

DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL, CARREIRA DOCENTE E ASPECTOS EMOCIONAIS/PSICOLÓGICOS ENVOLVIDOS (OU INTRÍSECOS)

*Juliana da Silva Moura*¹

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Prefeitura Municipal de Itapetinga

*Di Paula Prado Calazans*²

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Instituto Federal Baiano

*Abília Ana de Castro Neta*³

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia
Colégio Estadual Antonio Batista

*Claudio Pinto Nunes*⁴

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia

Resumo: Este artigo tem por objetivo apresentar um elenco de discussões a respeito do desenvolvimento profissional, carreira docente, suas fases no contexto da Educação no Brasil, e os aspectos emocionais/psicológicos intrínsecos. Trata-se de um levantamento bibliográfico, uma pesquisa de cunho qualitativa, onde distintos autores dialogam sobre a temática, e concordam com a concepção de que o desenvolvimento profissional é um processo contínuo, que envolve experiências pessoais, escolares, sociais; crenças, valores, cultura; formação inicial e continuada; desejos, projetos e aspirações profissionais. A carreira docente está entrelaçada ao desenvolvimento profissional, e pode ser dividida em fases, que são vivenciadas pelos professores ao decorrer da docência. Ambos são influenciados pelo contexto, sistema educacional, políticas públicas, assim como, por questões subjetivas, experiências pessoais, história de vida e acontecimentos. Com este estudo foi possível

¹ Mestranda em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (PPGED/UESB). Pós-graduada em Psicologia Hospitalar pelo Centro Universitário de Volta Redonda-RJ (UNIFOA). Graduada em Psicologia pela Universidade Federal de Alagoas (UFAL). Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Didática, Formação e Trabalho Docente (DIFORT/UESB) e do Centro de Pesquisa e Estudos Pedagógicos (CEPEP/UESB); ORCID: 0000-0001-7488-31. Psicóloga da rede pública municipal de Itapetinga-Ba. Correio eletrônico: julymourapsi@hotmail.com.

² Mestranda em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), Graduada em Pedagogia pela UNEB. Técnica Administrativa em Educação no IFBAIANO. Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Didática, Formação e Trabalho Docente (DIFORT/CNPq). Contato: paulapradoca@gmail.com

³ Mestranda em Educação pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (PPGED/UESB). Graduada em Educação Física pela Universidade do Estado da Bahia (UNEB/Campus XII). Membro do Grupo de Estudos e Pesquisa Didática, Formação e Trabalho Docente (DIFORT/CNPq) e do Grupo de Pesquisa em Educação Física, Esporte e Lazer (AGENTE/CNPq). ORCID: 0000-0002-7222-5116. Servidora pública estadual-BA. Correio eletrônico: bia_gbi@hotmail.com.

⁴ Doutor em Educação pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN), Pós-Doutor pela Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Professor Titular da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB), docente do Programa de Pós-Graduação em Educação. Correio eletrônico: claudionunesba@hotmail.com.

inferir que há uma relação direta entre desenvolvimento profissional, carreira docente, aspectos emocionais/psicológicos do sujeito/professor e políticas públicas. Que faz-se urgente efetivação dos direitos trabalhistas conquistados por esses trabalhadores da Educação, para que dessa forma, tenham melhores condições de trabalho e saúde, e sintam-se satisfeitos durante seu percurso profissional.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Profissional. Carreira Docente. Aspectos Emocionais/psicológicos.

Introdução

Nas últimas décadas, o debate no campo das políticas públicas educacionais no Brasil, acirrou as discussões que envolvem o desenvolvimento profissional docente, com a aprovação de políticas públicas que contemplam metas e diretrizes para formação e carreira desses profissionais. Nesse sentido, as discussões acerca da carreira profissional docente perpassam, necessariamente, por algumas temáticas, tais como, o desenvolvimento profissional, fases ou etapas da carreira, valorização docente, legislação brasileira referente aos direitos trabalhistas e conquistas dessa classe trabalhadora, assim como, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), o Plano Nacional de Educação (PNE) e o plano de cargos e carreira.

Ademais, as questões sobre a carreira e o desenvolvimento do professor envolvem múltiplas dimensões e contradições que merecem atenção e análise, sobretudo em tempos de instabilidade política e econômica na qual presenciamos embates e retrocessos quanto aos direitos já conquistados pela categoria docente.

Ao relacionar o desenvolvimento profissional e a carreira com os aspectos emocionais, Ferreira (2014) assinala que o estado emocional e psíquico possui relação direta com o desenvolvimento profissional e, por conseguinte, com a carreira docente. Com base nessa perspectiva iremos refletir e discutir a respeito da temática levantada.

