REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Laura Monte Serrat. A psicopedagogia no âmbito da instituição escolar. Curitiba: Expoente, 2001.

BASSEDAS, Eulália, et al. Intervenção educativa e diagnóstico psicopedagógico. Porto Alegre: Artmed, 1996.

BOSSA, Nádia Aparecida. A psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática. Porto Alegre: Artes Médias, 1994.

_____. A psicopedagogia no Brasil: contribuições a partir da prática. 2ª Edição - Porto Alegre: Artes Médias Sul, 2000.

Psicopedagogia, Associação Brasileira de. Projeto de lei no 3.124/97: Disponível em: http://www.abpp.com.br/projeto-de-lei-n-3124-97. Acesso em 25 de setembro de 2015.

_____ Projeto de lei 10.891/01. Disponível em: http://www.abpp.com.br/integra-da-lei--10891-de-20-de-setembro-de-2001. Acesso em 25 de setembro de 2015.

CARLBERG, Simone. Síntese do trabalho apresentado no VIII encontro de psicopedagogos. a psicopedagogia: desafios na formação e atuação profissional. modalidade: mesa redonda – o estágio supervisionado na psicopedagogia institucional. São Paulo, Julho,1998.

COELHO, Maria Teresa. Problemas de aprendizagem. Editora Ática, 1999.

FERNANDES, Alícia. A inteligência aprisionada. Porto Alegre: Artmed, 1990.

_____. Os Idiomas do aprendente: análise de modalidades ensinantes em famílias, escolas e meios de comunicação. Porto Alegre: Artmed, 2001.

FERMINO, Fernandes Sisto; BORUCHOVITH, Evely; DIEHL, Tolaine Lucila Fin. Dificuldades de aprendizagem no contexto psicopedagógico. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Marta Kohl de. Vygotsky. aprendizagem e desenvolvimento um processo sócio-histórico. São Paulo: Scipione,1993.

PORTO, Olívia. Psicopedagogia institucional: teoria, prática e assessoramento psicopedagógico. 2ª Edição. Rio de Janeiro: Walk Ed., 2007.

SCOZ, Beatriz. Psicopedagogia – contextualização, formação e atualização profissional. Porto Alegre: Artes Médias, 1992.

_____. Psicopedagogia e realidade escolar: o problema escolar e de aprendizagem. 16.ed. Petrópolis, RJ: Vozes. 2009.

DESAFIOS DA CARREIRA DOCENTE

SIMONE DA SILVA

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo propor uma breve discussão e reflexão sobre os desafios da profissão docente. Apresentarei em meus relatos dados relativos ao processo educacional no país assim como registros de dados referentes às condições profissionais, salariais e condição de trabalho, que são oferecidas aos profissionais da carreira docente. Tratarei também sobre quais os desafios enfren-

tados na carreira docente, além da importância da formação dos professores e possibilidades de aprimoramento da carreira. A pesquisa é de caráter documental e bibliográfico e se fundamenta em pesquisas bibliográficas, dissertações, textos e legais e documentos oficiais. Com as transformações que ocorreram em nossa sociedade e consequentemente na Educação, o papel do professor tem o seu papel resignificado. Diante disso percebe-se que sua atuação é ampla e complexa, o que nos faz refletir se realmente o professor está realmente preparado, apesar de suas várias competências.

Palavra-chave: expectativa, docente, profissão, formação, educação.

INTRODUÇÃO

Trabalhar mais do que a média mundial, ganhar menos em comparação a outros profissionais com nível superior, não possuir plano de carreira estruturado e não ser valorizado pela sociedade. De acordo com dados da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), é nesse cenário em que trabalham muitos professores.

