para promoção de hábitos alimentares saudáveis e acredita-se que a escola seja um espaço apropriado para desenvolver essas ações (RAMOS, SANTOS, REIS, 2013). Em tempos de pandemia é necessário executar diversas ações para enfrentamento da problemática, sendo que a suspensão das aulas presenciais nas instituições de ensino foi uma das principais providências tomadas para evitar a propagação do coronavírus. No entanto, a interrupção das aulas promove a descontinuação da alimentação fornecida nas escolas, afetando diretamente o direito à alimentação dos escolares da rede pública de ensino previsto na legislação do Programa Nacional de Alimentação Escolar (PNAE). Nessa perspectiva, em consonância com as diretrizes do PNAE e com a Lei 13.666/2018 a qual deverão incluir o tema educação alimentar e nutricional nas disciplinas de ciências e biologia nos currículos escolares dos ensinos fundamental e médio a educação alimentar e nutricional foi incluída entre os temas transversais, e a partir da alteração da legislação do PNAE que "permite durante o período de suspensão das aulas em razão de situação de emergência ou calamidade pública, a distribuição de gêneros alimentícios adquiridos com recursos do Programa Nacional de Alimentação Escolar aos pais ou responsáveis dos estudantes das escolas públicas de educação básica", a equipe do Setor de Nutrição e Alimentação Escolar (coordenado por uma nutricionista – Rosemeire Maris da Silva- e composta por três agentes, um motorista, um auxiliar administrativo e um auxiliar de serviços gerais) do município de Monte Belo/MG promoveu a distribuição de kits de alimentos, uma vez ao mês para todos que tiveram interesse em retirar na escola, através de um prévio cadastro. Todos alunos da rede municipal estão tendo aulas remotas com material impresso mensal aos pais e/ou responsáveis, retirados nas escolas. A nutricionista do município de Monte Belo/MG voltada para atenção das atividades de educação alimentar e nutricional, que acontece há alguns anos nas escolas municipais elaborou o projeto: Alimentação saudável em

casa em tempos de pandemia, compartilhou para a Especialista da educação Dilza Maria Rodrigues que fosse inserido o tema nos materiais impressos das aulas remotas, que elaborou o projeto com a ajuda de diretores e professores. O presente estudo tem como objetivo relatar a experiência na área da educação alimentar e nutricional em casa, durante a pandemia, como tema transversal no currículo escolar envolvendo toda comunidade escolar desde alunos, professores, pais, agricultores familiares, conselho de alimentação escolar. Descrição da experiência O projeto foi realizado nas três escolas do ensino fundamental e 2 centros de educação infantil municipais, contemplando todas as etapas de ensino, durante todo mês de agosto de 2020. No primeiro momento foi incentivado todos os professores para participar, foram elaboradas várias atividades sobre alimentação saudáveis, incluindo todos os componentes curriculares. Com o apoio da nutricionista do município de Monte Belo de orientar com relação ao tema proposto, explicando para as diretoras sobre o objetivo do projeto era para os alunos enviar uma fotografia com alimento saudável que fosse alimentos in natura. Os professores em suas respectivas escolas fizeram o desenvolvimento das ações junto aos pais e alunos da rede municipal de ensino. O projeto contou com vários envolvidos com a Secretária de Educação dando suporte, especialista da educação orientando quanto as atividades, nutricionista levando conhecimento da parte nutricional, professores trabalhando e desenvolvendo as ações nas escolas, diretores dando apoio e suporte, pais ajudando na realização das atividades em casa e incentivando os filhos, não só na realização das atividades escolares, mas também a se alimentarem melhor, era o nosso principal alvo, mudar seus hábitos alimentares e fazer com que eles aceitem novos sabores com valores nutricionais. Consistiu o projeto no envio de uma fotografia criativa do aluno com um alimento saudável, in natura, que ele goste e que esteja consumindo nesse período que está em casa. Foi desenvolvido como atividade transversal, por meio virtual (envio da foto por grupo de WhatsApp), dos professores. Teve participação do Conselho de Alimentação Escolar na escolha da foto mais criativa. Premiação feita pela Secretaria de Educação juntamente com a Prefeitura Municipal uma cesta de alimentos saudáveis com produtos da Agricultura Familiar para cada Escola participante, um caderno de receitas feito pelas merendeiras e nutricionista, uma porta retrato com a foto vencedora e um brinquedo. Considerações finais O projeto foi bem aceito por todos os envolvidos, a participação dos alunos contou com incentivos dos pais e professores, reforçando aos pais a importância da escolha de alimentos saudáveis para oferecerem aos filhos, que os pais sejam o exemplo e o estímulo para bons hábitos alimentares, habituar os filhos a consumirem alimentos saudáveis em detrimento aos industrializados, que os filhos possam manter-se saudáveis, com o sistema imunológico fortalecido nesse tempo de pandemia

