

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E AVALIAÇÃO
DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

ALINE SANTOS DE ALMEIDA

**A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL DA
SEDUC/AM DA CIDADE DE MANAUS SOBRE A HORA DE TRABALHO
PEDAGÓGICO NA ESCOLA**

JUIZ DE FORA
2016

ALINE SANTOS DE ALMEIDA

**A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL DA
SEDUC/AM DA CIDADE DE MANAUS SOBRE A HORA DE TRABALHO
PEDAGÓGICO NA ESCOLA**

Dissertação apresentada como requisito parcial
para a qualificação do Mestrado Profissional
em Gestão e Avaliação da Educação Pública,
da Faculdade de Educação, da Universidade
Federal de Juiz de Fora.

Orientador: Prof. Dr. Luiz Flávio Neubert

JUIZ DE FORA
2016

Ficha catalográfica elaborada através do programa de geração automática da Biblioteca Universitária da UFJF, com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Almeida, Aline Santos de.

A percepção dos professores de ensino fundamental da SEDUC/AM da cidade de Manaus sobre a Hora de Trabalho Pedagógico na escola / Aline Santos de Almeida. -- 2016.

178 p. : il.

Orientador: Luiz Flávio Neubert

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós Graduação em Educação, 2016.

1. Trabalho docente. 2. Hora de Trabalho Pedagógico. 3. Formação Continuada. I. Neubert, Luiz Flávio, orient. II. Título.

TERMO DE APROVAÇÃO

ALINE SANTOS DE ALMEIDA

A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE ENSINO FUNDAMENTAL DA SEDUC/AM DA CIDADE DE MANAUS SOBRE A HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO NA ESCOLA

Dissertação apresentada à Banca Examinadora
designada pela equipe de Dissertação do
Mestrado Profissional CAEd/FACED/UFJF,
aprovada em 31/08/16.

Prof. Dr. Luiz Flávio Neubert - orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dra. Fernanda Henrique Dias – membro externo
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Alcides Figueiredo Santos - membro interno
Universidade Federal de Juiz de Fora

Juiz de Fora, 31 de agosto de 2016.

Dedico esta dissertação aos meus amores
Valéria, Ítalo e Etevaldo.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas bênçãos concedidas em minha vida e que me fizeram chegar até aqui.

Ao meu esposo Etevaldo e aos meus filhos Valéria e Ítalo, meus maiores incentivadores. Obrigada pela compreensão nos momentos difíceis.

À minha mãe D. Maria Irecê, que sempre incentivou e apoiou suas filhas e seu filho nos estudos.

As melhores irmãs do mundo Silene, Mary Lane e Mary Lee, e ao “mano” Flávio, por todo o apoio, principalmente nos períodos presenciais de estudos em que estive ausente de casa.

Ao Prof. Dr. Luiz Flávio Neubert, pela orientação neste trabalho.

Agradeço grandemente, à minha suporte de orientação Priscila Cunha e ao meu agente de suporte acadêmico (ASA) Wallace Guedes pelas orientações e compromisso dedicado nesse processo de pesquisa.

Aos meus amigos, professores mestres Antônio Menezes e Hiléia Maciel, que gentilmente também me orientaram em alguns momentos de dúvidas.

Aos queridos colegas da Gerência do Ensino Fundamental, que me incentivaram a nunca desanimar.

A todos os meus professores que além de conhecimento deram exemplo de grandes educadores.

Por fim, meu agradecimento especial aos 85 professores de ensino fundamental da SEDUC/AM da cidade de Manaus, que dedicaram seu tempo e atenção a essa pesquisa, contribuindo grandemente com suas percepções.

Onde quer que haja mulheres e homens, há sempre o que fazer, há sempre o que ensinar, há sempre o que aprender.

(PAULO FREIRE, 1996)

RESUMO

A presente dissertação foi desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF). Esse estudo tem como objetivo geral analisar as dificuldades percebidas pelos professores de 14 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental regular, de tempo parcial, da cidade de Manaus na implementação da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) na escola. Para tal, foi feita uma contextualização sobre a Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) por meio dos marcos normativos nacionais, estaduais e da própria rede de ensino. Também foi apresentada uma contextualização geral da SEDUC/AM e mais específica das escolas da capital por se tratar do recorte do público alvo da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa de método misto, justificada pela necessidade de uma análise integrada dos aspectos qualitativos e quantitativos, resultante da pesquisa bibliográfica, documental, de campo, por meio da aplicação de questionário respondido por 85 professores, e entrevista com quatro gestores do macro sistema da rede estadual de ensino. Os autores principais que embasam o referencial teórico são: Duarte e Augusto (2007), Libâneo (2011) e Tardif (2014) sobre saberes e trabalho docente, Nóvoa (1992, 2012 e 2014), Perrenoud (2000) e Imbernón (2005 e 2009) como referencial de formação continuada de professores, Mainardes (2006) e Condé (2012) com a abordagem do ciclo de políticas, e referente à política da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP), Czekalski (2008) e Borduchi (2013). Finalizando, no Capítulo 3 são apresentadas propostas de ações para melhoria na implantação e implementação da política na SEDUC/AM, por meio de um Plano de Ação Educacional (PAE) no modelo 5W2H. Os resultados obtidos na pesquisa revelam que a implantação da HTP na SEDUC/AM não se deu de forma sistemática e que sua implementação na escola apresenta alguns desvios e dificuldades, dentre elas a perda ocasional dos professores de anos iniciais da HTP semanal quando substituem professores faltosos ou de licença médica, e a fragmentação de sua organização na escola que não permite um melhor desenvolvimento do planejamento e formação no coletivo de professores. Dentre as propostas aos gestores do macro sistema, sugere-se no PAE a contratação de professores dos anos iniciais, com lotação de um por turno, para substituição aos professores faltosos ou de licença médica, e a implantação da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) para realização de planejamentos e formação no coletivo de professores na escola e pela rede de ensino. As dificuldades percebidas pelos professores apontam para a necessidade do macro sistema monitorar sistematicamente a política, para que a partir de novas reformulações alcance os objetivos propostos que é a melhoria das condições de trabalho docente, o aperfeiçoamento profissional e a melhoria da qualidade na educação.

Palavras-Chave: Trabalho docente. Hora de Trabalho Pedagógico. Formação continuada.

ABSTRACT

This work was developed for the Professional Master in Management and Education Evaluation (PPGP) of the Public Policy and Education Evaluation Center from the Federal University of Juiz de Fora (CAED / UFJF). This study has as general purpose to analyze the difficulties perceived by the teachers of 14 schools from the city of Manaus, which offer regular primary education and are part-time, in the implementation of Pedagogical Work Time (HTP). In order to do this, we made a contextualization on the Pedagogical Work Time (HTP) through the national, state and school system's regulatory frameworks. It was also presented the general context of SEDUC/AM and more specifically of the schools from the capital, because of the target audience of this research. This is a mixed method research, justified by the needing of an integrated analysis on the qualitative and quantitative aspects, resulting from the literature, documental and field researches, through a questionnaire answered by 85 teachers, and interviews with four managers from the state schools' macro system. The main authors that support the theoretical framework are: Duarte and Augusto (2007), Libâneo (2011) and Tardif (2014) on knowledge and teaching work; Nóvoa (1992, 2012 and 2014), Perrenoud (2000) and Imbernón (2005, 2009) as references on continuing teacher training; Mainardes (2006) and Condé (2012) on the approach of policy cycle; and referring to the Pedagogical Work Time (HTP) policy, Czekalski (2008) work, and Borduchi (2013) work. Finally, in Chapter 3 of this work, we present actions to improve the implantation and implementation of policy in SEDUC/AM, through an Educational Action Plan (PAE) in 5W2H model. The results of the survey reveal that the implementation of HTP in SEDUC/AM did not take place systematically and their implementation in school presents some detours and difficulties. Among these difficulties are the occasional loss on the weekly HTP of teachers (from the early years), when they replace other absent or sick leave teachers, and the fragmentation of their organization in school does not allow a better development of planning and training in the teachers collective. Among the proposals to the macro system's managers, it is suggested, in PAE, the hiring of teachers from the early years, with a capacity of one for period, to replace the absent or sick leaves teachers. It is also proposed the implementation of HTPC for conducting planning and training on the teachers' collective in the school and in the school system. The difficulties perceived by the teachers point to the need of systematically monitoring of policy by the macro system, in order to promote new reformulations to reach the proposed goals. These goals are related to the improvement of teachers' working conditions, professional development, and the improvement of quality in education.

Keywords: Teaching Work. Pedagogical Work Time. Continuing education.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CDE	Coordenadoria Distrital de Educação
CEB	Câmara da Educação Básica
CEE/AM	Conselho Estadual de Educação do Estado do Amazonas
CEJA	Centro de Educação de Jovens e Adultos
CEMEAM	Centro de Mídias de Educação do Amazonas
CEPAN	Centro de Formação Padre José de Anchieta
CETI	Centros de Educação de Tempo Integral
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CONSED	Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação
CRE	Coordenadoria Regional de Educação
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
DEGESC	Departamento de Gestão Escolar
DEINFRA	Departamento de Administração da Infraestrutura
DEPPE	Departamento de Políticas e Programas Educacionais
DGP	Departamento de Gestão de Pessoas
DOE	Diário Oficial do Estado
EETI	Escolas Estaduais de Tempo Integral
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental
GELOT	Gerência de Lotação
GENF	Gerência do Ensino Fundamental
GEPES	Gerência de Pesquisas e Estatísticas Educacionais
GESIN	Gerência de Sistema de Informação
GS	Gabinete do Secretário
HTP	Hora de Trabalho Pedagógico
HTPC	Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo
IN	Instrução Normativa
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
PAE	Plano de Ação Educacional
PCCR	Plano de Carreira, Cargos e Remuneração
PEE/AM	Plano Estadual de Educação do Amazonas
PNE	Plano Nacional de Educação
PSS	Processo Seletivo Simplificado
SEAP	Secretaria Executiva Adjunta Pedagógica
SEDUC/AM	Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas
SIGEAM	Sistema Integrado de Gestão Educacional do Amazonas
STF	Supremo Tribunal Federal
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UNDIME	União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Organograma da Estrutura Administrativa da SEDUC/AM - 2015	62
-----------------	--	-----------

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Porcentagem de professores por vínculo empregatício/2016	102
GRÁFICO 2	Participação em estudos/formação na HTP com outros professores	106
GRÁFICO 3	Participação em formação continuada pela rede de ensino na HTP	107
GRÁFICO 4	Dificuldades da equipe gestora para o assessoramento da HTP	109
GRÁFICO 5	Motivos para dificuldade de assessoramento à HTP pela equipe gestora	109
GRÁFICO 6	Espaços da escola utilizados pelos professores para a realização da HTP	112
GRÁFICO 7	Condições dos espaços de realização da HTP	113
GRÁFICO 8	Dificuldades para realização da HTP na escola	114
GRÁFICO 9	Motivos que dificultam a realização da HTP na escola	115
GRÁFICO 10	A organização da HTP favorecendo o trabalho coletivo	117
GRÁFICO 11	Porcentagem de Professores que acreditam que a HTP deve ser diferente	119

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Síntese dos Marcos Normativos Nacionais sobre Valorização docente e HTP	33
QUADRO 2	Distribuição de Carga Horária para os professores de Anos Iniciais do Ensino Fundamental (Ensino Regular) – 2014	50
QUADRO 3	Nº de Escolas Estaduais de Ensino Fundamental na cidade de Manaus/2016	59
QUADRO 4	Principais achados da pesquisa e ações para o PAE	127
QUADRO 5	Reformulação das diretrizes da HTP da SEDUC/AM por meio da elaboração de uma resolução específica	129
QUADRO 6	Proposta de cronograma da Proposta 1	131
QUADRO 7	Formação continuada para as equipes pedagógicas das coordenadorias de educação, gestoras e professores sobre a política da HTP da SEDUC/AM	133
QUADRO 8	Sugestão de conteúdos para ementa da formação continuada sobre a política da HTP na SEDUC/AM	134
QUADRO 9	Renovação dos computadores da sala dos professores, em número suficiente de acordo com o número de professores	136
QUADRO 10	Implantação da HTPC na SEDUC/AM, em dia/turno exclusivo, para formação continuada dos professores na escola e rede de ensino	139
QUADRO 11	Contratação e lotação de professores na função de apoio pedagógico em todas as escolas de anos iniciais – 01 por turno (diurno)	141

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Porcentagem de professores por quantidade de estabelecimentos em que trabalham - Rede Pública – Total Brasil/2013	24
TABELA 2	Porcentagem da Hora de Trabalho Pedagógico nas Redes Estaduais de Ensino/2011	32
TABELA 3	Distribuição da carga horária dos professores das EETIs /2014	51
TABELA 4	Convergência das horas-aula de 48 minutos em hora relógio – Jornada de 40 horas	52
TABELA 5	Distribuição da Jornada de Trabalho dos professores de Ensino Fundamental do 6º ao 9º e Ensino Médio - Ensino Regular/tempo parcial / 2014	53
TABELA 6	Distribuição da jornada de trabalho dos professores por nível e modalidade de ensino / 2016	54
TABELA 7	Dependências das Escolas Estaduais do Amazonas – Total Geral /2014	60
TABELA 8	Distribuição das escolas de ensino fundamental por CDE - Manaus/2016	66
TABELA 9	Relação das 14 escolas de ensino fundamental de Manaus com Nº de professores, Nº de turmas e Nº de Coordenadores Pedagógicos/2016	67
TABELA 10	Nº de Escolas Estaduais de Ensino Fundamental de Manaus, com biblioteca, laboratório de informática e sala para os professores-2014	68
TABELA 11	Tempo de Experiência dos Professores da SEDUC/AM de Ens. Fundamental dos 5º e 9º anos - Manaus/2011	70
TABELA 12	Hora de Trabalho Pedagógico Semanal – Professores da SEDUC/AM de 5º e 9º ano - Manaus/2011	71
TABELA 13	Inexistência de Professores nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental - Manaus/2011	71
TABELA 14	Inexistência de Coordenador Pedagógico nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental – Respostas dos Professores Manaus/2011	72
TABELA 15	Carência de Pessoal Administrativo nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental - Manaus/2011	73
TABELA 16	Universo de professores/CDE e número de respondentes	100
TABELA 17	Porcentagem de professores por etapa de ensino e versão do instrumento	100
TABELA 18	Tempo de experiência na docência	101

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1. A HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO: CONTEXTO NACIONAL E O AMAZONAS	19
1.1 A contextualização da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) por meio de marcos normativos, como eixo da política nacional de valorização profissional docente	20
1.2 A implantação da Hora de Trabalho Pedagógico pela SEDUC/AM no período de 2012 a 2016.....	36
1.2.1 Panorama da Rede Estadual de Ensino do Amazonas.....	57
1.2.2 Estrutura Administrativa da SEDUC/AM.....	60
1.2.3 O contexto das Escolas Estaduais de Ensino Fundamental de Manaus	65
2. A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE 14 ESCOLAS DA SEDUC/AM DE ENSINO FUNDAMENTAL DA CIDADE DE MANAUS ACERCA DA HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO NA ESCOLA	75
2.1 Os dilemas e desafios do trabalho docente na atualidade	75
2.1.1 Uma nova organização do tempo no trabalho docente	82
2.2 A contribuição da Hora de Trabalho Pedagógico para a melhoria do exercício profissional docente.....	83
2.2.1 A perspectiva do trabalho coletivo na Hora de Trabalho Pedagógico	85
2.2.2 A Hora de Trabalho Pedagógico e o aperfeiçoamento profissional: planejamento e a formação continuada na escola	87
2.3 Abordagem metodológica da pesquisa.....	89
2.4 Análise dos resultados das entrevistas com os gestores do macro sistema	93
2.5 Análise dos resultados do questionário aplicado aos professores	99
2.5.1 Caracterização dos professores respondentes	101
2.5.2 Análise dos resultados dos questionários referentes à implementação da HTP na escola	103

3.	PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL – PAE: PROPOSTAS PARA MELHORIA DA IMPLEMENTAÇÃO DA HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO NA SEDUC/AM	126
3.1	Plano de Ação Educacional (PAE)	128
3.1.1	Proposta 1: Reformulação das diretrizes e orientações acerca da Hora de Trabalho Pedagógico na SEDUC/AM por meio de uma resolução específica	128
3.1.2	Proposta 2: Formação para as equipes das coordenadorias, gestoras e professores sobre as diretrizes e orientações contidas nas normativas da SEDUC/AM referentes à Hora de Trabalho Pedagógico	132
3.1.3	Proposta 3: Melhoria das condições no espaço da escola utilizado para a realização da Hora de Trabalho Pedagógico	134
3.1.4	Proposta 4: Implantação na SEDUC/AM da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) em dia/turno exclusivo, definindo como espaço para formação continuada dos professores na escola e rede de ensino	137
3.1.5	Proposta 5: Contratação e lotação de professores de anos iniciais na função de apoio pedagógico para a substituição de professores de licença médica ou faltosos em escolas de anos iniciais	140
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	143
	REFERÊNCIAS	147
APÊNDICE A	Roteiro de entrevista com diretora do DEPPE.....	155
APÊNDICE B	Roteiro de entrevista com assessora técnica do DGP.....	157
APÊNDICE C	Roteiro de entrevista com ex-diretor do DEPPE	159
APÊNDICE D	Roteiro de entrevista com secretário da pasta	160
APÊNDICE E	Questionário - Professores	161
APÊNDICE F	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido	169
ANEXO A	Instrução Normativa Nº 002/2014- SEDUC	171
ANEXO B	Instrução Normativa Nº 004/2013 – SEDUC	174
ANEXO C	Instrução Normativa Nº 003/2015 – SEDUC	175

INTRODUÇÃO

No contexto da valorização profissional docente, o eixo da jornada de trabalho é atendido pela política da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP), objeto de estudo desse trabalho que tem como objetivo principal analisar as dificuldades percebidas pelos professores de quatorze escolas da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas (SEDUC/AM) de ensino fundamental da cidade de Manaus, acerca da implementação da Hora de Trabalho Pedagógico nas escolas.

Para que o processo de ensino atinja seus objetivos, os professores precisam realizar atividades essenciais (prévias e *a posteriori*) para o pleno exercício da função, tais como: planejamentos das aulas, confecção de materiais pedagógicos, elaboração e correções de atividades e avaliações, estudos e outras mais.

Segundo o texto “Estudo sobre a Lei do Piso Salarial” publicado pela comissão da Câmara de Educação Básica (CEB) do Conselho Nacional de Educação (CNE),

[...] o trabalho do professor vai muito além de ministrar aulas. Para que sua atuação tenha mais qualidade, o professor precisa, além de uma ótima formação inicial, qualificar-se permanentemente e cumprir tarefas que envolvem a melhor preparação de suas atividades em sala de aula, bem como tempo e tranquilidade para avaliar corretamente a aprendizagem e desenvolvimento de seus alunos (BRASIL/MEC, 2011, p. 7-8).

Portanto, as atribuições dos professores não se restringem apenas as interações com os alunos nas salas de aulas, ou em outros espaços no desenvolvimento do currículo, mas envolve também o desempenho de outras atividades imprescindíveis para uma boa prática de ensino.

Denominada também como Hora-Atividade ou Atividade Extraclasse, no âmbito nacional, a política da Hora de Trabalho Pedagógico surgiu em um contexto político marcado por conquistas no campo da legislação, mas também, por disputas políticas entre as representações dos professores e gestores públicos.

O primeiro marco histórico e normativo que apresentou em seu texto a valorização dos profissionais da educação escolar, como um dos princípios do ensino, foi a Emenda Constitucional Nº 53/2006 que em seu Art. 206, inciso V fala sobre a valorização profissional docente por meio dos PCCR, “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”.

A partir desse princípio, as legislações complementares posteriores apresentaram uma maior concretude na especificação desse atendimento, como na Lei Complementar Nº 9394/96 ou Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), Art. 67 inciso V, no qual se definiu pela primeira vez, que na “carga” de trabalho dos professores fosse reservado um período para estudos, planejamento e avaliação.

Porém, somente em 2008, com a sanção da Lei Federal nº 11.738/2008 ou Lei do Piso Salarial Nacional Art. 2º § 4º, foi normatizado esse tempo, mesmo que de forma indireta já que o texto faz referência ao tempo de trabalho com os alunos e não ao tempo para as atividades pedagógicas complementares à docência - “Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”.

Assim, a jornada de trabalho dos professores da educação básica das redes públicas passou a ser composta por 2/3 de horas para atividades de interação com os alunos, e 1/3 de horas para atividades extraclasse de apoio ao trabalho da docência.

A partir de então, as redes públicas de ensino começaram a se organizar para esse atendimento, que passou a ser um direito dos professores da educação básica, sem desprezar, no entanto, seus limites orçamentários para o pagamento dos salários dos servidores, pois nesse caso uma condição para a garantia da HTP é a contratação de mais professores.

Sobre a importância e contribuições desse tempo para o exercício profissional docente, Vasconcellos diz que, devido aos grandes desafios encontrados no cotidiano dos professores,

[...] a escola não pode ser vista apenas como local de trabalho; deve ser ao mesmo tempo espaço de formação. É preciso investir prioritariamente na formação permanente e em serviço do professor, para que possa ter melhor compreensão do processo educacional, postura e métodos de trabalho mais apropriados (VASCONCELLOS, 2009, p.123).

Portanto, como condição para o enfrentamento dos atuais problemas escolares, os professores precisam estar em permanente formação, entendida como espaço de reflexão crítica e coletiva. Nesse aspecto, o ambiente escolar também é espaço propício e rico para formação contínua dos professores.

O interesse por este tema surgiu das experiências vivenciadas no exercício profissional enquanto assessora pedagógica do Departamento de Políticas e Programas Educacionais (DEPPE), e dos quinze anos em que trabalhei como professora dos anos iniciais do ensino fundamental, e pedagoga do quadro efetivo da SEDUC/AM. Nesse período, vivenciei nos

diferentes contextos das duas funções, as dificuldades relacionadas à execução das atividades de apoio ao ensino no espaço escolar, considerando que até 2014 os professores da SEDUC/AM não dispunham, na sua integralidade, do tempo mínimo de 1/3 da jornada de trabalho para HTP, definida por lei federal desde 2008.

A política da Hora de Trabalho Pedagógico, no contexto da composição da jornada de trabalho, foi implantada de forma integral para todos os professores da SEDUC/AM somente em 2015, por meio da Instrução Normativa Nº 002/2014-SEDUC, que disciplinou os procedimentos operacionais relativos ao processo de lotação dos professores para o ano seguinte, na qual apresentou em seu Art. 1º:

Disciplinar a lotação de pessoal nas Unidades de Ensino e Administrativas da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, assegurando a alocação preferencialmente, em uma única escola, bem como cumprir a composição de 2/3 da jornada semanal em atividades de interação com os educandos e 1/3 destinado à Hora de Trabalho Pedagógico – HTP a todos os professores que se encontram em regência de classe (Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008) (AMAZONAS/SEDUC, 2014, p.15).

Trabalhando há quatro anos como assessora pedagógica da Gerência do Ensino Fundamental (GENF), que faz parte do Departamento de Políticas e Programas Educacionais (DEPPE), observei no exercício da função que, no período de implantação integral da HTP a todos os professores, surgiram no âmbito das escolas da rede, situações de conflitos entre professores e suas equipes gestoras sobre a execução da HTP, chegando ao conhecimento e intervenção da rede de ensino e do Ministério Público Estadual.

É nesse contexto de recente implantação e implementação que considero relevante, para uma maior eficácia da política, a seguinte questão de pesquisa: Quais as dificuldades percebidas pelos professores da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus, na implementação da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) na escola?

Com esse propósito, o objetivo geral desse estudo é analisar as dificuldades percebidas pelos professores de Ensino Fundamental da SEDUC/AM da cidade de Manaus, acerca da Hora de Trabalho Pedagógico na escola, e como objetivos específicos pretende-se (i) descrever o contexto de implantação da política na rede estadual de ensino, (ii) verificar os possíveis desvios do desenho da política na sua implementação nas escolas (e seus motivos), e, por fim (iii) propor ações de correção para os problemas identificados nesse estudo.

Em relação à problemática desse estudo, é importante ressaltar que o sentido da palavra “percepção” adotado neste trabalho está relacionado ao conceito de entendimento, ou

seja “noção ou compreensão de algo” conforme o significado descrito no Léxico – dicionário de português online.

Desta forma, se torna relevante nessa análise a abordagem ao Ciclo de Políticas. De acordo com Ball e Bowe (1992 apud Mainardes, 2006, p. 50), a análise de políticas públicas educacionais deve considerar a formação do discurso da política, e a interpretação que os sujeitos que atuam no contexto da prática fazem dos textos da política.

Portanto, para análise da implantação e implementação da política da Hora de Trabalho Pedagógico na rede de ensino pesquisada, é de fundamental relevância conhecer as percepções, ou compreensão, que os atores que atuam no contexto da prática, têm sobre os textos da política, nesse caso os professores de 14 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus.

Para uma análise da implantação da HTP em nível macro, a abordagem metodológica adotada nesse estudo foi pesquisa de campo de método misto, por apresentar característica da pesquisa qualitativa ao buscar um conhecimento mais profundo sobre a temática, com inclusão de diferentes instrumentos de pesquisa que permitiram analisar as percepções e interesses dos diferentes atores sobre a política, e quantitativa pelo número expressivo de atores envolvidos nessa análise.

Inicialmente foi realizada uma pesquisa documental das legislações, e bibliográfica referentes à implantação da HTP no contexto brasileiro. Em seguida, foram realizadas entrevistas, de roteiro semiestruturado, com os gestores do macro sistema da SEDUC/AM, responsáveis diretos pelo desenho e implantação da política. Foi aplicado também, num primeiro momento, um questionário em versão eletrônica (online), do tipo “survey” (pesquisa de opinião), composto por questões de múltipla escolha, questões semiabertas e abertas, utilizando o aplicativo “Formulários” do Google Docs, enviado para 465 professores de 14 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental regular, de tempo parcial, da cidade de Manaus, por meio das contas de e-mail institucional. Num segundo momento, o questionário foi aplicado por meio de versão impressa, in loco nas escolas.

A escolha por questionário do tipo survey (pesquisa de opinião), se deu ao fato de ser facilmente quantificável, assim como sua tabulação e análise dos dados. Outro fator foi a preservação do anonimato dos professores pesquisados, e sua auto aplicação, considerando o número elevado de professores envolvidos. Segundo Günther (2003, p. 01), o questionário tipo “survey”, ou levantamento de dados por amostragem, “assegura melhor representatividade e permite generalização para uma população mais ampla”, sendo esse o

principal motivo da escolha do instrumento, conforme o recorte dos atores adotado na pesquisa.

A estrutura desta dissertação está organizada em três capítulos e suas subseções. O Capítulo 1 contextualiza a implantação da HTP no Brasil e Amazonas por meio dos marcos normativos, assim como apresenta a estrutura organizacional da SEDUC/AM e as atribuições dos gestores do macro sistema relacionadas à política da HTP. Ao final, apresenta também um panorama da rede de ensino e o contexto das escolas de ensino fundamental da cidade de Manaus.

O Capítulo 2 apresenta a análise dos resultados da pesquisa, sob a luz dos referenciais teóricos e foi subdividido em quatro subseções. Na primeira subseção é apresentado o contexto atual do trabalho docente, com seus dilemas e desafios. Na segunda, a contribuição da Hora de Trabalho Pedagógico para a melhoria do exercício profissional docente. Esta se subdivide em dois subtópicos, que tratam da ação de planejamento e formação continuada na escola na perspectiva do trabalho coletivo. A terceira subseção apresenta a abordagem metodológica da pesquisa. A quarta subseção inicia a análise dos resultados das pesquisas, a partir das entrevistas realizadas com os gestores do macro sistema, seguida da quinta subseção que apresenta a análise dos resultados do questionário aplicado aos professores de ensino fundamental de 14 escolas da cidade de Manaus.

Finalizando, o Capítulo 3 apresenta o Plano de Ação Educacional – PAE, no modelo 5W2H, com sugestão de cinco propostas aos gestores do macro sistema, referentes as principais dificuldades percebidas pelos professores para a implementação da HTP, dentre elas a reformulação do desenho da HTP na rede de ensino, por meio de uma normativa específica acompanhada de uma formação aos atores responsáveis pela sua implantação e implementação no âmbito da escola.

1 A HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO: CONTEXTO NACIONAL E O AMAZONAS

O Capítulo 1 tem como objetivo contextualizar o surgimento da política da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP), ou Hora-atividade, na composição da jornada de trabalho dos professores da educação básica das redes públicas de ensino no Brasil e da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas (SEDUC/AM) no período de 2012 a 2016.

Para melhor compreensão da implantação da HTP e sua organização no contexto da rede estadual de ensino do Amazonas, acredita-se ser necessário iniciar esse estudo contextualizando seu surgimento, como eixo da política de valorização profissional docente no Brasil. Para isso, foram utilizados marcos normativos a partir da década de 1980, período da democratização do país e da educação básica.

A partir da análise documental das legislações nacionais, relacionando à temática da valorização profissional dos professores da educação básica, é apresentado o contexto da implantação da HTP pela rede estadual de ensino do Amazonas, utilizando os marcos normativos estaduais e os específicos da SEDUC/AM.

Considerando as particularidades socioeconômicas de cada estado e de suas respectivas redes públicas de ensino, é apresentado um panorama da SEDUC/AM por meio de dados e informações gerais. E para melhor compreensão do processo referente à implantação da HTP na rede é apresentada também sua estrutura organizacional, com as atribuições de seus gestores do macro sistema, correlacionadas ao caso de gestão, e algumas mais específicas das escolas e professores de ensino fundamental de Manaus, recorte desse estudo.

A recente conquista da Hora de Trabalho Pedagógico pelos professores da SEDUC/AM, normatizada pela Lei Federal Nº 11.738 de 16 de julho de 2008, é resultado dos avanços no campo da legislação educacional. Esses avanços são fruto das lutas dos movimentos e representações de professores por melhores condições de trabalho e valorização profissional docente, iniciadas na década de 1980, assim como da necessidade política de melhorar os indicadores da educação nacional, que a partir dos resultados apresentados nas avaliações externas nacionais apontaram a baixa qualidade da educação oferecida nos sistemas públicos de ensino.

1.1 A contextualização da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) por meio de marcos normativos, como eixo da política nacional de valorização profissional docente

Acompanhando o movimento de democratização política do país ocorrido na década de 1980 após o regime da ditadura militar, a educação brasileira, guiada pelos princípios democráticos da nova Constituição Federal de 1988, assim como pela luta dos professores por meio de suas representações sindicais e de movimentos sociais por melhores condições de trabalho nas escolas, passa a apresentar os primeiros sinais de políticas públicas voltadas para a melhoria da educação, entre elas a de valorização profissional dos professores da educação básica.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, surgiram pela primeira vez no texto da Carta Magna, no capítulo sobre educação, referências à valorização profissional docente conforme o que está exposto no Art. 206, que trata sobre os princípios que regerão o ensino:

V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;
VIII – piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal (BRASIL, 2012).

Nesse contexto, apesar da valorização profissional ter abrangido apenas os aspectos da carreira profissional e remuneração salarial, sem menção ao terceiro aspecto das reivindicações da classe de professores, que foi a questão da composição da jornada de trabalho, a inserção dos incisos “V” e “VIII” foram considerados como uma grande conquista e avanço em relação aos direitos trabalhista dos professores, dada a falta de especificações das constituições anteriores, de 1967 e da Emenda Constitucional nº 1 de 1969, promulgadas no período do regime militar.

A Constituição Federal de 1988 ao legislar sobre princípios para a educação do país estabeleceu também a necessidade de uma norma jurídico-educacional mais específica, que legislasse sobre todos os aspectos educacionais nas esferas das redes de ensino e das escolas, com definição dos direitos e responsabilidades dos profissionais da educação, em todos os níveis e modalidades.

Dessa forma, após oito anos, foi constituída a segunda Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9394/96. Dos seus avanços ressalva-se que foi o primeiro texto normativo nacional a fazer referência ao aspecto da jornada de trabalho dos professores, como

um dos eixos da valorização profissional, estabelecendo no Título VI que trata “Dos Profissionais da Educação”:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho (BRASIL, 1996, grifo meu).

Comparando a LDBEN nº 9394/96 com a anterior, ou Lei nº 4024/61, pode-se observar grandes avanços relacionados ao exercício profissional dos professores da educação básica, que até então não eram garantidos em Lei.

Portanto, a partir da atual LDBEN coube às redes de ensino promover a valorização profissional docente, por meio dos eixos da carreira, remuneração, formação e jornada de trabalho, sendo que para esse estudo ressaltamos o eixo da jornada, com a inclusão na sua composição, de períodos para a execução de outras atividades, além dos destinados à interação com os alunos.

Outro documento normativo relevante para essa contextualização é o Plano Nacional de Educação (PNE). Após o fim do regime militar, ressurgiu no país a ideia de construir um Plano Nacional de Educação com base em termos legais e de longo prazo. O primeiro PNE após a Constituição Federal de 1988 tramitou durante dois anos no Congresso Nacional, e somente em 2001 teve sua aprovação e sanção presidencial. Desta forma, a análise contextual desse instrumento normativo realizada nesse estudo foi comparativa entre o atual PNE, Lei Nº 13.005/2014¹, e seu anterior, Lei Nº 10.172/2001². O PNE/2001 apresentou uma seção específica voltada para o magistério da educação básica, com diagnóstico, diretrizes gerais e, por último, objetivos e metas voltados para a formação dos professores e valorização do magistério. Na apresentação do diagnóstico fez referência à melhoria da qualidade da educação como um dos objetivos centrais do plano. Contudo, para isso deveria haver uma valorização do magistério.

¹ PNE Lei Nº 13.005 - sancionado pela Presidência da República em 25 de junho de 2014.

² PNE Lei Nº 10.172 - sancionado pela Presidência da República em 09 de janeiro de 2001.

Segundo o documento do PNE/2001 (BRASIL, 2001, p. 143), “Essa valorização só pode ser obtida por meio de uma política global de magistério, a qual implica, simultaneamente, a formação profissional inicial; as condições de trabalho, salário e carreira; a formação continuada”. Essa preocupação, ainda segundo o documento, tem suas evidências na prática, com o crescente abandono do magistério pelos professores, devido aos baixos salários e as atuais condições de trabalho.

Referente à jornada de trabalho, segundo o próprio texto do PNE/2001, considerando os limitados recursos financeiros, as necessidades sociais e os deveres constitucionais, o documento priorizou o atendimento de algumas metas, entre elas a Meta 4 que recomendava,

4. Valorização dos profissionais da educação. Particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o **tempo para estudo e preparação das aulas**, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério (BRASIL, 2001, p.29 – grifo meu).

Vale ressaltar que o tempo para estudo e preparação das aulas, apesar de não apresentar nenhuma denominação das citadas nesse estudo, refere-se à HTP e foi vinculada aos aspectos das condições adequadas de trabalho dos professores. O documento do PNE/2001 (BRASIL, 2001, p.149, grifo meu) apresentou também nas diretrizes como um dos requisitos mínimos que deve ser contemplado na valorização do magistério, “**jornada de trabalho** de acordo com a jornada dos alunos, concentrada em um único estabelecimento de ensino e **que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula**”. Ou seja, uma jornada de trabalho sem compartilhamento do tempo em escolas diferentes, e com períodos destinados à realização de outras atividades essenciais ao exercício da docência, que não sejam as de interação com os alunos.

O “tempo necessário” para as atividades complementares foi definido no tópico “Objetivos e Metas”, no qual apresentou duas metas referentes ao eixo da jornada de trabalho, a serem cumpridas pelas redes de ensino: item 2.0 “Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar”, corroborando com a ideia apresentada nas diretrizes sobre o não compartilhamento de cargas entre escolas diferentes, e o item 3.0 que apresenta em percentual o período destinado para a Hora de Trabalho Pedagógico - “**Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas**” (BRASIL, 2001, p. 153, grifo meu).

No contexto dos marcos jurídico-normativos da política da HTP, a meta 3.0 do PNE/2001 apresentou pela primeira vez de forma mais concreta, uma definição em relação ao período destinado à HTP na jornada dos professores.

Em relação ao atendimento de 20% a 25% da carga horária para atividades extraclasse até 2011, não foram encontrados resultados de pesquisas e/ou estudos, mesmo nos sites oficiais utilizados pelas redes de ensino para a elaboração dos Planos Estaduais, que apresentassem um panorama geral desse atendimento pelas redes de ensino municipais ou estaduais. Uma possível justificativa pode estar no fato de que com a sanção da Lei Federal nº 11.738/2008, também conhecida como Lei do Piso Salarial Nacional, em determinou como percentual mínimo 33% da jornada para a realização das atividades extraclasse ou HTP, essa meta tornou-se obsoleta.

Entretanto, é importante salientar que há referências no próprio documento, que o cumprimento das metas pelas redes de ensino dependeria da iniciativa da União. Essa iniciativa se refere ao estabelecimento, em regime de colaboração, de apoio técnico e financeiro entre os entes federados.

Na análise comparativa entre o PNE/2014 e o PNE/2001, é perceptível no plano vigente um maior número de metas e estratégias que abordam os eixos da valorização profissional docente. A jornada de trabalho dos professores com tempo para HTP aparece na Meta 17, que trata sobre a equiparação do rendimento médio dos profissionais do magistério público, com os demais profissionais com escolaridade equivalente.

17.3) implementar, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na **Lei no 11.738, de 16 de julho de 2008**, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar. (BRASIL/PNE, 2014, p.13, grifo meu).

Em relação à jornada em uma única escola, conforme informações expostas no site eletrônico do Observatório do PNE³, mais de 20% dos professores das redes públicas de ensino, até o ano de 2013 compartilhavam suas jornadas de trabalho em mais de uma escola, como podemos observar na Tabela 1.

³ Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

Tabela 1 - Porcentagem de professores por quantidade de estabelecimentos em que trabalham - Rede Pública – Total Brasil/2013

Ano	1 estabelecimento	2 estabelecimentos	3 ou mais estabelecimentos
2007	78,6%	17,9%	3,5%
2008	76,9%	19,2%	4%
2009	74,7%	20,7%	4,6%
2010	74,5%	20,8%	4,7%
2011	75%	20,6%	4,5%
2012	75,1%	20,5%	4,3%
2013	75,3%	20,3%	4,4%

Fonte: MEC/INEP/DEED/Censo Escolar/Preparação: Todos pela Educação - 2013

Essa informação é relevante ao presente estudo, pois dada a necessidade dos professores da educação básica de compartilharem suas jornadas em diferentes escolas, há a necessidade também de compartilhamento do tempo destinado à HTP, o que pode acarretar em prejuízos no cumprimento dos objetivos da política, considerando que cada escola possui uma organização diferente, e nesse caso, há a necessidade de conciliar essa organização entre as escolas que compartilham professores em uma mesma jornada ou lotação.

Para a efetivação dos avanços no campo normativo da valorização profissional aos professores da educação básica, a partir da Constituição Federal de 1988, da LDBEN nº 9394/94 e das Metas estabelecidas no novo PNE/2001, foi constituído na reforma promovida pela Emenda Constitucional nº 53/2006 Art. 212, algumas mudanças no campo financeiro, que fomentassem mais recursos vinculados à educação.

§ 5º A educação básica pública terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei.

§ 6º As cotas estaduais e municipais da arrecadação da contribuição social do salário-educação serão distribuídas proporcionalmente ao número de alunos matriculados na educação básica nas respectivas redes públicas de ensino (BRASIL, 2006, s/p).

A nova redação conferida ao Art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias criou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, regulamentado pela Lei nº 11.494/07 sancionada em 20 de junho de 2007. De natureza contábil⁴, constituído de 20% dos recursos oriundos de vários impostos⁵, os repasses aos Estados, Municípios e Distrito Federal são

⁴ Fundos de natureza contábil: fundo constituído por disponibilidades financeiras evidenciadas em registros contábeis, destinados a atender a saques a serem efetuados diretamente contra o caixa do Tesouro Nacional.

⁵ Fonte de recursos que compõem a cesta do FUNDEB: Fundo de Participação dos Estados – FPE; - Fundo de Participação dos Municípios – FPM; - Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços - ICMS; - Imposto

proporcionais ao número de alunos matriculados nas diversas etapas e modalidades presenciais da educação básica.

Também define que as redes públicas utilizem pelos menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos fundos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício.

Em 2007, a Medida Provisória Nº 339/2006 que criou o FUNDEB foi convertida na Lei Nº 11.494, estabelecendo e ampliando o fundo para todos os níveis da educação básica, não somente para o ensino fundamental como fez o Fundo de Desenvolvimento do Ensino Fundamental (FUNDEF) instituído no governo anterior, como mecanismo de financiamento do ensino fundamental. Com essa alteração, a lei passou a conferir às subunidades nacionais a possibilidade de complementação dos fundos pela União, nos casos em que não alcançarem o valor mínimo definido nacionalmente, do valor médio por aluno, desde que os entes federados comprovem a impossibilidade.

Cabe ressaltar que esse estudo, não tem a pretensão de detalhar todas as mudanças ocorridas nesse período sobre a normatização do fundo, mas somente demonstrar a importância de sua constituição para a execução de alguns princípios preconizados pelas legislações educacionais que o antecederam, entre eles o cumprimento de 1/3 da jornada de trabalho dos professores, para a HTP.

Sobre as metas e estratégias propostas no PNE/2014 referentes à valorização dos professores da educação básica, pode-se dizer que são frutos da participação ativa dos diversos setores da sociedade civil organizada (Instituições de Ensino Superior, sindicatos, associações, gestores das redes de ensino, parlamentares e outros), no processo democrático que constituiu o Documento Base, mas também de normatizações anteriores, que garantiram juridicamente direitos de melhores condições de trabalho aos professores.