Com mais de 40% dos votos, a questão salarial foi apontada como a maior necessidade dos educadores brasileiros, seguida de condições adequadas de trabalho (21%) e de soluções na formação inicial e na continuada (8%). Os três fatores estão interligados, sendo difícil tratá-los de forma isolada. "Para resolver os entraves da Educação, temos de pensar em uma mudança estrutural", explica Ana Amélia Inoue, diretora do Centro de Estudar Acaia Sagarana. "Acreditar que somente um item resolverá os problemas é ingênuo".

Falar das questões que impactam a docência passa, necessariamente, por discutir a valorização social da profissão. Um estudo realizado em 21 países pela Fundação Varkey Gems mostra que, embora o Brasil seja a nação que mais confia no trabalho do professor, menos de 20% dos entrevistados encorajariam um filho a ingressar na carreira. Esse receio está ligado às dificuldades enfrentadas pelos docentes no dia a dia. "Existe um consenso sobre a necessidade de ressignificar a profissão, com políticas públicas que considerem a Educação em seu sentido mais amplo. Falta, no entanto, vontade e esforço para tirá-las do plano das ideias", afirma Maria Amábile Mansutti, coordenadora técnica do Centro de Estudos e Pesquisas em Educação, Cultura e Ação Comunitária (Cenpec).

Há alguns avanços em curso, mas eles ainda são insuficientes para garantir boas condições de trabalho a quem já está na sala de aula e atrair novos talentos para as escolas. Com a correria para dar conta de todas as tarefas diárias, sobra menos tempo para atividades fundamentais. "A função docente exige formação em nível superior e uma dedicação para além da sala de aula. O educador tem de preparar as aulas e precisa que esse tempo seja pago e garantido na grade horária", defende Marieta Gouvêia de Oliveira Penna, docente do departamento de Educação da Universidade Federal de São Paulo (Unifesp).

1. DESAFIOS DA CARREIRA DOCENTE

De acordo com Pechi, Daniele (2014), a falta de uma formação consistente tira do profissional a chance de melhorar sua prática. Como mostra a Pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem (Talis), da OCDE, a participação dos professores em ações de desenvolvimento profissional realizadas no local em que lecionam está diretamente associada a uma maior reflexão sobre os desafios e possibilidades da sala de aula.

1.1 Salário

Pechi (2014) comenta sobre a Lei nº 11.738, aprovada em 2009, conhecida como Lei do Piso, prevê um vencimento mínimo inicial para a carreira docente, com reajuste anual. O texto trata também da obrigatoriedade do uso de um terço da jornada dos professores para atividades extraclasse, tais como estudos, planejamento de aulas e avaliação.

De acordo com a autora, o valor atual do salário-base dos educadores é de 1.697,39 reais para uma jornada de 40 horas semanais. No entanto, de acordo com o último levantamento da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), divulgado este ano, só 12 estados cumprem a lei em sua plenitude, pagando o piso e reservando o horário de formação (veja a tabela abaixo). Se forem consideradas também as redes que somente remuneram corretamente, o número sobe para 17.

Pechi (2014) aponta a Fonte CNTE - Mar/2014 e afirma que o principal argumento de estados e municípios que não cumprem a Lei do Piso é financeiro. "Por causa disso, muitas redes adotaram soluções pouco eficazes, como o achatamento da carreira", afirma Salomão Ximenes (apude Pechi 2014), coordenador do programa Ação na Justiça, da ONG Ação Educativa. Nesses casos, a rede paga o piso, mas muda a estrutura de cargos de modo a diminuir as chances de crescimento financeiro dos docentes. Mesmo quando o piso é pago, ele ainda deixa a desejar. Se comparado com outras ocupações tradicionais que exigem diploma universitário, como a de engenheiro, o valor recebido pelos educadores chega a equivaler a menos da metade do salário inicial. "A desvalorização da carreira esvazia o processo de formação inicial e diminui cada vez mais sua atratividade", explica Ximenes. "Sem condições de ter uma vida estruturada, os docentes desistem do seu ofício, tornando-o apenas uma etapa intermediária de sua vida profissional, ou seja, permanecem na sala de aula até encontrarem algo melhor", diz ele.