e valorizar e apresentar os alimentos da agricultura familiar de forma saudável. Referências _____, *Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. Marco de referência de educação alimentar e nutricional para as políticas públicas. Brasília, DF: MDS; Secretaria Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional; 2012. RAMOS, Flavia Pascoal; SANTOS, Ligia Amparo da Silva; REIS, Amélia Borba Costa. Educação alimentar e nutricional em escolares: uma revisão de literatura. Cadernos de Saúde Pública, v. 29, n. 11, p. 2147-2161, 2013. Brasil. Portaria Interministerial nº 1.010 de 08 de maio de 2006. Institui as diretrizes para a promoção da alimentação saudável nas escolas de educação infantil, fundamental e nível médio das redes públicas e privadas, em âmbito nacional. Brasil. Lei nº 11.947 de 16 de junho de 2009. Dispõe sobre o atendimento da alimentação escolar e do Programa Dinheiro Direto na Escola aos alunos da educação básica; altera as Leis nos 10.880, de 09 de junho de 2004, 11.273, de 6 de fevereiro de 2006, 11.507, de 20 de julho de 2007; revoga dispositivos da Medida Provisória no 2.178-36, de 24 de agosto de 2001, e a Lei no 8.913, de 12 de julho de 1994; e dá outras providências. Diário Oficial da União 2009; 17 jun. BRASIL. Resolução CD/FNDE nº 26, de 17 de junho de 2013. Dispõe sobre o atendimento da alimentação escolar aos alunos da educação básica no âmbito do Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE, Diário Oficial da União, Brasília, 17 jun. 2013. _____, LEI Nº 13.666, DE 16 DE MAIO DE 2018. Disponível http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13666.htm >. Acesso em 05 de outubro de 2020. BRASIL. Resolução CD/FNDE Nº 02, de 09 de abril de 2020. Dispõe sobre a execução do Programa Nacional de Alimentação Escolar – PNAE durante o período de estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus – Covid-19. <file:///C:/Users/USER/Downloads/RESOLUO%20N%2002%20DE%2009%20DE%20ABRIL%20DE%202020.pdf> > Acesso em 05 de outubro de 2020.*

Professora: Selma Maria de Oliveira

Município: Bom Jesus da Penha

Cópia na íntegra do relato enviado via Google Forms

Com projeto o objetivo é levar um pouco alegria e carinho a todas as crianças do 2º ano , neste momento de pandemia que todos sente muita saudades dos coleguinhas ,da professora ,da escola e a professora também sente a falta dos seus alunos.

O público serão as criança do 2.º ano da Escola Municipal Farmacêutico Mário de Paula Rodrigues de Bom Jesus da Penha , aproximadamente 75 crianças participaram.

As crianças residentes na cidade de Bom Jesus da Penha (as da zona rural será através de vídeo e homenagem com as melodias).

Montamos um saquinho para cada um dos alunos com guloseimas, juntamente com um lembrancinha e fomos à casa entregar chegando na porta do aluno cantamos uma canção em melodia (Se essa rua fosse minha) e deixamos a lembrancinha.

Cantamos o nome do aluno e fazemos gesto para alegrá-lo.

Resolvi devolver o projeto porque sinto muita falta dos alunos e eles também nas vídeo aulas sempre diz que está com saudades.

Sim, precisei de investimento, porque compramos as lembrancinhas e o combustível para sair nos bairros da cidade para entrega.

O gasto dividimos entre nós professoras do 2 ano , aproximadamente 300 reais.

O resultado foi muito positivo e prazeroso ao vermos a alegria das crianças , momentos emocionantes para professores e pais e alunos como estamos em uma pandemia tomamos todos os cuidados necessário proteção.