Por seu turno, Nunes e Oliveira (2017) defendem a necessidade da qualificação para se adequar às mudanças da educação contemporânea, inclusive para manter o entusiasmo pela profissão docente, ao considerar que “sem a realização de estudos sistemáticos com vista ao desenvolvimento profissional, o professor não consegue estabelecer e manter a capacidade de analisar as mudanças educativas “[...] e se adaptar às alterações científicas e tecnológicas do mundo atual (NUNES; OLIVEIRA, 2016, p. 4).

Nessa perspectiva, pretendemos discutir a relação entre desenvolvimento profissional e carreira docente, com vistas a identificar a relação dessas variáveis com os aspectos emocionais/ psicológicos.

No intuito de compreender as discussões a que se propõe este artigo, optamos por realizar uma revisão de literatura a partir de uma abordagem qualitativa, embasada em referenciais teóricos que retratam diferentes aspectos da carreira do professor e as relações com os aspectos emocionais/psicológicos. Buscamos estudos que colaborassem para uma compreensão mais aprofundada do contexto que ora vivenciamos com a carreira docente no Brasil, na busca de condições favoráveis para o desenvolvimento profissional docente.

Sobre a pesquisa bibliográfica na produção de conhecimentos, Tozoni-Reis (2009, p. 27) afirmam que a função da pesquisa não se limita a explanar as ideias de diferentes autores, mas sim requerer do pesquisador “a produção de argumentações sobre o tema, oriundas de interpretação própria, resultado de um estudo aprofundado sobre o assunto”, cujos procedimentos de pesquisa incluem concordar, discordar, discutir e problematizar os temas à luz das ideias dos autores estudados.

Desenvolvimento profissional docente

A respeito do desenvolvimento profissional docente, Ilha e Hypólito (2014) preconizam que seu conceito vai além da formação inicial e continuada, pois está relacionado também com aspectos da ação educativa.

O desenvolvimento profissional docente inicia-se antes da sua formação acadêmica, é um processo em construção que envolve aspectos tais como: experiências pessoais, familiares, culturais, sociais e escolares, envolve “sonhos”, projetos, disponibilidade, motivação, sentimentos, emoções, afetos e vínculos. A formação acadêmica, os cursos, capacitações, seminários, congressos, dentre outros, também fazem parte desse processo. De acordo com Garcia (2009) o desenvolvimento profissional docente é:

[...] um processo individual e coletivo que se deve concretizar no local de trabalho do docente: a escola; e que contribui para o desenvolvimento das suas competências profissionais, através de experiências de índole diferente, tanto formais como informais. O conceito de desenvolvimento profissional tem vindo a modificar-se durante a última década, sendo essa mudança motivada pela evolução da compreensão de como se produzem os processos de

aprender a ensinar. Nos últimos tempos, tem-se vindo a considerar o desenvolvimento profissional como um processo a longo prazo, no qual se integram diferentes tipos de oportunidades e experiências, planejadas sistematicamente para promover o crescimento e desenvolvimento do docente. (GARCIA, 1992, p. 7)

Em consonância com os autores estudados Garcia (2009), Ferreira (2014), Ilha e Hypolito (2014), Vaillant (2009), compreendemos que o desenvolvimento profissional docente é um processo em construção e continuidade, e não pode ser limitado a experiências relacionadas apenas à formação acadêmica, inclui aspectos diversos e varia de acordo com cada professor. É relevante também entender que o desenvolvimento profissional está entrelaçado com a carreira docente, portanto, evoluem juntas e são influenciadas pelo sistema educacional e seu contexto:

Pode ser influenciada pela escola, pelas reformas e contextos políticos, e que integra o compromisso pessoal, disponibilidade para aprender a ensinar, as crenças, os valores, o conhecimento sobre as matérias que ensinam e como as ensinam, as experiências passadas assim como a própria vulnerabilidade. (GARCIA, 1992, p. 7)

Segundo Ferreira (2014) e Garcia (1992), o desenvolvimento profissional é contínuo e possui caráter organizacional, contextual e transformador. É permeado por questões subjetivas, acontecimentos da vida, interação com o meio escolar, normas e atribuições, estando suscetíveis às mudanças frente a situações da vida pessoal, tais como, a maternidade, casamento e adoecimento, sendo assim, podem sofrer retrocessos, descontinuidades ou avanços.

Nas reflexões acerca da formação docente, alguns autores tem utilizado nos últimos anos o termo Desenvolvimento Profissional Docente (DPD), como podemos comprovar nos estudos de Marcelo (2009) que esclarece a opção pelo termo desenvolvimento profissional do professor, considerando que existe o pensamento de profissional do ensino, cujo desenvolvimento é contínuo e permanente, que deve ocorrer, não só em processos formais, no espaço da escola, mas também em atividades não formais. Segundo o autor, os termos formação inicial e formação continuada, se restringem a processos formais. Além disso, destaca que o desenvolvimento profissional docente requer o protagonismo do professor no processo de formação e não apenas receptor de informações.