Pechi (2014) afirma que rever esse quadro é uma das exigências do Plano Nacional de Educação (PNE). Na meta 17, o país se compromete a "valorizar os profissionais do magistério das redes públicas de Educação Básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE". Vale acompanhar o cumprimento da meta.

"A questão salarial está diretamente ligada à baixa atratividade da carreira docente. Jovens com boas notas não almejam ser professores" afirma Salomão Ximenes, coordenador do programa Ação na Justiça, da ONG Ação Educativa (apud Pechi 2014).

Piso salarial

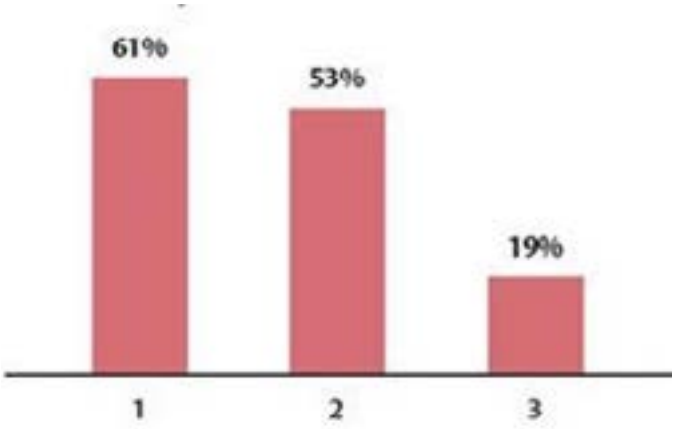
Lei do Piso	Estados
Não cumpre a lei	AL, BA, PR, RS
Cumpre apenas o salário	MA, PA, RJ, SC, SP
Cumpre apenas a jornada	ES, GO, MG, RO, SE
Cumpre a lei na íntegra	AC, AP, CE, DF, MS, MT, PB, PE, PI, RN, RR, TO
Sem dados	AM

Fonte CNTE - Mar/2014

1.2 Condições de trabalho

Pechi (2014) afirma que, para que os professores possam construir uma prática sólida nas escolas, é fundamental que conheçam bem os alunos e aproveitem os encontros de formação para trocar informações com os pares sobre o fazer pedagógico, a evolução das turmas e a gestão da sala de aula. "As péssimas condições de trabalho desvirtuam a profissão. Os docentes passam mais tempo indo de uma escola para a outra do que se dedicando aos estudos e à formação profissional", afirma Maria Amábile (apud Pechi, 2014).

Quantos turnos o professor trabalha?



Fonte Censo Escolar 2013

A falta de tempo para planejar aulas e a necessidade de lecionar em mais de uma instituição é certamente uma das principais reclamações dos educadores, afirma Pechi (2014). A ela soma-se a ausência de infraestrutura básica e apoio da gestão para o desenvolvimento das aulas. "Muitos professores não têm materiais na escola para as aulas práticas com seus alunos. Às vezes, precisam tirar dinheiro do bolso para desenvolver uma atividade", conta o professor Elson Rocha (apud Pechi, 2014). A afirmação está em linha com o estudo Uma Escala para Medir a Infraestrutura Escolar. Segundo ele, 84,5% das escolas brasileiras têm uma estrutura elementar ou básica. Isso significa que possuem apenas água, banheiro, energia, esgoto, cozinha e computadores. Só 0,6% conta com a estrutura completa: biblioteca, quadra, laboratório de Ciências e de informática. O primeiro passo para garantir condições de trabalho ao docente é entender o que isso significa efetivamente.