Dentre essas normas-jurídicas, e com grande importância para a implantação da política da HTP, temos a lei federal nº 11.738/2008, que normalizou, além do piso salarial, a jornada de trabalho dos professores da educação básica, destinando 1/3 para atividades pedagógicas extraclasse (ou HTP), e que será apresentada mais detalhadamente, ao final dessa subseção.

sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações - IPIexp; - Imposto sobre Propriedade de Veículos Automotores - IPVA; - Imposto Territorial Rural (Quota-Parte dos Municípios) - ITRm; - Imposto sobre Transmissão Causa Mortis e Doações - ITCMD; - Ressarcimento pela desoneração de Exportações de que trata a LC nº 87/96; - Receitas da Dívida Ativa incidentes sobre estes impostos.

Porém, anteriormente à Lei Nº 11.738/2008, o governo federal buscando ações mais concretas para a melhoria da qualidade de ensino, por meio do Decreto nº 6.096 de 24 de abril de 2007, implantou o “Plano de Metas - Compromisso Todos pela Educação”.

Com o objetivo de promover a melhoria da qualidade da educação básica, a princípio nos municípios com baixos índices educacionais, a União propôs em regime de colaboração com os entes federados, um Plano de Metas com vinte e oito diretrizes, a serem priorizadas pelas subunidades que fizessem a adesão voluntária ao plano, com recebimento de apoio técnico e financeiro pela União para seu cumprimento.

Das vinte e oito diretrizes, duas são relacionadas à valorização dos profissionais da educação:

- XII - instituir programa próprio ou em regime de colaboração para formação inicial e continuada de profissionais da educação;
- XIII - implantar plano de carreira, cargos e salários para os profissionais da educação, privilegiando o mérito, a formação e a avaliação do desempenho. (BRASIL, 2007, s/p.).

No entanto, percebe-se no texto que não há menção à jornada de trabalho dos professores e à HTP. A diretriz “XIII” do Plano Compromisso Todos pela Educação, que fez referência a implantação dos Planos de Carreira, Cargos e Salários, não apresentou de forma clara as porcentagens para “Hora-atividade” definidas anteriormente na Resolução CNE/CEB nº 03/97, que fixou as diretrizes dos PCCR para o magistério dos estados, Distrito Federal e municípios, no Art. 6º inciso IV,

[...] a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) Hora e incluirá uma parte de Hora de aula e outra de Hora de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como Hora de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola (BRASIL/CNE,1997, p.2).

O presente inciso da Resolução CNE/CEB Nº 03/97, dez anos antes do “Plano de Metas Compromissos Todos pela Educação”, apresentou em seu texto um maior detalhamento sobre as atividades a serem realizadas no tempo da HTP, com a distinção de seis atividades laborais: (i) preparação do trabalho didático (planejamentos), (ii) avaliação do trabalho, (iii) colaboração com a gestão, (iv) reuniões pedagógicas, (v) articulação com a comunidade e (vi) aperfeiçoamento profissional (formação).

Observa-se, nesse caso, certo descompasso entre os documentos orientadores e normativos referentes à política da HTP, com o planejamento estratégico para a melhoria da qualidade na educação, elaborado pela gestão pública em 2007.

A proposta de constituição dos Planos de Carreira, Cargos e Remunerações (PCCR) surgiu nos debates políticos da valorização docente, para contemplar as reivindicações da classe dos professores da educação básica nos quesitos da carreira, salário e jornada de trabalho, mas também do reconhecimento da sociedade civil de sua importância para a melhoria da qualidade na educação.

O Parecer CNE/CEB Nº 9/2009, elaborado após a Lei do Piso Salarial Nacional e construído no processo de três audiências públicas nacionais com participação do Conselho Nacional dos Secretários Estaduais da Educação (CONSED), União Nacional dos Dirigentes Municipais da Educação (UNDIME), Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), de outras representações e atores sociais com interesses pelo tema, esclarece que, “[...] o que se quer demonstrar é que a correta organização da Carreira do Magistério transcende os interesses coletivos da categoria; significa, na verdade, condição *sine qua non* para a oferta de um ensino de qualidade nas escolas brasileiras” (BRASIL, 2009, p.2).

Portanto, as melhorias na carreira, salário e jornada dos professores surgiram para favorecer uma melhor qualidade nas condições de trabalho e como consequência melhorias também nos processos de ensino e aprendizagem dos alunos. Com a inexistência de uma Lei Complementar que regulamente e oriente a formulação dos PCCR, a Resolução do CNE/CEB Nº 3/97 e o Parecer CNE/CEB Nº 9 de 2009, são até o momento os documentos normativos nacionais que disciplinam a constituição dos referidos planos nas redes públicas de ensino.

Nesse contexto, de avanços normativos da política de valorização docente, emergiu também na agenda educacional nacional a necessidade de uma legislação mais específica, que regulasse com maior clareza a questão do piso salarial e a jornada de trabalho dos professores. Como resultado, em 16 de julho de 2008 foi sancionada a Lei Complementar nº 11.738/2008, ou Lei do Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério Público da Educação Básica, legislação nacional central desse estudo.

Com apenas oito artigos, o principal ponto abordado pela referida lei é a questão da regulamentação de um piso salarial nacional para os professores da educação básica, a partir da formação em nível médio, e considerando uma jornada de 40 horas semanais. O piso salarial, segundo o documento, é o valor mínimo que a União, Estados, Distrito Federal e

Municípios deverão fixar como vencimento inicial as carreiras do magistério público da educação básica, devendo ser atualizado anualmente.

Outro ponto abordado pelo documento no Art. 2º é a definição de profissionais do magistério público da educação básica.

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008, p.1).

Conforme essa definição, o piso salarial não é exclusivo aos professores lotados em salas de aula, mas também aos que exercem outros cargos, de suporte pedagógico à docência, como diretores/gestores escolares e apoio pedagógicos, e também dos pedagogos em suas diversas atuações.

Porém, o aspecto mais importante para esse estudo, abordado pela Lei do Piso Salarial Nacional refere-se à jornada de trabalho dos professores, e se encontra no Art. 2º § 4º **“Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos”**.

A partir dessa redação ficou evidente que o restante das horas da jornada de trabalho, ou seja, 1/3 devem ser destinadas para o desempenho de atividades extraclasse como, planejamentos, estudos, elaboração de avaliações, correção de atividades, contemplando a orientação que consta na LDBEN nº 9394/96, já apresentada em parágrafo anterior.

Contudo, de acordo com o texto elaborado pela Câmara da Educação Básica (CEB), comissão do Conselho Nacional de Educação (CNE), “Estudo sobre a Lei do Piso Salarial” (s/d), os governos de Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Paraná, Mato Grosso do Sul e Ceará, ainda em 2008, contestaram sua legalidade junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), por meio de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), contra o Art. 2º parágrafos 1º e 4º, Art. 3º caput II e III e Art. 8º.

Segundo o relatório da ADI nº 4.167/DF (BRASIL/STF, 2011, p. 40), os estados requerentes afirmavam que o alcance dos instrumentos escolhidos pela União eram desproporcionais e não tinham amparo orçamentário. Entendiam que a imposição de parâmetros para as jornadas de trabalho aos servidores estaduais e municipais, no que se refere à expressão para a jornada de no máximo 40 horas violava o pacto federativo, já que a

reserva de lei, de iniciativa do Chefe do Executivo para regular o regime jurídico dos servidores públicos, se estende a todos os entes federados.

De acordo com o relatório, para os governos requerentes, “[...] a fixação da jornada de trabalho e as consequências delas decorrentes não podem ser consideradas meras diretrizes educacionais, aptas a promover a compatibilização da norma impugnada com a competência prevista no art. 22, XXIV da Constituição” (BRASIL/STF, 2011, p. 41).

Outro argumento utilizado, para afirmar a inconstitucionalidade dos parágrafos 1º e 4º do Art. 2º, da Lei nº 11.738/2008, foi que teria havido violação do princípio da proporcionalidade⁶, pois para a aplicação da norma de planificação da jornada de 40 horas e sua nova composição, seria necessária a contratação de mais professores, que levaria a altos custos para pagamento da folha de remuneração.

Os estados propositores entendiam também que o piso salarial deveria compreender todas as vantagens pecuniárias⁷ recebidas pelos professores em razão do seu exercício profissional, ou seja, todas as vantagens recebidas além do vencimento, ou salário base.

O julgamento da ADI nº 4.167 pelo STF teve como relator o ministro Joaquim Barbosa, e após as primeiras discussões iniciais da suprema corte surgiram algumas divergências, entre elas o § 4º do Art. 2º que determina o limite máximo de 2/3 para a interação dos professores com os alunos. Para o ministro Carlos Alberto Menezes, a consequência imediata de sua aplicação configurava o “periculum in mora” (perigo na demora), dados os limites orçamentários dos estados-autores, o que justificava a suspensão desse dispositivo.

De acordo com o documento do CNE/CEB “Estudo sobre a Lei do Piso Salarial” (BRASIL/CNE, s/d, p. 7), em 27/04/2011 a referida corte julgou a lei constitucional. “A Lei do Piso, como também é conhecida a Lei nº 11.738/08, definiu que o período para atividades extraclasse deve corresponder a 1/3 da jornada docente, determinação essa que foi mantida pelo Supremo Tribunal Federal, na ADI 4.167/2011”.

⁶Segundo o site JusBrasil “2) O princípio da proporcionalidade tem o objetivo de coibir excessos desarrazoados, por meio da aferição da compatibilidade entre os meios e os fins da atuação administrativa, para evitar restrições desnecessárias ou abusivas”. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/292978/principio-da-proporcionalidade>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

⁷Acréscimos financeiros concedidos a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço; pelo desempenho de funções especiais; pelas condições anormais em que se realiza o serviço ou em razão de condições pessoais do servidor. Disponível em: <<https://www.google.com.br/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=vantagens%20pecuni%C3%A1rias>>. Acesso em: 10 mar. 2016.

Dessa forma, após quase três anos de sua aprovação e sanção, foi confirmada a validade jurídica da Lei do Piso Salarial Nacional referente à proporcionalidade de 1/3 da jornada para atividades extraclasse ou Hora de Trabalho Pedagógico (HTP).

A transcrição do voto divergente do ministro Ricardo Lewandowski, apresenta em seu parecer, na visão do ministro do STF, a importância do 1/3 da jornada para a realização de outras atividades que não sejam as de sala de aula com alunos.

[...] Eu entendo que a fixação de um limite máximo de 2/3 (dois terços) para as atividades de interação com os alunos, ou, na verdade, para a atividade didática, direta, em sala de aula, mostra-se perfeitamente razoável, porque sobrarão apenas 1/3 (um terço) para as atividades extra-aula. Quem é professor sabe muito bem que essas atividades extra-aula são muito importantes. No que consistem elas? Consistem naqueles horários dedicados à preparação das aulas, encontro com pais, com colegas, com alunos, reuniões pedagógicas, didáticas; portanto a meu ver esse mínimo faz necessário para a melhoria da qualidade do ensino e também para a redução das desigualdades regionais (BRASIL/STF, 2011, p. 71).

As palavras do ministro demonstraram a importância da HTP para o bom desenvolvimento do trabalho do professor, fator imprescindível para a melhoria da qualidade da educação. Outro aspecto a ser destacado quanto à redação do § 4º do Art. 2º da Lei do Piso Salarial Nacional é que a lei não especificou quais atividades extraclasse devem ser priorizadas nesse tempo da jornada de trabalho de professores.

Essa lacuna em parte foi preenchida pelos pareceres dos Ministros da Corte do STF no julgamento da ADI nº 4.167/DF apresentados nos parágrafos anteriores, assim como pelos pareceres do CNE/CEB nº 9 e 18 de 2012. Estes, apesar de não terem caráter normativo, buscaram esclarecer e orientar de forma mais detalhada o cumprimento da Lei nº 11.738/2008, principalmente o Parecer do CNE/CEB nº 18/2012 em relação às diversas interpretações sobre composição da jornada de trabalho docente entre horas-aula (unidades de tempo definida por cada rede de ensino para a organização do ensino) e horas-relógio.

Sobre essa questão, o referido parecer deixa claro que independente do tempo de duração de cada aula, a jornada de trabalho semanal dos professores deve ser composta no máximo de 2/3 de horas para atividades de interação com estudantes e no mínimo 1/3 de horas para atividades extraclasse (ou HTP) (BRASIL/CNE, 2013, p.19). O parecer ratifica essa interpretação mais claramente em duas passagens do texto: a primeira, quando diz que (BRASIL/CNE, 2013, p. 19) “de um modo ou de outro, o que importa é considerar que cada professor é contratado para trabalhar um determinado número de horas, independentemente da forma como o sistema ou rede de ensino se organiza para atender às necessidades de seus

alunos”; e a segunda (BRASIL/CNE, 2013, p.22), quando afirma que “[...] em uma jornada de 40 horas semanais, independentemente da unidade de tempo que as compõem para os estudantes (60 minutos, 50 minutos e 45 minutos) 26,66 destas serão destinadas à interação com educandos e as demais 13,33 para atividades extraclasse”.

No entanto, é importante registrar que apesar dos pareceres do CNE, citados acima, ainda não há nos dias atuais, um consenso geral sobre a aplicação da Lei do Piso Salarial, inclusive sobre a composição da jornada de trabalho dos professores.

Mesmo com a aprovação em 2008, e provada a constitucionalidade pelo STF em 2011, a Lei do Piso Salarial Nacional até esse mesmo ano, ainda não se encontrava plenamente implantada em todas as redes estaduais e municipais de ensino. O resultado de uma pesquisa, realizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) sobre o cumprimento do piso salarial e 1/3 da jornada pelas redes de ensino, divulgada no Jornal Folha de São Paulo em 16 de novembro de 2011, demonstrou que nesse período, quinze estados ainda não cumpriam o que determina a lei, em relação à jornada de trabalho dos professores, sendo que três destes, entre eles o Amazonas, não informaram a porcentagem, como observa-se na Tabela 2.

Tabela 2 – Porcentagem da Hora de Trabalho Pedagógico nas Redes Estaduais de Ensino/2011

UF	FRAÇÃO DA CARGA HORÁRIA DESTINADA A EXTRACLASSE (EM %)	CUMPRIMENTO DO 1/3 DA JORNADA
AC	25%	Não cumpre
AL	--	Não informou o quantitativo. Apenas que estava em implantação.
AM	--	Não informou
AP	40%	Cumpre
BA	30%	Não cumpre
CE	20%	Não cumpre
DF	33%	Cumpre
ES	20%	Não cumpre
GO	41.7%	Cumpre
MA	20%	Não cumpre
MG	25%	Não cumpre
MS	--	Não informou
MT	33%	Cumpre
PA	20%	Não cumpre
PB	33%	Cumpre
PE	30%	Não cumpre
PI	30%	Não cumpre
PR	20%	Não cumpre
RJ	33%	Cumpre
RN	16.7%	Não cumpre
RO	35%	Cumpre
RR	20%	Não cumpre
RS	20%	Não cumpre
SC	45%	Cumpre
SE	37.5%	Cumpre
SP	17%	Não cumpre
TO	20 a 22%	Não cumpre

Fonte: Folha de São Paulo – 16 nov. 2011, caderno Cotidiano. Fonte da pesquisa: Entidades filiadas à CNTE. (Tabela alterada pela pesquisadora, com exclusão das informações sobre vencimentos)

Vale mencionar, que o resultado da pesquisa ratifica o que já foi apresentado nesse estudo, que a rede estadual de ensino do Amazonas nesse período ainda não cumpria a Lei do Piso Salarial em relação à jornada de trabalho dos professores, com 1/3 da jornada para HTP. Fato que será abordado mais detalhadamente na subseção que tratará da contextualização da política da HTP no âmbito da rede estadual de ensino do Amazonas.

Por fim, outro ponto importante encontrado nesse estudo é que não se conhece a atual realidade da implantação da HTP nas redes públicas de ensino do Brasil, já que não foram encontrados dados de pesquisas mais recentes referentes à essa situação.

A seguir, o Quadro 1⁸ apresenta uma síntese, com os principais pontos contidos nos marcos normativo-jurídicos, relacionados à valorização profissional e jornada de trabalho dos professores no período de 1988 a 2014, apresentados nessa subseção para contextualização do caso em nível nacional.

Quadro 1 – Síntese dos Marcos Normativos Nacionais sobre valorização docente e HTP

MARCOS LEGAIS	DESCRIÇÃO
Constituição Federal de 1988	Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006).
LDBEN nº 9394/96	Art. 3º O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios: VII – valorização do profissional da educação escolar; Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público: I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos; II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim; III - piso salarial profissional; IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho; V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho; VI - condições adequadas de trabalho. § 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)

⁸O presente Quadro é uma adaptação de um modelo apresentado na tese de Josete Maria Cangussú de Oliveira (2014), “A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação”.

Resolução do CNE/CEB Nº 3 de 8 de outubro de 1997 que fixa as Diretrizes para os PCCR para o magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.	Art. 6º, inciso IV – a jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) Hora e incluirá uma parte de Hora de aula e outra de Hora de atividades, estas últimas correspondendo a um percentual entre 20% (vinte por cento) e 25% (vinte e cinco por cento) do total da jornada, consideradas como Hora de atividades aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola;
Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001. Plano Nacional de Educação 2001-2010.	Objetivos e Prioridades Prioridades: 4. Valorização dos profissionais da educação. Particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores. Faz parte dessa valorização a garantia das condições adequadas de trabalho, entre elas o tempo para estudo e preparação das aulas, salário digno, com piso salarial e carreira de magistério. Magistério da Educação Básica 10. Valorização dos professores e valorização do magistério 10.2 Diretrizes A valorização do magistério implica, pelo menos, os seguintes requisitos: * jornada de trabalho organizada de acordo com a jornada dos alunos, concentrada num único estabelecimento de ensino e que inclua o tempo necessário para as atividades complementares ao trabalho em sala de aula. 10.3 Objetivos e Metas 2. Implementar, gradualmente, uma jornada de trabalho de tempo integral, quando conveniente, cumprida em um único estabelecimento escolar. 3. Destinar entre 20 e 25% da carga horária dos professores para preparação de aulas, avaliações e reuniões pedagógicas.
Lei nº 11.494, em 20 de junho de 2007.	Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; Art. 2º Os Fundos destinam-se à manutenção e ao desenvolvimento da educação básica pública e à valorização dos trabalhadores em educação, incluindo sua condigna remuneração, observado o disposto nesta Lei.
Decreto nº 6.096 de 24 de abril de 2007 – Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação.	Art. 2º A participação da União no Compromisso será pautada pela realização direta, quando couber, ou, nos demais casos, pelo incentivo e apoio à implementação, por Municípios, Distrito Federal, Estados e respectivos sistemas de ensino, das seguintes diretrizes: XIII - implantar plano de carreira, cargos e salários para os profissionais da educação, privilegiando o mérito, a formação e a avaliação do desempenho.

Lei nº 11.738/2008 ou Lei do Piso Salarial Nacional	Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no <u>art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996</u>, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. § 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo. § 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos.
ADI 4.167/DF de 2011	Supremo Tribunal Federal Coordenadoria de Análise de Jurisprudência DJe nº 162 Divulgação 23/08/2011 Ementário nº 2572 – 01 ADI 4.167 / DF Ementa: Constitucional. Financeiro. Pacto Federativo e Repartição de Competência. Piso Nacional para os Professores da Educação Básica. Conceito de Piso: Vencimento ou remuneração global riscos financeiro e orçamentário. Jornada de Trabalho: Fixação do tempo mínimo para dedicação a atividades extraclasse em 1/3 da jornada. ARTS. 2º, §§ 1º E 4º, 3º, <i>CAPUT</i>, II E III E 8º, todos da Lei 11.738/2008. CONSTITUCIONALIDADE. PERDA PARCIAL DE OBJETO. 1. Perda parcial de objeto desta ação direta de inconstitucionalidade, na medida em que o cronograma de aplicação escalonada do piso de vencimento dos professores da educação básica se exauriu (Arts. 3º e 8º da Lei 11.738/2008). 2. É constitucional a norma geral federal que fixou o piso salarial dos professores do ensino médio com base no vencimento, e não na remuneração global. Competência da União para dispor sobre normas gerais relativas ao piso do vencimento dos professores da educação básica, de modo a utilizá-lo como mecanismo de fomento ao sistema educacional e de valorização profissional, e não apenas como instrumento de proteção mínima ao trabalhador. 3. É constitucional a norma geral federal que reserva o percentual mínimo de 1/3 da carga horária dos docentes da educação básica para dedicação às atividades extraclasse. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente. Perda de objeto declarada em relação aos arts. 3º e 8º da Lei 11.738/2008.

Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 - Plano Nacional de Educação 2014 a 2024.	Art. 2º São diretrizes do PNE: IX valorização dos (as) profissionais da educação; 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. Estratégia 17.3) implementar no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, planos de Carreira para os (as) profissionais do magistério das redes públicas de educação básica, observados os critérios estabelecidos na Lei 11.738 de 16 de julho de 2008, com implantação gradual do cumprimento da jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar.
---	--

Fonte: Elaboração própria com base em dados coletados em pesquisa documental.

Verificou-se nessa subseção, que o direito adquirido pelos professores da educação básica a uma jornada de trabalho com horas destinadas às atividades de preparação para o pleno exercício docência se estabeleceu em nível nacional a partir da Constituição Federal de 1988, sendo consolidada duas décadas depois com a Lei nº 11.738/2008. Contudo, como já foi mencionado, apesar da obrigatoriedade ao seu cumprimento, esse direito ainda não se efetivou a todos os professores, pois ainda há redes de ensino que não cumprem o que determina a lei federal, que 1/3 da jornada de trabalho seja para a atividades extraclasse ou HTP.

1.2 A implantação da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) pela SEDUC/AM no período de 2012 a 2016

Com a sanção da Lei do Piso Salarial Nacional em 2008, e conforme a organização política de regime federativo do país, no qual todos os entes possuem autonomia e também responsabilidades específicas quanto à garantia de direitos na área da educação, essa subseção tem como objetivo contextualizar a implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico pela SEDUC/AM, por meio dos marcos legislativos estaduais, a partir de sua Constituição Estadual, Estatuto do Magistério Público do Estado do Amazonas e Planos Estaduais de Educação, como também das normas expedidas pela rede estadual de ensino tais como: Regimento Geral das Escolas Públicas Estaduais, Planos de Cargos, Carreira e Remuneração, Instruções Normativas e outras que tratem da valorização profissional docente.

Como mencionado em parágrafos anteriores, passados oito anos da implantação da Lei nº 11.738/2008 a conquista dos professores da educação básica de uma jornada de trabalho com horas reservadas para a realização de atividades extraclasse, essenciais para o bom

desenvolvimento do trabalho pedagógico com alunos em sala de aula, ainda não se concretizou em todas as redes públicas de ensino.

A implantação da lei do Piso Salarial Nacional pela SEDUC/AM, no que se refere ao cumprimento integral de 1/3 da jornada de trabalho, até o ano de 2014 ainda não era aplicada a todos os professores. Somente a partir de 2015, conforme Instrução Normativa de Lotação da SEDUC/AM nº 002/2014⁹, foi garantido 1/3 da jornada para Hora de Trabalho Pedagógico.

Porém, antes de apresentar maiores detalhes quanto às diversas organizações das cargas horárias dos professores, contidas no documento citado no parágrafo acima, é importante para melhor contextualização da política em estudo, realizar sua contextualização no âmbito da rede partindo dos marcos normativos estaduais, e superiores, assim como as normatizações da SEDUC/AM no período de 2012 a 2015.

Dessa forma, a contextualização da política em nível estadual se dará de acordo com a hierarquia das leis, iniciando com a Constituição do Estado do Amazonas de 1989, que em seu capítulo II - Dos Direitos Sociais, assegurou o pleno exercício dos direitos sociais contidos na Constituição da República inclusive “[...] a dignificação do trabalho e a garantia de piso salarial adequado e justo” (AMAZONAS/EC, 2011, s/p).

Ainda sobre a valorização profissional docente e jornada de trabalho, coube às redes de ensino, conforme definido no Capítulo VII – Da Educação, Cultura e Desporto, Seção I – Da Educação, assegurarem os princípios e garantias previstos na Constituição de 1988, assim como observar os seguintes preceitos:

II - em relação ao ensino público:

e) valorização dos profissionais do ensino mediante planos de carreira para todos os cargos do magistério, com piso salarial profissional nunca inferior a três vezes o piso salarial dos funcionários públicos estaduais, promoção obrigatória e ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos, assegurado o regime jurídico estatutário para todas as instituições de ensino mantidas pelo Estado (AMAZONAS, 2012, s/p).

A partir da versão atualizada da Constituição Estadual/AM de 2013, foi declarada a inconstitucionalidade da expressão “nunca inferior a três vezes o piso salarial dos funcionários públicos estaduais”, pois contrariava ao que foi estabelecido na Lei Nº 11.738/2008.

⁹Publicada em Diário Oficial do Estado no dia 02 de outubro de 2014.

A versão atual da alínea “e” do Art. 199 foi dada no art. 5º da Emenda a CE nº 78 de 12 de julho de 2013 - “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos da rede pública”. Apesar da referência ao PCCR, na redação da alínea não está explícito o eixo da jornada de trabalho dos professores da educação básica.

Seguindo a hierarquia das leis, a referida Emenda Constitucional seguiu os meios de financiamento da educação, dispostos na CF de 1988. Art. 200: “o Estado e os Municípios aplicarão, anualmente, vinte e cinco por cento, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e desenvolvimento do ensino público” (AMAZONAS/EC, 2013, s/p). Dessa forma, uma significativa parte dos recursos, que financiam os programas e as políticas educacionais das redes de ensino do estado, são procedentes da cesta do FUNDEB.

Seguindo a análise contextual da política por meio dos marcos regulatórios estaduais, o Estatuto do Magistério Público do Estado do Amazonas, aprovado pela Lei Ordinária nº 1.778¹⁰ em 09 de janeiro de 1987, definiu no Art. 2º “os cargos e funções do Grupo Magistério¹¹; regula o provimento, o exercício e a vacância de seus cargos; disciplina o regime de trabalho; e estabelece os direitos, deveres, vantagens e responsabilidades do seu pessoal”.

Dentre os conceitos referentes ao magistério definidos no documento, destacamos como relevantes para esse estudo o conceito de “Atividade de Magistério” como “[...] toda aquela que, tendo por objeto a educação, o ensino e a pesquisa, seja exercida pelo integrante do Magistério como atribuição própria de seu cargo ou função;” (Art. 3º Inciso IV), e por Cargo de Magistério, “[...] o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas, ao membro do Magistério, identificando-se pelas características de criação por lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres do Estado” (AMAZONAS, 1987, p. 2).

Ambos os conceitos não são específicos ao cargo de professor, pois englobam os demais profissionais da educação que dão apoio à docência e que exercem funções administrativas, de supervisão, orientação e outras mais. Segundo parágrafo único do Art. 4º do estatuto em análise, “Os cargos integrantes do Grupo Magistério serão objeto de lei específica”.

¹⁰ Publicada em D.O.E na mesma data.

¹¹Art. 3.º - Para os efeitos desta lei entende-se: I - Por Grupo Magistério, o conjunto de funcionários que desempenham atividades docentes ou de administração, supervisão, orientação, planejamento e inspeção, peculiares ao campo da educação e do ensino.

O Estatuto do Magistério do Amazonas, no TÍTULO III - Do Regime de Trabalho, Capítulo I, Art. 58 estabeleceu a duração do regime de trabalho, ou jornada dos professores de “30 horas/aulas semanais”. Essa definição foi alterada no referido Estatuto após a sanção da Lei Nº 11.738/2008, pela Lei Complementar nº 80/2010, de 26 de outubro do mesmo ano, ficando com a seguinte redação: “Art. 58. O regime de trabalho do membro do Magistério, por cargo de professor que ocupe, será de até 40 horas/aulas semanais”. Como evidência de aplicação a esta lei, os dois últimos concursos públicos da SEDUC/AM para o cargo de professor (2011 e 2014) tiveram em seus editais¹², jornadas de 20 horas (parcial) e de 40 horas (integral).

Quanto à composição da jornada de trabalho, o Art. 59 do Estatuto do Magistério Público do Amazonas define que o professor cumprirá a jornada de trabalho da seguinte forma:

- a) 2/3 da jornada em regência de classe; e
- b) 1/3 da jornada na elaboração de programas e planos de trabalho; controle e avaliação do rendimento escolar; preparação de aulas, reuniões pedagógicas; auto-aperfeiçoamento; pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem, como da ação educacional; participação ativa da vida comunitária da escola; e em atividades correlatas (AMAZONAS, 1987, p.5).

Analisando a descrição das atividades acima citadas, a serem realizadas no período de 1/3 da jornada, com as descritas no Art. 67 inciso V da LDBEN nº 9394/96 é válido afirmar que correspondem com as atividades indicadas para o tempo extraclasse ou da HTP, de estudo, planejamento e avaliação. Observa-se que o documento em análise, vigente até o momento, não cita nenhuma forma de atendimento dos professores à alunos no momento da HTP.

Essa composição da jornada de trabalho demonstra completo alinhamento à Lei nº 11.738/2008. Contudo, é relevante ressaltar que a proposta foi anterior à própria Constituição Federal de 1988, a LDBEN nº 9394/96, e há quase três décadas antes da aprovação da Lei do Piso Salarial Nacional. Pode-se concluir que a definição da jornada docente com 1/3 para HTP, foi uma proposta de vanguarda desse estatuto para as redes de ensino do Amazonas. Porém, sua execução na esfera estadual demorou muito para se efetivar.

Quanto às **atividades correlatas** o Estatuto considera,

¹² Edital nº 1/2010 - SEDUC/AM, de 06 de janeiro de 2011, p.5 – JORNADA DE TRABALHO: 20 horas semanais e 40 horas semanais para o cargo de professor, nível superior. Edital nº 1/2014 - SEDUC/AM, de 13 de junho de 2014, p.7.

[...] as relacionadas com a docência exercidas em unidades técnicas dos órgãos centrais da Educação, ou em outros órgãos ou entidades da Administração Estadual de modalidade de ensino; e as de natureza técnica, relativas ao desenvolvimento de estudos, pesquisas, planejamento, supervisão, orientação em currículo, administração escolar, orientação educacional e capacitação de docente, exercidas em unidades técnicas dos órgãos centrais e regionais da Administração Estadual, dos Municípios amazonenses, da União ou de outros Estados (AMAZONAS, 1987, p.5).

Ou seja, em todas as atividades relacionadas com a docência exercidas não somente na escola, mas também em unidades técnicas dos órgãos centrais. Como exemplo, a participação em reformulações das propostas curriculares e em outras atividades tais como, planejamento e estudo/pesquisa da rede que necessite da participação dos professores das escolas.

Os avanços na constituição de uma jornada de trabalho, que contribua para melhorias nas condições de trabalho dos professores da educação básica, por meio da destinação de horas específicas para a realização das atividades de preparação e acompanhamento do ensino e aprendizagem dos alunos, foram acompanhados também nos dois últimos Planos Estaduais de Educação do Estado do Amazonas (PEE/AM).

O PEE/AM aprovado após o PNE do decênio 2001-2010 demorou sete anos para sua constituição e aprovação, e por isso sua execução ficou para o decênio de 2008 a 2018.

Na pesquisa documental realizada sobre a Lei Nº 3.268/2008¹³ que aprovou o PEE/AM, verificou-se no tópico da valorização profissional uma diretriz referente à jornada de trabalho com percentual de Hora para atividades extraclasse - “Garantia de condições adequadas de trabalho, assegurando 25% da jornada para Hora de Trabalho Pedagógico – HTP, salário digno e carreira de Magistério”, ratificada no tópico dos objetivos e metas no item 13. “Garantir a implantação, a partir da vigência deste Plano, da hora-atividade de 25% da jornada de trabalho do professor”.

Observa-se que a definição da meta de 25% de HTP na jornada dos professores no PEE/AM que tinha vigência até o ano de 2018, seguia as diretrizes do PNE/2001 e não a Lei do Piso Salarial Nacional aprovada no mesmo ano. Com a aprovação do PNE/2014, mesmo restando ainda quatro anos de vigência, foi elaborado um novo Plano Estadual de Educação para o decênio de 2015 – 2025, sancionado em 26 de junho do corrente ano pela Lei Ordinária nº4183/2005.

¹³ Publicada no Diário Oficial do Estado no dia 07 de julho de 2008.

No seu texto, o Art. 2º inciso IX ratifica a diretriz do PNE/2014 que trata sobre a “valorização dos profissionais da educação”. Das vinte e duas metas apresentadas, quatro formam o bloco das metas e estratégias voltadas para a valorização profissional docente. A Meta 15 trata da política de formação inicial, a Meta 16 abordou as questões da formação continuada, a Meta 18 o Plano de Carreira Docente, e a Meta 17 denominada “Valorização do Professor”. Isso demonstra que *a priori*, a valorização profissional deverá ser priorizada na agenda dos gestores públicos nos próximos dez anos, e dentre seus eixos a HTP como parte de uma jornada de trabalho que oportunize condições mínimas para a melhoria do trabalho pedagógico dos professores da educação básica, assim como é para os professores do ensino superior.

Das oito estratégias de ação para estabelecimento da meta 17, a política da HTP aparece de forma explícita na estratégia 17.8 – Cumprir na íntegra a Lei Nº. 11.738/2008, no que versa sobre a Hora do Trabalho Pedagógico (HTP), durante a vigência do PEE/AM. Essa redação demonstra a importância da HTP e a necessidade de sua efetivação nas redes públicas de ensino do Amazonas.

Na análise situacional do bloco das metas de valorização do professor, o documento se propõe a apresentar um panorama referente aos profissionais da educação do Amazonas, por meio de dados e informações. Dentre elas, o atendimento ao Plano de Cargos, Carreira e Remuneração¹⁴ (PCCR) em vigor, com a incorporação da gratificação de Regência de Classe¹⁵ aos vencimentos dos professores, a criação da progressão diagonal¹⁶ e o atendimento gradativo da HTP a todos os professores a partir de 2013.

A partir das análises das legislações estaduais, apresentadas nos parágrafos anteriores para contextualização da HTP, da jornada de trabalho e valorização profissional dos professores do Amazonas, a presente análise segue rumo aos textos normativos específicos da rede estadual de ensino, iniciando pelo estudo dos Planos de Carreira, Cargos e Remuneração, seguida do Regimento Geral das Escolas Estaduais, e das Instruções Normativas expedidas pela rede estadual de ensino, no período de 2012 a 2016.

¹⁴ Lei nº 3.951 de 04 nov. 13.

¹⁵ Regência de Classe: gratificação de incentivo à regência de classe, de ordem pecuniária concedida ao professor em efetivo exercício em sala de aula, em razão do trabalho realizado.

¹⁶ PROGRESSÃO DIAGONAL – é a classificação progressiva dentro da mesma classe e referência, conforme Tabela de Vencimento (Progressão Diagonal I, II, III ou IV), não cumulativa, com o interstício mínimo de 04 (quatro) anos, condicionada à realização de Avaliação de Desempenho com resultado positivo, independente da Progressão Horizontal e Promoção Vertical; (Lei Nº 3.951/2013 que institui o PCCR, Art. 3, inciso XXV)

O primeiro Plano de Carreira, Cargos e Vencimento dos servidores da SEDUC/AM foi aprovado pela Lei Nº 2.377 em janeiro de 1996 sem fazer nenhuma menção à HTP como parte integrante da jornada de trabalho dos professores, apesar desta estar contemplada desde 1987 no Estatuto do Magistério Público do Estado do Amazonas.

O PCCR aprovado pela Lei Nº 2.871, de 05 de janeiro de 2004 apresentou certo avanço nas normatizações referentes à jornada dos professores, com apresentação de outros conceitos, dentre eles o de jornada e exercício, relevantes para o contexto desse estudo, e que serão destacados:

JORNADA: é a atividade exercida continuamente num mesmo dia, com duração fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitadas as condições e limites determinados em Lei.

EXERCÍCIO: é a execução das atribuições estipuladas para os cargos, segundo as normas legais e regulamentares aplicáveis (AMAZONAS, 2004, p.1).

O conceito de “jornada” adotado pelo PCCR da SEDUC/AM deixa claro que são todas as atividades laborais exercidas continuamente num mesmo dia. Partindo desse princípio, a possibilidade de execução de atividades extraclasse em local de livre escolha pelos professores é possível, porém de difícil monitoramento para as redes de ensino, o que talvez se configure como um dos motivos para a rede ter estabelecido a escola como local exclusivo para o cumprimento da HTP.

O conceito de “exercício” (AMAZONAS/PCCR, 2004, p. 1) também é relevante para esse estudo, pois trata da “execução das atribuições estipuladas para os cargos, segundo as normas legais e regulamentares aplicáveis”. A questão que se coloca relacionada ao conceito é se está claro aos professores, que no exercício de sua função há atividades específicas que devem ser realizadas na escola nas horas destinadas ao trabalho pedagógico extraclasse?

Quanto à jornada de trabalho, apesar do Estatuto do Magistério Público do Amazonas de 1987 regular 1/3 de hora da jornada, para atividades extraclasse, o Art. 5.º-B do PCCR da SEDUC/AM de 2004 incluía na jornada de trabalho do professor em função docente, apenas 20% (vinte por cento) a 25% (vinte e cinco por cento) para HTP, “[...] destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, ao nivelamento, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional” (AMAZONAS/PCCR, 2004, p. 1). Mais uma evidência de que faltou alinhamento entre as legislações estaduais que trataram sobre a composição da jornada de

trabalho, com horas destinadas à realização de trabalho pedagógico extraclasse dos professores da rede de ensino.

Sobre o nivelamento mencionado nos textos do estatuto e do PCCR citado acima, este deve referir-se à uma forma de assistência individualizada dos professores aos alunos, com defasagens na aprendizagem. Contudo, a partir da sanção da Lei Nº 11.738/2008, como esta atividade envolve interação de ensino do professor com alunos, entende-se que esse nivelamento não se insere no contexto das atividades extraclasse.

Em 2010, a Lei Complementar Nº 80 alterou na forma específica, a Lei nº 2.871/2004 que instituiu o Plano de Classificação, Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da SEDUC/AM. No entanto, não houve alteração referente aos percentuais de 20% a 25% da jornada para a hora-atividade, apesar da Lei do Piso Salarial Nacional ter garantido em 2008 uma jornada com 1/3 para HTP. Passados dois anos, a SEDUC/AM alterava seu PCCR, sem, contudo, alinhá-lo a lei federal no que se refere a composição da jornada de trabalho dos professores.

Outro ponto relevante de análise nesse estudo, diz respeito ao local de realização da HTP pelos professores. No atual Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração da SEDUC/AM, sancionado em 04 de novembro de 2013, pela Lei Nº 3.951, define no Art. 5º que a HTP deve ser cumprida pelos professores no espaço da escola: “Parágrafo único. **A hora de trabalho pedagógico deverá ser cumprida na escola**, salvo, excepcionalmente, em atividades autorizadas pela SEDUC, desenvolvidas no interesse da educação pública” (AMAZONAS/PCCR, 2013, p.1, grifo meu).

Sobre a realização da HTP exclusivamente no espaço da escola, nos parágrafos posteriores que tratam das Instruções Normativas, será detalhado o fato de que essa norma não vale para todos os professores, pois no ano de 2015 alguns receberam o pagamento de complementação de horas para realização das atividades da HTP extra escola, por meio do Regime Complementar¹⁷.

Observando a literatura acadêmica e documentos normativos de outras redes de ensino, verifica-se que a denominação mais comum para a Hora de Trabalho Pedagógico inclui o nome “coletivo”, daí ser muito comum encontrar o termo HTPC.

Essa concepção vem do entendimento de que dentre as atividades a serem realizadas nesse período, as atividades de planejamento e estudo realizadas no espaço escolar devem ser

¹⁷ Regime Complementar: acréscimo de horas na jornada semanal do professor estatutário para preenchimento exclusivo de carga vaga em regência de classe.

realizadas por meio do trabalho colaborativo e coletivo entre os professores. Essa abordagem do trabalho pedagógico docente será aprofundada no capítulo 2, a partir da análise dos referenciais teóricos.

Nas alterações posteriores ao PCCR/2013, a Lei Ordinária nº 4043/2014 de 29 de maio do mesmo ano, trouxe como proposta a garantia aos professores efetivos e temporários, em todos os níveis, “[...] o cumprimento da Lei Federal Nº 11.738/2008, quanto ao efetivo direito a Hora de Trabalho Pedagógico de acordo com o planejamento orçamentário do Estado”. Partindo dessa definição, a implantação de 1/3 da jornada para HTP na SEDUC/AM fica condicionada aos possíveis limites orçamentários do ente federado.

Essa alteração se deve ao fato de que o PCCR anterior garantia a HTP somente aos professores titulares dos cargos (efetivos), fato que pode ser comprovado pelas Instruções Normativas de Lotação dos servidores da SEDUC/AM do mesmo período, e que serão detalhadas ao final dessa subseção.

Seguindo com a contextualização da política da HTP na esfera da SEDUC/AM, o Regimento Geral das Escolas Estaduais, por sua importância enquanto documento normatizador das regras e diretrizes, que subsidiam as escolas da rede estadual no processo de organização jurídico-administrativa, ganhou espaço nessa análise por dar base legal a organização e funcionamento dos seus estabelecimentos de ensino.