Normalmente associamos a noção de desenvolvimento profissional como progresso ou ascensão na vida profissional, formação continuada, melhores salários e condições de

trabalho (NUNES; OLIVEIRA, 2017). É fato que a formação (inicial e continuada) é uma condição importante para o desenvolvimento profissional e a carreira docente, entretanto, Nunes e Oliveira (2017) chamam a atenção de que ao contrário do que as pessoas ou até mesmo os próprios docentes pensam, essa formação é um projeto coletivo, colaborativo e crítico-reflexivo, ou seja, o desenvolvimento profissional é ao mesmo tempo desenvolvimento institucional. Portanto, não depende exclusivamente do profissional, que geralmente é culpabilizado pela qualidade na educação e, pela continuidade em seu processo formativo. Dessa forma, cabe ao Estado promover a formação continuada dos professores e/ou apoiá-los nesse sentido.

O desenvolvimento profissional docente está imerso nas políticas públicas educativas. Vaillant (2009) afirma que o desenvolvimento profissional docente pode fazer a diferença e contribuir para o trabalho desenvolvido em sala de aula pelos professores, e para que isso seja possível é necessário recursos materiais adequados, uma boa proposta de inovação apoiada pela sociedade para a atuação dos professores, e continuidade na permanência das transformações necessárias. A autora salienta ainda que para esses processos acontecerem é imprescindível vontade política e consensos entre os atores sociais envolvidos no sistema educacional.

Sobre vontade política e consensos, Nunes e Oliveira (2017) apontam que esses dois aspectos enfrentam dificuldades para acontecer frente às pautas e prioridades administrativas do governo. Destacam que políticas públicas são originadas nos Ministérios da Educação de cada país, porém são abandonadas diante de outros assuntos. Além disso, existe uma rivalidade entre os sujeitos que participam da elaboração dessas políticas. Outro fato importante nesse contexto é que muitas ações educacionais que são planejadas previamente não ocorrem na prática, posto que, direitos são garantidos, mas não são efetivados.

Vaillant (2009) afirma ainda que somente as políticas parciais de governo não são suficientes para apoiar e promover o desenvolvimento profissional docente, é preciso políticas de Estado embasadas em estratégias sistêmicas de ação. A formulação de políticas públicas para o desenvolvimento profissional docente deve ser entendida como um processo em continuidade, para que dessa forma sejam constituídas estratégias para o estabelecimento de planos de ação estruturados, condizentes com as decisões e objetivos do contexto, e se necessário adaptações frente às novas demandas e realidades no sistema educacional. A esse respeito, Nunes e Oliveira (2017) asseveram que:

[...] as políticas de desenvolvimento profissional docente precisam garantir um atrativo maior para a profissão, a fim de que os professores não a abandonem depois de amplo processo formativo. É necessária uma valorização docente de modo a fomentar um imaginário coletivo acerca da profissão, desenvolvendo ações concretas de melhoras das condições de trabalho e, ao mesmo tempo, a proposição de mecanismos avaliadores e reguladores para garantir a responsabilidade dos docentes no exercício da profissão. (NUNES; OLIVEIRA, 2017, p. 07)

Nesse sentido, cabe às instâncias municipal, estadual e federal proporcionarem esse desenvolvimento profissional aos professores, todavia, para que isso aconteça é indispensável vontade política e políticas públicas, para que essa formação continuada seja assegurada de fato (Oliveira, 2009). Percebemos na prática, no contexto escolar, que alguns docentes não dão continuidade à sua formação, seja através de cursos, seminários, especializações, mestrado ou doutorado, muitas vezes em decorrência da falta de apoio por parte de municípios e estados que acabam dificultando e prejudicando o desenvolvimento e a qualificação profissional.

Com base na discussão elencada, questionamos: como esses professores podem investir em seu desenvolvimento profissional e avançar em sua carreira, no que diz a respeito à formação continuada, se os mesmos não recebem suporte por parte dos Municípios ou Estados? Caso queiram continuar seus estudos acadêmicos, muitas vezes por conta própria, são “impedidos” até mesmo de tentar ingressar ou permanecer em cursos de pós-graduação a nível *Stricto Sensu*, frente a uma jornada exaustiva de trabalho (de 40 a 60 horas semanais) e a recusa em dispensar/liberar esses profissionais no horário das aulas sem prejuízos ou redução em seus salários.

Este fato é um aspecto importante a ser discutido, pois nos conduz a outras reflexões, como as questões salariais que estão diretamente relacionadas à formação continuada, ao desenvolvimento profissional e à carreira docente. Observamos que mesmo que o professor busque uma qualificação profissional, participe de cursos de capacitação ou de pós-graduação, em algumas situações eles vêem seus esforços e dedicação como desnecessários, mediante a falta de apoio e incentivos do governo.