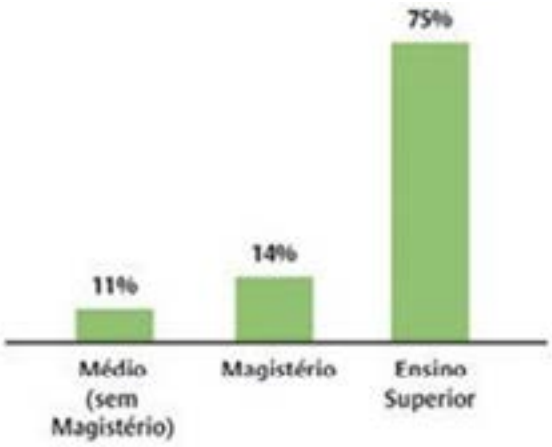
Pechi (2014) salienta ainda que um bom parâmetro é o Custo Aluno Qualidade (CAQ), apresentado na estratégia 20.7 do PNE. Trata-se de um indicador que mostra quanto é preciso investir na qualificação e na remuneração de professores e demais profissionais da Educação pública, na compra, manutenção, construção e conservação de instalações e equipamentos necessários ao ensino e na aquisição de material didático, alimentação e transporte escolar. Essa estratégia está aprovada. É preciso agora quantificá-la.

1.3 Formação Docente

De acordo com Pechi (2014) não se pode falar dos anseios dos docentes sem passar pela questão da formação. Em-

bora os educadores com curso superior sejam maioria, ainda temos no país um porcentual considerável de profissionais com apenas o Ensino Médio. Além disso, quem ingressa na universidade nem sempre encontra o ensino que esperava. Pechi (2014) afirma que tanto na Pedagogia quanto nas licenciaturas, os conteúdos dados não se relacionam com os problemas com que o professor vai se deparar na escola. "Mais que conhecer os grandes teóricos da Educação, é fundamental os docentes estudarem as didáticas específicas de suas áreas para ser capazes de ensinar os diferentes conteúdos", afirma Ana Amélia (apud Pechi 2014). Infelizmente, eles não se graduam preparados para auxiliar estudantes que possuem dificuldade de aprendizagem, para diagnosticar os saberes das crianças ou gerir uma sala de aula.

Formação Docente



Fonte Censo Escolar 2013

Para Pechi (2014) o problema pode ser resolvido, em tese, por meio dos encontros de formação continuada que o professor passa a ter quando ingressa na escola. "Os gestores são capazes de mudar a realidade de uma escola. Eles devem fazer formação da equipe, conversar sobre as práticas, realizar pesquisas colet-ivas e estudar junto com o corpo docente as didáticas específicas", diz Ana Amélia (apud Pechi 2014). A prática, no entanto, não é realidade em todas as escolas. Segundo a OCDE, 80% dos professores brasileiros dizem que precisam de mais desenvolvimento profissional do que o recebido nos locais em que lecionam atualmente.

De acordo com Pechi (2014) mesmo quando há um programa estruturado, existe outro fator que prejudica e muito a prática: a falta de estabilidade nas equipes escolares. De modo geral, as instituições que mais sofrem com a rotatividade de profissionais são as que apresentam índices de pobreza e violência maiores.

2. CARREIRA DOCENTE: DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA O SEU CUMPRIMENTO

De acordo com Bittar, João (2017) a Constituição Federal prevê a necessidade de valorizar liberdade para ensinar e divulgar o pensamento com pluralismo de ideias e concepções pedagógicas, ingresso por meio de concurso público com provas e títulos, planos de carreira e piso salarial nacional para os profissionais da Educação escolar pública. Inicialmente, Bittar (2017) destaca que a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) prevê que profissional da Educação é aquele com formação técnica, mesmo que em nível Médio. Recentemente, a Lei do Novo Ensino Médio também definiu como profissionais da Educação aqueles com notório saber para as disciplinas técnicas e profissionalizantes, desde que reconhecidos pelo respectivo sistema de ensino.