Dentre os objetivos do Regimento Geral das Escolas Estaduais do Amazonas, dois têm relação com a normatização da HTP da rede (AMAZONAS, 2010, p.10): (i) enunciar as diretrizes gerais que norteiam o funcionamento da ação educacional nas Escolas da Rede Estadual, e (ii) criar uma referência normativa a ser adotada pelas Escolas da Rede Estadual de Ensino.

Fazendo uma análise comparativa do Regimento Geral das Escolas Públicas Estaduais, aprovado pela Resolução Nº 52/97 do Conselho Estadual de Educação do Amazonas¹⁸ (CEE/AM), com o Regimento Geral das Escolas Estaduais aprovado pela Resolução Nº 122/2010¹⁹ do CEE/AM, observa-se que não houve mudanças ou alterações, referente à valorização profissional e jornada de trabalho.

Os dois regimentos apresentaram inicialmente no Capítulo 2, os mesmos princípios e fins da educação nacional contidos na Constituição Federal de 1988. A valorização do profissional da educação, dentre eles o (a) professor (a), foi ratificado no inciso VII o que

¹⁸Publicada no Diário Oficial do Estado no dia 06 de junho de 1997.

¹⁹Publicada no Diário Oficial do Estado no dia 17 de dezembro de 2010.

demonstra uma proposta alinhada às normas nacionais. Porém, nessa análise verificou-se que mesmo que o Regimento Geral de 2010 tenha sido elaborado após a Lei do Piso Salarial Nacional, não há registros mais factíveis em relação à jornada de trabalho dos professores com HTP, ou como deve ser sua execução pelos professores. Ambos apresentam no Título XII – Do Regime de Pessoal da Escola, artigos sobre a jornada de trabalho para os servidores da Área de Educação sem, contudo, explicitar de forma mais clara a composição da jornada dos professores.

Os documentos analisados apresentam a mesma redação e fazem referência que a jornada de trabalho dos servidores deve obedecer: (I) a legislação específica no que estabelecem as Leis²⁰ citadas no capítulo I, deste título; e, (II) lei federal por aplicação supletiva no que couber. Dessa forma, implicitamente o Regimento Geral das Escolas Estaduais vigente, apesar de não apresentar diretamente no seu texto uma descrição sobre a HTP dos professores, ratifica o que está descrito no Estatuto do Magistério Público do Estado do Amazonas e na Lei Nº 11.738/2008, ou seja, o direito a 1/3 de hora da jornada para atividades extraclasse.

Por fim, a política da HTP também não foi mencionada, com essa denominação e abrangência, nas atribuições dos gestores escolares e dos pedagogos. Apesar de algumas das atribuições dos pedagogos corresponderem às atividades da HTP, tais como: acompanhamento e orientação aos professores nos planejamentos, avaliação e estudo. Contudo, não faz referência em que momento e local os coordenadores pedagógicos devem desempenhar essas tarefas.

Dos instrumentos normativos selecionados para a contextualização da implantação da HTP pela SEDUC/AM, a análise de Instruções Normativas²¹ expedidas pelo gestor executivo da SEDUC/AM ganhou importância, por disciplinar a lotação dos professores para o período de um ano e fazer menção à composição da jornada.

As Instruções Normativas (IN) que disciplinam os procedimentos operacionais relativos aos processos de movimentação e lotação de pessoal da SEDUC/AM serviram como evidências da composição da jornada de trabalho dos professores, adotada pela SEDUC/AM

²⁰ Estatuto do Magistério Público do Estado do Amazonas e da Lei que rege o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos.

²¹ Instrução Normativa: Segundo Acquaviva (1999), consiste em “ato administrativo expresso por ordem escrita expedida pelo Chefe de Serviço ou Ministro de Estado a seus subordinados, dispondo normas disciplinares que deverão ser adotadas no funcionamento de serviço público reformulado ou recém-formado”. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1004/Instrucao-Normativa>.

no período de 2012 a 2016 ressaltando nessa análise o processo de implantação do mínimo de 1/3 de Hora para HTP, e sua organização nos diferentes níveis e modalidades de ensino.

Conforme as Instruções Normativas que disciplinam a lotação e movimentação dos servidores, expedidas pela SEDUC/AM, analisadas nesse estudo, a responsabilidade pela organização e distribuição das cargas horárias dos professores nas escolas é dos gestores escolares. Estes, considerando o número de turmas formadas devem distribuir a jornada dos professores de acordo com a carga horária semanal do componente curricular, adotando os critérios expostos nas instruções normativas de lotação a cada ano letivo.

Na pesquisa documental das Instruções Normativas de lotação da SEDUC/AM, verificou-se que até 2012, somente os professores especialistas dos anos finais e ensino médio com vínculo efetivo tinham duas horas semanais para a realização da HTP. De acordo com o Art. 4º da Instrução Normativa INDGP Nº 001/2011 - SEDUC/GS²², “A carga horária de cada professor, que não atuará com projeto, deverá ser, no mínimo de 18 horas/aula, incluindo o Desporto, no caso dos professores de Educação Física”.

Para esses professores, considerando que a hora-aula das matrizes curriculares era de 50 minutos, e que 18 horas-aula equivalem a 15 horas relógio, pode-se afirmar que se cumpria os 25% da jornada para HTP estabelecido no PEE-AM/2008, mas não o 1/3 estabelecido na Lei nº 11.738/2008.

Como exceção, os professores especialistas por componente curricular e os de anos iniciais lotados nas escolas de tempo integral com 40 horas, conforme o projeto pedagógico das EETIs, além da HTP distribuída no horário semanal do professor, dispunham em sua jornada de mais 05 horas semanais, após o término do horário escolar dos alunos, correspondentes à Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC), com a possibilidade de participação de todos os professores, apesar de não constar essa denominação em nenhum documento da SEDUC/AM.

Vale mencionar, que os professores dos anos iniciais das escolas de tempo parcial, os de EJA, os lotados em escolas de educação especial e os contratados via Processo Seletivo Simplificado (PSS) até então não tinham HTP semanal, por cumprirem toda a jornada de trabalho com práticas de ensino em sala de aula.

Para os professores de anos iniciais das escolas de tempo parcial, por ministrarem todos os componentes curriculares, inclusive Educação Física, o planejamento e demais

²² Segundo responsável pela Gerência de Lotação, até o ano de 2011 as Instruções Normativas de lotação dos servidores da SEDUC/AM não eram publicadas em DOE. Somente em 2012, para o exercício de 2013, foi que passaram a ser publicadas.

atividades da HTP até 2012 foram normatizadas pelo Ofício Circular N° 32-GS/SEDUC de 2005, expedido pela rede de ensino aos gestores escolares, orientando a realização das atividades da HTP a cada 15 dias letivos, com uma parada de um dia (ou 4 horas). Essas orientações foram reiteradas por meio do Ofício Circular N° 007-GS/SEDUC expedido em 21 de março de 2012 aos gestores escolares, com sugestão de um cronograma de datas para planejamento.

Enquanto coordenadora adjunta pedagógica de uma Coordenadoria Distrital de Educação no período de 2007 a 2011, acompanhei a realização dos planejamentos dos professores de anos iniciais nas escolas dessa coordenadoria. Nesse período os professores realizavam seus planejamentos e reuniões pedagógicas nos dias reservados no calendário escolar ao planejamento bimestral, e a cada 15 dias úteis, sem a presença de alunos.

Segundo Ofício Circular N° 32-GS/SEDUC-2005, nestes dias os professores poderiam realizar as seguintes atividades: planejamento das aulas, seleção e confecção de material pedagógico, preenchimento do parecer descritivo dos alunos e aprimoramento de estudo dos professores na escola. Pela caracterização das atividades, observa-se relação com as atividades extraclasse desenvolvidas pelos professores na HTP. Essa configuração permaneceu até o ano de 2012, conforme relatado em parágrafos anteriores que tratam das Instruções Normativas de lotação dos servidores da SEDUC/AM.

A carência de professores também faz parte da realidade da SEDUC/AM, que como solução passou a realizar processos seletivos para a contratação temporária de professores. Os professores oriundos do Processo Seletivo Simplificado (PSS) até o ano de 2013 tinham seus contratos de trabalho, com jornadas exclusivas para regência de classe, conforme se verificou na Instrução Normativa N° 02/SEDUC, Art. 8°: “Parágrafo 5°- Os professores do Processo Seletivo Simplificado, deverão ser lotados com carga horária estabelecidas em seu contrato, destinada exclusivamente à regência de classe, para qual forem encaminhados pela Gerência de Lotação” (AMAZONAS/SEDUC, 2013, p.19).

Portanto, sem HTP remunerada para a realização das atividades extraclasse, ou seja, para planejamentos, elaboração de atividades e avaliações, correção de provas e trabalhos escolares, estudo e outras mais. Vale mencionar que a Lei Federal nº 11.738/2008 não faz referência de que professores com outros vínculos empregatícios, que não sejam efetivos, devam receber tratamento diferenciado na jornada de trabalho, mesmo porque um dos objetivos da HTP é melhorar as condições de trabalho de todos os professores da educação básica, e com isso, a qualidade do ensino oferecido.

Todavia, a IN de lotação Nº 02/SEDUC de 2013, configurou pela primeira vez a HTP semanal para os professores²³ dos anos iniciais das escolas de tempo parcial, com a inserção de 02 horas semanais, ou 08 horas mensais, a partir da inclusão dos professores especialistas de Educação Física, que passaram a ministrar as aulas do componente curricular²⁴, para as turmas de anos iniciais do ensino fundamental. Até 2012, os professores dos anos iniciais ministravam todos os componentes da matriz curricular, e por isso não tinham HTP na jornada semanal, o que já foi esclarecido em parágrafos anteriores sobre um dia (ou um turno de 4 horas) para HTP a cada 15 dias letivos.

De acordo com o Art. 2º § 1º alínea “b” da IN de lotação citada acima, os “Professores do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental serão lotados em uma única turma, com exceção dos professores de Educação Física”.

Dessa forma, pode-se deduzir que para os professores dos anos iniciais, das escolas de tempo parcial, as atividades de preparação das aulas, de construção de materiais pedagógicos, preenchimento de diário de classe, correção de trabalhos, estudos e avaliações, até 2012 eram realizadas exclusivamente a cada 15 dias letivos, ou havendo necessidade em outros tempos e espaços externos à escola, ou na pior das hipóteses eram pouco realizadas pelos professores, comprometendo assim todo o resultado do seu trabalho profissional.

A inexistência de espaços/tempos comuns entre esses professores, para a socialização das práticas e conhecimentos realizados nos momentos de estudos coletivos, pode ter sido de todas as perdas, a mais prejudicial para a organização do trabalho pedagógico das escolas.

Para o ano escolar de 2014, a Instrução Normativa Nº 03/2013 – SEDUC²⁵ apresentou no documento pela primeira vez os conceitos de Jornada, Hora-aula e Hora de Trabalho Pedagógico.

O conceito de “Jornada” é o mesmo adotado nos PCCR e já apresentado neste trabalho. O conceito de “Hora-Aula” corresponde ao tempo em minutos de cada aula. A relevância desse conceito nesse estudo, está relacionada ao tempo ou horas destinadas à HTP, e a forma como são organizadas ou distribuídas na jornada de trabalho dos professores, juntamente com as horas-aula de regência de classe. De acordo com a IN Nº 03/2013 – SEDUC, Art. 2º para efeito dessa norma, entende-se por:

²³ Com vínculo efetivo – estatutários.

²⁴ Pela Matriz Curricular dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, a carga horária do componente curricular de Educação Física corresponde a 2 horas semanais. O tempo da hora-aula é de 60 minutos.

²⁵ Publicada em Diário Oficial do Estado no dia 03 de janeiro de 2014.

HORA-AULA: corresponde a tempo/aula. Aplicando-se para os professores de 6º ao 9º ano e Ensino Médio, no ensino regular, e EJA jornada de 20 horas com 25 aulas de 48 minutos cada ou jornada de 40 horas com 50 aulas de 48 minutos cada. Professores de Ciclo de ensino regular, Mediação Tecnológica e CEJA jornada de 20 horas com 20 aulas de 60 minutos cada ou jornada de 40 horas com 40 aulas de 60 minutos cada (AMAZONAS, SEDUC, 2013, p. 17).

Também foi apresentado o conceito para “Hora de Trabalho Pedagógico”.

HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO: 1/3 da jornada semanal que corresponde até 10 tempos/semanais, por turno, conforme carga horária específica de cada componente curricular, destinada, de acordo com a proposta de trabalho pedagógico da escola, **à preparação e avaliação do trabalho didático, ao nivelamento, a formação continuada, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional**, conforme Lei nº 11.738/08 (AMAZONAS, SEDUC, 2013, p.17, grifo meu).

O conceito utilizado incorporou aquele definido no Estatuto do Magistério Público do Amazonas de 1987, com orientações sobre a distribuição da jornada dos professores, de acordo com o nível e componente curricular.

Das atividades listadas no conceito para a execução dos professores na HTP, o nivelamento *a priori* parece se referir à atividade de ensino, ou seja, de interação com os alunos para o processo de aprendizagem. Se for caracterizada nesse sentido, de acordo com as legislações superiores já citadas nesse capítulo, essa orientação foge à proposta da HTP enquanto tempo exclusivo para a preparação do trabalho didático dos professores.

Para maior atendimento da HTP na jornada semanal dos professores de anos iniciais de ensino regular (tempo parcial), a IN de lotação Nº 03/2013 – SEDUC definiu para o ano letivo de 2014, a inserção de mais um professor de anos iniciais para a regência de classe das turmas de anos iniciais do ensino fundamental, conforme podemos observar na Quadro 2 abaixo.

Quadro 2 – Distribuição de carga horária para os professores de Anos Iniciais do Ensino Fundamental (Ensino Regular) - 2014

Componentes Curriculares	Regência de Classe (hora)	Trabalho Pedagógico (hora)	Nº de tempo / Semanal	Habilitação Licenciatura
Língua Portuguesa Ciências Matemática Arte e Religião	16	04	20	Plena em Pedagogia ou Normal Superior
Educação Física	16	04	20	Plena em Educação Física
História e Geografia	16	04	20	Plena em Pedagogia ou Normal Superior

Fonte: IN nº 003/2013/DGP/SEDUC/AM

Na análise do documento, observa-se que a distribuição da jornada dos professores dos anos iniciais de tempo parcial foi organizada de acordo com a hora-aula da matriz curricular desse nível de ensino que é de 60 minutos, não havendo necessidade nesse caso de fazer a convergência de hora-aula em hora relógio.

Para os professores lotados no Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano e Ensino Médio, permaneceu a organização definida pelas Instruções Normativas de lotação dos dois anos anteriores (2012 e 2013), com a distribuição de 15 a 16 horas semanais, de uma jornada de 20 horas, para a regência de classe e o restante das horas (4 ou 5) para HTP.

Todavia, o processo de contínua progressão da HTP para os professores de Anos Iniciais, não se estendeu aos professores de outras modalidades. Pela organização do ensino, os professores das turmas de Educação de Jovens e Adultos (EJA) presenciais nas escolas, dos Centros de EJA e das Escolas de Educação Especial, pelas suas especificidades na oferta de ensino, até o ano de 2014 não eram contemplados com HTP na escola ou remunerados para realização extraescola.

Entretanto, essa situação foi alterada pela IN de lotação Nº 002/2014 – SEDUC²⁶. A partir dessa normatização foi garantido a todos os professores, no processo de lotação para o ano escolar de 2015, o mínimo de 1/3 da jornada de trabalho para o exercício das atividades extraclasse a serem realizadas na HTP, descrita no seu primeiro artigo.

Art. 1º. Disciplinar a lotação de pessoal nas Unidades de Ensino e Administrativas da Secretaria de Estado da Educação e Qualidade do Ensino, assegurando a alocação, preferencialmente, em uma única escola, bem como cumprir a composição de 2/3 da jornada semanal em atividades de interação com os educandos, e 1/3 destinado à Hora de Trabalho Pedagógico – HTP a

²⁶Publicada em Diário Oficial do Estado no dia 02 de outubro de 2014.

todos os professores que se encontram em regência de classe (Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008) (AMAZONAS/SEDUC, 2014, p.15).

A partir dessa instrução, a SEDUC/AM, após vinte e oito anos da publicação do Estatuto do Magistério Estadual e oito anos da Lei do Piso Salarial Nacional que garantiu aos professores 1/3 da sua jornada de trabalho para HTP, passou a cumprir integralmente no âmbito da sua rede, o que prescreve as legislações superiores aqui citadas. Na análise do documento supracitado, verificaram-se diferentes formas de atendimento, de acordo com a proposta de organização do nível de ensino ou modalidade.

Para os professores lotados nas EETI, permaneceu a distribuição da carga horária da IN de lotação vigente no ano de 2014, descrita na Tabela 3:

Tabela 3 – Distribuição da carga horária dos professores das EETI/2014

Níveis de Ensino/ Etapas	Regência de Classe (Aulas)	HTP (Hora-aula)	Nº de Hora/Aula Semanal
EF – Anos Iniciais (1º ao 5º ano)	26	14	40
EF – Anos Finais (6º ao 9º ano)	30 – 32	20 - 18	50
Ensino Médio	30 – 32	20 - 18	50

Obs.: Esta organização está considerando os tempos de aula dos anos iniciais de 60 minutos e os tempos de aula dos Anos Finais e Ensino Médio organizados em 48 minutos.

Fonte: IN Nº 002/2014 – SEDUC/AM.

Pelas informações contidas na IN de lotação Nº 002/2014/SEDUC e organizadas na Tabela 4, constatam-se duas situações: a distribuição das horas-aula de regência e HTP dos anos finais e ensino médio com referência a 05 tempos de aula com duração de 48 minutos, como está organizado o ensino contempla o mínimo de 1/3 da jornada para HTP. O resultado da convergência das horas-aula em hora relógio, apresentada na referida tabela, demonstra o cumprimento além do mínimo da HTP definida em lei.

Tabela 4 – Convergência das horas-aula de 48 minutos em hora relógio – jornada de 40 horas

Regência de Classe		Hora de Trabalho Pedagógico		Jornada de Trabalho	
Hora-aula	Hora relógio	Hora-aula	Hora relógio	Hora-aula	Hora relógio
30	24h	20	16h	50	40h
31	25h	19	15h	50	40h
32	26h	18	14h	50	40h

Fonte: IN Nº 002/2014 – SEDUC/AM

O mínimo de 14 horas para HTP de uma jornada de 40 horas corresponde a 35% do total dessa jornada. Assim pode-se concluir que a correspondência existente entre hora-aula e hora relógio não infringe o mínimo de 1/3 ou 33,33% de HTP garantido na Lei do Piso Salarial Nacional. No entanto, é importante registrar que, a Matriz Curricular das EETI de Ensino Fundamental e Médio sofreram alterações para o ano letivo de 2015, na distribuição das cargas horárias dos componentes curriculares e na definição da hora-aula que passou a ser de 60 minutos para todos os níveis. Essa alteração também não comprometeu o cumprimento do mínimo de 1/3 da jornada para HTP.

Nesse caso, para os professores das EETI configurou-se o mínimo de 24 a 26 horas de regência e 16 a 14 horas para HTP. A justificativa para o desencontro das informações foi a demora na aprovação pelo Conselho Estadual de Educação da nova matriz curricular, aprovada pela Resolução CEE/AM Nº 165/2014. As Matrizes Curriculares das EETI da SEDUC/AM cumprem com o mínimo de 07 horas diárias conforme o que prescreve as DCN para educação em tempo integral. Assim, da jornada de 40 horas semanais, fica reservada 01(uma) hora diária para HTPC ao final do dia letivo, após término das aulas, para todos os professores. Essa condição de reunir todos os professores da escola em um único horário, é exclusiva às EETI.

Os professores dos Anos Finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio do Ensino Regular e de escolas de tempo parcial, segundo a IN de lotação Nº 002/2014/SEDUC, também foram contemplados com o mínimo de HTP, como demonstra a Tabela 5.

Tabela 5 – Distribuição da Jornada de Trabalho dos professores de Ensino Fundamental do 6º ao 9º e Ensino Médio²⁷- Ensino Regular/tempo parcial/ 2014

Jornada de Trabalho	Regência de Classe		HTP	
	Nº de aulas	Hora Relógio	Nº de aulas	Hora Relógio
20h	15 – 16	12 – 13	10 – 09	8 – 7

Fonte: IN de Lotação Nº 002/2014 – SEDUC/AM

De acordo com as informações na Tabela 5 ratifica-se o mínimo de 07 horas de HTP para todos os professores lotados nos Anos Finais e Ensino Médio na SEDUC/AM no ano de 2015. No entanto, também não está especificado na instrução citada acima, quanto à lotação dos professores que atuam na EJA (escolas e centros) e nas escolas de Educação Especial.

No § 5º do Art. 6º da IN Nº 002/2014 - SEDUC de lotação, há uma referência sobre a distribuição das cargas horárias dos professores de EJA sem, porém, especificar a quantidade de horas para regência e HTP, “A distribuição da carga horária dos professores de EJA obedecerá ao calendário escolar definido pelo Departamento de Políticas e Programas Educacionais – DEPPE” (AMAZONAS, 2014, p.15). Possivelmente foi uma referência aos dias definidos no calendário escolar para planejamento bimestral.

Segundo a Gerência de Lotação da SEDUC/AM, os professores lotados nas turmas de EJA presencial (nas escolas), escolas de Educação Especial e das salas de ensino com mediação tecnológica, passaram a receber por 07 horas complementares referentes à HTP, a serem cumpridas em local de livre escolha, por meio do Regime Complementar. Porém, essa especificação não está descrita no referido documento assim como também não há nenhuma norma sobre o pagamento da HTP por meio de Regime Complementar.

A remuneração da HTP no espaço escolar, compondo a jornada dos professores do Processo Seletivo Simplificado, também pode ser considerada como um avanço, pois possibilita um melhor desenvolvimento do acompanhamento e orientação ao trabalho pedagógico desses professores pela equipe gestora (gestor e coordenadores pedagógicos), assim como uma maior interação entre os professores na HTP de forma coletiva.

Para o ano letivo de 2016, a IN Nº 003/2015 - SEDUC que regeu a lotação dos professores, trouxe de maneira implícita o compartilhamento da jornada de trabalho dos professores em escolas diferentes, conforme apresenta o tópico III – Da Alocação do Professor, Art. 14, §1º :

²⁷ Incluso os professores do Programa Ensino Médio Inovador

[...] Após o preenchimento das cargas com quantitativo estabelecido na Tabela 7, o gestor poderá alocar os demais professores, nas cargas, com no mínimo 10 aulas, observando as suas habilitações para o componente da carga horária. No entanto esses professores precisarão completar a jornada semanal, até atingir 2/3 em regência de classe, para fins de regularização funcional (AMAZONAS/SEDUC, 2015, p. 22).

A IN de lotação em análise apresentou em seu Art. 13 como orientação aos gestores, uma tabela com a distribuição da HTP e regência de classe em horas-aula, de acordo com a jornada de trabalho dos professores e os níveis ou modalidades de ensino, como se observa na Tabela 6.

Tabela 6 – Distribuição da jornada de trabalho dos professores por nível e modalidade de ensino/2016

Nível / Modalidade	Regência de Classe (nº de tempos)		Hora de Trabalho Pedagógico-HTP (nº de tempos)	
	48 min.	60 min.	48 min.	60 min.
Séries iniciais do Ensino Fundamental	-	12 - 13	-	6 - 7
Séries iniciais do Ensino Fundamental (Tempo Integral)	-	26	-	14
Séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio e Ensino Médio Inovador.	15 – 16	26	10 - 9	14
Séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. (Tempo Integral)	-	26	-	14
EJA*	15 – 16	12 - 13	10 – 9	8 - 7
Centro de Mídias	-	26	-	14

Fonte: AMAZONAS/SEDUC, IN Nº 003/2015.

Observou-se pelas informações contidas na Tabela 6, que para o ano de 2016 permaneceu definida na normativa em análise o cumprimento de 1/3 para HTP na jornada dos professores da SEDUC/AM. Porém, observou-se que pela normativa aos professores efetivos que assumissem outras cargas (jornadas) por Regime Complementar (independentemente do número de horas) não teriam direito a HTP remunerada, pois conforme o Art. 20,

[...] o pagamento de regime complementar para professores que se encontram em regência de classe será efetuado **exclusivamente pelo quantitativo de aulas ministradas** e publicadas em Portaria, conforme solicitação da Coordenadoria Distrital/Regional mediante orientações contidas nos Artigos 22 e 23 (AMAZONAS/SEDUC, 2015, p.22, grifo meu).

Ou seja, as jornadas pagas por Regime Complementar seriam exclusivas para regência de classe, sem inclusão de 1/3 para HTP. Porém, apesar de não estar em nenhuma normativa, após o período inicial de lotação dos professores, na prática a SEDUC/AM incluiu na jornada dos professores de Regime Complementar, assim como as de designação, o pagamento da HTP. A evidência desse cumprimento são as portarias publicadas pela rede de ensino no DOE, em que há o detalhamento dessa jornada.

Com a implantação da HTP na jornada de trabalho semanal dos professores de anos iniciais, em 2013 foi expedida pela primeira vez uma Instrução Normativa específica que disciplinou no referido ano letivo, os procedimentos operacionais relativos à Hora de Trabalho Pedagógico dos professores da SEDUC/AM.

Dentre as considerações para estabelecimento da referida norma, foram descritas: (i) a necessidade de estabelecer normas e instrumentos de gestão, que visem ao melhor desenvolvimento, acompanhamento e monitoramento da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) dos docentes da rede; (ii) a caracterização da HTP como espaço de formação continuada de professores, por meio de estudos, discussão e reflexão.

A IN N° 004/2013 – SEDUC²⁸ estabeleceu no Art. 1º que “As Horas de Trabalho Pedagógico deverão ser utilizadas pelos professores para atividades pedagógicas complementares ao exercício de sua função em sala de aula”. A proposta de normatização da política da HTP pela IN citada, apresentou pela primeira vez de forma detalhada, as atividades complementares a serem realizadas pelos professores no exercício da HTP. Pela relevância da proposta para esse estudo e para a implementação da política pelos gestores e professores, estas serão apresentadas tais como estão no documento.

- I. Planejamento de aulas e atividades a serem realizadas com os alunos;
- II. Elaboração de materiais didáticos e de instrumentos de avaliação;
- III. Correção de atividades avaliativas, lançamento de notas/conceitos e realização de análise quanto ao aprendizado de suas turmas;
- IV. Estudos individuais e coletivos voltados ao aperfeiçoamento profissional visando ao melhor desempenho da função docente e a melhoria do processo de ensino-aprendizagem;
- V. Reuniões e discussões com a equipe pedagógica da unidade escolar e/ou da coordenadoria acerca de orientações pedagógicas tais como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Diretrizes Curriculares Nacionais e Propostas Curriculares de cada etapa de ensino;
- VI. Utilização para estudos e elaboração do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar sob a orientação e supervisão da Equipe Gestora;

²⁸ Publicada em Diário Oficial do Estado no dia 24 de abril de 2013.

VII. Outras atividades que estejam previstas no Projeto Político Pedagógico da Escola (AMAZONAS/SEDUC, 2013, p. 19).

A IN Nº 004/2013 – SEDUC ratificou o exposto nas Instruções Normativas de lotação de que a HTP faz parte da jornada de trabalho dos professores e que deve ser cumprida na dependência da escola, com exceção nas ocasiões em que forem convocados pela SEDUC/AM. Das atividades citadas no referido documento, pode-se concluir que todas estão, direta ou indiretamente, relacionadas às atividades de estudo, planejamento e avaliação, descritas nas legislações superiores. Ressalva-se que a normativa em estudo não fez referência a qualquer atividade de interação com alunos, e que as atividades da HTP descrita no PPP das escolas devem seguir as diretrizes das legislações superiores.

As equipes gestoras ficaram com a responsabilidade pela organização da HTP na carga horária dos professores, cabendo à coordenação pedagógica da escola realizar o acompanhamento e o planejamento de sua utilização pelos professores, como também:

- I. Acompanhar as atividades realizadas pelos professores e orientá-los quanto à melhor forma de aproveitar o tempo dedicado ao trabalho pedagógico;
- II. Estabelecer em reunião o cronograma de atividades pedagógicas com as equipes docentes, preferencialmente por área de conhecimento sem prejudicar a carga horária prevista em sala de aula;
- III. Organizar atividades de formação continuada para os professores com foco nas metas e prioridades pedagógicas das escolas;
- IV. Providenciar instrumento de registros e avaliação para acompanhamento das atividades realizadas na Hora de Trabalho Pedagógico (AMAZONAS/SEDUC, 2013, p.19).

Na inexistência do coordenador pedagógico em turnos específicos, a responsabilidade foi repassada ao gestor escolar. Este poderia indicar um professor para apoiá-lo conforme um sistema de rodízio. Nas escolas com professores Coordenadores de Área de Conhecimento, estes deveriam compor e participar do assessoramento aos professores nos momentos da HTP.

O monitoramento da política da HTP no âmbito da escola ficou sob a responsabilidade dos supervisores pedagógicos das coordenadorias, cabendo a estes acompanhar o efetivo cumprimento das normas relacionadas à HTP. Inclusive, poderiam solicitar para este fim, a vistoria nos instrumentos de registro e cronograma de atividades da HTP.

Como relatado anteriormente, em 2013 foi o primeiro ano em que os professores de anos iniciais passaram a ter HTP na jornada semanal. Com a normatização da HTP pela IN Nº 004/2013 – SEDUC, esta ratificou a utilização dos tempos de aula preenchidos pelos

professores de educação física, para HTP dos professores do ciclo. Esse estudo para inserção dos professores especialistas de educação física dos anos iniciais foi realizado pela Gerência de Lotação, com a participação de assessores pedagógicos da Gerência do Ensino Fundamental e dos coordenadores adjuntos pedagógicos dos anos iniciais das CDEs.

É importante mencionar que de acordo com o texto do documento, o prazo de vigência dessa instrução foi somente para o ano de 2013. Contudo, ratifica-se que não houve novas publicações de Instruções Normativas sobre a HTP nos anos posteriores. Este fato pode indicar certa falha na sistematização da implantação da política, pois sem republicação da normativa fica a indagação se nos anos posteriores houve alguma orientação para que as coordenadorias ou escolas realizassem o estudo dessa normativa para a continuidade na implementação da HTP, aspecto a ser analisado no capítulo 2 desse estudo, na apresentação dos resultados da pesquisa. Mesmo com essas problemáticas, até o momento essa IN foi a normatização a nível da rede que mais se aproximou das orientações necessárias para sua implementação de forma mais efetiva.

Por fim, dentre os resultados desse estudo poderemos encontrar indícios que ratifiquem a importância de uma normatização mais específica sobre a HTP, que oriente as equipes gestoras e professores quanto ao seu objetivo, organização, competências e atividades, para maior eficiência na sua implantação e implementação na escola.

Ao final dessa subseção, conclui-se que ter o direito de uma jornada de trabalho que contemple um tempo específico para a realização de atividades que dão apoio ao exercício da regência de classe ou trabalho pedagógico com os alunos, garantida em lei, não é suficiente para que se efetive na prática. A demora para a implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico pela SEDUC/AM pode estar associada a diversos fatores, dentre eles financeiros e políticos, apresentados em alguns estudos e pesquisas acadêmicas²⁹ que tratam sobre o tema.

1.2.1 Panorama da Rede Estadual de Ensino do Amazonas

Esta subseção tem como objetivo apresentar um panorama da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas, por meio da apresentação de informações referentes ao seu histórico, finalidades, atuação e dados gerais de matrículas, número de

²⁹Estudos do CNTE “Atualização do debate da CNTE sobre o piso salarial nacional do magistério público da educação básica – PSPN” de 2014, e de Josete Maria Cangussú Ribeiro “A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação”.

alunos, professores e escolas de ensino fundamental, da respectiva rede de ensino na cidade de Manaus.

Segundo informações disponíveis na página eletrônica da SEDUC/AM, sua criação se deu através da Lei Nº 1.596, em 05 de janeiro de 1946, com denominação de Diretoria Geral do Departamento de Educação e Cultura. Em 1953 sofreu alteração pela primeira vez na sua denominação recebendo a nomenclatura de Secretaria de Educação, Cultura e Saúde. A atual denominação, apresentada no início desse estudo, foi promovida pela Lei nº 2.600, de 4 de fevereiro de 2000.

As finalidades da SEDUC/AM expostas no referido site eletrônico são: (I) – a formulação, a supervisão, a coordenação, a execução e a avaliação da Política Estadual de Educação; (II) – a execução da Educação Básica: ensino fundamental e médio e modalidades de ensino; e (III) – a assistência, orientação e acompanhamento das atividades dos estabelecimentos de ensino. Constam ainda para cumprimento dessas finalidades, zelar pelo cumprimento das legislações específicas, por intermédio da execução de programas, ações e atividades relacionadas, dentre elas, I – à coordenação do processo de definição, implementação e manutenção de políticas públicas para a educação no Estado.

Assim sendo, infere-se que as políticas de valorização profissional voltadas para a melhoria das condições da jornada de trabalho, situam-se no âmbito da coordenação responsável pelo processo de definição, implantação, implementação e monitoramento das políticas públicas educacionais da rede de ensino, que nesse caso como já foi mencionado nesse estudo é compartilhada por dois departamentos: o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) e o Departamento de Políticas e Programas Educacionais (DEPPE).

O Regimento Geral das Escolas Estaduais vigente apresenta no Título II, Capítulo I – Das Escolas da Rede, sete incumbências às escolas estaduais. Dentre elas, destacamos as que têm relação com as atividades desenvolvidas na HTP: (I) elaborar e executar sua proposta pedagógica; e (IV) velar pelo cumprimento do Plano de Trabalho de cada docente. Esta última envolve o acompanhamento da equipe gestora nos planos de ensino, como da própria HTP.

De acordo com dados fornecidos pela Gerência de Pesquisa e Estatística Educacionais (GEPES), tendo como referência o mês de março de 2016, a SEDUC/AM funcionou neste ano com 590 escolas, sendo 54 de tempo integral. Na cidade de Manaus, as 229 escolas estaduais se encontram distribuídas em 07 Coordenadorias Distritais de Educação. Destas, 184 ofertam o ensino fundamental, como podemos observar no Quadro 3.

Quadro 3 – N° de escolas estaduais de ensino fundamental na cidade de Manaus/2016

Por tempo de atendimento	N° de escolas
De tempo parcial (4 horas diárias)	157
De tempo integral (7 horas diárias)	27
Total geral	184

Fonte: Elaboração própria com base em dados cedidos pela SEDUC/DPGF/GEPES/SIGIAM.

De acordo com os dados apresentados, 80% das escolas estaduais localizadas na cidade de Manaus atendem turmas de um dos níveis do ensino fundamental, ou dos dois em turnos diferentes, com um número considerável de escolas com os anos iniciais, o que demonstra que o mesmo ainda não foi municipalizado.

De acordo com dados fornecidos pela SEDUC/GEPES, o total de alunos matriculados nas escolas estaduais de ensino fundamental regular na cidade de Manaus, considerando a matrícula inicial até 11/02/16, foi de 107.427 alunos, com 38.089 nos anos iniciais (1º ao 5º ano) e 69.338 nos anos finais (6º ao 9º ano). No quantitativo apresentado observa-se uma maior concentração de alunos atendidos nos anos finais do ensino fundamental. Segundo a GEPES esses dados são parciais, devido a rede de ensino nesse período ainda se encontrar atendendo novas matrículas.

Quanto ao total geral de professores vinculados à SEDUC/AM, os dados também fornecidos pela GEPES e coletados no MEC/INEP são referentes ao ano de 2015. Dos 15.044 professores da rede estadual, 6.566 trabalharam em escolas localizadas em Manaus. De 10.603 lotados no ensino fundamental, aproximadamente 4.692 professores exerceram em 2015 suas atividades de docência no ensino fundamental de anos iniciais e finais em escolas estaduais localizadas em Manaus. Esse dado é relevante, pois se trata em nível macro do público alvo dessa pesquisa.

As informações utilizadas para a caracterização da estrutura física das escolas da SEDUC/AM foram coletadas inicialmente no portal eletrônico do QEdu, disponibilizados com o objetivo de auxiliar as redes de ensino na elaboração dos seus Planos de Educação.

Tabela 7 – Dependências das Escolas Estaduais do Amazonas - Total Geral /2014

Dependências	Nº de escolas	Porcentagem de escolas
Biblioteca	489	70%
Cozinha	565	81%
Laboratório de Informática	498	72%
Laboratório de Ciências	206	30%
Quadra de esportes	327	47%
Sala para a diretoria	557	80%
Sala para os professores	562	81%

Fonte: Fonte Censo Escolar/INEP 2014 | Total de Escolas de Educação Básica: 5524 | QEdU.org.br

A partir das informações expressas na Tabela 7, observam-se alguns avanços e desafios aos gestores da rede de ensino, para a melhoria das condições físicas das escolas, das condições de trabalho dos professores e da qualidade da educação.

Dentre os avanços observados, destaca-se que 72% das escolas possuem laboratórios de informática, faltando, porém, maiores informações sobre a situação de funcionamento desse espaço pedagógico. Dos aspectos observados de estrutura física, as dependências em piores condições e que são básicos para a oferta de uma educação de qualidade, estão: (i) 70% das escolas não têm laboratório de ciência e (ii) 53% não possuem quadra de esporte.

Para que a HTP cumpra com seu objetivo de melhorar a qualidade do trabalho dos professores em sala de aula, e por consequência a qualidade da educação, é indispensável que o local para sua realização seja no mínimo adequado ao estudo, considerando que a prevalência do trabalho do professor é intelectual.

De acordo com dados da Tabela 7, 19% do total das escolas da SEDUC/AM não possuem sala dos professores. Mesmo não sendo um dado atual esse número é significativo, pois constitui para essas escolas um desafio ainda maior, visto a inexistência de espaços para a socialização entre os professores e destes com a equipe gestora, como para a realização da HTP. Nesse contexto, o cumprimento da HTP no local de trabalho, descrito nas normativas da referida rede, passa a ser um obstáculo na implementação da política. Como comentado anteriormente nesse estudo, a melhoria das condições de trabalho dos professores perpassa não somente pelos eixos da carreira, jornada e salário, mas também pelas boas condições de trabalho.

1.2.2 Estrutura Administrativa da SEDUC/AM

A estrutura administrativa vigente da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas foi definida pela Lei Delegada nº 78 de 18 de maio de 2007, e dispôs sobre as finalidades, competências e estrutura organizacional da SEDUC/AM. Essa foi alterada pela Lei nº 3.642 de 26 de julho de 2011³⁰, e encontra-se disponível no endereço eletrônico da referida secretaria de ensino, porém, sem modelo em organograma.

A lei citada acima, em seu Art. 3.º ratifica a direção da Secretaria de Educação ao Secretário de Estado da Educação do Amazonas. Porém, além de um Secretário Executivo e dois Executivos Adjuntos (Capital e Interior), criou mais duas Secretarias Executivas Adjuntas: a de Gestão, enquanto Órgão de Atividades-Meio, e a Pedagógica enquanto Órgão de Atividades-Fim.

Para conhecimento e melhor compreensão da hierarquia e competências dos setores, da SEDUC/AM, é apresentada toda a organização da sua estrutura administrativa na Figura 1, conforme organograma apresentado na dissertação³¹ de Andrade (2015, p. 104), elaborado a partir de dados disponibilizados pela SEDUC/AM.

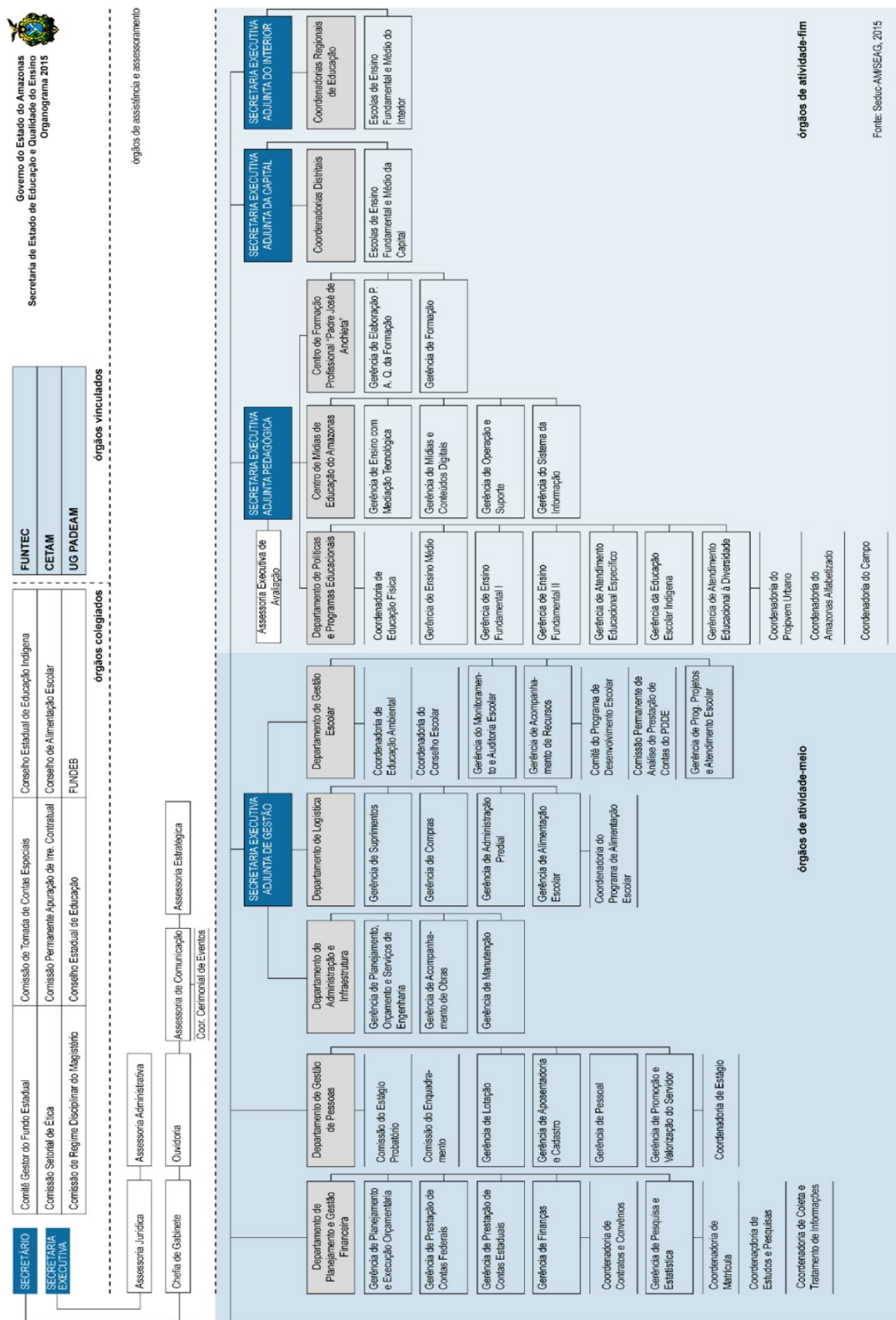
Na análise sobre as competências dos setores (secretarias executivas adjuntas e departamentos) da SEDUC/AM utilizou-se como critério, a relevância para o estudo das políticas e programas que abordem a jornada de trabalho, mais especificamente a HTP. Nesse contexto, há na estrutura organizacional dois departamentos que têm em suas competências alguma relação com o estudo proposto.