Outro fato extremamente relevante para essa discussão refere-se ao desenvolvimento profissional, carreira e trabalho docente, tendo em vista que, por vezes, não há uma progressão salarial significativa, o que gera desmotivação e a falta de interesse em dar seguimento à sua formação. Nunes e Oliveira (2017) apontam que no contexto escolar não

há uma promoção dentro do mesmo cargo, o que só ocorre se houver criação ou mudanças de cargos. Em muitos casos, a progressão salarial está relacionada ao tempo de docência e não à formação continuada, problema este que deveria ser debatido no cenário educacional.

Nunes e Oliveira (2017) advogam sobre a importância da formação inicial e continuada dos professores, e de condições essenciais para o trabalho docente, tais como: tempo-espço, recursos pedagógicos, apoio de outros profissionais da educação, valorização do trabalho docente, incentivo à carreira, remuneração salarial compatível, dentre outros aspectos. Os autores destacam que a construção da profissão e da carreira docente não se restringe apenas à formação como aprendizagem permanente, envolve também políticas públicas que assegurem uma série de direitos referentes à valorização dos professores, que estão previstos no Plano Nacional de Educação (PNE).

A respeito da carreira e da valorização profissional docente, Souza (2015) dá continuidade ao debate, e elucida que só podem se concretizar mediante o PNE (2014), elemento essencial para garantir a realização das necessidades da categoria dos professores no Brasil. O PNE conta com 20 metas, em que a valorização docente aparece em um quarto delas. Entretanto, elas ainda permanecem em boa parte apenas no discurso e na legislação, existem grandes dificuldades e desafios a serem efetivados na prática, visto que o cumprimento da legislação nem sempre acontece nos Municípios e Estados.

Entre as metas do PNE (2014), algumas se encontram mais diretamente relacionadas ao desenvolvimento profissional e carreira docente.

Meta 15: garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais de educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.396, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam.

Meta 16: formar, em nível de pós-graduação, 50% (cinquenta por cento) dos professores da educação básica, até o último ano de vigência deste PNE, e garantir a todos (as) os (as) profissionais da educação básica formação continuada em sua área de atuação, considerando as necessidades, demandas e contextualizações dos sistemas de ensino.

Meta 17: valorizar os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica de forma a equiparar seu rendimento médio ao dos (as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do sexto ano de vigência deste PNE.

Meta 18: assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os (as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos (as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional. (BRASIL, 2014)

Destacamos que, embora a valorização pretendida no PNE esteja aquém do que as Conferências Nacionais de Educação (CONAES) discutiram, é possível analisar que formação, carreira e salários estão contempladas nas metas, ainda que seja em termos teóricos, contudo, vale destacar que as condições de trabalho e saúde não são mencionadas no PNE, levando-nos a refletir que muito ainda precisa ser feito para que os docentes sejam vistos e tratados pelo Estado com a devida relevância.

Por sua vez, Souza (2015) cita a LDBEN vigente e discorre sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério (FUNDEF), instituído pela lei nº 9.424 de dezembro de 1996, que preconiza a implantação de um salário médio pelo Governo Federal. Além da substituição pela aprovação da emenda constitucional nº 53/2006 pelo fundo de manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e da valorização dos profissionais da Educação (FUNDEB), criado pela lei nº 11494/2007, que passou a exigir que o piso salarial passasse a ser regulamentado em lei própria, favorecendo a questão salarial dos professores, pois as verbas passaram a ser destinadas para o pagamento desses profissionais. O FUNDEB estabeleceu também uma carga horária de 40 horas semanais, sendo um terço da carga horária destinado para o planejamento das atividades.

Nunes e Oliveira (2017) preconizam que as políticas de desenvolvimento profissional docente precisam também estar voltadas para a valorização docente e para melhores condições de trabalho, o que pode acontecer através da definição de plano de cargos e salários, incentivos e promoções baseadas no processo formativo, para que os professores não percam o desejo e a motivação em exercerem seu trabalho, ou até mesmo abandonarem a docência. Ressaltam ainda que apesar de existir um piso salarial regulamentado na resolução 02/2009 do Conselho Nacional de Educação (CNE) e na lei 11.738/2008, sobre as diretrizes com relação à carreira docente, não há o cumprimento destas em alguns Estados e Municípios no Brasil, o que desvaloriza o trabalho desses profissionais da educação.

Na atual conjuntura, observamos no meio acadêmico, especialmente na área da educação, discussões a respeito da melhoria da qualidade da Educação Básica no Brasil, assim como sobre formação docente, plano de carreira, condições de trabalho, questões salariais e a legislação que ampara essa classe trabalhadora. Entretanto, ao invés de avanços há um retrocesso na Educação pública brasileira, constatada por meio da Proposta de Emenda à Constituição (PEC nº55) de 2016, que estabelece limitação para gastos públicos por duas décadas, atingindo principalmente as áreas da educação e da saúde.