Entretanto, Bittar afirma (2017) que

é preciso destacar que dentro do grupo desses profissionais existe um quadro que a legislação especifica como profissionais do magistério porque eles desempenham as atividades de docência e suporte pedagógico, isto é, direção, vice, coordenação, supervisão, orientação, assessoramento pedagógico, além dos professores.

Bittar (2017) salienta ainda que a busca pela valorização com carreira e piso para todos que atuam na Educação padece com uma contradição advinda da Emenda Constitucional 53, em 2006. No artigo 206, ela inseriu a necessidade de lei específica para definir um piso salarial nacional para todos os profissionais da área.

Já no artigo 60, VIII, "e", do ADCT, estipulou a necessidade de piso apenas para o Magistério. E a lei 11.738/2008 seguiu esta previsão. Embora reclamada pelos profissionais, movimento sindical e educadores, o piso ainda não é uma realidade legal para todos que, com formação técnica e específica, atuam na Educação, pois abrange apenas os profissionais do Magistério. A Meta 18 do PNE busca corrigir este problema, mas, na prática, pouco resultado tem sido alcançado. Mais do que atender a demandas sindicais ou dos próprios profissionais, ou ainda honrar compromissos assumidos pelos gestores, Bittar (2017) afirma que a valorização deve ser compreendida como um dos fundamentos estruturantes na oferta de Educação com qualidade; aliás, é um princípio constitucional (art. 206, V). Tamanha é sua importância, que o próprio Supremo Tribunal Federal (STF) ao decidir pela constitucionalidade da lei 11.738/2008 reconheceu o piso do Magistério como um "mecanismo de fomente à melhoria da qualidade da Educação Básica Pública".

Bittar (2017) afirma ainda que o processo de valorização dos profissionais da Educação (não apenas do Magistério) é fragilizado desde o formato de seleção e contratação. Informações colhidas junto ao Observatório do PNE demonstram que apenas 66% dos municípios adotaram o concurso público como mecanismo de ingresso de professor (dados de 2014). Isso comprova o desrespeito à Constituição Federal que determina o acesso a cargo (regime estatutário) ou emprego (regime celetista) apenas por meio de concurso. Bittar (2017) comenta que a contratação precária por tempo determinado é admitida somente para suprir eventual necessidade de excepcional interesse público. Os dados do Observatório demonstram ainda que apenas 72% dos professores das redes públicas no País têm vínculo estabelecido por meio de concurso. E se a valorização está condicionada à existência de planos, fato que deveria atrair e manter os melhores profissionais, outro dado preocupante do Observatório do PNE é que 89,6% dos municípios informaram que contam com legislações específicas que disciplinam a carreira do Magistério. Não há informação sobre a quantidade de município com legislação disciplinando carreira para os demais profissionais da Educação.

Bittar (2017) comenta ainda que tão importante quanto buscar a regulamentação do piso como ponto de partida e a própria carreira para todos os profissionais da área é vencer fatores que realmente impedem a efetivação das conquistas atuais (cumprimento do piso do magistério e reserva de 1/3 da jorna-

da docente para atividades extraclasse) e sonhar com outros avanços. Exclusivamente da responsabilidade da gestão das Prefeituras e Governos Estaduais, é possível constatar limitação na evolução orçamentário-financeira especificamente neste momento de crise econômica, insuficiente capacidade técnica para a gestão de pessoas, quadro de pessoal inchado e, no caso dos municípios, ampliação do gasto com pessoal em outras áreas como na saúde. Já o segundo fator é da alçada das próprias Secretarias de Educação que não adotam medidas para evitar o excesso de atestados médicos – número cada vez maior– readaptações indevidas, desvios de função e planos de carreira impróprios para realidade atual.

Bittar (2017) comenta que é preciso vencer uma das principais barreiras para alcançar efetiva valorização: a do imaginário da sociedade e dos próprios profissionais que acredita no magistério e, consequentemente, as demais atividades técnicas na área da Educação, como vocação ou missão. Não, jamais! Magistério e atividades técnicas na Educação são profissões, que devem sempre ser tratadas de acordo com o grau de importância que têm no País – no caso dos professores, precisam ser entendidos como os principais profissionais da nação.