É importante registrar que na lei em estudo, não foi encontrada nenhuma referência mais específica sobre a política da Hora de Trabalho Pedagógico. Por isso, serão apresentados os textos que fazem relação, mesmo que indireta à política em estudo.

³⁰ Publicada em Diário Oficial do Estado na mesma data, no caderno do Poder Executivo, p.2.

³¹ Dissertação “Prática de Gestão: a percepção dos gestores sobre o uso do planejamento estratégico no sistema de ensino do Amazonas”, defendida no mestrado profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora, em 2015.

Figura 1 – Organograma da Estrutura Administrativa da SEDUC/AM - 2015



Fonte: Elaborado pelo autor.

Observando a Figura 1 a Secretaria Executiva Adjunta Pedagógica (SEAP), enquanto órgão de Atividades-fim, é responsável pela gestão de dois centros e um departamento. De acordo com o Art. 4º da Lei Delegada em estudo, inciso XVIII, compete à SEAP:

[...] Planejamento, coordenação e controle das atividades desenvolvidas no Departamento de Políticas e Programas Educacionais, Centro de Mídias de Educação do Amazonas e Centro de Formação Profissional Padre Anchieta para garantir a qualidade, unidade e modernização das políticas pedagógicas aplicada para a formação dos profissionais da educação e para o ensino dos alunos da rede estadual (AMAZONAS, SEDUC, 2011, p. 2).

Sob a gestão da SEAP, o Departamento de Políticas e Programas Educacionais (DEPPE), é o setor dentro da estrutura organizacional da SEDUC/AM responsável, como bem apresenta sua denominação, pelas políticas e programas educacionais. Segundo o inciso XIX do Art. 4º, compete ao DEPPE:

[...] **coordenação do processo de definição, implementação, manutenção, acompanhamento e avaliação das políticas para a educação básica**, produção de estudos e pesquisas sistemáticas e articulação com outras instituições com vistas à elaboração e execução de projetos e programas educacionais que contemplem a diversidade da população escolarizável, a especificidade dos ensinos fundamental, médio e demais modalidades, promoção de inovações e adequações pedagógicas, construção de currículo crítico, observando as diretrizes nacionais e estaduais da educação e, identificação e definição das necessidades de formação dos profissionais da educação, elaboração do processo de definição de programas técnicos-pedagógicos direcionados às unidades escolares com a utilização de recursos tecnológicos visando à melhoria do processo educacional (AMAZONAS, SEDUC, 2011, p. 2, grifo meu).

Considerando que a citação acima inicia a apresentação das competências do DEPPE para a educação básica, pelas etapas do ciclo de políticas, pode-se inferir que a política da HTP, apesar de não estar explícita no texto, está contemplada sob sua responsabilidade, ou seja, a implantação da HTP no macro sistema está sob a coordenação da SEAP via DEPPE.

Considerando meu exercício na função de assessora pedagógica do DEPPE, mais especificamente na Gerência do Ensino Fundamental (GENF), faz-se relevante relatar o encaminhamento de processos de interesse público ao referido setor, para parecer técnico sobre a execução da HTP na rede de ensino.

Quanto ao aspecto da organização da jornada de trabalho e sua distribuição entre horas de regência e HTP, como apresentado em parágrafos anteriores, essa é normatizada por meio das Instruções Normativas de lotação. Essa normatização é reformulada a cada ano, e tem

como setor responsável pela sua revisão a Gerência de Lotação de Pessoal, que faz parte do Departamento de Gestão de Pessoas (DGP).

Conforme a Lei nº 3.642/11, Art. 4º inciso XVII, compete ao Departamento de Gestão de Pessoas:

[...] planejamento, implementação, controle e avaliação das atividades pertinentes à gestão de pessoas, em consonância com o Plano de Cargos e Carreira do Servidor da Educação e com as diretrizes do Poder Executivo, atualização contínua do sistema de banco de dados, cadastrais, emissão de relatórios sobre o fluxo e a necessidade de pessoal, disponibilização de informações aos servidores referentes à sua situação funcional, prestação de assistência social, assim como promoção de ações visando a melhoria dos serviços oferecidos e das relações interpessoais de trabalho, coordenação, implementação, execução e avaliação das políticas de formação inicial e continuada para profissionais de educação e demais colaboradores (AMAZONAS, SEDUC, 2011, p. 2).

Considerando o que já foi apresentado sobre o PCCR da SEDUC/AM vigente, no que se refere à jornada de trabalho dos professores e a HTP, percebe-se que há um compartilhamento de competências entre dois departamentos: o Departamento de Gestão de Pessoas (DGP) com a organização da jornada de trabalho dos professores na lotação, e o DEPPE com a responsabilidade pela implantação das políticas educacionais, dentre elas a HTP.

Seguindo o estudo da Lei nº 3.642/11, cabe ainda nesse contexto a análise do texto que apresenta as competências das Coordenadorias Distritais e Regionais de Educação, pois como já foi apresentado na subseção que tratou da contextualização da política no âmbito estadual e da própria rede, a IN nº 004/2013 estabeleceu que o acompanhamento da implementação das HTP nas escolas, deveria ser realizada pelas equipes de supervisores dessas subunidades.

Desta forma, cabem as Coordenadorias Distritais e Regionais de Educação a,

[...] coordenação, implementação, assessoramento e acompanhamento das ações desenvolvidas nas unidades escolares a partir das diretrizes emanadas dos órgãos da Secretaria, bem como representação e intermediação das demandas e propostas das escolas da rede estadual de ensino junto à instituição, co-responsabilização no processo de elaboração do Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar, Plano de Ação das Escolas e implementação de Conselhos Escolares, Grêmios Estudantis, participação ativa nas ações referentes ao acesso escolar, lotação de pessoal, distribuição da carga horária, cumprimento do calendário escolar, alcance de metas referentes aos resultados educacionais, assim como no processo de avaliação de gestão escolar (AMAZONAS, SEDUC, 2011, p. 2).

Com base no texto, percebe-se que o acompanhamento estabelecido na IN Nº 004/2013-SEDUC, que conferiu às Coordenadorias Distritais e Regionais de Educação o monitoramento da HTP nas escolas da rede estadual da capital, está fundamentado na Lei nº 3.642/11, pois se tratou do acompanhamento de uma diretriz emanada pela SEDUC/AM.

Pela análise, apesar do texto normativo da atual estrutura organizacional da SEDUC/AM não definir de forma mais clara os setores competentes pela implantação, implementação e monitoramento da política da HTP, pode-se inferir que de acordo com as competências e documentos normatizadores da SEDUC/AM são basicamente três os setores envolvidos: o DEPPE, o DGP e as Coordenadorias Distritais e Regionais de Educação.

1.2.3 O contexto das escolas estaduais de ensino fundamental de Manaus

Essa última subseção tem como objetivo apresentar por meio de dados e informações referentes às escolas de ensino fundamental da SEDUC/AM localizadas em Manaus, o contexto físico, pedagógico e administrativo (da gestão) dessas escolas. Essas informações poderão auxiliar na análise dos resultados da pesquisa, a partir das possíveis relações entre os indicadores apresentados nessa contextualização e o referencial teórico utilizado.

Relembrando que pela necessidade de delimitar a realização da pesquisa a um número menor de escolas, e pelo fato de que os professores da SEDUC/AM lotados nas escolas estaduais localizadas nos municípios do interior do estado ainda não possuem e-mail institucional, o recorte adotado na pesquisa foram as escolas estaduais de ensino fundamental localizadas em Manaus, e por esse motivo a relevância de sua contextualização nessa última subseção.

Como relatado anteriormente, as escolas estaduais estão organizadas por coordenadorias, e em Manaus estão atualmente distribuídas em 07 Coordenadorias Distritais de Educação. Na capital funcionam vinte e oito escolas de tempo integral. Por apresentarem um diferencial na organização da HTP, com 05 horas para o trabalho pedagógico coletivo com todos os professores ao término do horário dos alunos, os professores das EETI não participaram como atores dessa pesquisa. Assim, como os professores lotados em três escolas específicas de educação especial, uma escola com turmas das unidades prisionais com EJA e dois Centros de Educação de Jovens e Adultos (CEJA), que por conta da organização da modalidade em sua matriz curricular, não são contemplados com HTP no espaço da escola. Por estes motivos, os professores lotados nessas modalidades não participaram como atores dessa pesquisa.

Partindo da definição do público alvo da pesquisa, em 2016 funcionaram em Manaus 157 escolas estaduais de ensino fundamental de anos iniciais e finais, regular e de tempo parcial, conforme se observa na Tabela 8.

Tabela 8 - Distribuição das escolas de ensino fundamental por CDE - Manaus/2016

CDE	Nº de escolas com turmas de Ensino Fundamental
1	22
2	25
3	20
4	28
5	22
6	18
7	22
Total	157

Fonte: SEDUC/SIGEAM/GEPES. Tabela de elaboração própria.

Para representação do público alvo, das 157 escolas de ensino fundamental, foram selecionadas 14 escolas, duas de cada coordenadoria. Dessas, aproximadamente 465 professores servirão de base amostral da rede, para a pesquisa. Os critérios adotados na seleção das escolas foram: (i) serem exclusivas de uma das etapas do ensino fundamental (anos iniciais e finais), ou seja, com turmas da mesma etapa de ensino no turno diurno, e (ii) ter o maior número de turmas, e com isso um maior número de professores participantes da pesquisa.

É importante ressaltar que *a priori* não foi feito nenhum estudo pormenorizado com o grupo de escolas selecionadas para participar da pesquisa, a fim de verificar possível seletividade dos atores. Ou seja, se foram excluídos professores com determinadas características. A partir dessa possibilidade, se reconhece as limitações desta pesquisa.

Tabela 9 – Relação das 14 escolas de ensino fundamental de Manaus com nº de professores, nº de coordenadores pedagógicos e nº de turmas/2016

CDE	ESCOLAS	ETAPA	Nº Professores	Nº Turmas
1	EE PRINCEZA ISABEL	AI	28	20
	EE VICENTE SCHETTINI	AF	21	16
2	EE MAJOR SILVA COUTINHO	AI	28	22
	EE ADALBERTO VALLE	AF	26	16
3	EE THOME DE MEDEIROS RAPOSO	AI	33	23
	EE FRANCELINA DE ASSIS DANTAS	AF	46	32
4	EE GENERAL SAMPAIO	AI	30	24
	EE JULIA BITTENCOURT	AF	37	22
5	EE PROF ARISTOTELES C. DE ALENCAR	AI	28	18
	EE CACILDA BRAULE PINTO	AF	36	24
6	EE ELIRA PINHEIRO (c/ 1 anexo)	AI	49	26
	EE LETICIO DE CAMPOS DANTAS	AF	56	42
7	EE AYRTON SENNA	AI	22	20
	EE ANTOGILDO PASCOAL VIANA	AF	25	19
TOTAL			465	324

Fonte: SEDUC-AM/SIGEAM. Coletados em 01/04/2016. Tabela de elaboração própria.

Esse segundo recorte no público alvo da pesquisa teve como objetivos focalizar e reduzir o quantitativo de professores, sem perder o referencial de uma análise macro do sistema. No quantitativo representado na Tabela 9, não constam os professores afastados por qualquer tipo de licença, e os professores com duas matrículas na mesma escola, ou seja, com 40 horas (computados apenas uma vez). As escolas pesquisadas apresentam uma média de 23 turmas de fundamental diurno. Ou seja, são na grande maioria de médio porte (com até 13 salas), salvo duas exceções. A apresentação do contexto da infraestrutura, no quesito “dependências” é importante para se ter um panorama das condições físicas das escolas que fazem parte desse estudo, pois a realização da HTP está condicionada ao espaço da escola, ou seja, suas dependências. Em que espaços os professores realizam as atividades específicas da HTP? Esses espaços possuem as condições ideais para a realização dessas atividades? As respostas dessas questões poderão aparecer no resultado da pesquisa sobre a percepção dos professores em relação à HTP.

Percebe-se pela Tabela 10 que em 2015, mais de 88% das escolas de ensino fundamental da capital possuíam biblioteca, laboratório de informática e sala para os professores. Essa informação é importante para o estudo, pois considerando que as escolas não possuem um espaço específico para a realização da HTP, esses espaços podem ser

considerados, no resultado da pesquisa, como os mais propícios na escola para a realização da HTP pelos professores.

Tabela 10 – N° de escolas estaduais de ensino fundamental regular de Manaus com biblioteca, laboratório de informática e sala para os professores - 2015

DEPENDÊNCIAS	N° DE ESCOLAS	PORCENTAGEM DO TOTAL
Biblioteca	170	90%
Laboratório de Informática	165	88%
Sala para os professores	181	96%

Fonte: Censo Escolar/Inep 2015 – Total de Escolas da Educação Básica 188 / QEdU.org.br. Tabela de elaboração própria.

Apesar de apenas 4% das escolas de ensino fundamental da SEDUC/AM de Manaus não possuírem sala para os professores, nessas escolas a falta de um espaço apropriado pode influenciar negativamente no cumprimento da HTP, pela dificuldade em realizar atividades como planejamentos, estudos e outros afazeres extraclasse que apoiam as práticas de ensino dos professores. Contudo, é evidente que não basta garantir o espaço (local). É preciso que este seja adequado, ou seja, que apresente boas condições para a plena realização das atividades laborais extraclasse dos professores, principalmente as de caráter estritamente intelectual. Por fim, deve-se também questionar se essas condições são suficientes para garantir a efetivação da HTP pelos professores.

Segundo o “Estudo da Lei do Piso” do CNE,

[...] para que essa mudança cumpra plenamente o papel pedagógico que dela se espera, deverá vir acompanhada de mudanças na escola, começando pela reorganização dos tempos e espaços escolares, interação entre disciplinas e outras medidas que serão determinadas pelas políticas educacionais e pelo projeto político-pedagógico de cada unidade escolar, gerido democraticamente por meio do conselho da escola (BRASIL/CNE, 2011, p.8).

Nesse caso, na percepção do Conselho Nacional de Educação, cabe aos sistemas de ensino e às equipes gestoras das escolas adotarem estratégias específicas à sua realidade e contexto, que oportunizem a plena realização dos objetivos propostos pela política da Hora de Trabalho Pedagógico, dentre eles a realização de formação continuada no espaço da própria escola.

Quanto ao aparelhamento de recursos tecnológicos, que podem auxiliar nas atividades de planejamento, estudo, elaboração de avaliações, preenchimento do diário digital e outras, a

Gerência de Informática (GESIN) informou que todos os professores da capital de ensino fundamental receberam no período de 2010 a 2015 notebooks, tablets e modems.

Sobre a distribuição desses equipamentos e a relação com a implementação da HTP, ficam alguns questionamentos que apesar de pertinentes, no momento não são o foco desse estudo. Eles utilizam esses recursos na execução das atividades extraclasse? O uso desses recursos tem facilitado o trabalho docente? Foi oferecida alguma formação aos professores na escola, para utilização desses equipamentos de forma eficiente? Essas são algumas questões que podem surgir no contexto da pesquisa junto aos professores sobre a implementação da HTP e indiretamente ter relação com os dados apresentados.

Uma informação relevante em relação ao número de computadores e de conectividade nas escolas, está relacionada à implantação do Diário Digital³² em todas as escolas estaduais de Manaus, que contemplou a instalação de computadores nas salas dos professores para o preenchimento do diário de classe em versão eletrônica e online, na própria escola, nos momentos das aulas para o registro da frequência dos alunos ou nos momentos da HTP. Os professores, incluindo os de ensino fundamental, também podem fazer seus registros no Diário Digital na sala de aula por meio de tablets.

Sobre a experiência profissional, observando a Tabela 11 verifica-se que em 2011, dos 1.392 professores da SEDUC/AM de Manaus que responderam ao questionário da Prova Brasil, 60% possuíam mais de dez anos de experiência na docência, o que demonstra que o quadro de professores é experiente, apesar do alto índice de professores contratados, como será apresentado ainda nessa subseção.

Tabela 11– Tempo de experiência dos professores da SEDUC/AM de Ens. Fundamental dos 5º e 9º anos - Manaus/2011

Tempo em anos	Quantitativo de professores	Porcentagem do total
Menos de 1 ano	27	2%
De 1 a menos de 2 anos	56	4%
De 2 a menos de 5 anos	191	14%
De 5 a menos de 7 anos	151	11%
De 7 a menos de 10 anos	126	9%
De 10 a menos de 15 anos	179	13%
De 15 a menos de 20 anos	342	25%
Mais de 20 anos.	298	22%

³² Diário Digital–Ferramenta que permite as escolas da rede estadual armazenarem eletronicamente (online) dados como, frequência diária escolar, notas parciais por disciplina e o conteúdo ministrado em cada aula.

Fonte: MEC/INEP/Questionário do Professor da PROVA BRASIL – 2011 / Questionários respondidos 1.392 – Questionários válidos 1.370 / QEdU.org.br

Outro ponto apresentado pelos dados disponíveis no QEdU é que 41% desses professores estavam apenas entre um a dois anos trabalhando na mesma escola em 2011, ou seja, parece haver um rodízio permanente de professores nas escolas. *A priori*, o rodízio de professores não permite que o corpo docente internalize o projeto político da escola dificultando assim sua implantação, com necessidade de constantes retomadas pelas equipes gestoras para a apropriação aos novos professores. Nesse contexto, a HTP no espaço da escola se torna imprescindível.

No aspecto da formação inicial, 99% dos professores de ensino fundamental de Manaus informaram possuir escolaridade em nível superior, sendo 80% em instituições públicas e 95% na modalidade presencial. Na formação continuada 85% informaram possuir curso de especialização de 360 horas, sendo 74% desses cursos na área da educação com ênfase na gestão e administração escolar. Destes, 89% informaram que quase sempre utilizam os conhecimentos adquiridos nas atividades de formação.

Os dados referentes à HTP, mesmo considerando apenas uma amostra de professores dos anos iniciais e finais (5º e 9º ano) estão representados na Tabela 12 e servem como evidências de seu cumprimento na rede estadual, relatado nas primeiras subseções desse capítulo.

Tabela 12 – Hora de Trabalho Pedagógico Semanal – Professores da SEDUC/AM de 5º e 9º ano - Manaus/2011

Hora Semanais para Atividades extraclasse (formação, planejamento, produção de recurso didáticos e etc.)	Quantitativo de professores	Porcentagem do total
Nenhuma	405	30%
Até 1/3 da carga horária	839	61%
Mais de 1/3 da carga horária	122	9%

Fonte: MEC/INEP/Questionário do Professor da PROVA BRASIL – 2011 / Questionários respondidos 1.392 – Questionários válidos 1.366 / QEdU.org.br

Pelo resultado dos questionários da Prova Brasil, respondidos pelos professores em 2011, pode-se inferir que os com até 1/3 ou mais de HTP provavelmente foram os professores especialistas e os de anos iniciais lotados nas escolas de tempo integral que possuíam HTP semanal. Os 30% dos professores que relataram não ter nenhuma hora semanal para realização das atividades extraclasse são, possivelmente, os professores de anos iniciais

lotados em escolas de tempo parcial e os professores de PSS, que em 2011 não dispunham de HTP integrada à jornada.

Uma maior concentração de professores, ou seja, 61% informaram que tinham até 1/3 da jornada para HTP. Como a opção abrange um intervalo que vai de 01 (uma) hora até o máximo do intervalo que é o equivalente a 1/3 da jornada, independentemente do total de horas da jornada, pode-se concluir que as respostas dos professores correspondem com as informações apresentadas nas análises das Instruções Normativas de lotação da SEDUC/AM desse período, que retrata o cumprimento parcial da HTP.

De acordo com a Tabela 13, 42% dos professores que responderam ao questionário da Prova Brasil sinalizaram a inexistência de professores em alguma disciplina ou componente curricular durante o ano letivo de 2011.

Tabela 13 – Inexistência de professores nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental - Manaus/2011

Ocorrência de inexistência de professores para algumas disciplinas ou anos escolares	Quantitativo de professores	Porcentagem
Não	786	58%
Sim, mas não foi um problema grave	442	32%
Sim, e foi um problema grave	138	10%

Fonte: MEC/INEP/Questionário do Professor da PROVA BRASIL – 2011 / Questionários respondidos 1.392 – Questionários válidos 1.366 / QEdú.org.br

A inexistência de professores poderá se configurar no resultado da pesquisa como um possível problema para a eficiência da HTP nas escolas, principalmente para os professores dos anos iniciais, devido ao fato das crianças não poderem ficar sozinhas ou sem acompanhamento.

Por fim, com base na amostra utilizada, pode-se concluir que o quadro de professores da rede de ensino pesquisada, é formado por profissionais com qualificação de ensino superior, de maioria do sexo feminino e na faixa etária entre 30 a 49 anos. A alta rotatividade de professores nas escolas pode ter relação com o número significativo de professores com vínculo empregatício temporário.

Vale ressaltar mais uma vez, que esses dados são amostrais do ano de 2011 e referentes apenas aos professores de 5º e 9º anos do ensino fundamental, dos componentes curriculares de Língua Portuguesa e Matemática. Por isso, não apresentam uma fotografia real do conjunto de professores, atores desse estudo.

Seguindo a análise dos recursos humanos, faltaram também os profissionais de apoio pedagógico, sendo esse dado muito relevante ao presente estudo, pois os coordenadores pedagógicos são os responsáveis, juntamente com os gestores escolares, pelo acompanhamento da HTP na escola.

Tabela 14 – Inexistência de Coordenador Pedagógico nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental – respostas dos professores Manaus/2011

Carência de pessoal de apoio pedagógico (coordenador, supervisor, orientador educacional)	Quantitativo de professores	Porcentagem
Não	781	57%
Sim, mas não foi um problema grave	424	31%
Sim, e foi um problema grave	161	12%

Fonte: MEC/INEP/Questionário do Professor da PROVA BRASIL – 2011/ Questionários respondidos 1.392 – Questionários válidos 1.366 / QEdu.org.br

Nesse contexto, a inexistência de coordenadores pedagógicos em um considerável número de escolas, pode dificultar a implementação da HTP nas escolas de ensino fundamental de anos iniciais e finais da capital, considerando que já vimos em parágrafos anteriores que, nas diretrizes da IN Nº 004/2013 estes ficaram responsáveis pelo planejamento e acompanhamento da HTP no espaço da escola.

Na contextualização do panorama das escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental de Manaus, a pertinência dos dados sobre a carência de pessoal administrativo se encontra justificada pela possibilidade de verificar na pesquisa com os professores, se existe desvio de função na HTP, como apoio à gestão, por conta da inexistência de profissionais de apoio (coordenador pedagógico, merendeiras, bibliotecários, etc.), com a execução de outras atividades sem relação com a docência, ou por outros motivos.

Observando a Tabela 15, de acordo com as respostas afirmativas dos 185 professores respondentes no ano de 2011, o quantitativo de pessoal administrativo não era suficiente, mesmo não causando graves problemas na percepção de 44% desses docentes.

Tabela 15 – Carência de Pessoal Administrativo nas Escolas Estaduais de Ensino Fundamental - Manaus/2011

Carência de Pessoal Administrativo	Porcentagem	Quantitativo de Professores
Não	42%	78
Sim, mas não foi um problema grave	44%	81
Sim, e foi um problema grave	14%	26

Fonte: MEC/INEP/Questionário do Professor da PROVA BRASIL – 2011/Questionários válidos 185/QEdu.org.br

A falta de pessoal administrativo de apoio à gestão, pode causar o aumento da demanda de tarefas burocráticas da equipe gestora (gestor e pedagogo) e, com isso, dificultar o assessoramento pedagógico aos professores.

Quanto aos gestores escolares, apesar de não se configurarem diretamente como público alvo de atores desse estudo, uma breve contextualização é relevante, pois dentre suas atribuições são os responsáveis diretos pela organização (planejamento), assessoramento e monitoramento da HTP na escola.

Conforme os dados fornecidos pelo portal eletrônico de Meritt e Leman (2015, QEdu.org.br), referente ao questionário aplicado com os gestores na realização da Prova Brasil em 2011, dos 187 gestores lotados nas escolas estaduais de ensino fundamental de Manaus, 67% eram do sexo feminino e 33% masculino. Percebe-se uma prevalência feminina também no cargo de professor do ensino fundamental. A idade de 62% dos gestores ficou concentrada na faixa etária entre 40 a 54 anos. Ou seja, são profissionais que já possuem certa experiência na área da educação.

Convém registrar que na SEDUC/AM não há o cargo de vice gestor. De acordo com as IN de lotação, somente as escolas com mais de vinte turmas por turnos, podem ter um profissional (professor ou pedagogo) exercendo o cargo de administrador escolar.

Quanto ao aspecto do financiamento, segundo 95% dos gestores escolares, em 2011 as APMC das escolas estaduais de Manaus receberam algum tipo de apoio financeiro procedentes de programas federais, e 62% de programas estaduais, o que pode ser um fator favorável para melhoria das condições do ambiente escolar, por conseguinte das condições de trabalho dos professores e da realização da HTP no espaço escolar.

Por fim, observa-se que o contexto das escolas da rede estadual de Manaus é marcado por uma infraestrutura básica, equipada com recursos tecnológicos e internet. Contudo, faltam recursos humanos, principalmente os profissionais de apoio escolar e coordenadores

pedagógicos. Também parece haver um rodízio de professores entre as escolas, o que dificulta a criação de vínculos com a equipe escolar e comunidade.

A partir desse panorama coube ao presente estudo verificar se os indicadores apresentados na contextualização das escolas e dos professores exercem alguma influência na implementação da política da Hora de Trabalho Pedagógico nas escolas, análise feita no capítulo 2 desse trabalho, que tem como foco central as dificuldades percebidas pelos professores de 14 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus acerca da HTP nas escolas.

2 A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES DE 14 ESCOLAS DA SEDUC/AM DE ENSINO FUNDAMENTAL DA CIDADE DE MANAUS ACERCA DA HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO NA ESCOLA

Analisar a percepção dos professores sobre a política da Hora de Trabalho Pedagógico, considerando sua utilização no espaço das escolas para atendimento das atuais demandas profissionais, se faz essencial para a efetiva implementação da política de acordo com as diretrizes contidas nos documentos normatizadores.

Para Stephen Ball e Richard Bowe (1992 *apud* MAINARDES, 2006, p. 50), a análise de políticas deveria considerar além da formação do discurso, a real interpretação desse discurso expresso nos textos da política, pelos atores que a implementam no contexto da prática. Para os autores isso permite identificar “processos de resistência, acomodações, subterfúgios e conformismo dentro e entre as arenas da prática, e o delineamento de conflitos e disparidades entre os discursos nessas arenas”.

Considerando a relevância em conhecer e analisar a percepção dos professores da SEDUC/AM de 14 escolas de ensino fundamental da cidade de Manaus acerca da Hora de Trabalho Pedagógico, foram abordados nas quatro subseções desse capítulo: (i) Os dilemas e desafios do trabalho docente na atualidade, (ii) a contribuição da Hora de Trabalho Pedagógico para a melhoria do exercício profissional docente, dividida em três subtópicos: a perspectiva do trabalho coletivo na Hora de Trabalho Pedagógico; a importância do planejamento escolar enquanto ação coletiva, e a contribuição da Hora de Trabalho Pedagógico para o aperfeiçoamento profissional: formação continuada na escola. A terceira subseção apresenta a abordagem metodológica adotada na pesquisa, com suas características e seus referenciais teóricos. Por fim, na última subseção, (iv) a análise dos resultados da pesquisa, com a caracterização dos atores respondentes e a análise estatística e qualitativa dos dados integrada com o referencial teórico da abordagem do ciclo de políticas.

2.1 Os dilemas e desafios do trabalho docente na atualidade

O surgimento de novos modelos econômicos e políticos mundiais no final da década de 1960, com a educação passando a ser um direito de todos, impactaram diretamente no processo de democratização da escola pública no Brasil, que somadas à inserção das tecnologias no mundo do trabalho e aos avanços das tecnologias da comunicação e informação (TIC), a partir da década de 1990, fomentaram a necessidade de se repensar um

novo paradigma para a escola de educação básica, que desse conta em atender as atuais demandas da sociedade contemporânea.

Segundo Libâneo (2011, p. 9), “os educadores são unânimes em reconhecer o impacto das atuais transformações econômicas, políticas, sociais e culturais na educação e no ensino, levando a uma reavaliação do papel da escola e dos professores”. Entretanto, percebe-se que a escola e/ou a educação escolar não acompanhou, no mesmo ritmo, os avanços ocorridos na sociedade nas últimas décadas. A democratização da escola pública no Brasil se efetivou na questão do acesso, com a expansão de matrículas no ensino fundamental a partir da década de 1970, chegando segundo dados do Censo Escolar de 2010, bem próximo da universalização nesse nível de ensino, sem, contudo, ter ocorrido nas matrículas da educação infantil e ensino médio, o que demonstra que faltam ainda maiores investimentos nesses níveis de ensino.

Esse processo de democratização da escola, também não foi acompanhado de maiores investimentos para manutenção da qualidade do serviço ofertado, com melhores estruturas físicas, uma nova organização pedagógica, recursos humanos e materiais suficientes para as demandas existentes e principalmente, investimentos na formação inicial dos professores que no início dessa expansão, não houve a exigência por profissionais com formação específica para o exercício da docência.

Para muitas redes de ensino essa ainda é uma realidade, dada a existência de professores nos seus quadros funcionais sem graduação em licenciaturas. O documento do Ministério da Educação “Planejando a próxima década – conhecendo as 20 metas do Plano Nacional de Educação” (2014), com base em um estudo do INEP de 2013, apresenta que apenas 77,2% dos professores de anos iniciais do ensino fundamental regular tinham formação em nível superior (concluída ou em andamento). De acordo com o próprio documento (2014, p. 48) “Esse quadro mostra que as políticas de formação docente no ensino superior, em especial nas licenciaturas, precisam ser incrementadas de modo a universalizar esse acesso”.

Para Libâneo (2011, p. 9), qualquer reforma educacional deve considerar como pano de fundo, políticas públicas voltadas para a formação de professores, considerando que são os profissionais da educação diretamente envolvidos “com os processos e resultados da aprendizagem escolar”. Ou seja, se a realidade educacional passar a apresentar novas demandas, essas reformas devem iniciar, antes de tudo, pela formação dos profissionais que a implementam, ou seja, os professores.

Sobre os investimentos em estrutura física e recursos materiais, a partir da constituição do FUNDEF, observa-se por meio de indicadores do Censo Escolar uma contínua melhoria nas condições desses aspectos, e na oferta de recursos tecnológicos. No entanto, não basta prover os recursos. Para que os professores possam operacionalizá-los didaticamente é necessária uma formação prévia pois, muitas vezes acabam se tornando improdutivos e inúteis pela falta de uso, não cumprindo assim com o objetivo de contribuir para a melhoria da qualidade na educação. Exemplo que ratifica o que foi exposto no parágrafo anterior.

Alguns autores denominam esse processo de democratização da escola em “massificação”. Segundo Duarte e Augusto (2007, p. 9) essa massificação alterou o perfil do aluno da escola pública e como consequência promoveu uma demanda de múltiplas questões que, “adentram as salas de aula, extrapolam a mediação do processo de ensino-aprendizagem, gerando tensões e dilemas, pois vão exigir do docente, respostas rápidas e competências variadas, para as quais ele não está preparado para enfrentar”.

Essas demandas que “extrapolam a mediação do processo de ensino-aprendizagem”, algumas são relativas à maior participação no modelo de gestão democrática da escola, e outras a problemas de ordens sociais como: violência doméstica, abandono familiar, consumo de drogas, gravidez na adolescência e outros mais, que diretamente fogem da competência docente, mas que por interferirem no processo de ensino-aprendizagem, indiretamente são colocadas aos professores como mais uma demanda do trabalho docente.

Segundo Imbernón,

[...] podemos observar uma falta clara de limites das funções do professorado, dos quais se exige resolver os problemas derivados do contexto social e que este já não soluciona, e o aumento das solicitações e competências no campo da educação com a consequente intensificação do trabalho educativo (o que faz com que se executem muitas coisas e muitas malfeitas), colocando a educação no topo das críticas sociais (IMBERNÓN, 2009, p. 8).

Os dilemas e desafios impostos aos docentes no dia a dia, de acordo com Valente (2012, p. 30), têm levado os professores ao adoecimento e até mesmo abandono da profissão. Para a autora, “essas situações exigem atitudes por partes desses profissionais, que muitas vezes não têm o devido preparo para agir, até porque a sua formação não abrange questões tão amplas”.

Libâneo (2011, p.23) citando Frigotto e Sacristán (1996), afirma que as transformações ocorridas na sociedade têm repercutido diretamente na educação escolar e no

trabalho dos professores, apesar de que essa repercussão esteja subordinada à economia e ao mercado, sem preocupação com a diminuição das desigualdades existentes. No entanto, segundo o autor, “[...] não se pode deixar de investir numa proposta de escola democrática que contemple conhecimentos, habilidades e valores necessários para a sobrevivência no mundo complexo de hoje”.

No Brasil, a democratização da escola básica, nas duas últimas décadas trouxe também em seu bojo a questão da autonomia às unidades escolares, como proposta de uma descentralização de responsabilidades dos macrossistemas às escolas, comunidade e famílias, que a partir da reforma educacional promovida pela LDBEN nº 9394/96, passou a promover em suas diretrizes educacionais o modelo de gestão participativa, compartilhada com a comunidade escolar e entorno. De acordo com Duarte e Augusto (2007), a participação dos professores no novo modelo de gestão escolar, passou a ser mais uma competência cobrada aos professores no exercício da função. Para as autoras,

[...] a sua realização supõe planejamento, por meio de interações dos docentes com os colegas, especialistas, gestores, funcionários, alunos, pais, comunidade, e reorganização dos tempos e da grade curricular para que caiba na jornada de trabalho, junto com os demais procedimentos dessa atividade (DUARTE & AUGUSTO, 2007, p. 18).

Assim, no novo paradigma de gestão que se coloca às unidades escolares, os professores são atores imprescindíveis, o que configura a necessidade de novos saberes e competências por parte desses sujeitos, para a sua plena realização. A questão que se coloca é – os professores recebem na formação inicial esse conhecimento? Estão preparados para além do ensino, participarem também dos processos da gestão escolar de forma eficaz? Quais tempos/espacos estão sendo utilizados para essa participação? A HTP contribui para a formação desses conhecimentos e competências? As questões levantadas até aqui, se inserem no rol das discussões sobre a temática da formação profissional docente na contemporaneidade.

Sobre as interferências ao trabalho docente, Hagemeyer (2004, p. 74) apresentou o que alertou Hargreaves sobre os dois movimentos que influenciam o trabalho docente dentro e fora da sala de aula: (i) a profissionalização, pela mudança e ampliação no rol de atividades docentes que deixam de ser apenas competências do conhecimento de sua área de atuação e da técnica-didática, mas também a vivência de trabalhos coletivos, compartilhados, a troca de experiências, a participação em decisões e liderança, e (ii) a intensificação do trabalho

docente, que consiste no descaso do trabalho cotidiano do professor, que passou a ser reavaliado por pesquisadores e nas formações em serviço no espaço da escola.

Quanto ao conceito de trabalho docente, este estudo seguiu o referencial teórico de Hagemeyer, em que o ensino enquanto ofício,

[...] é um conjunto de tarefas técnico-didáticas, decorrentes do conhecimento científico e de relações humanas estruturadas de determinada maneira na escola. O planejamento individual e coletivo, o contato com os pais, participação de comissões, reuniões, elaboração de relatórios e informes escritos etc. engendra um mosaico de atividades que, na vivência de cada profissional, se organiza e ganha significado (HAGEMEYER, 2004, p. 73).

Nesse sentido, os saberes docentes são condicionados às funções realizadas pelos professores no exercício profissional, ou seja, estão a serviço do trabalho. Corroborando com essa ideia Tardif (2014, p. 17) afirma que além do aspecto cognitivo, os professores também se valem de princípios para o enfrentamento de situações habituais.

Frente aos desafios apontados nesse estudo, é relevante também refletirmos sobre quais os saberes necessários aos professores para o pleno exercício profissional? Para Tardif (2014) o saber dos professores provém de diversas fontes, das suas experiências de vida e profissional. Assim, o saber docente,

[...] não é um conjunto de conteúdos cognitivos definidos de uma vez por todas, mas um processo em construção ao longo de uma carreira profissional na qual o professor aprende progressivamente a dominar seu ambiente de trabalho, ao mesmo tempo em que se insere nele e o interioriza por meio de regras de ação que se tornam parte integrante de sua “consciência prática” (TARDIF, 2014, p. 14).

Com a exigência de uma nova escola que atenda as múltiplas demandas sociais, econômicas e políticas da sociedade contemporânea, de acordo com Perrenoud (2000, p.11) a especialização dos professores passou a ser “decidir na incerteza e agir na urgência”. Os atuais dilemas e desafios acrescentaram ao trabalho profissional docente a necessidade de desenvolver novas competências.

Perrenoud (2000, p.14) na sua obra “Dez novas competências para ensinar”, apresenta uma síntese do que julga ser as dez competências prioritárias ao novo papel dos professores ao atual contexto educacional. São elas:

1. Organizar e dirigir situações de aprendizagens.
2. Administrar a progressão das aprendizagens.

3. Conceber e fazer evoluir os dispositivos de diferenciação.
4. Envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho.
5. Trabalhar em equipe.
6. Participar da administração da escola.
7. Informar e envolver os pais.
8. Utilizar novas tecnologias.
9. Enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão.
10. Administrar sua própria formação contínua.

Para Perrenoud (2000, p.14), essas competências são as desejáveis para a profissão por serem compatíveis com as reformas produzidas nas escolas e, “por serem coerentes com o novo papel dos professores, com a evolução da formação contínua, com as reformas da formação inicial, com as ambições das políticas educativas”.

Sobre as dez novas competências apresentadas, pode-se inferir que seis delas têm relação com os atuais desafios enfrentados pelos professores, apresentados nos parágrafos anteriores desse estudo: a descentralização da gestão com maior autonomia e responsabilidades às escolas (e aos professores), o avanço das TIC, os graves problemas sociais que repercutem no espaço escolar e a necessidade de uma formação permanente que responda a todos esses problemas. São elas: trabalhar em equipe, participar da administração da escola, envolver os alunos em suas aprendizagens e em seu trabalho, utilizar novas tecnologias, enfrentar os deveres e os dilemas éticos da profissão e administrar sua própria formação continuada.

Dessas seis competências destacadas no parágrafo acima, pela descrição das atividades extraclasse, apresentadas nos textos que normatizam a HTP enquanto política nacional e específicas da SEDUC/AM, que devem ser realizadas pelos professores nesse espaço, duas ganham destaque nesse estudo: trabalhar em equipe e administrar sua própria formação continuada.

Segundo Perrenoud (2000, p.79) os professores precisam desenvolver a competência de *trabalhar em equipe*, porque o progresso/crescimento da escola pressupõe a necessidade de cooperação profissional. Dentre os motivos citados pelo autor para essa necessidade de cooperação profissional entre os professores, estão: a organização do ensino em ciclo, que exige a corresponsabilidade na aprendizagem dos alunos; a maior autonomia na gestão administrativa e pedagógica das escolas ocasionada pela descentralização de

responsabilidades, o surgimento de outros profissionais para apoio aos alunos com dificuldades, deficientes ou que sofreram diversos tipos de violências, e a vontade de promover novas práticas pedagógicas fazem com que essa troca de experiência e conhecimentos entre os professores e outros atores da escola, seja imprescindível para um bom desempenho profissional.

Sobre a administração de sua formação continuada, para Perrenoud (2000, p.155) essa competência condiciona a atualização e desenvolvimento de todas as outras nove. O autor apresenta cinco componentes principais no desenvolvimento dessa competência, que de forma sucinta se resumem a: (i) tomar consciência do que se faz, por meio de explicitar as próprias práticas; (ii) estabelecer suas competências por meio da auto avaliação e seu programa pessoal de formação; (iii) negociar um projeto de formação comum com os colegas; (iv) envolver-se em atividades com outros professores conforme sua área ou nível de ensino e (v) acolher a formação de colegas e participar delas, assumindo quando preciso a iniciativa e responsabilidade.