Almeida (2000) também considera o desenvolvimento profissional docente sob uma perspectiva mais ampla, mais abrangente do que o processo de formação, ao afirmar que:

O conceito de desenvolvimento profissional pressupõe a ideia de crescimento, de evolução, de ampliação das possibilidades de atuação dos professores. Para tanto há que se compatibilizar duas dimensões, que se manifestam como inseparáveis na prática docente: a qualificação do professor e as condições concretas em que ele atua. Isso é confirmado pelas linhas de pesquisa mais recentes, que ao buscar compreender a atividade docente e propor alternativas à preparação dos seus profissionais, apontam para a inseparabilidade entre formação e o conjunto das questões que historicamente têm permeado o seu fazer educativo: salário, jornada, carreira, condições de trabalho, currículo, gestão, etc. (ALMEIDA, 2000, p. 2)

Nesse sentido, o desenvolvimento profissional abrange as condições sociais, econômicas e históricas em que estes profissionais estão inseridos, além de considerar os aspectos da carreira, remuneração, condições de trabalho e saúde do professor.

É pertinente e urgente que aconteçam reflexões, discussões e movimentos entre a comunidade acadêmica e a sociedade, no intuito de que mais articulações entre as políticas públicas e o trabalho docente sejam efetivadas. Nunes e Oliveira (2017) asseveram que, se fossem concretizadas as metas relacionadas à valorização profissional, expostas no PNE, fariam a diferença para a carreira docente. Dessa maneira, os professores poderiam ser mais respeitados, teriam mais respaldo social, retorno financeiro adequado e melhorias em relação às condições de trabalho e saúde, conseqüentemente haveria uma melhor qualidade do ensino-aprendizagem, beneficiando todos os atores sociais envolvidos nesse processo.

As implicações dos aspectos emocionais e psicológicos na carreira profissional docente

Com base nas discussões propostas neste texto compreendemos que a carreira docente faz parte do processo de desenvolvimento profissional. Dentre os autores que

estudam a carreira profissional docente, neste trabalho optamos pelo diálogo com: Ferreira (2014), Gonçalves (1992), Huberman (1992), Nunes e Oliveira (2017). A princípio apresentamos as fases/etapas/períodos da carreira profissional docente sob perspectivas de diferentes autores e contextos, além disso, refletiremos sobre os aspectos emocionais/psicológicos que fazem parte desse percurso.

Segundo Sikes (1985 *apud* FERREIRA, 2014) a carreira profissional docente pode ser dividida em fases, que são baseadas de acordo com a idade dos professores. O autor afirma que a primeira fase é chamada de exploração, compreendendo entre 21 e 28 anos de idade; a segunda fase é a de transição, entre 28 e 33 anos de idade; a terceira fase estabilização, entre 30 e 40 anos; a quarta fase entre 40 a 55 anos; e a quinta fase entre 50 e 55 anos de idade até a jubilação.

Por sua vez, Gonçalves (1992) sinaliza que a carreira é composta por diferentes fases, que possuem características emocionais/psicológicas predominantes. Sob essa perspectiva, a carreira se constitui em cinco fases/etapas: o início, o choque do real e descoberta; a segunda etapa de estabilização, segurança, entusiasmo e maturidade; a terceira etapa, composta por divergências positivas e negativas, empenhamento e entusiasmo com a rotina; a quarta etapa, de serenidade, com reflexões e satisfação pessoal; e a quinta etapa, com a renovação do interesse ou desencanto, renovação do entusiasmo, desinvestimento e saturação.

Huberman (1992) também se dedicou a estudar a carreira profissional docente, observando que ao longo da carreira os professores vivenciavam ciclos, denominados de “ciclos de vida profissional”. Para o autor, esses ciclos ou fases são constituídos pelo tempo de docência e aspectos emocionais/psicológicos, que acontecem da seguinte forma: primeiro é a fase de entrada na carreira, que compreende os três primeiros anos de docência e que pode envolver instabilidade pessoal e profissional, insegurança entusiasmo e exploração; a segunda fase é a da estabilização, entre o quarto e sexto ano de docência, caracterizado pelo comprometimento e responsabilidade desses profissionais.

A terceira fase descrita por Huberman (1992) é a de diversificação, compreendida entre o sétimo e o vigésimo quinto ano de docência, quando os professores buscam novos desafios no intuito de evitar a rotina, podendo ocorrer motivação e questionamentos; a quarta, fase de serenidade, entre 25 e 35 anos de docência é quando o docente aceita-se plenamente como pessoa e profissional, podendo ocasionar um período de conservadorismo e lamentações; a quinta fase, de desinvestimento, entre 35 e 40 anos de docência, é quando o

professor recua serenamente com relação ao seu trabalho, ansioso pelo término, para dedicar-se a si mesmo.