3. A IMPORTÂNCIA DA VALORIZAÇÃO DO PROFESSOR NO AMBIENTE ESCOLA

De acordo com Araújo, Eleno (2017), ensinar e aprender faz parte da natureza humana, e o processo de formação do cidadão e da cidadã ocorre desde o nascimento, através de ações contínuas que organizam a forma de ser de uma sociedade. Nesse contexto, o profissional da educação ocupa lugar central, cumprindo a tarefa de cuidar da formação dos que chegam até a escola.

Para o autor, o trabalho dos profissionais da educação necessita de condições adequadas para ser realizado com sucesso. E garantir as condições de trabalho para os que estão em exercício na escola e nas secretarias de educação, tornando a profissão atrativa para a juventude, é responsabilidade do Estado, assim como assegurar qualidade de vida para os profissionais no momento da aposentadoria. Essas responsabilidades estão explícitas nas legislações que tratam dos direitos trabalhistas e sociais.

Para Araújo (2017), a última década foi marcada por avanços significativos na legislação nacional acerca dos direitos trabalhistas dos/as educadores/as das escolas públicas, mas ainda é preciso concretizar as vitórias no dia a dia das redes estaduais, distrital e municipais de educação, contrapondo a ofensiva neoliberal de retirada de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.

Assim sendo, é fundamental que os planos decenais de educação (nacional e subnacionais) orientem a instituição de planos de carreira para os profissionais da educação em todos os entes da federação, abrangendo os elementos indissociáveis da valorização profissional, que são: salário digno, carreira atraente, jornada compatível com os afazeres escolares, inclusive para garantir a presença de todos os profissionais em cursos de formação inicial e continuada e no processo de ela-

boração e condução dos projetos político-pedagógicos das escolas.

Conforme afirma Araújo (2017) no que tange ao magistério, que teve o piso salarial profissional nacional regulamentado em 2008, através da Lei nº 11.738, a luta da categoria continua pautada na aplicação imediata e integral da referida Lei, julgada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal em abril de 2011 – e na contraposição às tentativas dos gestores de vincular o reajuste do piso somente à inflação, abaixo dela, ou em patamares insuficientes para a consecução da meta 17 do Plano Nacional de Educação (PNE, Lei 13.005). Esta lei, por sua vez, determina que a renda média do magistério seja igualada à dos demais profissionais com mesmo nível de escolaridade, em um prazo de 6 anos. Em 2016, essa diferença era de quase 50%!

Araújo (2017) afirma ainda que o piso do magistério é a referência mínima para os vencimentos de carreira em todo país, o que não impede de estados e municípios praticarem vencimentos superiores a ele, inclusive para jornadas de trabalho abaixo das 40 horas semanais, conforme dispõe a Lei do Piso.

Com relação à jornada de trabalho, Araújo (2017) afirma também que é prevista na Lei do Piso do Magistério uma proporção mínima de 1/3 (um terço) para atividades de preparação de aulas, correção de provas e trabalhos, reuniões pedagógicas e com os pais, formação continuada no local de trabalho ou em instituições credenciadas, entre outras formas apontadas no Parecer da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação CEB/CNE nº 18/2012. Isso é essencial para a qualidade do trabalho dos profissionais, não devendo ser substituída por remuneração compensatória.

Já o art. 61 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), introduzido pela Lei nº 12.014, de 2009, reconheceu a categoria dos funcionários da educação como um dos três segmentos de profissionais que atuam nas escolas públicas, à luz da 21ª Área Profissional de Apoio Escolar, instituída pela Resolução CEB/CNE nº 5/2005, salienta Araújo (2017). E compõe a luta pela valorização desses trabalhadores escolares, além da carreira e da profissionalização – sobretudo por meio do programa Profuncionário –, a regulamentação do piso salarial nacional dos profissionais da educação. Esse piso deve servir de base para outra regulamentação condizente às diretrizes nacionais para a carreira dos/as trabalhadores/as escolares, ambas amparadas pelo art. 206, incisos V e VIII da Constituição Federal (CF-1988) e a meta 18 do PNE. (Araújo, 2017).