Conforme Perrenoud (2000, p.165), “em inúmeros estabelecimentos em que a cooperação profissional é incipiente, é justamente em torno da formação contínua que ela pode começar”.

Pode-se concluir também que para o desenvolvimento dessas seis competências o professor precisará de espaço na sua jornada de trabalho para a realização de atividades extraclasse como: estudo e pesquisa, planejamentos e formação de forma coletiva, reuniões com equipe gestora e pais. Ou seja, atividades pertinentes à HTP. Daí sua importância para o aperfeiçoamento profissional docente.

Para Nóvoa (2014, p. 227) dentre os atuais dilemas da profissão docente dois se destacam: a reconstrução de “um laço forte com o espaço comunitário” e a capacidade de “*adaptação à diferença*”, pois, segundo o autor mesmo nas diversidades de contextos, as escolas “[...] se organizam seguindo modelos muito idênticos”. Nesse caso, o dilema está no não reconhecimento social dos saberes específicos dos professores, o que leva a uma banalização da sua atividade profissional, que sendo uma das mais complexas, fica reduzida a uma atividade relativamente simples e natural facilmente realizada por qualquer sujeito.

Por fim, dos desafios e dilemas apontados pelo referencial teórico utilizado nesse estudo pode-se observar que, as mudanças ocorridas nos contextos político e socioeconômico promoveram uma crise na escola, em parte pela falta de boas condições de trabalho que levaram a uma desprofissionalização docente. Dentre as consequências, como já foi

comentado o aparecimento de um mal-estar docente que leva professores ao abandono da profissão e a pouca motivação dos jovens para o ingresso no magistério.

2.1.1 Uma nova organização do tempo no trabalho docente

Com a recente conquista dos professores brasileiros ao direito de 1/3 da jornada para Hora de Trabalho Pedagógico ou atividade extraclasse, a partir da Lei Federal Nº 11.738/2008, o tempo de trabalho docente, até então exclusivo para o exercício do ensino ou regência de classe, ganhou uma nova organização e significado. Isso porque mesmo o trabalho docente há muito se caracteriza como essencialmente intelectual, pelo contexto da necessidade de duplas ou triplas jornadas de trabalho, os professores sem esse tempo e condições para reflexão sobre a práxis, pesquisa e estudo terminavam realizando um conjunto de ações ou atividades muitas vezes meramente mecanizadas.

Na descrição e análise da política da HTP, realizada no capítulo 1, a partir das legislações vigentes, percebe-se que mesmo estando definido o tempo mínimo e “o que fazer”, foi dada autonomia às redes de ensino para a organização desse horário (tempo) nos aspectos de *como* (coletivo, individual), *onde* (dentro ou fora da escola) e *quando* (no turno ou contra turno). Dessa forma, surgem, a partir de diferentes formulações da política, novas organizações da jornada (tempo) de trabalho docente, a partir da efetivação da HTP pelas redes de ensino.

Um ponto importante também é que essa nova configuração da jornada de trabalho docente, de certa forma impacta em uma nova organização do tempo escolar. Como exemplo, a necessidade de inclusão de mais professores para trabalhar o currículo dos anos iniciais, que no Brasil até pouco tempo atrás era exclusivo de um único professor. Hoje, verifica-se a partir do 1º ano do ensino fundamental, o rodízio de diferentes professores, de acordo com a distribuição do currículo, em *tempos de aula*.

Sobre o tempo escolar, Arco-Verde (2012, p. 85) refere-se às diferentes estruturas e organizações, tais como: níveis, etapas, modalidades, séries, ciclos de aprendizagem, calendários letivo e escolar, horários semanais, diário e outros. Para a autora, pesquisas sobre as formas escolares têm demonstrado que os contextos social, econômico e cultural determinam os aspectos internos da escola, ou seja, a organização dos tempos e espaços.

Para Tardif e Lessard (2014, p. 75) o tempo escolar “[...] é constituído, inicialmente, por um *continuum* objetivo, mensurável, quantificável, administrável. Mas, em seguida, ele é

repartido, planejado, ritmado de acordo com as avaliações, ciclos regulares, repetitivos”. Ainda para os autores essa *estruturação temporal* exige bastante dos professores, que devem seguir esse ciclo coletivo que não leva em conta o tempo de aprendizagem dos alunos. Ou seja, o tempo escolar não acompanha o tempo de aprendizagem dos alunos, daí a crescente proposta de organização de ensino em ciclos de aprendizagens.

A partir dessa nova organização do trabalho docente, com tempo específico para a prática de ensino (interação com os alunos) e tempo exclusivo para realização de atividades que dão apoio a essa prática e ao seu aperfeiçoamento profissional, surgem novas competências aos diversos atores (diretor, pedagogo e professores) responsáveis pela gestão pedagógica da escola, assim como novas configurações da utilização desse tempo e espaços no âmbito da escola.

Enfim, apesar de não ser objetivo dessa pesquisa verificar qual o impacto da inclusão da HTP na organização do espaço/tempo escolar, esse é um aspecto que pode ser considerado em uma outra pesquisa, dada a sua relevância.

2.2 A contribuição da Hora de Trabalho Pedagógico para a melhoria do exercício profissional docente

Com a sanção da Lei Nº 11.738/2008 e comprovada sua constitucionalidade em 2011 pela ADI nº 4.167, a Hora de Trabalho Pedagógico, ou atividades extraclasse, se materializou enquanto política de valorização do magistério pelo eixo da jornada.

Entretanto, como já apresentado no capítulo 1 desse trabalho, observa-se ainda certa lentidão para sua efetiva implantação, no aspecto da composição da jornada, pelas redes de ensino. Além disso, a política não se resume apenas a garantia do espaço/tempo na jornada dos professores. Para que alcance os objetivos propostos, como a melhoria das condições de trabalho dos professores e seu aperfeiçoamento profissional, ela deve ir muito além. Ou seja, são oferecidas condições favoráveis para que as escolas e seus atores implementem a HTP conforme as diretrizes previstas na política? Essas diretrizes são do conhecimento e consenso dos professores?

De acordo com Oliveira (2004),

[...] o que temos observado em nossas pesquisas é que os trabalhadores docentes se sentem obrigados a responder às novas exigências pedagógicas e administrativas, contudo expressam sensação de insegurança e desamparo tanto do ponto de vista objetivo – faltam-lhes condições de trabalho adequadas – quanto do ponto de vista subjetivo (OLIVEIRA, 2004, p. 140).

Ou seja, a autora ratifica em suas considerações o surgimento de novas demandas aos professores e as condições inadequadas de trabalho anterior à conquista da HTP. Ao mesmo tempo nos leva a perceber que essa realidade continua existindo, pois ainda é muito expressa na pauta da categoria, mesmo após implantação da Lei do Piso Salarial Nacional. Em parte, por ainda não ter se efetivado em todas as redes, mas também pelo fato de que as condições adequadas de trabalho no contexto escolar ultrapassam os eixos da jornada de trabalho, carreira e remuneração contemplados na referida lei.

O tema de uma reportagem de Alexandre Garcia (2011) publicada na Revista Nova Escola - Gestão Escolar, “Como usar bem o horário de Trabalho Coletivo Pedagógico”, resume bem a questão principal que ainda se põe enquanto desafio para os professores e os gestores das redes públicas de ensino, e que segundo a revista deve ser o centro dos debates: “o que fazer durante esse tempo e como garantir que ele seja bem aproveitado pelos professores e por toda equipe escolar em benefício da aprendizagem dos alunos?”.

Garcia (2011, p. 2) afirma que a revista sempre defendeu a realização da HTPC no ambiente escolar “levando em conta as necessidades de cada comunidade”. Defende também que para melhor aproveitamento desse tempo é importante “planejá-lo corretamente para que cada uma das esferas ocupe um espaço adequado na rotina dos educadores”. Ou seja, as questões administrativas devem para os professores, ter um papel secundário em relação às pedagógicas, e dentre essas o espaço para o aperfeiçoamento das práticas pedagógicas, por meio da formação continuada planejada pela própria escola.

Dentre as contribuições da HTP, está a possibilidade de formação continuada (estudo e pesquisa) em serviço, no próprio ambiente de trabalho com o coletivo de professores, mesmo que em pequenos grupos, a partir das suas necessidades e interesses.

Segundo Mendes (2008, p. 40), “A HTPC traz como principal característica a valorização da escola como local de formação e o fortalecimento do coletivo como força motivadora de mudanças”. Ou seja, a formação continuada em serviço no âmbito da escola tenderia a promover o fortalecimento do trabalho coletivo entre a equipe gestora e professores, aspecto de grande relevância para a solução dos problemas escolares.

Czekalski (2008) em seu estudo sobre a apropriação pedagógica da Hora-Atividade como espaço de formação nos diz também que a hora-atividade ou HTP desenvolvida no âmbito de um trabalho coletivo, pode romper com a fragmentação existente entre a teoria e prática no trabalho do professor.

[...] A partir desse entendimento, cumpre ressaltar, que o trabalho docente carece de um caráter científico, e que, portanto, necessita de tempo para estudos e planejamentos. Por isso, **seria interessante que a hora-atividade transcendesse para além das atividades práticas individualizadas e passasse a ser também para estudos e momentos pedagógicos coletivos**, permitindo avanços no sentido de maior articulação entre as questões teóricas e práticas, ou seja, entre os fundamentos e as práticas educativas (CZEKALZKI, 2008, p.78, grifo meu).

Corroborando com os achados no estudo de Czekalski, Nóvoa (1999, p.119) afirma que “O isolamento é a característica comum mais importante dos professores seriamente afectados [sic] pelo desajustamento provocado pela mudança social”. Nesse sentido, oportunizar na HTP espaço para o encontro de professores para troca de experiências nos momentos de estudos e planejamento se faz essencial.

Considerando a importância da HTP para o desenvolvimento do aperfeiçoamento profissional na escola, como um dos fatores para a melhoria das condições do trabalho docente, a próxima subseção abordará a perspectiva do trabalho coletivo ou colaborativo na HTP, a partir de referenciais teóricos.

2.2.1 A perspectiva do trabalho coletivo na Hora de Trabalho Pedagógico

O CNE no documento “Estudo sobre a lei do Piso” evidenciou a importância da HTP ou Atividade Extraclasse para o desenvolvimento do trabalho coletivo no âmbito da escola ao afirmar que,

[...] as discussões mais recentes reforçam o disposto na LDBEN sobre a necessidade da jornada de trabalho docente ser composta por um percentual de horas destinadas às atividades de preparação de aula, elaboração e correção de provas e trabalhos, atendimento aos pais, **formação continuada no próprio local de trabalho, desenvolvimento de trabalho pedagógico coletivo na escola**, dentre outras atividades inerentes ao trabalho docente. (BRASIL/CNE, 2011, p.8, grifo meu).

Segundo o presente texto, o espaço da HTP deve ser utilizado para a formação continuada dos professores no espaço escolar e para a promoção do trabalho colaborativo, coletivo dos professores entre si e com os outros atores da comunidade.

Por trabalho coletivo no contexto escolar, Fusari (1993) entende ser

[...] aquele realizado por um grupo de pessoas – diretores, coordenadores, professores, funcionários, alunos, membros do Conselho de Escola e demais representantes da comunidade – que tem um compromisso com a causa da democratização da Educação Escolar do país, no Estado, no Município, e que atuam com o objetivo de contribuir para assegurar o acesso do aluno à

Escola, sua permanência nela e a melhoria da qualidade de ensino. (FUSARI, 1993, p.70).

Considerando que o objeto de trabalho dos professores são seres humanos, sujeitos individualizados e sociais, a natureza do seu trabalho se estabelece essencialmente nas relações sociais, não só com os alunos, mas também com outros professores, pais, equipe gestora e outros sujeitos da comunidade escolar. Esse aspecto do trabalho docente por si só já revela a complexidade da ação. Congregado a isso, há todos os desafios e dilemas já apresentados na subseção anterior.

Portanto, o desafio agora não diz respeito somente ao aspecto das relações sociais e do currículo escolar, que a partir dos seus objetivos e da heterogeneidade dos sujeitos precisa também ser repensado, reformulado. É necessária a construção de um projeto de escola no coletivo dos seus diversos atores, manifestado por meio de seu Projeto Político Pedagógico, alinhando as diversas dimensões do trabalho escolar: sua organização, seus tempos e recursos (materiais e humanos) para o alcance dos objetivos definidos no documento.

Ao tratar do ofício do professor nos aspectos do tempo e das mudanças, Esteve (1999) ressalta que,

[...] a comunicação é o veículo de auto-realização do professor: partilhando os seus problemas, para não os acumular; analisando em grupo as tendências mais significativas da mudança social; expressando as suas dificuldades e limitações, para trocar experiências, ideias e conselhos com os colegas e com outros agentes da comunidade escolar (ESTEVE, 1999, p. 119).

Assim, para o autor, os momentos de interação entre os professores (possíveis nos momentos da HTP) servem como motivadores da realização profissional.

A ênfase ao desenvolvimento do trabalho coletivo no espaço da HTP, apresentada por meio dos referenciais teóricos desse estudo, ratifica de certa forma a denominação empregada por algumas redes de ensino que inseriram o termo “coletivo”, utilizando a nomenclatura HTPC.

Nessa conjuntura, alguns autores apontam a HTP (ou HTPC) exercida no espaço da escola como uma possibilidade de compartilhamento dos conhecimentos, práticas e experiências entre os professores, principalmente nas atividades de planejamento e formação, e que essa prática de trabalho colaborativo é fundamental para o crescimento profissional, como também na mudança de atitude frente aos desafios, questão verificada nessa pesquisa com os professores de ensino fundamental da SEDUC/AM, e que será apresentada na análise dos resultados ao final desse capítulo.

2.2.2 A Hora de Trabalho Pedagógico e o aperfeiçoamento profissional: planejamento e formação continuada na escola

Das atividades a serem desenvolvidas na HTP, o planejamento é uma das principais considerando que toda ação educativa parta de uma intencionalidade, de objetivos claros e definidos de acordo com os fins que se queira alcançar. Como já foi dito anteriormente a tarefa docente é uma das mais complexas e desafiadoras que existe na atualidade.

Conforme Vasconcellos (2009, p. 148), “o pressuposto de qualquer atividade de planejamento é o desejo de mudança, de acertar, de aperfeiçoar”. Ainda para o autor, não basta o professor ter o domínio do conhecimento da sua área de atuação. É necessário refletir sobre o que se pretende alcançar a partir da realidade do grupo de alunos, para poder organizar “o fluxo de informações de maneira significativa” (2009, p. 149).

Segundo Imbernón (2009, p. 85), as experiências em comunidades de práticas, de aprendizagem ou formativas partilham de alguns princípios pedagógicos, dentre eles o planejamento de ensino estabelecido na discussão coletiva, no qual as finalidades são expressas e compartilhadas pela comunidade. Ou seja, os propósitos educacionais são claros e comuns ao grupo. Nessa perspectiva, a ação de planejar (do projeto político pedagógico ao plano de ensino/aula³³) contribui para o aperfeiçoamento do trabalho docente.

Sobre a prática de planejamento, segundo Melo (2014, p. 25), “de modo geral, podemos inferir que a ideia de planejamento está associada a intenções de mudanças de uma situação existente, ou até mesmo de transformação de uma realidade posta”. Nesse contexto, o planejamento docente pressupõe, *a priori*, a necessidade de estudos (diagnósticos e pesquisas) que contribuem para o aperfeiçoamento da práxis docente.

O estudo é uma das três atividades suplementares apresentadas nos documentos normativos nacionais a serem realizadas na HTP dos professores da educação básica, e que na percepção do CNE/CEB (BRASIL, 2011, p. 8), “sem formação contínua o servidor estagnará

³³O PPP é o plano maior da escola; o plano de curso se refere ao planejamento anual de cada componente curricular; o plano de ensino ou plano de aula é o planejamento em que são definidos os procedimentos diários, objetivos ou habilidades, recursos e avaliações que serão utilizados pelos professores. Atualmente há uma forte orientação que os professores trabalhem as sequências didáticas como modelo de planejamento.

no tempo quanto à qualidade e efetividade do trabalho, o que comprometerá a qualidade da Educação, que é direito social e humano fundamental”.

Considerando o labirinto que se configura o trabalho docente na atualidade, apresentado nos primeiros parágrafos desse capítulo, o aperfeiçoamento profissional, por meio da formação continuada em serviço baseada na teoria e práxis docente, passou a ser considerado importante variável para a melhoria das condições de trabalho dos professores e da qualidade da educação.

Das diversas definições de *formação continuada* esse estudo adotou a de Gatti (2008, p.58) que entende o significado desse conceito como “[...] aprimoramento de professores nos avanços, renovações e inovações de suas áreas, dando sustentação à sua criatividade pessoal e à de grupos profissionais, em função de rearranjos nas produções científicas e culturais”.

Imbernón (2009, p. 32-33) ao pontuar sobre alguns obstáculos referentes à formação continuada, faz referência a (i) “horários inadequados, sobrecarregando e intensificando a tarefa docente” e (ii) “a formação em contextos individualistas, personalistas”, o que ratifica a necessidade de uma jornada que inclua a formação em serviço, ao mesmo tempo que essa considere o aspecto da colaboração entre os atores da escola.

Corroborando sobre a importância da colaboração na formação continuada, Vasconcellos (2009, p.123) ratifica que “[...] na reflexão coletiva sobre a prática, o professor tem a possibilidade (através do registrar, explicitar, sistematizar, criticar e socializar) de tomar consciência deste saber que possui, mas que comumente não se percebe”.

Essa concepção de formação continuada corrobora para a Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) na escola, como espaço ideal para o aperfeiçoamento profissional docente. Contudo, sua organização deve considerar esse espaço como um momento para a escola pensar os seus problemas e realidade, por meio da pesquisa (baseada na reflexão-ação-reflexão) levando em consideração os saberes docentes.

De acordo com Nóvoa (1992, p.14) “a troca de experiências e a partilha de saberes consolidam espaços de formação mútua, nos quais cada professor é chamado a desempenhar, simultaneamente, o papel de formador e de formando”. Nesse sentido, se os professores por meio da interação com seus alunos não só ensinam, mas também aprendem, da mesma forma pode-se concluir que na interação com seus colegas de profissão, fora ou dentro do espaço escolar, aprendem e ensinam saberes específicos da docência.

Para Imbernón (2005),

[...] as propostas de formação centradas nas escolas devem compreender que o professor é sujeito de sua formação, sujeito este que possui um conhecimento prático, um quadro teórico construído a partir de sua prática e que não pode ser desconsiderado nos projetos de formação em serviço. Além disso, há a necessidade de se criar a cultura da colaboração entre os profissionais para o desenvolvimento profissional da equipe escolar (IMBERNÓN, 2005, p. 81 *apud* MENDES, 2008, p. 39).

Como *deficiência recursiva* no processo de democratização das escolas públicas, Waiselfisz, Rego e Maciel (2003, p. 23) apontam a falta de programas de formação nas escolas organizados pelos servidores para apoio ao próprio trabalho.

Ainda sobre a formação continuada na escola, para Paquay *et al.* (2001),

[...] o professor aperfeiçoa sua prática profissional ao exercê-la. Certos conhecimentos são acessíveis apenas no local de trabalho. Estratégias que favoreçam o aprendizado podem ser exploradas no local de trabalho. É o caso, por exemplo, de confrontação de práticas e de análise de situações com os colegas, como também da realização de projetos em equipe no estabelecimento. Elas supõem locais e momentos específicos para poderem ser estabelecidas (PAQUAY *et al.* 2001, p. 85).

Cunha e Prado (2010, p.104), ao apresentarem os argumentos de Canário (1999) da escola como lócus da formação de professores, ressaltam que para o autor a “formação centrada na escola não dispensa apoios externos e suas contribuições de informação, facilitação e crítica”.

Oliveira-Formosinho e Formosinho (2002, p.10 *apud* CUNHA & PRADO, 2010, p. 104) alertam para os equívocos mais comuns quando se pensa a formação centrada na escola – (i) pensar que ela é necessariamente mais ativa e envolvente, fato que por si só não garante maior participação dos professores, (ii) pensar a escola como uma fortaleza, ou seja, uma escola que não reconhece os diferentes sujeitos que deve servir e (iii) considerar como ponto central a necessidade dos professores. Em outras palavras, essa formação deve considerar a parceria com outros sujeitos da comunidade, as diferentes necessidades dos docentes sendo que estas devem estar centradas nos alunos e outros sujeitos da comunidade escolar.

2.3 Abordagem metodológica da pesquisa

Tendo como principal objetivo analisar as dificuldades percebidas pelos professores de 14 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus, acerca da implementação da Hora de Trabalho Pedagógico nas escolas, o presente estudo se caracteriza como uma pesquisa de método misto, com estratégia de triangulação concomitante.

Considerando que o estudo se propôs a analisar a implementação de uma política educacional, pelo viés da percepção dos principais atores que a implementam na escola, a abordagem de métodos mistos é a que mais se alinha às características apresentadas já que consegue abordar diversas dimensões do problema por meio de instrumentos da pesquisa qualitativa e quantitativa.

Segundo Creswell e Plano (2007 *apud* CRESWELL, 2010, p. 27), “a pesquisa de métodos mistos é uma abordagem de investigação que combina ou associa as formas qualitativa e quantitativa. Envolve suposições filosóficas, o uso de abordagens qualitativas e quantitativas e a mistura das duas em um estudo”. De acordo com Creswell (2010, p. 241) a pesquisa de método misto recebe também outras denominações, entre elas: integração, síntese, métodos quantitativos e qualitativos, multimétodos e metodologia mista.

Dentre as razões que levaram esse estudo a utilizar duas abordagens de forma integrada e concomitante, está o interesse por uma análise mais abrangente da problemática investigada, considerando nessa investigação múltiplas dimensões do problema. Para isso, foi feito o uso de diferentes estratégias das abordagens qualitativa e quantitativa, tanto na coleta de dados como em sua análise.

Dentre as seis estratégias do estudo de métodos mistos, apresentadas por Creswell (2010, p. 250), os critérios para escolha da estratégia de triangulação concomitante deram-se pelas características da referida estratégia em que o pesquisador coleta os dados qualitativos e quantitativos concomitantemente, a fim de verificar na comparação entre os dois bancos de dados se houve diferenças ou alguma combinação. Além do fato que coletar os dados concomitantemente reduz o tempo destinado a essa etapa da pesquisa.

Um outro fator considerado referente ao tempo limitado para conclusão dessa pesquisa, foi a delimitação do quantitativo de professores envolvidos, atores principais nessa investigação. Para esse fim, foram selecionadas 14 escolas da cidade de Manaus de ensino fundamental, que corresponde a um público de aproximadamente 465 professores. Esse recorte de escolas representa 9% do universo de 157 escolas da SEDUC/AM de ensino fundamental (regular), de tempo parcial da cidade de Manaus. Os critérios adotados nessa seleção foram: (i) escolas com o maior número de turmas e, (ii) escolas com a mesma etapa de ensino nos turnos matutino e vespertino.

Diante do exposto, os procedimentos de coleta de dados utilizados foram: análise de documentos, pesquisa bibliográfica, entrevistas semiestruturadas com quatro gestores do macro sistema, observação de campo para descrição da implementação da HTP nas 14 escolas

participantes da pesquisa e aplicação de questionário em versão eletrônica, enviado aos professores por meio de suas contas de e-mail institucional com questões de múltipla escolha, semiabertas e abertas.

A escolha por entrevista com os quatro gestores do macro sistema se justificou pelo número reduzido de atores envolvidos, mas principalmente pela possibilidade de aprofundamento das concepções e motivos que embasaram as ações que levaram ao desenho e a implantação da política da HTP na SEDUC/AM.

Quanto ao recorte de 14 escolas de ensino fundamental da cidade de Manaus, adotou-se primeiramente pelo número reduzido, uma visita às escolas participantes para divulgação da pesquisa aos professores por meio da fixação de um cartaz de aviso na sala dos professores informando-os sobre o envio do questionário às suas contas de e-mail, temática e objetivo do estudo. Na oportunidade fiz a divulgação com os professores que se encontravam na HTP, sensibilizando-os quanto à importância de suas participações na pesquisa. Foram selecionadas duas escolas de cada coordenadoria distrital com o objetivo de se ter na pesquisa uma representação de professores de todas as zonas da cidade.

E por fim, dado o número significativo de professores das 14 escolas envolvidos na pesquisa e o tempo disponível, assim como para facilitar a aplicação do instrumento e a tabulação dos dados, foi escolhida a ferramenta “Formulário” do aplicativo Google Docs, por permitir a configuração de questões fechadas, semiabertas e abertas. Outro motivo também bastante relevante foi o fato de todos os professores da capital possuírem contas de e-mail vinculadas ao Google, para a utilização do diário digital.

A coleta de dados do questionário foi por amostragem censitária, pois o instrumento foi enviado a todos os professores de ensino fundamental das 14 escolas participantes. A pré-testagem do instrumento foi realizada com 20 professores do meu círculo de trabalho de escolas e da administração da SEDUC/AM. Foram dados dez dias de prazo para o grupo da pré-testagem responder ao questionário, computando ao final nove participações. Apesar de não chegar a 50% do público envolvido, as contribuições foram bastante significativas auxiliando na correção do instrumento.

Após duas semanas do envio do questionário para o e-mail institucional dos professores, verificou-se a participação de apenas 16 respondentes. Considerando a pouca participação inicial, foi feito por meio de ligação telefônica um novo contato com alguns gestores para solicitação de nova divulgação da pesquisa com os professores. Além disso, com a disponibilidade de novas visitas às escolas no turno vespertino, por conta da redução de

três horas na jornada de trabalho dos servidores públicos lotados na administração das secretarias de governo, na terceira semana de aplicação do questionário aos professores, iniciou-se a aplicação em versão impressa. Inicialmente após visita às cinco escolas, computou-se a participação de dez professores, sendo que em uma escola não houve a participação de nenhum dos professores que se encontravam em HTP como também dos restantes no horário do intervalo. Alguns se comprometeram de responder a versão eletrônica.

Ao fim da quarta semana, com a aplicação simultânea do questionário eletrônico e impresso registrou-se a participação de 40 professores. Assim, considerando esse ritmo de participação dos professores, o prazo de aplicação do questionário foi ampliado para mais 15 dias, com o objetivo de atingir um mínimo de 10% de participações. Nessa nova fase adotou-se como estratégia em três escolas a participação de alguns gestores escolares como colaboradores. Nessas escolas foram deixadas algumas cópias do questionário para aplicação do instrumento pelos gestores escolares e posterior recolhimento pela pesquisadora.

Pela necessidade de recorte no público alvo (professores), a estratégia de amostragem utilizada na coleta de dados segue a abordagem da pesquisa qualitativa em que os atores são selecionados de forma intencional. As entrevistas realizadas com os gestores do macro sistema também seguem essa estratégia, pois os indivíduos foram selecionados a partir de suas competências na implantação da política da HTP. Segundo Creswell (2010, p. 256), “Na coleta de dados qualitativos, é utilizada a amostragem intencional, e os indivíduos são selecionados porque experimentaram o fenômeno principal”. Portanto, do método quantitativo a análise estatística das questões fechadas e semiabertas do questionário, e do método qualitativo a interpretação dos bancos de dados das questões abertas do questionário, da observação de campo e das respostas às perguntas feitas nas entrevistas com os gestores públicos.

Para maior compreensão dos processos de formulação e implantação da HTP na SEDUC/AM, inicialmente foi definida a realização de entrevistas com quatro gestores do macro sistema da rede de ensino – o secretário da pasta, duas diretoras de departamento e um ex-diretor. Ambos responsáveis por algum aspecto da implantação da HTP na rede de ensino. Vale ressaltar que dois destes gestores não ocupavam as pastas no início da implantação da política a todos professores em 2013. Contudo, por indisponibilidade na agenda da gestora do DGP, esta indicou para responder pelo departamento uma técnica da Gerência de Lotação, que segundo a mesma participou de todo esse processo.

2.4 Análise dos resultados das entrevistas com os gestores do macro sistema

Essa subseção inicia o trabalho de análise dos resultados coletados nessa pesquisa, que tem como principal objetivo conhecer as dificuldades percebidas pelos professores da SEDUC/AM de ensino fundamental das escolas da capital, para a implementação da HTP na escola.

Para realização de uma análise mais profunda, esse estudo procurou conhecer por meio de entrevistas realizadas com gestores e ex-gestor do macro sistema, o processo de formulação e implantação da HTP a todos os professores. Para isso adotou dentre os atores, gestores que fazem parte da alta administração da rede, e que participaram mais diretamente do processo de formulação da política da HTP, no período de 2013 até o presente ano. Essa análise inicia-se pelas entrevistas (apêndices A, B, C e D), pois foram as primeiras informações coletadas devido ao número reduzido de atores, aceitação de participação e disponibilidade.

O critério adotado para a seleção desses gestores foi terem exercido, ou estarem exercendo, a função de gestores nos setores que participaram diretamente da formulação e implantação da política na rede de ensino. Ou seja, o gestor da pasta da secretária de educação, as diretoras dos departamentos de Gestão de Pessoas (DGP) e Políticas e Programas Educacionais (DEPPE) e o ex-diretor do DEPPE que coordenou a elaboração da IN da HTP expedida em 2013.

Por se tratarem de gestores com diferentes funções e competências, foi utilizado um roteiro de entrevista contendo questões comuns a todos, e outras específicas de acordo com as funções exercidas relacionadas à HTP.

Anteriormente à aplicação das entrevistas foi entregue aos entrevistados um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (apêndice F) no qual constam uma apresentação e objetivos da presente dissertação, metodologia da entrevista e critérios de participação e confidencialidade. Todos concordaram com os termos definidos no referido documento.

Os resultados das entrevistas demonstraram que em relação à caracterização profissional desses atores, evidenciou-se que dos quatro entrevistados, até o período de realização das entrevistas³⁴, dois ainda exerciam o mesmo cargo e função que ocupavam em 2013, período em que iniciou esse processo de implantação. Porém, até a conclusão desse trabalho, permanece exercendo o mesmo cargo apenas a assessora técnica da Gerência de

³⁴ As entrevistas foram realizadas entre os meses de abril a maio.

Lotação, que como já foi relatado em parágrafo anterior, foi indicada pela diretora do DGP para responder pelo setor. O ex-diretor e a atual diretora do DEPPE responderam cada um por uma etapa desse processo, sendo que esta última no início da implantação em 2013 exercia outro cargo dentro do DEPPE. Quanto ao gestor da pasta, este respondeu por esse cargo até o final do mês de maio, período posterior à entrevista, e por esse motivo não foi utilizada a denominação ex-gestor para esse entrevistado.

Quanto às atribuições da função, mais diretamente ligadas à política da Hora de Trabalho Pedagógico, todos, direta ou indiretamente, fizeram referência a alguma etapa do ciclo de políticas: agenda, formulação ou desenho, implantação (ou implementação), monitoramento e avaliação relacionada a HTP, sendo esta última mencionada apenas pelo gestor da pasta quando questionado se teria mais alguma consideração ou informação para acrescentar sobre a HTP. Este demonstrou interesse em melhorar o aspecto do monitoramento da política da HTP e realizar a avaliação da política, por meio dos resultados alcançados: “Eu espero que a gente encontre um caminho pra medir e acompanhar melhor”. A fala do gestor da pasta confirma a falta de monitoramento e avaliação da HTP por parte do macro sistema.

O segundo bloco apresenta perguntas referente às etapas de formulação e implantação da HTP pelos gestores do macro sistema da SEDUC/AM, com algumas perguntas específicas de acordo com a função exercida.

Iniciando a investigação sobre a importância ou contribuições da HTP, a pergunta foi feita apenas para o gestor da pasta, ex-diretor e atual diretora do DEPPE, por pressupor que foram os responsáveis mais diretos pela implantação da política da HTP, e respectivamente pela efetivação de seus objetivos. Nesse caso, acredita-se que seja imprescindível aos gestores responsáveis pela implementação da política, o reconhecimento da importância da HTP para a melhoria das condições de trabalho dos professores e, por conseguinte, para a qualidade na educação.

Para o gestor da pasta, a HTP é importante porque possibilita aos professores a reflexão sobre a prática e o planejamento coletivo: “Para mim o HTP rompe com essa forma de se fazer, fazer, fazer e coloca um pensar aí no meio. Planejar junto”. Ou seja, ao relacionar a importância da HTP com a reflexão sobre a prática, este indiretamente aborda o aspecto da formação continuada (ou permanente), que é uma das formas de aperfeiçoamento profissional, que na HTP se dá nos momentos de estudo e planejamentos individuais ou coletivos.

Já na percepção da atual gestora do DEPPE, também de forma indireta, a HTP contribui para a melhoria das condições de trabalho dos professores, pois possibilita a

realização de atividades que organizam o trabalho pedagógico dos professores em sala de aula: “A importância da Hora de Trabalho Pedagógico é realmente o professor ter o tempo e o espaço pra ele poder organizar o trabalho e preparar novos materiais em cima do que ele diagnosticou”. Ou seja, auxilia a intencionalidade e facilita o processo de ensino.

A resposta do ex-diretor do DEPPE também corrobora com as respostas dos outros gestores, por fazer inferência à melhoria do trabalho na sala de aula, ao se referir a questão da importância da HTP para a formação profissional do professor, para o planejamento, avaliação e participação da equipe pedagógica nesse processo.

Apesar de nenhum deles ter citado de forma direta a importância da política aos seus objetivos principais que são: melhorar as condições de trabalho e oportunizar o aperfeiçoamento profissional, eles o fizeram de forma indireta.

Sobre os motivos que mobilizaram a SEDUC/AM para a implantação integral da HTP a todos os professores, observaram-se diferentes percepções. Para o gestor da pasta foi a melhoria das condições de trabalho dos professores, para os outros gestores foi a vontade política dos gestores do poder executivo para o cumprimento da lei. Na opinião do ex-diretor do DEPPE além da vontade política do gestor da pasta, outro motivo foi a reformulação do PCCR da rede. É interessante observar que dos quatro gestores, apenas o gestor da pasta relacionou o motivo para implantação da HTP ao principal objetivo da política. Ou seja, na percepção dos gestores e assessores técnicos que participaram de alguma etapa desse processo, o motivo principal foi a vontade política do gestor da pasta, talvez pela demora na aplicação desta lei pela rede de ensino.

Os gestores entrevistados demonstraram por meio de suas respostas terem certo conhecimento sobre as legislações que normatizam a política da HTP em nível nacional e local. Foram citados pela diretora do DEPPE e pelo gestor da pasta, o PCCR e as IN de lotação. Este último disse que a secretaria se guia também por um parecer do CNE, mas que no momento não saberia informar a numeração. A técnica do DGP além da IN de lotação elaborada pela sua gerência, mencionou a Lei nº 11.738/2008. O ex-diretor do DEPPE também fez referência à Lei do Piso, a LDBEN vigente e a IN da HTP elaborada na sua gestão. Ou seja, de uma forma geral foram citados os documentos que normatizam a política no contexto nacional como local, apresentados no capítulo 1 desse trabalho.

Quanto ao maior desafio enfrentado pela SEDUC/AM para a implantação da HTP a todos os professores, os gestores entrevistados pontuaram, de maneira geral, dois grandes desafios: (i) a questão do orçamento, dada a necessidade de se contratar mais professores, e

(ii) a implementação efetiva por parte dos professores das diretrizes e orientações que constam nas normativas da HTP, conforme observa-se na fala da diretora do DEPPE: “[...] a questão do entendimento do professor, do que é e para que serve essa Hora de Trabalho Pedagógico”.

Sobre a implementação de políticas, para Condé (2012, p. 91), “uma dificuldade típica é a ‘distância’, ou o fato de, muitas vezes, a política ser elaborada ‘fora’, onde quem está na ponta do sistema precisa ser induzido a implantar algo que não foi por ele formulado”. Ou seja, a contribuição dos atores que irão implementar a política no contexto da prática é importante para minimizar o possível choque entre o que é esperado (objetivos e resultados) e a realidade local, com seus limites e possibilidades.

No entanto, na percepção da assessora técnica do DGP, o maior desafio foi minimizar o compartilhamento da jornada de trabalho (carga horária) de 20 horas em diferentes escolas, sem deixar de atender o mínimo definido na IN de lotação para regência de classe. Porém, ao analisar a IN de lotação dos servidores da SEDUC/AM vigente, percebe-se que essa orientação não foi validada para o ano de 2016, fato a ser constatado nos resultados da pesquisa com os professores e que serão apresentados nas próximas subseções desse capítulo.

Sobre a realização de estudos diagnósticos para a implantação da HTP, houve consenso nas respostas dos entrevistados, que pelos seus relatos pode-se ratificar que esses estudos se concentraram na lotação de professores nas escolas e impacto na folha, sob a responsabilidade principalmente do DGP.

Sobre a participação dos professores ou de representação na etapa de formulação da política, percebe-se pelas respostas de dois entrevistados que, em relação à composição da jornada de trabalho com HTP, houve a participação do sindicato dos professores no início dessa implantação, por ocasião da reformulação do PCCR, inclusive para que ela fosse implantada de forma gradativa. Segundo o gestor da pasta,

[...] houve a participação de representação, com o sindicato participando de reuniões diretamente comigo durante a aplicação de negociação com o próprio sindicato. Quando eu assumi antes do sindicato pedirem inclusive audiência pra isso, eu chamei e anunciei que faríamos a aplicação da HTP gradativamente.

Corroborando com essa informação o relato da assessora pedagógica da GELOT: “Sim. No primeiro ano que nós tivemos essa implantação, o sindicato teve presente com o gestor maior da secretaria, e na época o nosso diretor de departamento”.

Na resposta do ex-diretor à essa pergunta, percebe-se que este se referiu a formulação da IN que tratou especificamente sobre a implementação da HTP nas escolas. Segundo o mesmo, não houve a participação de professores das escolas, mas de representantes das equipes das Coordenadorias Distritais de Educação. Ou seja, nesse caso pode-se concluir que na elaboração dessa normativa específica da rede ensino, que mais detalhou a implementação da HTP, não contou na sua formulação com a participação ou consulta aos gestores e professores das escolas, mesmo em forma de representação.

Segundo Condé (2012, p. 92) um dos modelos de formulação de políticas públicas muito comum e originado da burocracia estatal é o tipo *top/down* ou *por cima*. Para o autor, “nesse caso, o principal problema envolve o que é esperado por quem “determina” e a realidade local: o choque entre o “centro” e o “local””.

Por meio das falas dos entrevistados verificou-se que, no processo inicial de implantação houve alguns encontros com os gestores das coordenadorias e escolas para orientações sobre a HTP, conforme a IN nº 004/2013. Estes foram realizados pelo DGP, por meio do estudo das INs de lotação dos professores, e pelo DEPPE que realizou com as coordenadorias o estudo da IN da HTP, com orientação que estas fizessem com os seus gestores, e estes últimos nas escolas com seus professores. Contudo, na percepção do ex-diretor do DEPPE não houve nos anos posteriores, a continuidade dessas orientações contidas no texto normativo da HTP da respectiva rede de ensino, que em sua opinião devem ser sistemáticas: “Foi feito naquele momento. Não houve uma continuidade. Só naquele momento e não houve seguimento”.

A falta de republicação da IN nº 004/2013, se configura como uma das possíveis hipóteses para a descontinuidade de orientações sobre a HTP pelo macro sistema, nos anos posteriores da implantação de 1/3 da jornada para HTP. No entanto, para o gestor da pasta esse aparentemente não foi o empecilho, pois para o mesmo a normativa se encontra vigente. Na sua percepção, se não houve outra regra contrariando o descrito no texto, esta se mantém válida.

Seguindo essa linha, pode-se concluir então que a sua vigência está condicionada à publicação (pela rede de ensino) de outra normativa que a substitua. Considerando que as normativas superiores (nacionais e estadual) definem apenas o percentual mínimo de horas da jornada, e de forma generalizada as atividades extraclasse a serem realizadas na HTP (planejamento, estudo e avaliação), delegando assim, autonomia às redes de ensino para a definição de sua organização (como, onde e quando), cabe nesse caso, à própria rede de

ensino produzir a regra/norma que irá contradizer (alterar) essa normativa, tanto no aspecto da vigência como nas diretrizes ou orientações. Entretanto, na continuidade da resposta, o gestor da pasta relatou que certamente a secretaria precisa republicar talvez num documento mais permanente.

Outro ponto referente a essa normativa é que mesmo estando vigente, pela fala da diretora do DEPPE, percebe-se que não houve nos anos posteriores por parte do macro sistema, orientação para que as CDEs e escolas continuassem com a implantação da normativa, por meio do seu estudo, pois na pergunta feita sobre quais os documentos da rede que normatizam a HTP, a entrevistada se referiu ao PCCR e à instrução normativa de lotação – “Ela não é uma instrução normativa específica. Ela é dentro da instrução de lotação do professor”. Ou seja, percebe-se que não há clareza entre os gestores do macro sistema responsáveis mais diretos na implantação da política, acerca da validade ou não da normativa em estudo.

Passados três anos do processo inicial de implantação da HTP na SEDUC/AM, os resultados desta pesquisa poderão também responder se há necessidade de reformulação no desenho da política, por meio de uma nova normativa. Porém, é importante também reconhecer que não basta ter os textos normativos, para que seus objetivos e diretrizes se efetivem de fato pelos atores que as implementam. É imprescindível que sejam dadas (no mínimo) as condições básicas, que no caso da HTP, são os recursos humanos (pedagogos, professores de apoio), materiais e estrutura física, para sua realização. Nesse aspecto, as opiniões da gestora do DEPPE e do ex-diretor foram divergentes.