Ferreira (2014) também se debruçou nas pesquisas a respeito das fases da carreira profissional docente, nos quais traz aspectos específicos do contexto educacional no país. Em seus estudos, a autora discute, refaz e reorganiza essas fases levando em consideração o tempo de docência e a questões de gênero, assim como, a diferença das fases da carreira para a mulher (professora) e para o homem (professor). De acordo com inciso III do artigo 40 da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), o exercício da docência para as mulheres gira em torno de 25 anos e para os homens até 30 anos.

Ferreira (2014) reorganiza ainda as fases da carreira docente considerando o contexto brasileiro, e dividindo-as em seis fases/etapas/períodos, sendo a primeira de inicialização; a segunda, estabilização; a terceira, variação; a quarta, examinação; a quinta, serenidade; e a sexta, finalização. Ademais, destaca que essas etapas da carreira não são lineares e que vão variar de acordo com a vivência e especificidades de cada docente, pois cada um as vivencia de uma forma diferente. Dessa forma, a autora traz um olhar mais profundo e sensível em relação às fases da carreira, sendo que o estado emocional/psicológico dos professores, e também considerada o tempo de docência.

Quanto à fase de inicialização, Ferreira (2014) sinaliza que dura em média de um a cinco anos e constitui o início de experiências propícias para a construção da sua identidade profissional. Sendo caracterizada por um entusiasmo inicial, mudanças comportamentais, afetivas e sociais. Nessa fase os professores descobrem a realidade escolar e realizam constantes reflexões, surgem os dilemas, as angústias e o cansaço frente ao sistema educacional brasileiro, o que de certa forma gera desilusões em relação à profissão escolhida e a vulnerabilidade para o “mal-estar docente”. Nesse primeiro contato, a autora registra que é possível o abandono da profissão por alguns docentes.

Com relação à segunda fase, de estabilização, Ferreira (2014) sinaliza que o docente adquiriu um sentimento de pertença, pois está mais familiarizado com o grupo, colegas, com a escola e sua organização, e com comunidade. Além disso, conhece o contexto escolar, podendo se sentir mais confiante, e pode durar entre seis e oito anos de exercício da docência. Quanto à terceira fase, chamada por Ferreira (2014) de variação, pode intercalar momentos positivos e negativos em relação ao desenvolvimento do trabalho, no qual o professor busca valorização profissional, e se depara com a rotina e o cansaço constante.

No que se refere à quarta fase chamada por Ferreira (2014) de examinação, ocorre quando os professores se questionam sobre suas escolhas, contexto escolar, participação dos pais e sistema educacional. Essas indagações podem ocasionar crises e conflitos relacionadas a aspectos negativos da profissão. No que tange ao quinto período, o de serenidade, é marcado por certa tranquilidade. Nessa fase, os docentes estão mais maduros e se preocupam menos com o desenvolvimento de suas atividades, podendo ocorrer um declínio afetivo entre o professor e os alunos. Por fim, o sexto e último período, é o da finalização, constituindo-se nos últimos anos da carreira até aposentadoria, no qual o professor não investe mais em sua carreira, e não demonstra interesse em avançar, por se encontrar desiludido, cansado e ansioso pelo término de suas atividades e a aposentadoria.

Deste modo, os autores citados concordam que a carreira profissional docente está dividida em fases. Todavia ressaltam que nem todos experimentam a sequência exata dessas etapas ou necessariamente devem passar por todas elas, pois não são fixas, e cada um poderá vivenciá-las de modo diferente e particular.

Vale destacar que Gonçalves (1992) e Huberman (1992) organizam essas fases/etapas da carreira profissional docente de acordo com o tempo de docência, que vai do primeiro até o quadragésimo ano de atuação profissional, baseando-se em professores que atuam no contexto europeu, já Ferreira (2014) organiza essas etapas de acordo com o tempo de docência e contexto no Brasil.

Por seu turno, Ilha e Hypolito (2014) afirmam que os professores no início da carreira, geralmente na primeira fase, se deparam com frustrações, visto que o que aprenderam na academia durante sua formação se concretiza de forma distinta na prática da docência. Os autores apontam que na graduação os futuros docentes não vivenciam de fato a profissão com todas as suas demandas.

Tendo em vista que o espaço acadêmico, não proporciona as experiências de um processo de trabalho docente com suas complexidades, pois os estudantes ainda não profissionais com formação. Deste modo, os professores só descobrem realmente como funciona o cotidiano escolar quando iniciam sua carreira, após a graduação ou licenciatura, quando inseridos no contexto escolar e com os demais elementos que fazem parte do trabalho docente.

Por outro lado, esse início de carreira pode proporcionar aos professores iniciantes novas experiências e aprendizagens, contribuindo assim para seu desenvolvimento profissional, além de estimular a superação de desafios e problemas. A reação frente aos

desafios e dificuldades vai variar de acordo com cada professor, sendo considerados estado de saúde geral, condições mentais (saúde mental), história e experiências de vida, capacidade de resiliência, dentre outros fatores (ILHA; HYPOLITO, 2014). Apesar das dificuldades e desafios do início da carreira, nem todos os docentes irão se sentir inseguros, pois antes de iniciar de fato a docência, de alguma forma tiveram experiências a respeito do desenvolvimento profissional.