Para o autor, mais que ações necessárias para valorizar os profissionais das escolas públicas, o piso, a carreira e a jornada com período extraclasse, além da formação profissional e das condições apropriadas de trabalho, constituem direito dos estudantes e da sociedade em geral à educação pública de qualidade.

Diante desta perspectiva, a CNTE e seus sindicatos filiados defendem a valorização dos/as trabalhadores/as em educação tanto no contexto de classe social, historicamente desvalorizada em nosso País, como uma condição sine qua non para a melhoria da escola pública, devendo integrar as políticas sistêmicas de investimento na educação, afirma Araújo (2017).

A qualidade educacional, entre outras questões, requer a regulamentação do Custo Aluno Qualidade – CAQ (estratégias 20.6 a 20.8 do PNE), assim como a implementação de amplo conjunto de políticas públicas capazes de garantir o acesso, a permanência e a aprendizagem dos estudantes. Assim, Araújo (2017) considera que as condições de trabalho dos profissionais da educação representam parte importante desse objetivo, ao lado da infraestrutura escolar, dos mecanismos de gestão democrática (que permitam a construção de projetos político-pedagógicos engajados com os anseios da comunidade), além da garantia de todos os insumos necessários ao padrão de qualidade (uCAQ) reivindicado pela sociedade para a escola pública.

O autor comenta ainda sobre a infraestrutura, que respalda o trabalho dos profissionais nas escolas, recente estudo de pesquisadores das Universidades de Brasília (UnB) e de Santa Catarina (UFSC) mostrou que menos de 1% das escolas brasileiras têm infraestrutura ideal – apenas 0,6% contam com biblioteca, laboratório de informática, quadra esportiva, laboratório de ciências e dependências adequadas para a socialização dos estudantes em atividades extraclasse.

Araújo (2017) comenta que outra questão que interfere nas condições de trabalho nas escolas diz respeito à forma de contratação dos profissionais. Aqueles que detêm contrato precário e temporário, além de não terem acesso a políticas de formação e valorização profissional, também não conseguem manter vínculo com a escola e seus atores, prejudicando o trabalho e as parcerias pedagógicas. O autor afirma também que na contramão da estratégia 18.1 do PNE, que determina a contratação de profissionais efetivos (concursados) em pelo menos 90% dos postos de trabalho no magistério público e 50% entre os demais profissionais que atuam nas escolas públicas, a Reforma Trabalhista, aliada ao processo de privatização escolar através de Organizações Sociais e a nova Lei da Terceirização avançam na precarização do trabalho dos profissionais da educação. Sem falar na "Reforma do Ensino Médio", que avança na (des) profissionalização da carreira do magistério ao admitir a contratação de quaisquer profissionais por "notório saber" para ministrar aulas na modalidade de Educação Técnica-Profissional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A carreira profissional docente em nosso país tem enfrentado desafios em todos os âmbitos que a compõem, como em sua formação profissional, condição de salário, assim como dificuldades em desenvolver um trabalho de qualidade, haja vista as condições precárias que lhe são oferecidas para o desenvolvimento de seu trabalho.

Apesar de haver leis que garantam e determinem que haja condições de trabalho que permitam um bom desenvolvimento na formação dos alunos, pode-se perceber que infelizmente as mesmas não são cumpridas, havendo negligência nas determinações previstas em lei.

Pensar em uma educação de qualidade é pensar em condição de trabalho adequado, salário digno, formação acadêmica de qualidade. Para que tal perspecti-