Para a diretora do DEPPE, as escolas em geral possuem estrutura física adequada para que esse tempo que o professor fica na escola seja bem utilizado. Porém, para o ex-diretor que participou desse processo inicial de implantação, a grande maioria das escolas não possuem uma boa estrutura física para realização da HTP. Com exceção dos Centros de Educação de Tempo Integral (CETIs) e algumas escolas em que foi implantado o Ensino Médio Inovador. Quanto aos recursos materiais e humanos, para a diretora do DEPPE as escolas e professores possuem algumas ferramentas tecnológicas que auxiliam na HTP, “[...] é assim, eles têm modem, eles receberam notebooks, os professores receberam tablets. Então eles têm algumas ferramentas tecnológicas que podem auxiliar na hora de trabalho pedagógico”.

Entretanto, para o ex-diretor faltam recursos humanos, ou seja, os coordenadores pedagógicos que devem apoiar os professores no desenvolvimento da HTP na escola, função exercida na rede pelos pedagogos e ou professores de apoio pedagógico. Segundo o ex-

diretor: “Veja bem, se você for olhar a instrução normativa né? Muito disso ia cair na mão do gestor, porque ele não teria pedagogo”.

Avaliando as ações do macro sistema na implantação da política da HTP, três dos gestores entrevistados avaliaram positivamente as ações da SEDUC/AM. Para o então gestor da pasta, apesar da demora para a implantação, houve rapidez no processo inicial assim como capacidade de diálogo com a categoria para implantação da política de forma gradativa. Na visão do ex-diretor, se referindo à formulação da IN sobre HTP, também acredita que a normativa foi bem trabalhada pelo macro sistema, pois envolveu a participação de diversos setores da SEDUC/AM responsáveis (direta ou indiretamente) pela política, incluindo as coordenadorias enquanto unidades intermediárias. A assessora técnica do DGP, na questão do atendimento integral da HTP na jornada acredita que o macro sistema fez sua parte. Contudo, acredita que falta um maior envolvimento das equipes gestoras das escolas, na hora da organização dessa jornada, pois frequentemente recebem denúncias de professores quanto ao não cumprimento do 1/3 para HTP.

A partir dessa situação relatada, se percebe que a falta de um estudo sistemático orientado ou realizado pelo macro sistema acerca da HTP com as equipes das coordenadorias e gestores escolares, contribuiu para a falta de padronização das diretrizes gerais da política nas escolas da rede. Ou seja, possivelmente cada escola ou coordenadoria está implementando a HTP de acordo com seu conhecimento e compreensão sobre os textos normativos. Essa análise vai de encontro com a percepção da diretora do DEPPE, que em resposta à avaliação das ações da rede na implantação da HTP, acredita que faltou uma maior participação do departamento no processo de “sensibilização” da política junto aos professores, que ficou muito na responsabilidade das coordenadorias.

Finalizando, os gestores entrevistados reconheceram que falta a SEDUC/AM realizar um acompanhamento mais efetivo da implementação da HTP nas escolas, ou seja, seu monitoramento, além de uma maior divulgação das diretrizes e orientações pedagógicas com os professores.

2.5 Análise dos resultados do questionário aplicado aos professores

A partir dessa subseção, serão apresentados os resultados obtidos nas respostas dos questionários, coletados no período de 24 de abril a 09 de junho de 2016, respondidos por 85 professores de ensino fundamental da SEDUC/AM da cidade de Manaus.

A participação dos professores de ensino fundamental das 14 escolas pesquisadas corresponde a 18,3% do universo de 465 docentes, público alvo dessa pesquisa. O resultado dessa participação por CDE e etapas foram coletados em duas questões do Bloco 1, conforme verifica-se a partir dos dados das tabelas 16 e 17 a seguir.

Tabela 16 - Universo de professores/CDE e número de respondentes

Coordenadorias Distritais	Universo de professores	Nº de professores respondentes	% de professores respondentes
CDE-01	49	12	24,5%
CDE-02	54	11	20,4%
CDE-03	79	12	15,2%
CDE-04	67	05	7,4%
CDE-05	64	16	25%
CDE-06	105	14	13,3%
CDE-07	47	15	32%
Total Geral	465	85	18,3%

Fonte: Elaboração própria - 2016

Com base nos dados apresentados, considerando a proporcionalidade entre o universo de professores envolvidos e o número de participantes, verifica-se que houve uma maior participação dos professores de três CDE: 07 (32%), 05 (25%) e 01 (24,5%). De acordo com os dados da Tabela 17, observa-se também que essa participação foi maior entre os professores de anos iniciais (61,2%), e no geral dos professores através da versão impressa do instrumento.

Tabela 17 – Porcentagem de professores por etapa de ensino e versão do instrumento

Etapas	% online	% impresso	% geral etapa
Anos Iniciais	21%	79%	61,2%
Anos Finais	36%	64%	38,8%

Fonte: Elaboração própria - 2016

Em parte, a baixa participação na versão online do instrumento foi esclarecida por alguns professores em diferentes escolas, no momento da aplicação da versão impressa. Segundo esses, as contas de e-mail institucional criadas pela rede de ensino como “login” para acesso ao diário digital, geralmente não são utilizadas pelos professores, por já possuírem outras contas particulares. Outro fator também relatado para a não participação nessa versão foi a baixa conectividade da internet na escola.

O próximo tópico apresenta os resultados encontrados referentes à caracterização dos respondentes, por meio da análise de dados estatísticos, oriundos dos resultados de cinco questões do Bloco 1. Em seguida, com base nos resultados apresentados por meio das questões do Bloco 2, é apresentada uma análise da implementação da HTP pelos professores na escola e suas percepções sobre a política.

2.5.1 Caracterização dos professores respondentes

De acordo com os resultados, pode-se observar que dentre o universo de professores respondentes predomina-se a maior participação de mulheres (74%) em relação aos homens (26%), tanto nos anos iniciais (mulheres - 82,7%) como nos anos finais (mulheres - 60,6%).

A média de idade de 93% dos professores respondentes é de 39.5 anos. Devido a não obrigatoriedade, 7% não informaram a idade. No conjunto, reunindo os resultados das questões sexo e idade, pode-se afirmar que a maioria dos respondentes dessa pesquisa são mulheres com aproximadamente 40 anos.

Quanto à caracterização profissional, o tempo de experiência dos professores, considerado não somente na SEDUC/AM, foi organizado em intervalos de cinco anos, com exceção do último que abrangeu as respostas entre 25 a 30 anos de docência, de acordo com os dados da tabela abaixo.

Tabela 18 - Tempo de experiência na docência

Intervalo de tempo	% professores
03 meses a 04 anos e 11 meses	34%
05 anos a 09 anos e 11 meses	20%
10 anos e 14 anos e 11 meses	9%
15 anos e 19 anos e 11 meses	11%
20 anos e 24 anos e 11 meses	13%
25 anos a 30 anos	6%
Professores que não responderam	7%

Fonte: Elaboração própria - 2016

Esse resultado revela, mesmo que parcialmente, uma população considerável de professores (34%) com pouca experiência na função, possivelmente ingressos na rede de ensino no último concurso. Comparando esse resultado com o apresentado no capítulo 1 desse

trabalho (Tabela 12), utilizados para a caracterização dos professores da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus, observa-se que houve uma mudança nessa caracterização, pois no período anterior ao início da implantação da HTP, a maioria dos professores (25%) possuíam de 15 a menos de 20 anos de tempo de experiência e 22% com mais de 20 anos. Ou seja, quase a metade dos professores de ensino fundamental eram profissionais com mais de 15 anos de tempo de experiência.

No entanto, é importante ressaltar que os resultados de ambas as pesquisas podem ter sofrido influência pelo tipo de participação, já que na Prova Brasil a mesma é obrigatória e nesse estudo foi voluntária. Nesse caso, o fator *tipo de participação* pode ter indiretamente influenciado nos resultados de ambas as pesquisas, e por isso limitado a comparabilidade da variável *tempo de experiência*.

Gráfico 1 – Porcentagem de professores por vínculo empregatício/2016



Fonte: Elaboração própria - 2016

O Gráfico 1 demonstra que a maioria dos professores (89,4%) são estatutários. Ou seja, fazem parte do quadro efetivo da SEDUC/AM. Esse aspecto pode ser considerado importante, pois um menor rodízio de docentes aumenta a abrangência dos atores que de fato implementarão a política em médio e longo prazo, com possibilidade de maior progressão do processo de implantação pelo macro sistema, com aprofundamento do conhecimento de seus objetivos e diretrizes pelos professores, e a partir dos resultados do monitoramento e avaliação a possibilidade também dos ajustes para maior efetividade no contexto da prática.

Quanto à titulação acadêmica desses profissionais, os resultados da pesquisa demonstram que mais da metade dos professores (54,1%) possuem algum curso de especialização, sendo maior entre os professores dos anos iniciais (61%). Esse resultado é

relevante, pois demonstra a importância de investirem (tempo e recursos) na continuidade da formação, após os estudos da formação inicial. Ressalta-se a inexistência de professores com formação apenas em ensino médio, resultado que valida os dados apresentados no capítulo 1 desse estudo, referentes ao resultado do questionário da Prova Brasil de 2011, aplicado com 1.392 professores do ensino fundamental, em que 99% informaram possuir formação em nível superior.

2.5.2 Análise dos resultados dos questionários referentes à implementação da HTP na escola

Esse tópico apresenta os resultados coletados nas vinte e seis questões (fechadas de múltipla escolha (12) e escala Likert (01 com 17 questões), semiabertas (09) e abertas (04) que compõe o bloco 2, que teve como objetivo verificar as dificuldades percebidas pelos professores na implementação da HTP no espaço escolar.

Para análise e apresentação dos resultados, as questões foram agrupadas em cinco categorias de conteúdo: (i) composição da jornada; (ii) implementação do desenho na escola; (iii) ações de implantação da HTP na escola; (iv) condições para realização da HTP na escola; e (v) percepções dos professores.

Os resultados referentes à jornada de trabalho, encontrados nas questões 7, 8 e 9 do bloco 1, mostram que 66% dos professores respondentes possuem jornadas de 40 horas semanais, 28% jornadas de 20 horas semanais e apenas 6% outras combinações de jornadas, com dois casos de 60 horas, e outros três com jornadas de 20 horas complementadas por 5, 8 e 12 horas de Regime Complementar.

Quanto ao cumprimento dessa jornada, observou-se que 43,5% dos professores com mais de 20 horas afirmaram que compartilham suas jornadas em escolas diferentes. Ou seja, não cumprem suas jornadas em uma única escola. Esse resultado ratifica a situação relatada na análise dos documentos normativos da SEDUC/AM, em que a IN de lotação vigente para o ano de 2016 permite esse compartilhamento, inclusive em jornadas de 20 horas.

O cumprimento do mínimo de 1/3 para HTP na jornada semanal confirmou-se com 86% dos professores respondentes, sendo que 8% afirmaram que às vezes não tem essa terça parte garantida por lei. Apenas 6% dos professores afirmaram não serem atendidos com 1/3 da jornada de trabalho para HTP. Analisando por etapa de ensino as respostas dos professores atendidos com o mínimo, verifica-se que 61,6% são dos anos iniciais e 38,4% dos anos finais. Essa diferença se justifica inicialmente pela maior participação dos professores de anos

iniciais na pesquisa. Mas também pela hipótese de que a organização da hora-aula desse nível de ensino corresponde a hora relógio, ou seja, 60 minutos, facilita o reconhecimento de 1/3 de horas na jornada de trabalho por esse grupo de professores.

Dos professores que afirmam não ter a terça parte de suas jornadas para HTP, observa-se maior incidência com os professores de anos finais (04 professores de 05 do total). Na aplicação da versão impressa dos questionários, pode-se observar em algumas escolas dessa etapa de ensino cronogramas da jornada semanal de alguns professores. Nesses, algumas horas-aulas para HTP (de 4 a 5) estavam em branco, com as outras restantes identificadas com a sigla “HTP”. Essa situação pode ter influenciado na percepção dos professores quanto ao não atendimento, pois vi alguns exemplos práticos da não contagem dessas horas-aulas sem identificação como parte da HTP.

Como esse achado foi resultado de observações durante a aplicação do questionário impresso com os professores nas escolas, ou seja, posterior à formulação do instrumento, não foi possível verificar o que de fato se configura nesses horários, que são para HTP.

Outra situação que parece contribuir para essa percepção é a configuração das horas-aula dos anos finais ser de 48 minutos, o que leva a uma distribuição de vinte cinco horas-aula na jornada de 20 horas (relógio) semanais.

Nas visitas às escolas de anos finais, para aplicação do questionário impresso, alguns professores também manifestaram dúvida quanto ao atendimento de um terço da jornada para HTP. Aos que solicitaram meu esclarecimento, percebi por meio da organização de seus cronogramas da jornada semanal que esses contavam sua jornada de trabalho semanal de acordo com o número de horas-aula de 48 minutos. Ou seja, com 25 horas e não horas-aula. Essa situação demonstra que parecem funcionar ao mesmo tempo as duas representações distintas de “hora”. Para a jornada semanal a hora-aula vale como hora relógio, mas para a HTP vale como hora-aula. No contexto relatado verificou-se que apesar do não reconhecimento por parte desses professores, na prática eles têm em suas jornadas o mínimo ou mais para HTP.

Os motivos apresentados pelos 16% dos professores que responderam não ter 1/3 de horas da jornada (ou apenas parcialmente) para HTP foram organizados em cinco categorias: (i) seis indicaram a falta ou ausência de professores: “Porque alguns professores faltam e nós temos que usar nosso horário de HTP para substituí-los” e “Porque quando o outro professor falta, nós que somos regentes de turma, temos que ficar na sala de aula”; (ii) dois informaram que tem menos horas do que determina a lei: “Porque 1/3 de cada vinte horas, alcançaria

acima de 6 horas de HTP. No entanto, só se disponibiliza 5 horas” e “Porque com 40 horas temos somente 8 horas”; (iii) três deram motivos diversos: “Às vezes tem reunião”, “Porque tem algumas atividades extras”; (iv) um por ter parte da sua jornada paga por Regime Complementar: “Porque eu estou participando do regime adicional de horas”, e (v) um por compartilhar sua jornada em escolas diferentes – “Porque sou lotado com carga compartilhada”.

Pelos resultados apresentados, observa-se que a parcialidade da HTP se justifica na maioria dos casos no motivo de substituição aos professores ausentes ou inexistentes. Vale ressaltar que não foi encontrado nenhum documento expedido pela SEDUC/AM com essa orientação. Outro achado importante é que essa reclamação não foi exclusiva dos professores de uma única coordenadoria. Isso sinaliza uma prática comum dos gestores da SEDUC/AM como forma de resolver o problema causado pelo absenteísmo dos professores, principalmente nas escolas de anos iniciais. Nesse caso, pode-se inferir que são arranjos internos feitos pelas equipes gestoras e professores para que os alunos não percam o dia de aula. Contudo, os professores se sentem prejudicados em relação a perda parcial da HTP semanal.

Nesse sentido, de acordo com Ball e Bowe (1992 *apud* MAINARDES, 2006, p. 50), os profissionais que atuam nas escolas não ficam excluídos dos processos de formulação e implementação das políticas educacionais, pois é nas arenas da prática em que acontece os processos de conflitos e disparidades entre os discursos dos formuladores e dos implementadores. Ou seja, esses conflitos findam por interferir na implementação do desenho da política, que por vezes pode influenciar sua reformulação.

Em relação a percepção de parcialidade da HTP nas jornadas de Regime Complementar, foi apresentado no capítulo 1 que, apesar da IN de lotação N° 003/2015 - SEDUC ratificar o pagamento somente para as horas em regência de classe (ou interação com os alunos), na prática a situação foi revista pela rede de ensino, com o pagamento também de uma terça parte da jornada para HTP, conforme pode-se observar pelas portarias da SEDUC/AM publicadas em DOE a partir do mês de abril.

Dos “outros motivos”, observa-se que um professor desconhece que reunião é uma das atividades extraclasse (por vezes burocráticas) da HTP descrita nas normativas da rede de ensino. No entanto, a resposta de outro professor relatou “atividades extras”. Nesse caso, deduz-se que são outras atividades, que não as pedagógicas contempladas pelas normativas da

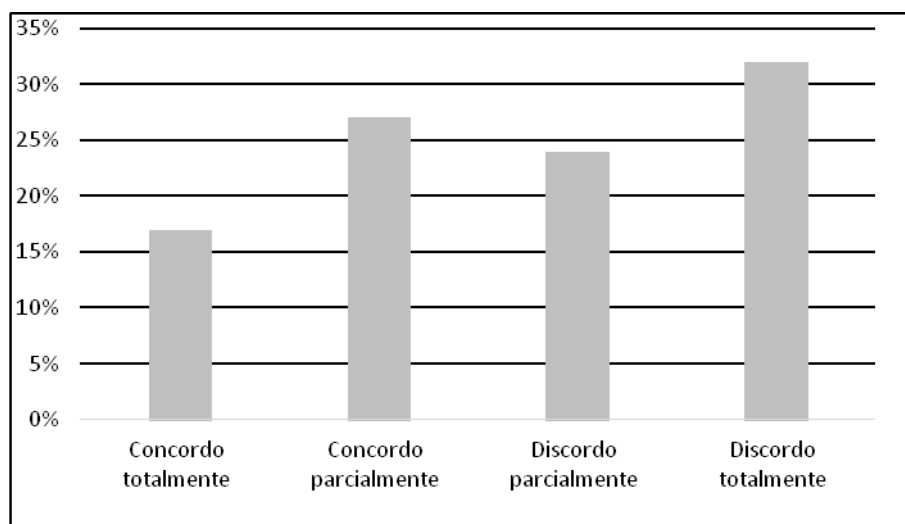
HTP. Essa situação levanta como hipótese, o desvio de função do professor, pois na sua jornada deixa de realizar uma atividade de sua competência e responsabilidade, por outrem.

Os relatos sobre a perda ocasional de horas-aulas destinadas à HTP em substituição de professores faltosos, indicam as primeiras dificuldades percebidas por esses professores, para a implementação da HTP na escola.

Das questões referentes à implementação das atividades pertinentes à HTP descritas no desenho da política por meio dos marcos normativos apresentados nesse trabalho, como planejamentos, reuniões pedagógicas, registros no diário de classe, elaboração de avaliações e atividades, correções de trabalhos escolares e avaliações, as que apresentaram resultados mais dispersos entre “concordo totalmente e discordo totalmente” foram referentes ao estudo ou formação continuada.

A questão “Na HTP participo de sessões de estudo com outros professores”, teve a maior concentração de respostas (32%) no “discordo totalmente” como demonstra o Gráfico 2. Esse resultado somado ao “discordo parcialmente” revela que 55% dos professores respondentes não estão realizando (ou apenas parcialmente) uma das atividades mais importantes da HTP que é a formação continuada no coletivo dos professores.

Gráfico 2 – Participação em estudos/formação na HTP com outros professores

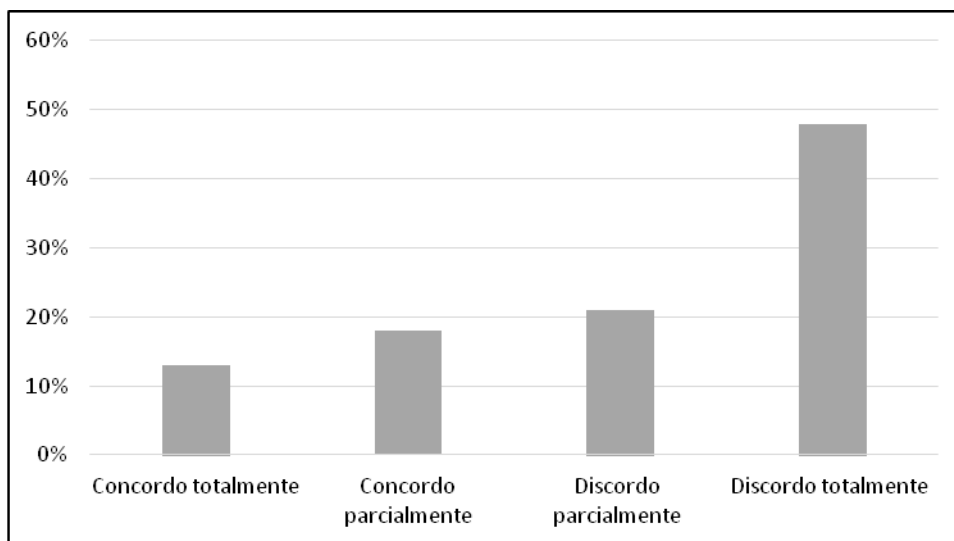


Fonte: Elaboração própria - 2016

Complementado essa análise, é importante ressaltar que a formação continuada também ocorre de forma individual, geralmente por meio da participação dos professores em cursos na modalidade de educação à distância. Contudo, pesquisas têm demonstrado que há mais benefícios quando a formação ocorre no conjunto de professores.

Os resultados da afirmativa “Na HTP participo de formação continuada pela rede de ensino” expostos no Gráfico 3, corrobora com a pouca participação dos professores em formações na HTP, com 48% professores no “Discordo Totalmente”. Esse resultado também sugere que o macro sistema da SEDUC/AM, ainda não utiliza a HTP para o desenvolvimento do aperfeiçoamento profissional de seus docentes.

Gráfico 3 - Participação em formação continuada pela rede de ensino na HTP



Fonte: Elaboração própria - 2016

Predominando as respostas no “Discordo” (69%), deduz-se que até o momento não há uma organização sistematizada em nível de macro sistema, que oportunize aos professores (por nível, modalidade ou componente curricular) a participação em formação continuada pela rede de ensino em dias exclusivos para HTP. Como ocorre em outras redes de ensino tais como as redes municipais de educação de Cachoeira Paulista/SP e de São José do Rio Preto/SP.

Vale destacar que de todas as atividades pertinentes à HTP, a formação continuada (individual, ou coletiva) no espaço da escola ou extra é a atividade que mais possibilita o aperfeiçoamento profissional docente, um dos principais objetivos da HTP. Essa dispersão dos resultados demonstra pela percepção dos professores a dificuldade para a realização da atividade de formação continuada na escola no espaço da HTP.

De acordo com Nóvoa (1992), a escola é o espaço mais favorável para a formação continuada de professores. No entanto, “[...] a organização das escolas parece desencorajar um conhecimento profissional partilhado dos professores, dificultando o investimento das experiências significativas nos percursos de formação e a sua formulação teórica” (NÓVOA,

1992, p.14). Dessa forma, para o autor, mesmo observando esse contexto desfavorável, esse é o único processo que pode conduzir os professores a assumirem a autonomia e autoria dos próprios saberes.

Sobre a necessidade de formação continuada para o bom desempenho do exercício profissional, Vasconcellos (2009, p. 122) corrobora afirmando sobre a tarefa do professor, por ser muito importante e complexa, que este deve estar preparado para exercê-la, necessitando para isso buscar constantemente essa qualificação. Para o autor, para enfrentar os problemas do cotidiano escolar os professores precisam estar sempre lendo, estudando, pesquisando.

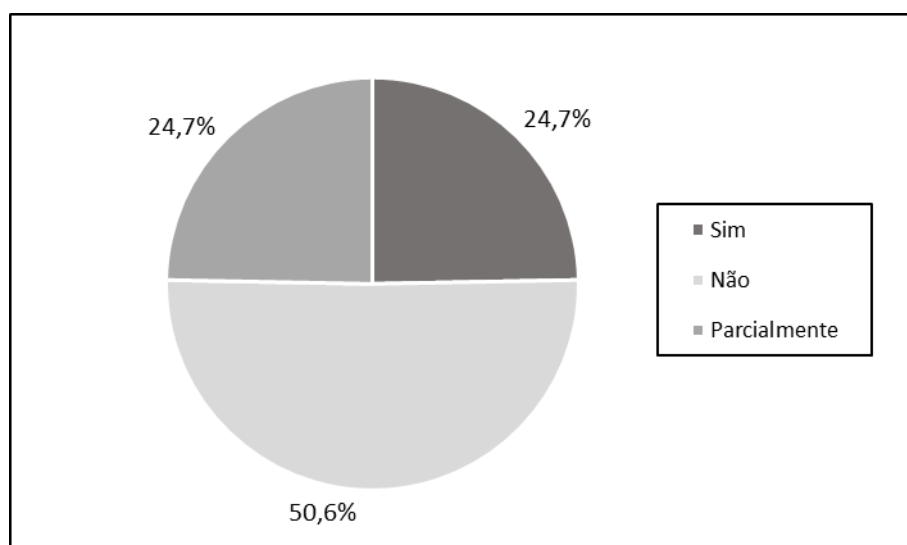
Todavia, para que essa formação venha de fato habilitar os professores para os desafios da docência, devem-se superar alguns obstáculos, entre eles a dicotomia entre teoria e prática ainda muito presente nas formações ofertadas principalmente na formação inicial pelas IES e nas formações continuadas pelas redes de ensino.

A partir do contexto apresentado, é importante como responsabilidade e contribuição do macro sistema para o aperfeiçoamento profissional docente, pensar uma forma de organização da rede de ensino que possibilite formações em serviço para os professores no espaço da HTP.

Ainda sobre a implementação da HTP na escola, 67% dos professores respondentes concordam totalmente ou parcialmente, que são assessorados pelas equipes gestoras na HTP.

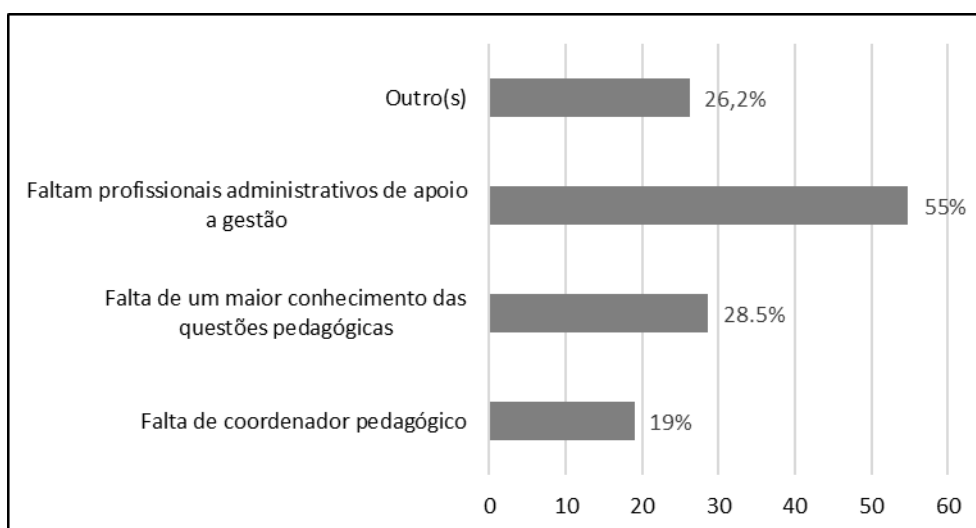
No entanto, 33% discordaram total ou parcialmente da afirmativa. Esse número revela que apesar da IN nº 004/2013 – SEDUC ter nas suas diretrizes, delegado às equipes gestoras a competência por esse acompanhamento e assessoramento pedagógico aos professores na escola, esse ainda não se efetiva em todas as escolas.

Os resultados da questão 31 “A equipe gestora encontra dificuldades para assessorar pedagogicamente os professores na HTP?”, corrobora com esses resultados tanto dos que discordam como dos que concordam parcialmente, podendo ser para esse último grupo (32) a justificativa para a parcialidade. Pois, agrupando as respostas “Sim” e “Parcialmente” apresentadas no Gráfico 4, se observa um acréscimo nesse percentual (49,7%), o que leva a inferir que nesse contexto, tanto os professores que não são assessorados na HTP, como os que são parcialmente, percebem que as equipes gestoras encontram dificuldades para a realização desse trabalho.

Gráfico 4 - Dificuldades da equipe gestora para o assessoramento da HTP

Fonte: Elaboração própria - 2016.

Dos motivos sugeridos na questão 32, com possibilidade de marcar mais de uma alternativa, a falta de profissionais administrativos de apoio à gestão foi na percepção dos professores o motivo mais recorrente (55%), seguido da falta de um maior conhecimento das questões pedagógicas (28,5%), conforme se observa nos resultados apresentados no Gráfico 5.

Gráfico 5 - Motivos para dificuldade de assessoramento à HTP pela equipe gestora

Fonte: Elaboração própria - 2016

A falta de profissionais administrativos, também apresentada na contextualização da rede de ensino no capítulo 1, ratifica essa percepção dos professores sobre as atuais condições

de trabalho das equipes gestoras no dia a dia das escolas. Quanto à falta de um maior conhecimento pedagógico por parte do gestor e/ou do coordenador pedagógico, essa percepção pode ter relação com a pouca oferta de formação continuada para esses profissionais. Como exemplo, em relação às diretrizes da política da HTP.

Além dos motivos sugeridos na questão 32, treze professores responderam a alternativa “outro(s)” com justificativa de resposta na questão 33. Destas, duas se referem à falta de profissionais de apoio à gestão, alternativa proposta na questão anterior e por isso não foi considerada nesses resultados.

As onze respostas restantes foram organizadas em três categorias de assuntos: (i) com a maior concentração de resposta (oito) muitas atribuições e pouco tempo. Segundo o relato desses professores, os coordenadores pedagógicos ou gestores escolares devido às suas muitas atribuições, não realizam o assessoramento ou mesmo acompanhamento da HTP dos professores, exemplificado nas respostas. “O pedagogo tem outras atribuições e não tem tempo para assessorar todos os professores”. “Devido os diversos afazeres que resultam na falta de tempo para o necessário apoio”.

Outra dificuldade mencionada por um (01) professor diz respeito à (ii) organização da HTP na escola, que não permite o agrupamento de professores da mesma série/ano escolar, o que facilitaria o trabalho do coordenador pedagógico: “Pelo motivo de que na HTP os profissionais são de séries diferentes, não podendo a pedagoga e/ou apoio atender a todos”. Duas respostas se referem à falta de interação dos coordenadores pedagógicos com os professores: “Há um certo distanciamento da equipe pedagógica com os professores” e “No meu caso, por exemplo, já pedi três vezes o papel de acompanhamento pedagógico e não me deram. Então, como elas sabem que estou realizando HTP?”.

Analisando a maior concentração dos motivos nas muitas atribuições e falta de tempo dos coordenadores pedagógicos, o art. 118 do Regimento Geral das Escolas Públicas Estaduais discorre dentre as competências desses profissionais, o assessoramento aos professores nas atividades pedagógicas referentes ao planejamento, avaliação e estudo, descritas nos incisos abaixo:

- X. orientar os professores na tarefa de avaliação, metodologia, recursos e atividades das classes de apoio e recuperação de estudos;
- XII. discutir com os professores os métodos e técnicas adotadas na aprendizagem e escolher os mais adequados;
- XIV. efetuar um levantamento das dificuldades encontradas pela equipe, no manejo de situações de classe e preparar medidas corretivas (AMAZONAS/CEE, 2010, p.38).

Ou seja, assessorar os professores na HTP, sobretudo nas atividades relacionadas ao planejamento, avaliação e a própria formação faz parte das atribuições ou competência dos coordenadores pedagógicos das escolas.

Apesar da falta de clareza de sua vigência (ou prescrição), ressalta-se novamente que a IN de HTP nº 004/2013 – SEDUC, apresentada na seção dos marcos normativos da rede de ensino, também determinou esse serviço nas competências desse profissional. Na sua inexistência, passa ser do gestor escolar.

Outro resultado que corrobora com essa percepção que as equipes gestoras encontram dificuldades em acompanhar e assessorar os professores na HTP é o da Questão 14: “De 2013 até o momento atual você participou de alguma orientação na escola sobre a HTP?” na qual 41% dos respondentes afirmaram não ter recebido nenhuma orientação até o momento da pesquisa. Considerando que o enunciado da questão considera um intervalo de três anos, ou seja, desde o início da implantação da HTP, os 59% de “sim” também são significativos, pois essa orientação pode ter ocorrido há algum tempo.

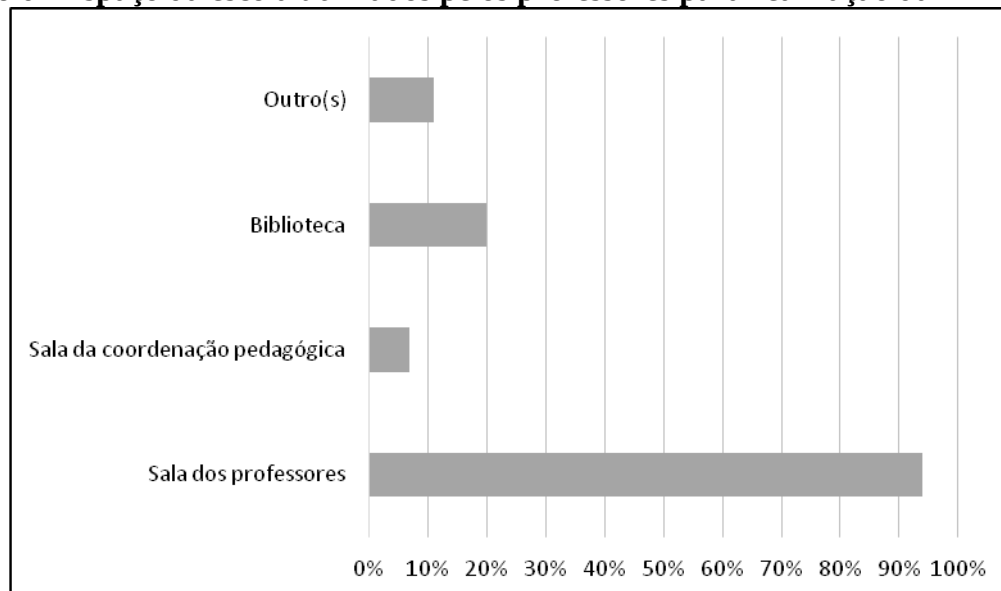
Esse resultado também serve como evidência da falta de continuidade na implantação da HTP na rede. Como hipótese, a falta de maior clareza quanto a vigência da IN nº 004/2013 - SEDUC nos anos posteriores, evidente nas diferentes interpretações dos gestores do macro sistema nas entrevistas, e/ou de novas orientações pelo macro sistema às CDE e escolas.

Dos 59% de respondentes que afirmaram terem recebido alguma orientação na escola sobre as diretrizes da HTP, 58% destes informaram que foi repassada pelo gestor da escola, 30% pelos coordenadores pedagógicos e apenas 12% por representantes das CDE. Ou seja, algumas equipes gestoras, mesmo sem orientação mais clara do macro sistema, estão orientando seus professores quanto à implementação da HTP na escola. Por não fazerem parte dos atores envolvidos na pesquisa, não há como dizer nesse estudo quais documentos normativos estão utilizando nessa orientação. Esse resultado contou com professores respondentes de todas as sete coordenadorias distritais de educação de Manaus. Ou seja, não foi algo pontual de uma CDE ou de um grupo.

Outra categoria de análise diz respeito às condições adequadas (ou não) dos locais de realização da HTP na escola. Por meio dos resultados da questão 16 “Qual espaço da escola os professores realizam as atividades da HTP”, que permitiu mais de uma alternativa, observa-se pelo Gráfico 6, que 94% dos respondentes realizam quase que exclusivamente as

atividades da HTP na sala dos professores. A segunda opção mais marcada foi o espaço da biblioteca com 20%.

Gráfico 6 - Espaço da escola utilizados pelos professores para realização da HTP

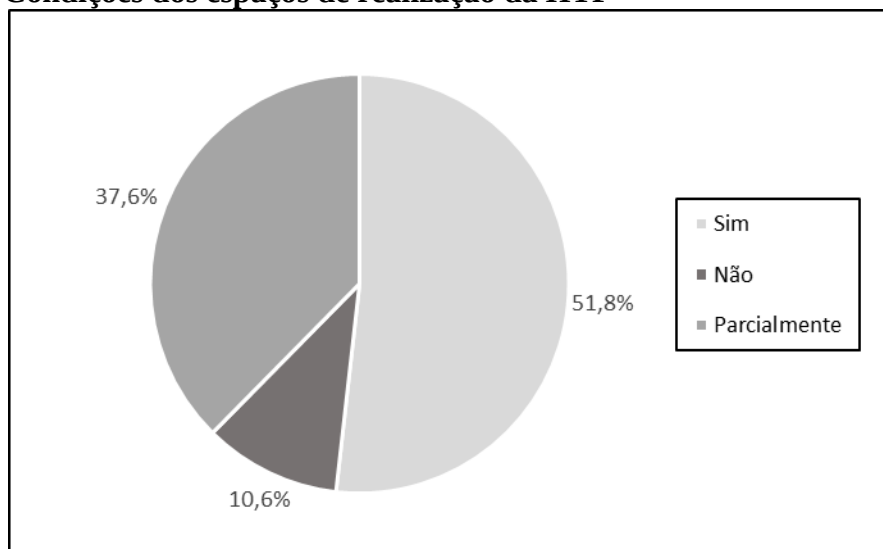


Fonte: Elaboração própria - 2016

Dos 9% de respondentes que marcaram outros espaços, apenas seis (06) respostas não constam nas opções de espaço descritas na questão 16. Quatro desses professores realizam suas atividades extraclasse na quadra, na sala de recursos pedagógicos, no laboratório de informática, ou na sala de aula quando os alunos estão nas atividades práticas de educação física. Destes que informaram realizar em outros espaços da escola, três são de anos iniciais e apenas um de anos finais.

A questão anterior condiciona a resposta ao espaço da escola, conforme orientam as normativas da rede sobre a HTP, apresentadas nesse trabalho. Porém, dois professores de anos finais informaram que também realizam atividades da HTP em outros espaços fora da escola. “Em casa” e “Bibliotecas de Universidades, ou outras bibliotecas públicas”. Essas respostas podem ter relação com a situação já relatada em parágrafo anterior de que, em algumas escolas a HTP dos professores têm horários “em branco”. Nesse caso, se configuraria como HTP em “livre local”.

Quanto às condições adequadas ou não desses locais, de acordo com os resultados apresentados no gráfico abaixo, 51,8% dos respondentes consideram esses espaços adequados. Ou seja, mais da metade dos professores.

Gráfico 7 - Condições dos espaços de realização da HTP

Fonte: Elaboração própria - 2016

Contudo, agrupando os 37,6% dos que não consideram esses espaços adequados com os 10,6% que consideram apenas parcialmente, esse valor (48.2%) se aproxima dos resultados apresentados anteriormente. Os motivos apresentados pelos dois grupos foram organizados em categorias de conteúdo, sendo que a questão aberta permitiu aos respondentes elencar mais de um motivo na justificativa.

Os motivos indicados pelos professores que consideram esses locais adequados se referem a quatro aspectos distintos. Para treze professores o fato de possuírem os recursos materiais (computadores, materiais didáticos e pedagógicos, livros, internet): “Os espaços oferecem ferramentas para o trabalho” e “Na sala dos professores estão os computadores”. Para oito a tranquilidade e silêncio dos ambientes que favorece a concentração: “Devido o silêncio” e “Ambientes calmos”. Para cinco respondentes, a interação entre os professores favorece o trabalho coletivo: “É o ambiente de convívio com os colegas e com a prática de HTP” e “[...] relação de proximidade com os colegas da mesma disciplina”, e por fim, apenas dois mencionaram a boa estrutura física como justificativa para essa classificação: “Ambiente refrigerado e amplo”.

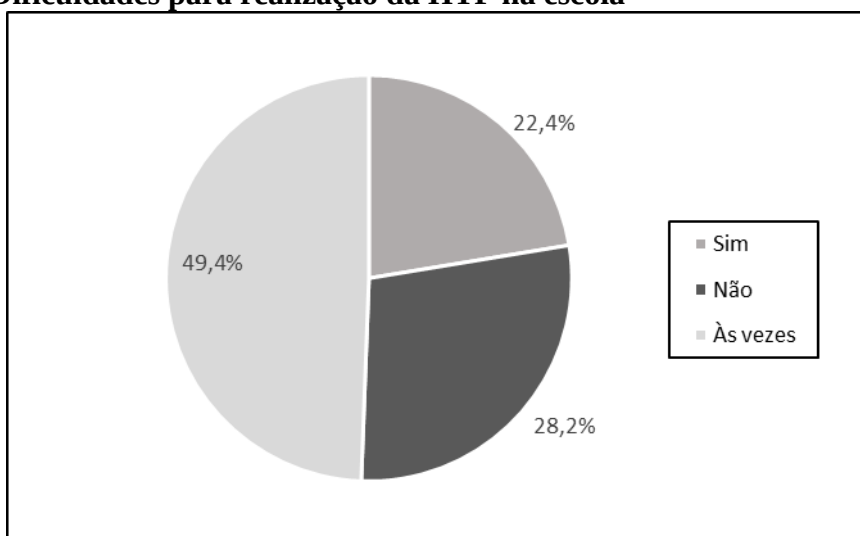
Os motivos do grupo que não considera adequado ou apenas parcialmente (48.2%), foram organizados em três categorias. Com maior concentração (dezenove), o barulho ocasionado pelas conversas e muita movimentação de pessoas, que atrapalha a concentração: “Quando não há muitos professores na sala, consigo trabalhar mais tranquilamente”, “A sala dos professores é bastante movimentada, pois todo assunto pedagógico é tratado na mesma

sala: reunião individual com os pais; reunião individual com aluno, e todos esses assuntos tratados no mesmo local atrapalha o HTP” e “Devido às conversas paralelas”.