A esse respeito, Cavaco (1992) ressalta que os impactos do ingresso na profissão docente são sentidos de forma gradativa, sendo que, no início de carreira, os professores preocupam-se mais com a sua prática e o desenvolvimento de seu trabalho. Por sua vez, Lima (2004) acrescenta que o início da carreira é permeado de desafios, inseguranças e medos. Em diálogo, Cavaco (1992), Guarnieri (2005) e Lima (2004) revelam que nesse início da carreira, os docentes algumas vezes, são impelidos a ficarem com as turmas consideradas mais difíceis, por vezes, com componentes curriculares diferentes da sua área de formação, e com os horários mais complicados, fatores que impactam e dificultam esses primeiros passos na docência, e que evidenciam a precarização do trabalho docente.

O trabalho docente passa por processos de desqualificação, intensificação e precarização, no qual os docentes iniciantes precisam lidar com essas questões vistas na realidade, o que pode provocar impactos negativos na carreira desses profissionais da Educação e ocasionar conflitos ou dúvida sem relação à escolha profissional e à permanência na docência (ILHA; HYPOLITO, 2014).

Ferreira (2014) aponta que os sintomas e queixas psíquicas e emocionais, relacionados ao adoecimento mental, além de trazer prejuízos irreparáveis para a vida dos docentes, têm causado impacto para saúde pública no Brasil, uma vez que leva muitos docentes a se afastarem da sala de aula mediante atestados e relatórios médicos. O que acarreta a necessidade de contratação de professores substitutos, ocasionando impacto econômico tanto para os Municípios, quanto para os Estados e União. Cabe ressaltar que há um investimento formativo no docente que é efetivo com vistas à melhorar a qualidade do ensino, no caso de substituição, não acontece o retorno deste investimento.

Frente ao exposto acerca do contexto escolar e de todo o sistema educacional, compreendemos que a carreira profissional docente pode promover ou propiciar instabilidade emocional e comportamental, estresse, desequilíbrio e oscilações de humor, além da possibilidade de ocorrer momentos de ruptura ou abandono da docência (GONÇALVES, 1992). Deste modo, surge o receio de que esses sintomas ou queixas

psíquicas, podem acarretar para a vida do professor, principalmente para a sua carreira profissional.

Os prejuízos podem ser irreparáveis, afetando além de sua vida profissional, a vida pessoal, social e a saúde mental do professor. É necessário que reflitamos sobre o desenvolvimento profissional, o trabalho docente, a valorização e reconhecimento social da profissão, assim como, sobre as políticas públicas voltadas para as condições de trabalho e saúde e o adoecimento mental, no intuito de identificar e entender quais as implicações que podem acarretar para a carreira profissional docente.

Considerações Finais

Frente ao exposto, podemos entender que o desenvolvimento profissional e a carreira docente estão em constante movimento, sendo permeadas por diversos aprendizados, em que seu percurso profissional está ligado diretamente à formação, trabalho e carreira. No entanto, para que o desenvolvimento profissional docente ocorra de forma mais adequada, é preciso a efetivação das políticas públicas já garantidas na legislação educacional brasileira.

Ademais, destacamos que as discussões aqui elencadas nos levam a compreender que o desenvolvimento profissional docente envolve aspectos diversos, tais como, experiências pessoais, sociais, afetivas, acadêmicas e formativas, que acompanharão o profissional da educação em toda sua vida. Por seu turno, a carreira docente está inserida nesse processo em construção, cujo início é permeado por descobertas, sentimentos e emoções advindas dessa nova experiência.

Com efeito, a carreira é uma sucessão de etapas que necessariamente não são fixas e vão diferenciar de acordo com o professor, com o local de atuação e residência, bem como com o estado emocional e psicológico (BOLÍVAR, 2002; GONÇALVES, 1992). A carreira docente constitui-se num processo em construção, permeado por retrocessos e discontinuidades, que envolve além da dimensão objetiva, a dimensão subjetiva ou vivencial, ou seja, acontecimentos da vida em geral, o desenvolvimento pessoal, profissional e social do professor, considerando, inclusive, as diferenças com relação ao gênero. Questões relacionadas a aspectos emocionais/psicológicos estão inclusas o tempo todo durante o desenvolvimento profissional e a carreira docente, na há como desvinculá-las.

Diante desse contexto, os conflitos e dúvidas vivenciados pelos professores, nos diversos períodos da carreira, podem desencadear alterações emocionais e comportamentais,

sintomas e queixas, tais como: angústia, ansiedade, humor triste, irritabilidade, impaciência, insegurança, indecisão, esgotamento mental, dentre outros. Estas situações poderão influenciar o trabalho em sala de aula, a interação entre os colegas de profissão, bem como com os alunos, seu desenvolvimento profissional e, conseqüentemente a carreira docente, além de prejudicar sua vida pessoal, familiar e social.