A segunda categoria, com quatorze indicações, se refere à falta de uma boa estrutura física dos ambientes: “Devido ao espaço reduzido na sala dos professores” e “Sala muito pequena”, e a terceira (com dezesseis) a falta de recursos materiais (tecnológicos e pedagógicos): “Minha escola não oferece internet” e “Poucos computadores em condições de uso”.

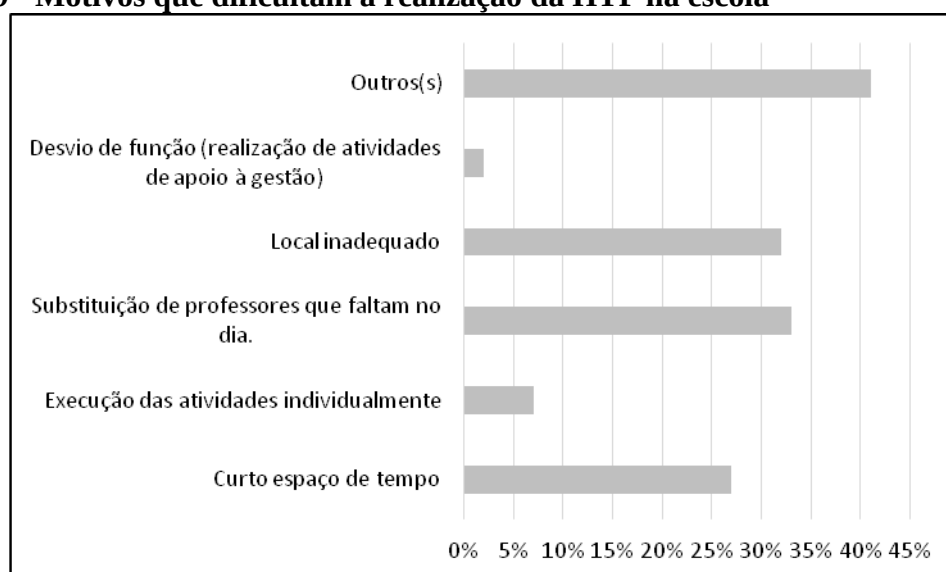
Outro resultado da pesquisa compatível com os motivos apresentados pelos professores, são os da questão 20, apresentado no Gráfico 8. Aproximadamente metade dos professores (49,4%) relatam terem alguma dificuldade para realizar as atividades da HTP na escola. Se esse resultado for agregado ao 22,4% que afirmam positivamente sentir essa dificuldade, esse quadro revela de forma mais clara as dificuldades percebidas pelos professores para a implementação da HTP de forma mais eficiente.

Gráfico 8 - Dificuldades para realização da HTP na escola



Fonte: Elaboração própria – 2016.

Os que responderam “Sim” ou “Às vezes” (72%), justificaram os motivos na questão 21, com possibilidade de marcar mais de uma alternativa das opções oferecidas, como pode se observar no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Motivos que dificultam a realização da HTP na escola

Fonte: Elaboração própria – 2016.

O resultado apresentado no gráfico 9 demonstra que para 33% dos professores essa dificuldade está vinculada à substituição dos professores faltosos. Como segundo motivo mais escolhido (32%), os locais considerados como inadequados para a realização das atividades, que ratifica análise apresentada em parágrafos anteriores da falta de um espaço adequado em algumas escolas.

O terceiro motivo mais escolhido pelos professores (27%) foi a organização desse tempo dentro da jornada semanal de forma muito fracionada. O resultado da afirmativa “Há reclamação de professores quanto à organização da HTP na escola” corrobora com esse resultado, pois do total de participantes, agrupando as respostas “Concordo Totalmente” (quinze) com “Concordo Parcialmente” (vinte e sete), verifica-se que aproximadamente metade dos professores não estão completamente contente com a organização da HTP na escola. Uma hipótese para esse resultado pode ser o pouco envolvimento dos professores pela equipe gestora, nas discussões em torno dessa organização.

A escola enquanto espaço em que se organiza o trabalho docente não é, segundo Tardif e Lessard (2014, p. 55), apenas um espaço físico, pois se constitui também como um espaço social e essa característica define a sua organização e rotina, estruturada em grande parte por tempos coletivos dos professores com alunos e deles entre si.

No entanto, é importante ressaltar que, para que esse espaço (HTP) venha oportunizar o desenvolvimento de um trabalho coletivo e de aperfeiçoamento profissional dos professores

na escola, é preciso que sejam garantidas as condições adequadas do (s) local (is) para a sua realização, com os recursos humanos e materiais necessários.

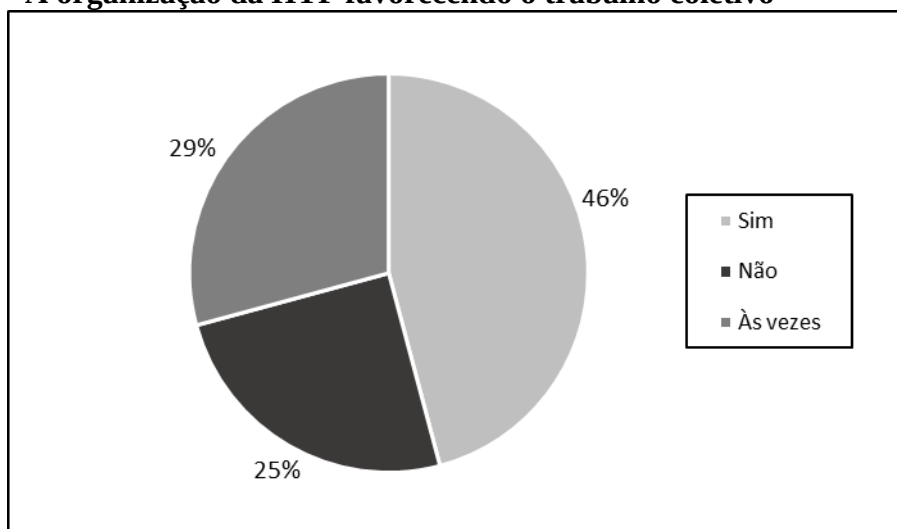
Quanto ao motivo de substituição a professores que faltam ao trabalho, um outro resultado, apresentado na afirmativa “Frequentemente substituo na minha HTP professores que faltaram ao trabalho”, ratifica essa situação com 49% de respostas entre “concordo totalmente” e “concordo parcialmente”. Analisando esse resultado por etapa de ensino, verifica-se que foi mais recorrente com os professores dos anos iniciais. Uma justificativa plausível está na necessidade de um maior acompanhamento aos alunos pequenos, situação que pode justificar o número de professores dessa etapa que afirmam a parcialidade da HTP na jornada semanal.

Dos 41% dos respondentes que optaram por “outros” motivos, apenas 51% justificaram essa dificuldade sendo que, 44% das respostas se encontram dentro das alternativas de respostas sugeridas no instrumento. Dentre os motivos diferentes dos sugeridos, 35% se referem à falta de recursos pedagógicos e tecnológicos, 18% citaram a falta de coordenador pedagógico e 47% deram como motivo a baixa conectividade da internet. Ou seja, para esses professores as escolas não oferecem as condições ideais para a realização das atividades inerentes à HTP, principalmente relacionadas aos recursos (computadores, internet e materiais pedagógicos).

Comparando esse resultado com as percepções dos gestores do macro sistema coletadas nas entrevistas, observa-se certa divergência, pois na visão da maioria deles as escolas possuem as condições adequadas de estrutura e os professores, os recursos tecnológicos como notebooks, tablets e modems repassados pela SEDUC/AM para implementação da HTP na escola.

Vale ressaltar que o número reduzido de professores que justificaram como motivo de dificuldade para realização da HTP a falta de coordenadores pedagógicos pode estar no fato de que, das 14 escolas pesquisadas, apenas duas não possuem coordenadores pedagógicos (pedagogo ou professor de apoio pedagógico), em um dos turnos.

Outro resultado encontrado que tem relação com a organização da HTP nas escolas pesquisadas, refere-se ao desenvolvimento do trabalho coletivo por meio do espaço da HTP. O resultado da questão 27 “A organização da HTP na sua escola favorece o desenvolvimento do trabalho coletivo entre os professores? ”, apresentado no Gráfico 10, demonstra que uma minoria (46%) dos professores acreditam que essa organização na escola beneficia o trabalho coletivo entre os professores.

Gráfico 10 - A organização da HTP favorecendo o trabalho coletivo

Fonte: Elaboração própria - 2016

Contudo, agrupando o resultado das respostas “Não” e “Às vezes”, mais de 50% dos respondentes acreditam que a organização da HTP na escola nem sempre favorece o trabalho coletivo entre os professores. Se considerarmos que as atividades mais burocráticas são de natureza mais individual, infere-se que as atividades de planejamento e estudo (ou formação) de caráter pedagógico, não estão sendo realizadas coletivamente, ou apenas parcialmente.

Como já foi visto, na percepção dos professores a organização da HTP na escola é um dos fatores que dificultam o trabalho docente na HTP. Comparando os resultados, pode-se inferir que dentre esses fatores está a falta de espaço para um trabalho mais colaborativo, coletivo entre os professores.

Dos 46% de respondentes que acreditam que a organização da HTP na escola favorece o trabalho coletivo entre os professores, quando questionados “como” (questão 28), apenas três professores responderam com base na pergunta. Ou seja, como a escola favorece, na organização da HTP, esse trabalho colaborativo. Segundo os respondentes, os professores do mesmo ano escolar ou componente curricular ficam com a HTP no mesmo momento (ou tempos) na jornada semanal. “Temos HTP na sexta-feira com todas as professoras do 1º ano do fundamental. Diante disso, conversamos e discutimos algumas dificuldades encontradas na turma”.

Dezenove professores justificaram com o aspecto do “resultado” de um trabalho coletivo, fugindo um pouco do foco da questão que é o “como”: “Os professores interagem mais nas horas de HTP” e “Os professores podem trocar ideias para melhorar as suas aulas”.

Onze professores deram como resposta as atividades que realizam na HTP de forma conjunta ou no coletivo, também não chegando a explicar como é essa organização da HTP na sua escola. “Em programações pedagógicas para realizações de eventos sociais na escola”, “É na HTP que o professor planeja suas aulas, troca ideias com os colegas de profissão e compartilha conquistas e angústias do cotidiano em sala de aula” e “Compartilhamos atividades e ideias. Também construímos e organizamos planos de aula”.

Percebe-se que a maioria dos respondentes, mesmo sem mencionar o estudo ou formação, descreveram as atividades que realizam com outros professores. Podemos pressupor que em algumas escolas, independente da organização da HTP, os professores na medida do possível interagem entre si, compartilhando materiais ou realizando alguma atividade em conjunto.

Borduchi (2013, p.125), em sua pesquisa de dissertação “A Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo a partir da implementação da Lei Complementar nº 613/2011: um estudo de caso em uma escola municipal de Limeira – SP”, evidenciou que, apesar da escola pesquisada não ter sido preparada para o desenvolvimento da formação dos professores, daí a utilização de atividades administrativas e burocráticas no espaço da HTPC, os professores reconheceram a importância desse espaço para estudos e troca de experiências

Dos que responderam “não” ou “às vezes” (quarenta e seis) na questão 27, as justificativas dessas respostas foram dadas na questão 29, na qual o resultado mais evidente (dezoito) foi a falta de um horário comum com professores da mesma turma, ano escolar ou componente curricular, como observa-se por meio de alguns relatos. “Não tem espaço para os professores da mesma série planejar juntos”; “Devido os professores da mesma disciplina não se encontrarem em alguns momentos da HTP” e “Pela forma fracionada que o HTP está sendo organizado, inviabiliza o encontro com os colegas para socializar novas práticas pedagógicas”.

Ao acrescentar nessa análise o indicador “etapa de ensino”, percebe-se que não houve diferença considerando o total de respondentes em cada uma dessas etapas. Dos respondentes dos anos iniciais 54% tem a opinião que a organização da HTP na escola não favorece, ou apenas às vezes, o trabalho coletivo entre os professores na escola. Esse resultado é evidente também nos anos finais pois dos respondentes dos anos finais 54.5% têm a mesma opinião. Ou seja, independente da etapa do ensino fundamental mais da metade dos professores acreditam que a organização da HTP na escola não favorece o trabalho coletivo.

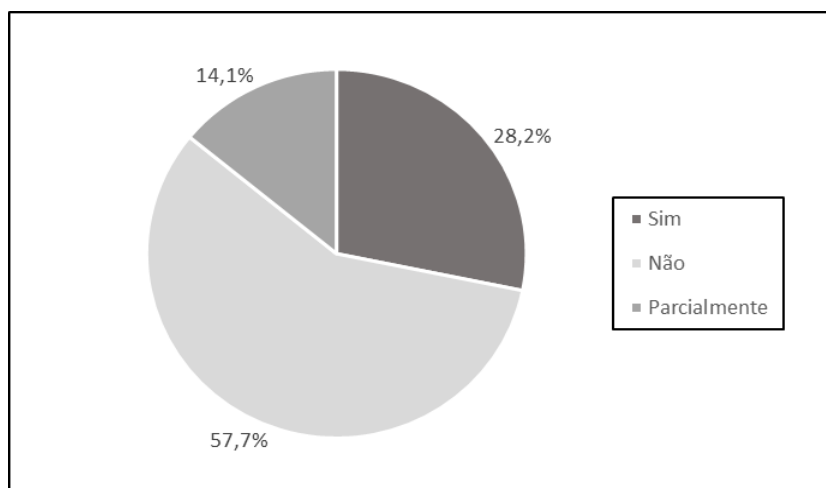
Quanto à organização da HTP favorecendo o desenvolvimento de um trabalho coletivo, é importante ressaltar nesse estudo que esse aspecto contribui, mas não é o suficiente para sua efetivação. De acordo com Mendes (2008, p. 91), a presença física num mesmo local não garante a colaboração ou o desenvolvimento de um trabalho coletivo entre esses sujeitos. É preciso objetivos em comum. Corroborando com a análise da autora, a HTPC deve ser na prática uma evidência de uma gestão democrática, participativa promovida pela equipe gestora da escola.

É importante destacar que a denominação HTPC é utilizada por várias redes de ensino para especificar na jornada o desenvolvimento do trabalho coletivo referente as atividades extraclasse de formação continuada e planejamentos. Dentre elas as redes estaduais de São Paulo e Rio de Janeiro, e as redes municipais de Racharia e Presidente Prudente (SP).

Até o momento, dois achados da pesquisa são pertinentes: (i) os professores sentem dificuldades para a realização da HTP na escola por conta da organização desse horário de maneira muito fragmentada, que não contribui para uma maior otimização do trabalho; e (ii) dificuldade para desenvolver um trabalho coletivo, por falta de condições adequadas (falta de recursos humanos e de uma melhor organização da HTP na escola).

Contudo, apesar de se constatar algumas dificuldades percebidas pelos professores de ensino fundamental participantes da pesquisa, o resultado das questões que tratam das percepções mais gerais sobre a Hora de Trabalho Pedagógico são bastante reveladores da satisfação dos professores quanto à sua implantação. Desses achados, 57,7% consideram que a HTP não deve ser diferente da forma como está sendo implantada (*vide* Gráfico 11). Ou seja, não há necessidade de alterações ou mudanças na sua formulação.

Gráfico 11 – Porcentagem de Professores que acreditam que a HTP deve ser diferente



Fonte: Elaboração própria – 2016

Aos 42% de professores que responderam “Sim” ou “Parcialmente”, foi solicitado no questionário que justificassem suas respostas. O conteúdo das respostas foi organizado em sete categorias e apresentam o seguinte resultado: (i) Melhor organização da HTP com treze referências: “Na questão da duração de HTP, curto tempo para um professor que possui 27 turmas no meu caso!” e, “Em um dia para planejar as aulas da semana”; (ii) Trabalho Coletivo, com somente duas indicações: “Na disposição do tempo, considero que deveria ser com os outros professores das disciplinas compatíveis”; (iii) Melhores condições dos locais, com seis indicações: “Ambientes preparados para este propósito”; (iv) Assessoramento Pedagógico, com cinco citações: “Deveríamos ser assessoradas pela pedagoga para minimizarmos algumas situações” e, “Deveria ser acompanhando pela pedagoga, pois muitas das vezes ela não está presente no momento e deveria ser mais tempo”; (v) HTP em livre local, sugerido por quatro respondentes: “Por não termos local e recursos apropriados, penso que os HTPs devem ser reduzidos ao mínimo nas escolas e o professor ser liberado para buscar recursos particularmente, mas com cumprimento dos prazos e obrigações” e, “A HTP poderia ser realizada no próprio domicílio do professor por falta de espaço e recursos tecnológicos”; (vi) Não substituição a professores faltosos, sugerida por três, “No aspecto de ter um professor a disposição para substituir o professor que faltar” e “O professor não deve ir para sala de aula”, e (vii) dois em Outros motivos, “É uma ferramenta nova e logo precisa de ajustes”.

Das sete categorias utilizadas nessa análise, apenas três diferem das diretrizes contidas nos documentos normativos que regulam a HTP na SEDUC/AM. A do trabalho coletivo e a substituição aos professores faltosos, pois nos documentos normativos não há referências acerca dessas situações. Quanto à sua execução ser em livre local contradiz o atual desenho da política definido no PCCR vigente.

Ressalta-se que, nenhum professor sugeriu que fosse totalmente extra escola. Penso que esse resultado seja um avanço, pois permite aludir que há a compreensão por parte dos professores de que não dá para ser totalmente livre, pois há atividades pedagógicas que são (ou deveriam ser) necessariamente coletivas, tais como: reuniões pedagógicas, planejamentos, formação continuada, ou que devem ser realizadas no espaço da escola, como atendimento aos pais.

Contudo, há outras como elaboração e correção de atividades, avaliações e preenchimento do diário digital, que por serem atividades mais individuais podem ser

realizadas em livre local, ficando facultativa ao professor essa escolha. Entende-se, porém, que a responsabilidade pela oferta das condições básicas para a realização da HTP pelos professores é inteiramente do macro sistema, ou seja, dos gestores públicos.

Com o objetivo de coletar as sugestões e ideias dos professores para melhoria na implementação da HTP na escola, foi solicitado na questão 35 que os professores dessem sua opinião sobre o que a SEDUC poderia fazer para melhoria do trabalho dos professores na HTP.

As respostas dos 89% professores apresentaram uma grande diversidade de conteúdo, que para análise foram organizados em nove categorias: (i) espaço e materiais, (ii) não substituição à professores faltosos, (iii) organização da HTP na escola, (iv) assessoramento pedagógico, (v) formação continuada (estudo), (vi) monitoramento, (vii) orientações (formação) sobre a HTP, (viii) novo desenho de organização, e (ix) outros sem relação direta com HTP. Algumas respostas indicaram mais de um conteúdo, considerados no computo dessa categorização.

Para 34% dos respondentes devem ser melhoradas as condições dos espaços (locais) de realização, como também dos recursos materiais e tecnológicos, tais como, computadores em número suficiente e uma internet com boa conectividade. Conforme observa-se pelos relatos: “Reservar um espaço só para os professores, com o que fosse necessário para nosso trabalho”, “A Seduc poderia melhorar o número de computadores e um melhor acesso à internet” e “Oferecer um local mais adequado e material tecnológico e pedagógico à disposição”.

Das condições relacionadas a recursos humanos, 7% dos professores indicaram a necessidade de um melhor assessoramento pelo coordenador pedagógico da escola na HTP. Apesar do percentual mínimo, em parte, por apenas duas escolas não terem no seu quadro coordenadores pedagógicos em todos os turnos, o relato dos professores pontua a necessidade de maior envolvimento dos coordenadores pedagógicos no trabalho desenvolvido pelos professores na HTP. Ou seja, não basta ter esse profissional na escola. É preciso que eles também tenham condições para a realização dessa tarefa, que é de sua competência e de suma importância para o aperfeiçoamento profissional docente no espaço da escola.

Esse reconhecimento é evidente no resultado obtido na afirmativa “Os coordenadores pedagógicos são importantes para a implementação da HTP na escola”, com concentração de respostas nas alternativas “concordo totalmente” (73%) e concordo parcialmente (21%). Agrupadas revela que 94% dos respondentes confirmam a importância desse profissional para

a implementação da HTP na escola. Somente dois professores do total de participantes discordam totalmente da importância dos coordenadores pedagógicos para a implementação da HTP pelos professores. Esses resultados revelam certo avanço em relação ao reconhecimento da importância desse profissional para a melhoria do trabalho pedagógico dos professores em sala de aula.

Para garantia ao direito da HTP cotidianamente, 14% dos professores dos anos iniciais sugeriram como proposta ao macro sistema da SEDUC/AM, uma forma de substituição aos professores faltosos, que não precise que os professores de outros componentes curriculares percam sua Hora de Trabalho Pedagógico, conforme observa-se em seus relatos: “Contratar professores de apoio para substituir professores que adoecem ou faltam por algum motivo” e “Disponibilizar professores de apoio para substituição em caso de ausência de professores nos nossos horários de HTP”.

Relacionada à organização da HTP na escola, 16% dos respondentes acreditam que reservar períodos maiores desse tempo na jornada semanal é uma maneira de otimizar o trabalho extraclasse. “Poderia colocar a HTP em um único dia da semana, para os professores se organizarem da melhor forma possível”, e “Definir um dia único para HTP, sem que o professor tenha que se deslocar para sala de aula, pois atrapalha o desenvolvimento dos trabalhos”. Ou seja, os professores apontam que a fragmentação da carga horária da HTP na escola dificulta a realização de algumas atividades, como o estudo, pesquisa, formação, a serem realizadas nesses momentos.

Nesse aspecto cabe ressaltar que a atividade profissional docente é uma atividade intelectual que requer concentração, atenção, reflexão, desenvolvimento do raciocínio. Assim, entende-se que são atividades que não podem ser interrompidas e retomadas a todo instante.

Sobre a formação continuada (ou estudo) na HTP, apenas 11% dos respondentes citaram essa atividade, que é a mais importante para o objetivo de aperfeiçoamento profissional docente. Porém, pelos resultados apresentados, é ainda pouco realizada nesse espaço, principalmente no coletivo dos professores. Para esses professores, a SEDUC/AM deve: “Incentivar mais cursos de formação para o professor em cada mês”, que indica formação continuada pela rede de ensino utilizando essa terça parte da jornada, e “[...] promover formação na escola sobre práticas docentes dinâmicas, palestras para os professores sobre cuidados com a voz, uso de recursos de mídia”.

Sobre os possíveis desvios dos objetivos ou diretrizes da HTP, segundo Oliveira (2006 *apud* BORDUCHI, 2013, p. 90), mesmo que essa terça parte da jornada tenha seus objetivos

estabelecidos historicamente, os atores escolares podem formar seus próprios sentidos e utilizá-los de maneira diferenciada. Isso, porque, as leis por mais específicas que sejam não garantem na prática o que nela está prescrito.

Resta também lembrar que a Lei nº 11.738/2008 que normatizou na esfera federal a jornada docente composta por 2/3 de horas para interação com os alunos e 1/3 de horas para atividades extraclasse, não é específica de formação docente. Outras normativas mencionadas no capítulo 1 desse trabalho, como o PNE e PEE/AM são mais relevantes aos debates de contexto mais geral sobre essa temática.

Sobre o monitoramento da HTP, 4% dos docentes, responderam: “Acompanhar se isto ocorre mesmo nas escolas, fiscalizando” e dois professores sugeriram uma formação sobre a HTP, “Talvez oficinas com os professores e os pedagogos para uma melhor orientação sobre o tema”. Somente um professor sugeriu que essa organização da HTP na jornada de trabalho contemplasse em uma parte desse horário sua realização extra escola. “Estabelecer maior liberdade para que o professor faça seu trabalho, porque dizer que o HTP deve ser cumprido na escola, limita as possibilidades dos professores, para atender outras urgências no processo”. Outras sugestões sem relação direta com a HTP foram apresentadas por 11% dos professores, como “Reduzir o número de alunos em salas de aulas URGENTE!”

Apesar das dificuldades para a implementação da HTP na SEDUC/AM, observadas nos resultados dessa pesquisa, verifica-se na percepção dos professores indícios de reconhecimento dos objetivos e valorização desse espaço na jornada de trabalho.

Referente às percepções da política contribuindo para a melhoria das condições de trabalho docente, três afirmativas contidas na questão que utilizou a escala Likert, apresentam resultados bastante significativos. O primeiro resultado pontua que, para 87% dos professores a implantação de 1/3 da jornada para HTP traz, indiretamente, benefícios para o processo de ensino e aprendizagem. Esse resultado demonstra que os professores reconhecem que a HTP traz melhoria para o seu trabalho em sala de aula, e que isso tem relação com melhorias também nos processos de ensino e aprendizagem.

O resultado da segunda afirmativa complementa e ratifica a percepção anterior, pois dos 85 professores respondentes, 82% concordam totalmente e 14% parcialmente que a implantação da HTP contribuiu para a melhoria do seu trabalho em sala de aula. Apenas 4% discordaram parcialmente e nenhum discordou totalmente. Esse resultado é bastante importante, pois apesar de algumas incompreensões possivelmente causadas por falta de maior conhecimento por parte dos professores quanto à HTP, ou até mesmo de insatisfações

quanto ao seu desenho, seu principal objetivo que é melhorar as condições de trabalho em sala de aula, é reconhecido por esse grupo de professores.

Por fim, a última questão “O que a HTP representa para você? ”, com o propósito de verificar a percepção mais geral dos professores quanto à implantação da Hora de Trabalho Pedagógico, apresentou um resultado bastante positivo. Para melhor apresentação desses resultados, as respostas foram organizadas em dois eixos: aspectos positivos e aspectos a melhorar, com categorias de conteúdos mais similares, que expressem o sentido mais amplo da HTP para esses professores. Nessa análise foram considerados todos os conteúdos apresentados nas respostas dos respondentes, pois em algumas há mais de um.

Apesar de a questão estar sinalizada no instrumento como obrigatória, dois professores não responderam à questão na versão impressa. Daí o total de respondentes ser de 83 professores.

O eixo dos aspectos positivos, organizado em sete categorias, apresentou o maior número de respostas (86%): (i) organização do trabalho pedagógico: “Possibilidade de organizar meus trabalhos pedagógicos”, “São horas preciosas para organização dos trabalhos pedagógicos, visando um melhor desempenho do aluno e o sucesso escolar”, “Um tempo precioso para o professor poder organizar suas aulas” e “Representa um ponto positivo na vida de um professor, pois agora ele tem tempo para organizar melhor suas aulas”, sendo que desse total treze professores citaram em suas respostas a palavra “planejamento”; (ii) melhoria, avanço, progresso (doze): “Melhoria para as práticas pedagógicas”, “Avanço na educação”, “A hora de trabalho pedagógico significa progresso”; (iii) conquista profissional (treze): “Uma conquista dos professores” e “Uma conquista para ajudar o professor”; (iv) melhoria das condições de trabalho (dez): “Aproveitamento para correções, elaborações de atividades, evitando sobrecarga fora da escola”, “É um horário para descansar a voz” e “Condição indispensável para a realização do trabalho do professor”; (v) formação, estudo, reflexão, troca de experiências (seis): “É um momento para refletir e rever as práticas pedagógicas” e “Auxílio a pesquisa e melhorias no nosso trabalho em sala de aula”; (vi) melhoria do ensino-aprendizagem (quatro): “HTP necessário para o melhor desenvolvimento do ensino e aprendizagem” e “É um direito adquirido que só beneficiou a prática docente, favorecendo também o processo de ensino e aprendizagem”, e (vii) trabalho coletivo (dois): “Me ajuda a interagir juntamente com os colegas da mesma série”. O número reduzido de respondentes nessa última categoria revela que um dos principais ganhos para o trabalho pedagógico na escola ainda não é reconhecido pelos professores. Essa situação pode ter

relação com o fato de que o próprio desenho da HTP da SEDUC/AM descrito em suas normativas não faz menção a esse aspecto.

Nessa questão para dois professores a HTP representa **respeito** ao trabalho docente, que configura de forma bem clara na percepção desses professores, a valorização profissional por meio da HTP.

Aparecem também no resultado dessa questão, treze (ou 14%) respostas que servem como críticas referentes a aspectos da HTP, que na percepção de alguns professores precisam ser melhorados. Os conteúdos desse eixo estão organizados em duas categorias de conteúdo: (i) Atualização das atividades burocráticas (sete) “Muito bom, porque é o espaço que podemos atualizar nosso diário digital, correção de avaliação, atividades e etc” e “Hora para atualização do diário e correção de atividades”, e (ii) crítica ao desenho da HTP (seis), “Trabalho corrido para prender professor na escola” e “Uma boa ferramenta que pode ser melhor aproveitada”.

Por fim, observa-se que mesmo com algumas dificuldades para a implementação da HTP, na percepção dos professores a implantação da HTP é importante para a melhoria das condições de trabalho na sala de aula. Porém, resta ainda um caminhar para o reconhecimento da política pelos professores enquanto espaço de aperfeiçoamento profissional por meio da formação continuada.

Diante dos resultados encontrados e apresentados nesse capítulo, serão apresentadas ao macro sistema da rede de ensino, propostas descritas em um Plano de Ação Educacional (PAE), para melhorias nas etapas de implantação e implementação da HTP nas escolas, detalhadas no próximo capítulo deste trabalho.

3 PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL – PAE: PROPOSTAS PARA MELHORIA DA IMPLEMENTAÇÃO DA HTP NA SEDUC/AM

De acordo com resultados apresentados no capítulo anterior, a implantação de 1/3 da jornada docente para Hora de Trabalho Pedagógico pela SEDUC/AM é percebida pela maioria dos professores participantes dessa pesquisa como uma conquista, um avanço que contribui para a melhoria do trabalho docente em sala de aula.

Contudo, considerando sua recente implantação, a partir de sua implementação nas escolas surgem situações de conflitos entre as equipes gestoras e professores, ocasionadas por diferentes interpretações relacionadas às diretrizes e orientações (ou falta delas) descritas nas normativas da SEDUC/AM que tratam da HTP.

A partir desse contexto, esse estudo considerou ser de fundamental relevância para maior eficiência dos objetivos da política, conhecer as dificuldades percebidas pelos professores da SEDUC/AM de ensino fundamental³⁵ na implementação da HTP na escola.

Considerando também que no âmbito do PPGP-CAEd, as pesquisas devem contribuir com propostas para melhoria das políticas no contexto da prática, por meio de um Plano de Ação Educacional (PAE), são apresentados no Quadro 4 alguns dos achados desse estudo, que serviram para orientar as ações propostas no PAE sugeridas nesse capítulo.

³⁵ Na modalidade regular e de tempo parcial.

Quadro 4 – Principais achados da pesquisa e ações para o PAE

Principais achados da pesquisa	Proposta de ações para o PAE
Inexistência na SEDUC/AM de uma normativa específica acerca da HTP, que tenha diretrizes que orientem sua implementação, monitoramento e avaliação na rede de ensino.	Reformulação das diretrizes e orientações acerca da HTP na SEDUC/AM, por meio de uma resolução específica. Formação para as equipes das coordenadorias, gestoras e professores sobre as diretrizes e orientações contidas nas normativas da SEDUC/AM referentes à HTP.
Falta das condições adequadas (estrutura e recursos) nos espaços (locais) de realização da HTP na escola.	Renovação dos equipamentos (computadores e sistemas operacionais) para melhoria das condições da HTP.
Dificuldade para a realização de estudo/formação e planejamentos de forma coletiva por conta da organização muito fragmentada (ausência da HTPC).	Implantação da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) em dia/turno exclusivo, definindo como espaço para formação continuada dos professores na escola e/ou rede de ensino.
Ausência de formações continuadas pelo macro sistema utilizando a HTP.	
Professores de anos iniciais com perda ocasional da HTP, devido à substituição dos professores faltosos.	Lotação de professores de anos iniciais na função de apoio pedagógico para a substituição de professores de licença médica ou faltosos em escolas de anos iniciais.

Fonte: Elaboração própria - 2016

Desses cinco achados apresentados no Quadro 4, o primeiro é resultante da pesquisa documental e das entrevistas aplicadas com os gestores da alta administração da SEDUC/AM. Os outros quatro são referentes aos resultados encontrados na pesquisa com os professores.

Com base nesses resultados, na próxima subseção é apresentado o PAE, utilizando o modelo 5W2H, no qual são indicadas aos gestores do macro sistema da SEDUC/AM, algumas propostas de ações para melhoria da implementação da Hora de Trabalho Pedagógico na SEDUC/AM.

Segundo Behr, Moro e Estabel (2008) o modelo 5W2H é uma ferramenta que consiste em uma forma de materializar o pensamento (ideias) de forma estruturada e bem organizada antes da implantação de alguma solução. As letras W e H se referem às palavras e expressão de origem inglesa. São elas: What (O quê), When (Quando), Why (Por quê), Where (Onde) e Who (Como), How (Quem) e How Much (Quanto).

3.1 Plano de Ação Educacional (PAE)

A partir de alguns resultados encontrados nessa pesquisa referentes à implementação da HTP na SEDUC/AM, essa subseção propõe apresentar por meio do PAE, a implantação de algumas ações para uma maior eficácia das diretrizes da HTP e sua maior eficiência no contexto da implementação. Essas ações foram escolhidas pela sua relevância referentes aos problemas detectados, considerando a possibilidade de limitações financeiras que os gestores do macro sistema possam possuir, dada a compreensão geral de sua contribuição para a melhoria da qualidade na educação.

Para cada proposta apresentada no Quadro 4, há um plano no modelo 5W2H, com uma ou mais ações e sua relevância para a solução do problema.

3.1.1 Proposta 1 – Reformulação das diretrizes e orientações acerca da HTP na SEDUC/AM por meio de uma resolução específica

Conforme exposto no Capítulo 2, verificou-se por meio das entrevistas com os gestores da alta administração da SEDUC/AM e do questionário aplicado com os professores de 14 escolas de ensino fundamental da cidade de Manaus, que por falta de uma normativa com diretrizes específicas referente à HTP, que oriente os diversos atores responsáveis pela implantação, implementação, monitoramento e avaliação da política na respectiva rede de ensino, surgem dificuldades que limitam sua implementação de forma mais eficiente.

A ausência dessas diretrizes específicas referentes ao: o que, quando, onde e como, tem contribuído para percepções equivocadas dos professores, e possivelmente das equipes gestoras, acerca da HTP. Como exemplo, algumas dificuldades percebidas pelos professores na implementação da HTP na escola, como a organização desse espaço dificultando a realização do trabalho coletivo, assim como a pouca realização de estudos/formação continuada.

Esses achados permitem inferir que, após esses quatro anos iniciais de implantação, percebe-se a necessidade de reformulação das diretrizes da política por meio de uma resolução mais específica, como também de maneira mais participativa, considerando as contribuições dos atores responsáveis por sua implementação na escola: coordenadores adjuntos pedagógicos das coordenadorias de educação, gestores escolares, coordenadores pedagógicos e professores.

Baseando-se na organização da estrutura administrativa da SEDUC/AM, a coordenação desse processo é da responsabilidade da Secretária Executiva Adjunta Pedagógica, por meio do Departamento de Política e Programas Educacionais. No entanto, é importante considerar a participação de outros departamentos da SEDUC/AM.

Abaixo, no Quadro 5, o plano no modelo 5W2H, referente à proposta 1 do PAE.

Quadro 5 - Reformulação das diretrizes da HTP da SEDUC/AM por meio da elaboração de uma resolução específica

O quê?	Reformulação das diretrizes e orientações da HTP por meio da elaboração de uma resolução específica pela SEDUC/AM.
Quem?	Sob a coordenação da Secretária Executiva Adjunta Pedagógica, por meio do Departamento de Políticas e Programas Educacionais (DEPPE) com a participação de representantes das CDEs e CREs, gestores escolares, coordenadores pedagógicos e professores dos diferentes níveis, etapas e modalidades de ensino.
Por quê?	Para melhoria da implementação da HTP na escola, conforme as dificuldades pontuadas pelos professores, coordenadores pedagógicos e professores (em pesquisas <i>a posteriori</i>).
Onde?	Pela necessidade de muitos encontros para planejamento, estudos, debates e elaboração da normativa, e o número significativo de atores envolvidos nesse processo, os locais de encontros serão definidos <i>a posteriori</i> pelos representantes do DEPPE na comissão, conforme a disponibilidade dos espaços da SEDUC/AM.
Quando?	De novembro de 2016 a julho de 2017 para envio e aprovação do CEE/AM para vigência a partir de 2018.
Como?	- Criação de uma comissão para a coordenação dos trabalhos com participação de representantes dos setores da administração da rede, coordenadorias e escolas, com publicação no DOE. - Criação da comissão de elaboração da resolução específica da HTP, composta pelos representantes dos diversos atores envolvidos. - Elaboração e aplicação de instrumentos de pesquisa com gestores, coordenadores pedagógicos e professores de todos os níveis, etapas e modalidades de ensino, acerca das dificuldades para a implementação da HTP na escola. Posteriormente a análise, divulgação dos resultados para a comissão de elaboração. - Pesquisa sobre a organização da HTP em outras redes de ensino com socialização dos resultados nos encontros da comissão de elaboração - Estudos sobre as legislações nacionais e estaduais referentes à HTP com os membros da comissão de elaboração. - Elaboração da resolução da HTP por meio de debates entre os membros da comissão a partir dos resultados da pesquisa e estudos. - Envio pela SEDUC/AM do documento ao CEE/AM para análise, ajuste em caso de necessidade, e posterior aprovação.
Quanto?	R\$ 7.000,00 O custo proposto no plano é uma estimativa a partir de informações atuais, e são referentes aos gastos da SEDUC/AM com materiais para estudo, transporte e

	refeições aos membros das comissões nos encontros.
--	--

Fonte: Elaboração própria - 2016

Partindo do modelo de gestão democrática participativa, essa comissão deverá ser composta por diferentes representantes dos setores da administração da rede (DEPPE, DEGESC, DGP), pelas coordenadorias de educação enquanto unidades meio, do Conselho Estadual de Educação, e das escolas com representação de gestores, coordenadores pedagógicos e professores.

A comissão de coordenação ficará responsável pela elaboração de um questionário a ser aplicado: com todos os gestores da rede, com 20% dos coordenadores pedagógicos e 20% dos professores da rede considerando todos os níveis e modalidades de escolas da capital e interior. Essa comissão também deverá realizar visitas em algumas escolas com o propósito de coletar in loco informações, por meio da observação e relatos dos gestores, coordenadores pedagógicos e professores, sobre as dificuldades para a implementação da HTP na escola.

A partir dos resultados dessa pesquisa, que abordará as dificuldades percebidas por esses atores para a implantação e implementação da HTP na escola, os principais elementos críticos deverão ser considerados pela comissão de elaboração da política, na reformulação do seu desenho de forma a contemplar todos os professores de acordo com as especificidades de organização dos diversos níveis e modalidades de ensino da SEDUC/AM.

. Abaixo o Quadro 6 apresenta uma sugestão de cronograma para execução da proposta 1.

Quadro 6 - Proposta de cronograma da Proposta 1

Período	Ação	Responsável
1ª semana de novembro de 2016	Constituição das comissões de coordenação e elaboração da resolução de HTP.	GSEAP
3ª semana de novembro de 2016	Elaboração de instrumento de pesquisa sobre as dificuldades percebidas para a implantação e implementação da HTP na escola.	Comissão de coordenação
1ª semana de dezembro de 2016	Aplicação de pesquisa de opinião com todos os gestores escolares, 20% dos coordenadores pedagógicos, e 20% dos professores dos diversos níveis e modalidades da SEDUC/AM	Comissão de coordenação em parceria com setores da SEDUC/AM (DEPPE / DEGESC e CREs/CDEs)
2ª semana de janeiro de 2017	Análise dos resultados da pesquisa pela comissão de coordenação. Elaboração de relatório para apresentação a comissão de elaboração	Comissão de coordenação
4ª semana de fevereiro até 4ª semana de março de 2017	Início dos encontros para estudo das normativas nacionais e estaduais sobre a HTP. (Após o início do ano escolar)	Comissão de coordenação
2ª e 3ª semana de abril de 2017	Apresentação das análises dos resultados da pesquisa sobre a HTP para a comissão de elaboração da normativa (resolução)	Comissão de coordenação
Maio de 2017	Elaboração do documento normativo da SEDUC/AM específico sobre a política da HTP.	Comissão de elaboração.
2ª semana de junho de 2017	Envio da Resolução ao CEE/AM para análise e posterior aprovação.	GSEAP
Julho de 2017	Início da implantação da política na rede de ensino por meio de formação às equipes das coordenadorias de educação e equipes gestoras das escolas da capital e interior.	GSEAP em parceria com os gabinetes da capital e interior.

Fonte: Elaboração própria - 2016

Após conclusão do documento normatizador da HTP, que poderá ser uma Normativa Pedagógica, este deverá ser encaminhado pela SEDUC/AM ao CEE/AM para posterior análise, correções se necessário, e aprovação da norma por meio de resolução.

É importante ressaltar que os resultados da pesquisa com os atores que implementam a política na escola poderão ratificar alguns resultados apresentados nesse estudo, e contribuir para alterações no desenho atual da política, contribuindo assim para sanar ou minimizar algumas das dificuldades encontradas, como exemplo, a jornada da HTP com horas de trabalho coletivo (HTPC) e individual (HTPI) na escola, ou até mesmo com horas para HTPI

em livre local para professores lotados em determinadas modalidades de ensino. Dessa forma, essa ação poderá atender parcialmente ou integralmente, algumas das outras ações propostas nesse PAE.