Discutir carreira docente no Brasil é um grande desafio, e a categoria docente precisa e merece ser valorizada, e reconhecida socialmente por todas as esferas. É imprescindível que ocorra um diálogo com este segmento profissional e as instâncias governamentais objetivando reavaliar as condições de trabalho e saúde, além de garantir os direitos trabalhistas já conquistados, a fim de oferecer condições de trabalho e remuneração compatíveis com a profissão.

Referências

ALMEIDA, Maria Isabel de. Desenvolvimento profissional docente: uma atribuição que também é do sindicato. In: REUNIÃO ANUAL DA ANPED, 23, 2000, Caxambu. **Anais**. Caxambu: ANPED, 2000.

BOLÍVAR, Antonio. **Profissão professor: o itinerário profissional e a construção da escola**. Bauru/SP: Edusc, 2002.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 fev. 2019.

BRASIL. **Lei 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBN). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394.htm. Acesso em: 16 fev. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.424/1996, de 24 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização dos Profissionais do Magistério – FUNDEF (BRASIL, 1996). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9424.htm. Acesso em: 22 mar. 2019.

BRASIL. **Lei nº 11.494/2007, de 20 de julho de 2007**. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB (BRASIL, 2007). Disponível em:
http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Atos2007-2010/2007/Lei/L11494.htm. Acesso em: 13 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 11.738, de 2008, de 16 de julho de 2008.** Instituiu o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, representando a materialização do disposto na CF/88 e na LDB/96. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 14 de jan. 2019.

BRASIL. **Lei 13.005/2014, de 25 de junho de 2014.** que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014 – 2024 e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 18 mar. 2018.

BRASIL. **PEC 55/ 2016, de 15 de dezembro de 2016.** Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127337>. Acesso em 25 mar. 2019.

CAVACO, Maria Helena. Ofício de professor: o tempo e as mudanças. In: NÓVOA, Antônio (org.). **Profissão professor**. Porto: Porto editora, 1992. p.155-191.

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

GARCIA, Marcelo Carlos. **Formação de professores:** para uma mudança educativa. Porto, PT: Porto, 1999.

GONÇALVES, José Alberto. A carreira das professoras do ensino primário. In: NÓVOA, Antonio (Org.). **Vidas de Professores**. Porto: Porto Editora, 1992. p. 141-169.

GUARNIERI, Maria Regina. O início na carreira docente: pistas para o estudo do trabalho do professor. In: GUARNIERI, Maria Regina (org.). **Aprendendo a ensinar:** o caminho nada suave da docência. 2ª Ed. Campinas: autores associados, 2005.

HÜBERMAN, Michael. O ciclo de vida profissional dos professores. In: NÓVOA, Antônio (org.). **Vidas de professores**. Porto: Porto editora, 1992.

ILHA, Franciele Roos da Silva; HYPOLITO, Álvaro Moreira. O trabalho docente no início da carreira e sua contribuição para o desenvolvimento profissional do professor. **Revista Práxis Educacional**. Vitória da Conquista – BA, v. 10, n. 17, p. 99-114 jul./dez. 2014.

LIMA, Emília Freitas de. A construção do início da docência: reflexões a partir de pesquisas brasileiras. **Cadernos de educação**. Santa Maria, v. 29, n. 2, p. 85-98, 2004.

MARCELO, Carlos. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Revista de ciências da educação**. n.º 8, p. 7-21, jan/abr. 2009.

NUNES, Claudio Pinto; OLIVEIRA, Dalila Andrade. Trabalho, carreira, desenvolvimento docente e mudança na prática educativa. **Educação e Pesquisa**. São Paulo, v. 43, n.1, p. 65-80, jan./mar. 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Modelos y estrategias de desarrollo profesional docente: reflexiones críticas desde La realidad latino americana. In: **Aprendizaje y desarrollo profesional docente**. MEDRANO, Consuelo V. de; VAILLANT, Denise. Madrid: Santillana, 2009.

SOUZA, Jeferson Melo. **A construção da carreira docente no sistema municipal de ensino de Rio Claro**: profissionalização e valorização profissional. 2015. 176 f. Dissertação (mestrado). Instituto de Biociências, Universidade Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Rio Claro – SP, 2015.

TOZONI-REIS, Marília Freitas de Campos. **Metodologia da Pesquisa**. 2. ed. Curitiba: IESDE Brasil S.A., 2009.

VAILLANT, Denise. Políticas para um desarrollo profesional docente efectivo. In: **Aprendizaje y desarrollo profesional docente**. MEDRANO, Consuelo V. de; VAILLANT, Denise. Madrid: Santillana, 2009.