3.1.2 Proposta 2 - Formação para as equipes das coordenadorias, gestoras e professores sobre as diretrizes e orientações contidas nas normativas da SEDUC/AM referentes à HTP

Como já tratado nesse trabalho, apesar dos documentos normativos serem frequentemente utilizados para o desenho das políticas públicas, estes também não são suficientes para sua efetivação. É preciso que haja conhecimento, compreensão por parte dos atores que a implementarão no contexto da prática. Daí a importância de uma orientação, formação como etapa inicial do processo de implantação da política.

A falta de um maior conhecimento sobre as legislações que fundamentam a política na SEDUC/AM (nacionais, estaduais e próprias) corrobora também para alguns resultados encontrados nessa pesquisa, como a falta de consenso na percepção dos gestores da rede quanto à vigência da IN de HTP Nº 004/2013 – SEDUC, ou como a falta de clareza de alguns professores sobre quais atividades extraclasse são pertinentes à HTP.

Nessa configuração, uma proposta de formação aos atores que implementam a política da HTP é de fundamental relevância para a sua implantação. Dessa forma, propõe-se nesse PAE formação continuada para as equipes das coordenadorias distritais e regionais de educação e gestoras das escolas responsáveis pela implantação e monitoramento da HTP na SEDUC/AM, assim como também para os professores que a implementam.

Essa proposta de formação tem como responsáveis por seu planejamento e execução, os gestores do DEPPE e do Centro de Formação Padre José de Anchieta – CEPAN. Este último, faz parte da SEAP e tem como objetivo (AMAZONAS/SEDUC, 2015), “coordenar o processo de definição, implementação, execução e avaliação das políticas de formação inicial e continuada para profissionais da educação e demais servidores”.

Para as equipes das coordenadorias e gestoras da capital, sua oferta será do tipo presencial. Para as equipes das coordenadorias e gestoras do interior será semipresencial, com parte da carga horária à distância, por meio do Centro de Mídias com a utilização do sistema IPTV, e outra parte presencial em dois encontros de 8 horas na capital.

Quanto à formação aos professores, pelo grande número de envolvidos, as equipes das coordenadorias e gestoras farão o papel de multiplicadores nas escolas, repassando aos professores as informações e orientações recebidas na formação nos momentos de estudo da

HTP. Como complementação, a elaboração e distribuição a todos os professores de uma cartilha (ou manual) com questões referentes à implementação da HTP na rede de ensino.

Considerando a realização pelos gestores do macro sistema da SEDUC/AM da ação sugerida na proposta 1, essa formação constará como uma das ações para a implantação da nova normativa de HTP (resolução) da SEDUC/AM.

Quadro 7 – Formação continuada para as equipes pedagógicas das coordenadorias de educação, gestoras e professores sobre a política da HTP da SEDUC/AM

O quê?	Formação continuada para as equipes pedagógicas das coordenadorias de educação, gestoras e professores sobre a política da HTP da SEDUC/AM;
Quem?	Gerência de Formação do CEPAN e uma equipe de assessores pedagógicos das gerências do DEPPE.
Por quê?	Por falta de formação continuada, referente à política da HTP na rede de ensino, para as equipes gestoras das escolas, das coordenadorias de educação que atuam na implantação e monitoramento da HTP, e aos professores que a implementam.
Onde?	Na capital em duas escolas que serão definidas de acordo com o planejamento dos formadores. Essas escolas, com auditórios, serão os polos de formação para atendimento de dois grupos de gestores. No grupo 1 participarão as equipes gestores das CDEs 01, 02, 03 e 04, e no grupo 2 as equipes gestoras das coordenadorias 05, 06 e 07. No interior, 8 horas serão por meio do sistema IPTV via centro de mídias para todas as escolas e municípios que tenham sala com receptores do sinal, mais 16 horas em dois encontros presenciais de 8 horas na capital. O segundo encontro com as equipes gestoras das escolas do interior será por polo das calhas dos rios, agregando três a quatro calhas por proximidade. A formação para os professores será realizada na própria escola pela equipe gestora.
Quando?	Agosto e setembro de 2017 - após aprovação do CEE/AM da resolução sobre a HTP. Para efetiva implantação da política, que a formação seja ofertada anualmente aos novos gestores e coordenadores pedagógicos da rede de ensino.
Como?	A partir do levantamento do número de participantes por coordenadoria distritais/regionais e polos de formação, deverá ser feito todo o planejamento da formação incluindo os materiais necessários, refeições (lanche e almoço), certificação, e outros. Esse planejamento contará com as sugestões de conteúdos apresentados nesse PAE, distribuídos em uma carga horária de 16 horas. Essa formação contará com atividades avaliativas, todas referentes a aplicação prática da HTP na escola, tais como, sua inclusão no PPP da escola e a elaboração de planos de formação pelas equipes gestoras. Para certificação será exigida uma frequência mínima de 75%. Os participantes do interior terão uma ajuda de custo para diárias mais as passagens de acordo com os meios de transporte do município para a capital e vice-versa. A formação para os professores será pelas equipes gestoras, com a colaboração das coordenadorias, no espaço da HTP. A cartilha (ou manual) será elaborada por assessores do DEPPE.

Quanto?	Esse orçamento foi baseado em informações e estimativas coletadas no período desse planejamento e referem-se a apenas uma aplicação. Para aproximadamente 1.300 pessoas – uma estimativa de R\$ 2.000.000,00 incluindo custo com transporte, diárias, refeições, impressão da cartilha e outros materiais.
---------	--

Fonte: Elaboração própria - 2016.

É importante que seja previsto no cronograma da formação, uma data para um grupo extra aos gestores da capital e interior que não conseguirem, por motivos alheios a sua vontade, estar presente na formação nas datas previstas para seu grupo.

Como sugestão para ementa, são apresentados no Quadro 8 alguns conteúdos referentes aos marcos normativos nacionais, estaduais e da rede referentes à HTP, assim como outros que têm relação com a implantação da política, além de referencial teórico que trate sobre a gestão participativa da HTPC, metodologias para o acompanhamento pedagógico, pesquisas de estudos de casos e relatos de experiências.

Quadro 8 - Sugestão de conteúdos para ementa da formação continuada sobre a política da HTP na SEDUC/AM

1º encontro 8 horas	<i>Turno matutino:</i> Marcos normativos nacionais CF de 88, LDBEN nº 9394/96, DCN para os PCCR, Lei Nº 11.738/2008 (ou Lei do Piso Salarial Nacional) e Lei do FUNDEB. <i>Turno vespertino:</i> Marcos normativos estaduais e da rede de ensino Constituição Estadual, Estatuto do Magistério, PCCR de 2013, Regimento Geral das Escolas Estaduais, IN de lotação vigente e nova normativa específica sobre HTP da SEDUC/AM.
2º encontro 8 horas	<i>Turno matutino:</i> A importância da HTPC e a gestão participativa. O papel dos gestores e coordenadores pedagógicos na implantação da HTP na escola. <i>Turno Vespertino</i> A importância do acompanhamento da equipe gestora aos professores na HTPC. Planejando a formação continuada na escola.
3º encontro 8 horas	<i>Turno matutino:</i> Estudo de casos acerca da implantação e implementação da HTPC em outras redes de ensino. <i>Turno Vespertino</i> Relatos de experiências “Socializando às práticas da gestão da HTP” com a participação de equipes gestoras das escolas da SEDUC/AM e outras redes de ensino.

Fonte: Elaboração própria – 2016

O conteúdo da cartilha (ou manual) apresentará as diretrizes da normativa específica da HTP na rede de ensino, com orientações referentes à sua implementação - o que, como, onde, quando.

A avaliação da formação contemplará: auto avaliação dos participantes no final do curso, as atividades práticas repassadas durante o curso e uma avaliação referente ao domínio e metodologias dos formadores, condições do local e relevância dos conteúdos.

3.1.3 Proposta 3 - Melhoria das condições no espaço da escola utilizado para a realização da HTP

O resultado da pesquisa com os professores ratificou a sala dos professores enquanto local de realização da HTP. Contudo, pela falta das condições adequadas, alguns professores relataram realizar as atividades extraclasse em outros ambientes: biblioteca, laboratório de informática, sala do coordenador pedagógico, e até mesmo alguns casos de locais extra escola.

29.5% dos professores respondentes sinalizaram que sentem dificuldades para a realização das atividades da HTP na escola. Destes, 61% justificaram como motivo o número insuficiente de computadores na sala dos professores, ou a sua inoperância devido aos problemas técnicos, somada à baixa conexão (sinal) de internet. “Falta de computadores”, “Computadores danificados e internet que nunca funciona”, e “Computador sem internet para atualizar o diário digital”. Para esses professores, essa situação dificulta as atualizações do diário de classe digital.

Contudo, como já exposto no Capítulo 1 e relatado nos resultados das entrevistas com os gestores do macro sistema, a SEDUC/AM em 2014 distribuiu tablets e modems ou chips de internet para todos os professores. Essa informação foi confirmada, após análise dos resultados dos questionários, com o gerente da GESIN. A partir desse contexto, uma possível hipótese para esse percentual de professores que sentem dificuldades para realização dessa atividade na HTP é o ingresso de novos professores na rede de ensino, por meio de concurso e processos seletivos, e que até o momento não receberam esses equipamentos.

Nessa situação, mesmo que algumas escolas tenham problemas com baixo sinal de internet, muito comum na capital do estado, pressupõe-se que a grande maioria dos professores têm por meio de tablete e modems/chips, condições para realização diária dessa atividade na escola.

É importante ressaltar que devido ao reconhecido problema de fornecimento de internet banda larga para o estado, somente as escolas da capital estão utilizando o diário de classe digital online. Os professores das escolas estaduais do interior continuam utilizando o modelo de diário impresso. Ainda de acordo com relato do gerente da GESIN, não há a possibilidade de melhorar o sinal de banda larga de internet nas escolas da capital, por não haver no presente momento nenhuma empresa que ofereça a SEDUC/AM acima de 400 mega, que possa ser compartilhado entre as 229 escolas da capital.

Ciente da existência de outros aspectos considerados pelos professores, como falta de recursos pedagógicos como livros e revistas e salas dos professores em ambientes pequenos, essa proposta reconhece que o atendimento de quaisquer dessas dificuldades, envolve a necessidade de recursos financeiros.

No entanto, a educação enquanto direito inalienável, responsabiliza os gestores públicos além da universalização de sua oferta, a garantia também de sua qualidade, que de acordo com a política de valorização profissional docente depende também de uma jornada com HTP. Dessa forma, ainda que dependa de recursos financeiros e todos os problemas que isso inclui, acredita-se que isso é um ponto crucial para a melhoria na implementação pelos professores da HTP nas escolas, cabendo aos responsáveis o reconhecimento dessa dimensão.

Com base no exposto, o Quadro 9 propõe como ação para melhoria de condições para a realização de todas as atividades extraclasse, e não somente preenchimento de diário de classe, a renovação dos computadores na sala dos professores em número suficiente de acordo com o número de professores da escola por turno.

Quadro 9 – Renovação dos computadores da sala dos professores, em número suficiente de acordo com o número de professores

O quê?	Instalação e/ou manutenção de computadores em número suficiente de acordo com o número de professores em todas as escolas da capital e interior.
Quem?	Departamento de Administração e Infraestrutura (DEINFRA), por meio da Gerência do Sistema da Informação (GESIN).
Por quê?	Devido à insuficiência de computadores na sala dos professores para realização das atividades pertinentes a HTP.
Onde?	Em todas as escolas da rede de ensino.
Quando?	2º semestre de 2016 ao 1º semestre de 2017.
Como?	Levantamento do número de computadores instalados nas salas dos professores para manutenção ou substituição. Levantamento da real demanda de computadores por escola, conforme o número de professores por turno. Elaboração de projeto básico para aquisição de computadores e outros equipamentos necessários para sua instalação e funcionamento de acordo com a demanda das escolas da rede de ensino. Instalação dos equipamentos com adequação das instalações das redes elétricas e lógicas quando necessário.
Quanto?	Aproximadamente R\$ 16 milhões.

Fonte: Elaboração própria – 2016.

A falta de boas condições (materiais e de estrutura) no espaço escolar para a realização das atividades que dão apoio ao trabalho de ensino, contribuem para possíveis desvios do desenho da política pois os professores findam por realizar parte dessas atividades referentes a HTP em casa, mesmo que as normativas (PCCR e IN de lotação) digam que devem ser realizadas exclusivamente na escola.

Sem entrar no mérito do detalhamento, outra ação que pode contribuir para a maior adequação dos locais para HTP é a implantação de um espaço específico para a realização da HTPC, que não seja a sala dos professores. Espaço concebido inicialmente para ser ambiente de socialização e intervalo do lanche, mas que pela falta de maiores investimentos na estrutura física das escolas de educação básica passou a ser um espaço multiuso. Dos 29.5% de professores que afirmam sentir alguma dificuldade para realização da HTP na escola, 28% destes respondentes relataram que o barulho, ruídos das conversas paralelas na sala dos professores como motivos que dificultam a realização dessas atividades na sala dos professores. “Conversas paralelas que tiram a concentração” e “Ruídos tiram a concentração”.

Por fim, a ação proposta contempla necessidades básicas percebidas pelos professores para melhoria das condições da HTP na escola. Contudo, estão claras as limitações de sua proposição devido ao grande volume de recursos financeiros, necessários para a sua aplicação. Daí uma possível limitação para sua implantação pelos gestores do macro sistema.

3.1.4 Proposta 4 - Implantação pela SEDUC/AM de um projeto piloto para a implantação da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) em dia/turno exclusivo, definindo como espaço para formação continuada dos professores na escola e rede de ensino

De todas as atividades extraclasse admissíveis pelas normativas de serem realizadas no espaço da HTP, o estudo ou formação continuada, no coletivo dos professores, são as mais relevantes para o aperfeiçoamento profissional e um dos objetivos da política.

A HTPC já é uma realidade em diversas redes de ensino municipais e estaduais, dentre elas as de São Paulo, Rio de Janeiro e Ceará. Observa-se nas diretrizes dessas redes o foco da HTPC voltado para as atividades de estudo, por meio da formação continuada, e de planejamentos.

Contudo, o atual PCCR da SEDUC/AM aprovado pela Lei 3.951/2013 não faz menção à formação continuada, ou qualquer outra atividade, desenvolvida no coletivo dos professores. De acordo com seu Art. 5º,

[...] a jornada de trabalho do professor em função docente, inclui 1/3 (um terço) da carga horária, destinada, de acordo com a proposta pedagógica da escola, à preparação e avaliação do trabalho didático, ao nivelamento, à formação continuada, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional (AMAZONAS/SEDUC, 2013, p.1).

Os referenciais teóricos utilizados no Capítulo 2 desse estudo apontam para a importância da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) contribuindo para o desenvolvimento do trabalho coletivo na escola.

Para Nóvoa (2012, p. 17), “a competência coletiva é mais do que o somatório das competências individuais. Estou a falar de um *tecido profissional enriquecido*, da necessidade de integrar na cultura docente um conjunto de modos colectivos [sic] de produção e de regulação do trabalho”. Nessa afirmação, o autor destaca dois aspectos principais: a escola enquanto lugar de formação dos professores, e a docência como um coletivo de conhecimento e de ética profissional.

Verificada a inexistência da HTPC nos documentos normativos da SEDUC/AM e sua relevância para as atividades de formação continuada e planejamento no espaço da HTP, esse plano contempla duas das dificuldades percebidas pelos professores: (i) a organização da HTP na escola muito fragmentada que não permite a otimização dessas duas atividades e (ii) a ausência de formação continuada pela rede de ensino no espaço da HTP.

Vale ressaltar que a implantação da HTPC na respectiva rede de ensino deve considerar também a atividade de formação individualizada, não restringindo essa atividade à uma única forma de realização. Esse espaço não deve ser limitador dos interesses e necessidades dos professores e da escola. Antes de tudo deve se propor a beneficiar de todas as formas possíveis o aperfeiçoamento profissional docente.

Com essa perspectiva, a presente proposta inicialmente será implantada por meio de um projeto piloto, no qual selecionará 07 escolas da capital, sendo uma de cada coordenadoria distrital de educação, por meio de termo de adesão (ou livre participação) de suas equipes gestoras, com o aval da maioria do corpo docente.

Entende-se que a implantação da HTPC na SEDUC/AM pode ser considerada no contexto da implantação da proposta 1 que propõe uma reformulação da política. Porém, caso essa não se efetive, esta ação poderá ser uma alternativa de solução para a problemática, enquanto normativa pedagógica interna da rede de ensino, considerando nesse processo as contribuições dos atores que a implementarão.

Quadro 10 - Implantação da HTPC na SEDUC/AM, em dia/turno exclusivo, para formação continuada dos professores na escola e rede de ensino – Projeto Piloto

O quê?	Implantação na SEDUC/AM da Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo (HTPC) em dia/turno exclusivo, para formação continuada dos professores na escola e rede de ensino.
Quem?	A coordenação do trabalho é da responsabilidade da equipe do DEPPE e CEPAN. O desenvolvimento do estudo e implantação da ação contará com a parceria do DGP/GELOT, coordenadorias de educação e uma representação de gestores escolares das escolas que participarão do projeto piloto.
Por quê?	Devido a inexistência nas normativas da rede que oriente a organização da HTPC, assim como sua destinação para formações continuadas no âmbito da escola e da rede de ensino.
Onde?	Em locais na sede da SEDUC/AM.
Quando?	1º semestre de 2017 (caso não inicie o processo de reformulação das diretrizes da HTP).
Como?	- Elaboração de uma normativa pedagógica específica que defina no espaço da HTP, um horário de um dia/turno (4 horas) exclusivo para o trabalho coletivo denominado de HTPC. - Construção de um cronograma que padronize nas escolas participantes o dia/horário semanal HTPC por área de conhecimento ou componente curricular, para oferta de formação continuada pela rede de ensino. - Construção de um instrumento como sugestão de plano mensal das formações na HTPC nas escolas, às equipes gestoras. - Construção pela SEDUC/AM de um cronograma anual de formações aos professores das escolas participantes do projeto piloto, a serem ofertadas na HTPC de acordo com o componente curricular e nível/modalidade de ensino.
Quanto?	Sem previsão de custo, além dos já inclusos nos serviços da secretaria.

Fonte: Elaboração própria - 2016

Essa proposta compreende que mesmo que a SEDUC/AM venha *a posteriori* padronizar a HTPC em toda a rede de ensino para à formação continuada em serviço aos professores pelo macro sistema é importante que, as escolas tenham alguma margem de liberdade para definirem as estratégias de monitoramento, metodológicas de assessoramento, e outras atividades (que não sejam de interação com alunos) na HTP individual e coletiva, no PPP da escola conforme está prescrito nas normativas.

3.1.5 Proposta 5 – Contratação e lotação de professores de anos iniciais na função de apoio pedagógico para a substituição de professores de licença médica ou faltosos em escolas de anos iniciais

A partir das análises dos resultados da pesquisa apresentados no Capítulo 2, constatou-se que a implantação do mínimo de 1/3 da jornada para HTP na prática, no âmbito da escola, encontra situações que dificultam sua efetivação.

A maioria dos professores de anos iniciais afirmaram sentir alguma dificuldade para realizar a HTP na escola, indicando como um dos motivos principais a substituição de professores faltosos.

Como sugestão para resolução do problema, esses professores pontuam como proposta para a SEDUC/AM, a lotação de professores dos anos iniciais como apoio pedagógico, em todas as escolas e turnos, para a substituição de professores dessa etapa de ensino que se encontram de licença média ou que faltam. “Poderia contratar professores, ou ver outra situação, para que os professores pudessem ter de fato e de direito o seu HTP valer quando um professor faltasse” e “Disponibilizar professores para dar apoio no caso de ausência do professor no horário de HTP”.

Baseada nessa análise, esse estudo sugere como última proposta do PAE para garantia da HTP na escola aos professores dos anos iniciais, a ação descrita no Quadro 11.

Quadro 11 – Contratação e lotação de professores na função de apoio pedagógico em todas as escolas de anos iniciais – 01 por turno (diurno)

O quê?	Contratação e lotação de professores de apoio em escolas de anos iniciais para substituição de professores em licença média e faltosos.
Quem?	Secretário Estadual de Educação (Secretarias Adjunta do Interior e capital; Secretarias Executivas Adjuntas de: Gestão - Departamento de Gestão de Pessoas) em parceria com DEPPE e CEPAN.
Por quê?	Professores dos anos iniciais relatam que na falta de um professor, substituem na sua HTP o professor ausente.
Onde?	No Departamento de Gestão de Pessoas - gerência de lotação (GELOT)
Quando?	No período reservado para a lotação de professores ou após o processo de seleção de professores por edital específico para a função.
Como?	Levantamento de demanda de escolas (turnos) com cargas vagas para a função. Elaboração e divulgação de edital com critérios para seleção de professores efetivos da rede candidatos ao cargo, com tópico de avaliação. Seleção dos professores e divulgação do resultado. Lotação dos professores que exercerão a função de apoio nas escolas com necessidade. Elaboração de uma Instrução Normativa Pedagógica com as competências dos professores de anos iniciais lotados nas escolas na função de apoio pedagógico. Encontros promovidos pelo DEPPE e CEPAN, com os professores de apoio das escolas de anos iniciais para orientação pedagógica das atividades pertinentes à função. Reuniões com os coordenadores pedagógicos das escolas de anos iniciais para orientação sobre as funções do professor de apoio pedagógico.
Quanto?	Estimativa de 10 milhões anual.

Fonte: Elaboração própria - 2016

A contratação de mais professores resultará no aumento na folha de pagamento da SEDUC/AM. Essa poderá ser uma limitação para implantação da ação, pois os altos custos envolvidos para o pagamento dos vencimentos dos professores que substituirão os professores que exercerão essa função, só será possível se respeitar, assim como as outras ações deste PAE que também envolvem grandes volumes de recursos financeiro, a Lei de Responsabilidade Fiscal já que os estados e municípios não podem exceder 60% da receita corrente líquida, com despesa total de pessoal.

Contudo apesar dos limitados recursos financeiros, tendo em vista os problemas apontados, essa ação se faz necessária na agenda política, como pauta importante sobre o cumprimento da HTP aos professores de anos iniciais.

Além do exposto, a ação supracitada poderá minimizar outra dificuldade apresentada nessa pesquisa que é a falta de assessoramento da equipe gestora aos professores na HTP, pois

os professores que exercerão a função de apoio pedagógico na escola, além de assumirem a regência das turmas dos professores ausentes, quando não houver essa necessidade, poderão também auxiliar a equipe gestora na execução de outras atividades pedagógicas e administrativas, da competência do coordenador pedagógico e/ou gestor, minimizando as demandas administrativas (burocráticas) destes, para que tenham melhores condições de realizar o assessoramento pedagógico principalmente nas atividades de planejamento e estudo realizadas na HTPC dos professores.

Por fim essa ação é de suma importância para a garantia da HTP aos professores dos anos iniciais, pois a falta de se ter um professor de apoio que substitua os professores faltosos ou com pequenos períodos de licenças médicas, além de causar prejuízo à HTP dos professores que os substituem, desgasta a equipe gestora e os professores. Enfim, impacta nas condições de trabalho dos professores, um dos objetivos da política.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como vimos no início desta dissertação, a política nacional de valorização profissional docente perpassa três eixos: carreira, piso e jornada. Neste contexto, a Hora de Trabalho Pedagógico, ou qualquer outra denominação que tenha, é uma política educacional do eixo da jornada, com implantação ainda bastante recente em muitas redes de ensino, dentre elas a SEDUC/AM.

A partir da análise dos marcos normativos no Capítulo 1, verificou-se uma demora em sua implantação, pois, desde 1987, o Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas já estabelecia 1/3 da jornada dos professores para atividades extraclasse ou HTP. Ou seja, partindo dessa normativa, a política da HTP levou mais de 28 anos para efetivar-se na SEDUC/AM. Se considerarmos a Lei federal nº 11.738/2008, levou sete anos.

Sua recente implantação, associada à falta de sistematização (ou continuidade) e à falta de monitoramento, podem ser alguns dos fatores que justificam desvios encontrados nos achados desta pesquisa, relacionados à sua implementação na escola.

Dentre esses problemas ou dificuldades, para sua implementação pelos professores no âmbito da escola, priorizou-se no PAE apenas alguns desses achados, considerados os mais relevantes na percepção dos professores de ensino fundamental que participaram desta pesquisa, e da pesquisadora. Foram eles: (i) inexistência na SEDUC/AM de uma normativa específica acerca da HTP, com diretrizes que orientem sua implementação, monitoramento e avaliação na rede de ensino; (ii) falta das condições adequadas (estrutura e recursos) nos espaços (locais) de realização da HTP na escola; (iii) ausência da HTPC - dificuldade para a realização de estudo/formação e planejamentos de forma coletiva por conta da organização muito fragmentada; (iv) ausência de formações continuadas pelo macro sistema, utilizando a HTP; (v) dificuldade das equipes gestoras das escolas quanto ao assessoramento aos professores na HTP; (vi) professores de anos iniciais com perda ocasional da HTP, devido à substituição dos professores faltosos.

Contudo, outros elementos críticos foram apontados pela pesquisa documental. Entre eles, estão: (i) a falta de definição do conceito de nivelamento presente nas normativas referentes à HTP da SEDUC/AM, oriunda de um Estatuto do Magistério de 1987 que ainda é vigente até os dias atuais, e que possivelmente é divergente da atual compreensão da jornada de trabalho docente composta por horas de atividades de interação com os alunos e horas de atividades extraclasse; (ii) os achados da pesquisa de campo, em que um grande número de

professores (43,5%) informou que compartilha sua jornada em duas ou mais escolas; (iii) professores (41%) que, até o momento, não receberam nenhuma orientação da escola sobre os objetivos e diretrizes da política da HTP, revelam que ainda há muito o que melhorar para sua efetivação na rede de ensino.

As entrevistas com gestores do macrossistema revelam também alguns resultados importantes, tais como: (i) a falta de uma sistematização das diretrizes definidas na IN nº 004/2013, no processo de implantação pelo macrossistema; e (ii) a falta do monitoramento e avaliação da política por parte do macrossistema. As duas últimas etapas, descritas na abordagem do ciclo de políticas, são essenciais para uma maior eficiência das políticas públicas, pois as dificuldades advindas dos diferentes interesses e percepções dos atores geralmente são minimizadas ou sanadas a partir de seu monitoramento e avaliação, resultando em um redesenho.

Outra dificuldade encontrada durante a pesquisa diz respeito à baixa participação dos professores na pesquisa por meio do questionário em versão *online*, enviado para suas contas de e-mail institucional. A grande maioria dos professores não utiliza essa conta de e-mail. Usam apenas o endereço como *login* para acessar o diário digital.

Quanto aos instrumentos utilizados na pesquisa, após a aplicação do questionário com os professores, percebemos que esse precisaria ser aprimorado. Algumas questões foram elaboradas em escala de *Likert*; contudo, na análise dos resultados, verificamos que essas não foram as mais apropriadas para a pesquisa, por se limitarem à descrição de atitudes dos atores investigados e não de seus comportamentos, como acontece nas questões abertas.

Com base nesses resultados, temos a consciência de que as cinco ações propostas não respondem a todos os problemas detectados pela pesquisa. Também reconhecemos que, devido ao foco da pesquisa ser outro, ainda falta um maior aprofundamento no que se refere às percepções dos professores que não foram envolvidos neste estudo – docentes do ensino médio, das modalidades da educação especial, da educação de jovens e adultos, das escolas de tempo integral da capital, bem como todos os que estão lotados no interior.

Ao final deste trabalho, alguns questionamentos sem relação direta com a problemática da pesquisa, mas realizados neste processo e expostos na presente dissertação, levantam-se como problemática para outro estudo sobre a HTP. Entre eles, questionamos se há relação entre o não cumprimento da política com os resultados das redes de ensino nas avaliações externas, e o impacto que o compartilhamento da jornada de trabalho em duas ou mais escolas causa ao desenvolvimento da HTPC.

Contudo esperamos que as questões desta pesquisa – considerando sua relevância para a rede de ensino, para os professores, para a aprendizagem dos alunos e para mim enquanto pesquisadora e professora da SEDUC/AM, dada a motivação em estudar esta temática –, sejam implantadas e venham a contribuir para a melhoria das condições de trabalho dos professores da SEDUC/AM.

Enfim, é importante finalizar esta dissertação com a conclusão de que, apesar de os resultados sinalizarem a necessidade de correções no desenho, na implantação e na implementação da política, bem como na percepção geral dos professores, a implantação da HTP constitui uma conquista, um avanço educacional que contribui para com a melhoria das condições de trabalho docente, da organização do trabalho pedagógico, dos processos de ensino e aprendizagem, e para o aperfeiçoamento profissional. Ou seja, para os professores de ensino fundamental da SEDUC/AM que participaram desta pesquisa, a representação da HTP possui direta relação com os objetivos da política.

Referências:

ACQUAVIVA, M. C. Dicionário Acadêmico de Direito. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 1999. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1004/Instrucao-Normativa>. Acessado em: 05 set. 2015.

AMAZONAS. **Lei nº 1.778/87**. Dispõe sobre o Estatuto do Magistério do Estado do Amazonas. Diário Oficial do Estado, Caderno Atos do Poder Legislativo Estadual, p. 1. Publicado no dia 09 de janeiro de 1987. Disponível em: <http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 16 maio 2015.

_____. **Lei Nº 2.377** que aprovou em 03 de janeiro de 1996 o Plano de Carreiras, Cargos e Vencimentos da Secretaria de Estado da Educação. Diário Oficial do Estado, Caderno Poder Executivo, n. 28.349. Disponível em: <http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. **Resolução nº 52/97**- CEE/AM aprovada em 19 de maio de 1997. Aprovou o Regimento Geral das Escolas Públicas Estaduais, em todos os seus termos. Disponível em: http://www.cee.am.gov.br/?option=com_phocadownload&view=category&id=8:1997&Itemid=194>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. **Lei nº 2.600** de 04 de fevereiro de 2000. Dispõe sobre a reestruturação organizacional do Poder Executivo do Estado do Amazonas, e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, caderno Poder Executivo, nº 29.344. Disponível em: <http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do;jsessionid=8C1139BA8A23676CC03E5E573B6ECBD0>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. **Lei Complementar nº 80 de 26 de outubro de 2010**. Altera, na forma que específica, a Lei nº 1.778 de 08 de janeiro de 1987. Art. 58 – regime de trabalho do membro do Magistério, por cargo de professor.

_____. Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas. **Constituição do Estado do Amazonas**. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 75, de 26 dez. 2011. Atualizada em 24 jul. 2012. Disponível em: http://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/70430/CE_Amazonas.pdf?sequence=14>. Acesso em: 07 maio 2015.

_____. Assembleia Legislativa do Estado do Amazonas. **Constituição Política do Estado do Amazonas**. 2015. Disponível em: <http://www.ale.am.gov.br/wp-content/uploads/2015/01/Constituicao-do-Estado-do-Amazonas-atualizada-2015.pdf>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. **Lei nº 3.268** que aprovou o Plano Estadual de Educação do Amazonas. Diário Oficial do Estado, caderno Poder Executivo, n. 31.379, publicado em 07 de julho de 2008. Disponível em: <http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>.

Acesso em: 16 maio 15.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. **Lei nº 2.871** que aprovou o Plano de Classificação de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. Diário Oficial do Estado, caderno Poder Executivo, n. 30.294. Publicada em 09 de janeiro de 2004. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. **Lei Complementar nº 80** de 26 de outubro de 2010. Altera, na forma específica, a Lei nº 2.871 de 05 de janeiro de 2004 que Institui o Plano de Classificação de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino. Publicada em D.O.A, Caderno Poder Executivo nº 31.941. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do;jsessionid=8C1139BA8A23676CC03E5E573B6ECBD0>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. **Ofício - Circular nº 32-GS/SEDUC**, de 23 de março de 2005.

_____. Conselho Estadual de Educação. **Resolução nº 122/2010** que aprovou o Regimento Geral das Escolas Estaduais do Amazonas. Aprovada em 30 de novembro de 2010.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino. **Lei Delegada nº 78** de 18 de maio de 2007. Dispõe sobre a SEDUC, definindo suas finalidades, competências e estrutura organizacional, fixando seu quadro de cargos comissionados e estabelecendo outras providências. DOE, caderno Poder Executivo, pp. 15-16. Publicado em: 18 abril 2007. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino. **Lei Delegada nº 3.642** de 26 de julho de 2011. Altera na forma específica a Lei Delegada nº 78 de 18 de maio de 2007 e dá outras providências. DOE nº 32.122, ANO CXVII, caderno Poder Executivo, p.2-3. Publicado em: 26/07/2011. Disponível em: <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. **Instrução Normativa INDGP nº 001/2011 - SEDUC/GS**. Disciplina procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação dos servidores desta Secretaria de Estado de Educação, referentes ao ano letivo de 2012. Expedida em 22 dez. 2011.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas. **Instrução Normativa nº 001/2012/DGP/SEDUC**. Disciplina os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação dos servidores desta Secretaria de Estado de Educação referente ao ano letivo de 2013. DOE n. 32.463, caderno Poder Executivo, pp. 16-18. Publicado em 26 dez. 2012. Disponível em:

<<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 08 jun. 2015.

_____. Secretária de Estado de Educação e Qualidade de Ensino. Ofício Circular Nº 007-GS/SEDUC. Expedido em 21 de março de 2012.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas.
Instrução Normativa nº 02/2013. Disciplina os procedimentos operacionais relativos ao processo de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino. DOE caderno Publicações Diversas, pp.19-21. Publicado em 06 maio 2013. Disponível em:
 <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas.
Instrução Normativa Nº 03/2013 – SEDUC. Disciplina os procedimentos operacionais relativos ao processo de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino. DOE n. 32.713, caderno Publicações Diversas, pp.17-20. Publicado em 03 jan. 2014. Disponível em:
 <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas.
Instrução Normativa nº 04/2013. Disciplina os procedimentos operacionais relativos à Hora de Trabalho Pedagógico dos docentes desta Secretaria de Estado de Educação, referentes ao ano letivo de 2013. DOE n. 32.542, caderno Publicações Diversas, p.19. Publicado em: 24 abril 2013. Disponível em:
 <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2015

_____. **Lei Nº 3.951** que instituiu o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos servidores da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino – SEDUC e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, caderno Poder Executivo, n. 32.673, publicado em 04 de novembro de 2013. Disponível em:
 <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. **Lei Ordinária nº 4.043/2014.** Altera o §1º do Art.10 da Lei nº 3.951 de 04 de novembro de 2013 e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, caderno Poder Executivo, n. 32.812, publicado em 29 de maio de 2014. Disponível em:
 <<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 22 maio 2015.

_____. Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas.
Instrução Normativa nº 002/2014. Disciplina os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade de Ensino. Diário Oficial do Estado, Publicações Diversas, pp.15-17. Publicada em 02 out. 2014. Disponível em:

<<http://diario.imprensaoficial.am.gov.br/diariooficial/consultaPublica.do>>. Acesso em: 13 jun. 2015.

_____. Conselho Estadual de Educação. **Resolução nº 165/2014**. Aprova as matrizes curriculares das Escolas Estaduais de Tempo Integral a partir do ano de 2015.

_____. **Portal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino**. Disponível em: <<http://www.seduc.am.gov.br/>>. Acesso em: 02 mai. 2015.

ANDRADE, J. O. **Prática de Gestão: a percepção dos gestores sobre o uso do planejamento estratégico no sistema de ensino do Amazonas**. [Dissertação] PPGP-CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora/MG, 2015.

ARCO-VERDE, Y. F. de S. Tempo escolar e a organização do trabalho pedagógico. **Revista Em Aberto**, Brasília, v. 25, n. 88, pp. 83-97, jul./dez. 2012.

BEHR, A.; MORO, E. L. da S. & ESTABEL, L. B. Gestão da biblioteca escolar: metodologias, enfoques e aplicação de ferramentas da gestão e serviços de biblioteca. **Revista Ci. Inf.**, Brasília, v. 37, n. 2, pp. 32-42, mai/ago 2008. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v37n2/a03v37n2.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. 35 ed. Brasília, DF: Centro de Documentação e Informação; Edições Câmara, 2012. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br/bd/>>_. Acesso em: 10 maio 2015.

_____. **Emenda Constitucional nº 53**, de 19 de dezembro de 2006. Publicada em D.O.U. no dia 20 de dezembro de 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc53.htm>. Acesso em: 04 maio 2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167**. Brasília, 2011. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497>>. Acesso em: 04 maio 2015.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 04 maio 2015.

_____. **Lei n. 9.424**, de 24 de dezembro de 1996. Dispõe sobre o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério. Brasília, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9424.htm>. Acesso em: 04 maio 2015.

_____. Ministério da Educação. **Resolução CNE/CEB Nº 3/97** que fixou as Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília, 1997. Publicada no Diário Oficial da União em 13 out. 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1997/pceb010_97.pdf>. Acesso em: 04 maio 2015.

_____. **Plano Nacional de Educação.** Lei Nº 10.172 de 09 de janeiro de 2001. Brasília: Senado Federal, UNESCO, 2001, 186p. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001324/132452porb.pdf>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. **Plano Nacional de Educação.** Lei Nº 13.005 de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. **Lei nº 11.494** de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004, e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. **Decreto nº 6.096** de 24 de abril de 2007. Dispõe sobre a implementação do Plano de Metas Compromisso Todos pela Educação, pela União Federal em regime de colaboração com os Municípios, Estados e Distrito Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6094.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. **Lei nº 11.494 de 20 de junho de 2007.** Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11494.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. **Lei 11.738 de 16 de julho de 2008.** Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 02 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara da Educação Básica. **Parecer CNE/CEB nº 9/2009.** Revisão da Resolução CNE/CEB nº 3/97, que fixa Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Publicado no D.O.U de 29 maio 2009. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/pceb009_09.pdf. Acesso em: 20 de nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara da Educação Básica. **Parecer CNE/CEB nº 18/2012.** Reexame do Parecer nº 9/2012 que trata da implantação da Lei nº 11.738/2008. Publicado no D.O.U. no dia 01 ago. 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=14145-despacho-ministro-parecer-cneceb-18-2012-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 20 de nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Estudo sobre a Lei do Piso Salarial**. 2011. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=10241-estudo-sobre-lei-piso-salarial&Itemid=30192>. Acesso em: 28 ago. 2015.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resultados finais do Censo Escolar/2014** (redes estaduais e municipais). Anexo I. Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/basica-censo>>. Acesso em: 02 jul. 2015.

BORDUCHI, R. J. de A. **A Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo a partir da implementação da Lei Complementar Nº 613/2011: estudo de caso em uma escola municipal de Limeira /SP**. [Dissertação] PPGP-CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora/MG, 2013.

CANGUSSÚ RIBEIRO. J. M. **A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação**. Tese (Doutorado) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul-UFRGS, 2014. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/102316/000933062.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 16 out. 2015.

CNTE. **Saiba quais estados brasileiros não respeitam a Lei do Piso**. 24 abr. 2014. Disponível em: <<http://www.cnte.org.br/index.php/tabela-salarial.html>>. Acesso em: 15 set. 15.

CONDÉ, E. S. **Abrindo a caixa: dimensões e desafios na análise de Políticas Públicas**. Revista Pesquisa e Debate em Educação, v. 2, n. 2, pp. 78 - 100, 2012.

_____. **Política: aprendendo a leitura de sinais**. [s.d]. Disponível em: <http://professorvagno.weebly.com/uploads/3/8/7/1/38713467/tre_aprendendo_a_leitura_dos_sinais.pdf>. Acesso em: 16 out. 2015.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativos, quantitativo e misto**. Tradução de Magda Lopes. 3 ed. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.

CUNHA, R. C. O. B. & PRADO, G. V. T. **Formação centrada na escola, desenvolvimento pessoal e profissional de professores**. Revista de Educação, PUC - Campinas, n. 28, p. 101-111, jan. / jun., 2010. Disponível em: periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/reeducacao/article/download/79/68. Acessado em: 26 de out. 2015.

CZEKALSKI, R. A. **Apropriação pedagógica da hora-atividade como espaço para formação de professores em serviço: um estudo sobre a organização do trabalho docente em Telêmaco Borba – PR**. Dissertação da Universidade Estadual de Londrina, 2008. Disponível em: <<http://www.uel.br/pos/mestrededu/images/stories/downloads/dissertacoes/2008/2008%20-%20CZEKALSKI,%20Rejane%20Aparecida.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2015.

DUARTE, A. & AUGUSTO, M. H. **Trabalho docente: configurações atuais e concepções**. Faculdade de Educação/UFGM/GESTRADO, 2007. Disponível em:

<http://www.anpae.org.br/congressos_antigos/simposio2007/03.pdf>. Acesso em: 25 set. 2015.

ESTEVE, J. M. Mudanças sociais e função docente. In: NÓVOA, A. (Org.). **Profissão professor**. 2 ed. Porto: Porto, 1999, pp. 93 - 124.

FOLHA DE SÃO PAULO. **Ao menos quatro estados estão fora das duas normas para o magistério**. TAKAHASHI, F. BANDEIRA, L. Caderno Cotidiano, São Paulo, 16 de nov./2011. Disponível em: <<http://acervo.folha.uol.com.br/fsp/2011/11/16/15>>. Acesso em: 17 mar. 2015.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. 13 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1996.

FUSARI, J. C. A construção da proposta educacional e do trabalho coletivo na unidade escolar. **Série Idéias**, n. 16, São Paulo, FDE, 1993, pp. 69-77. Disponível em: <http://www.crmariocovas.sp.gov.br/prp_a.php?t=006>. Acesso em: 10 abril 2015.

GARCIA, A. Como usar bem o horário de trabalho coletivo pedagógico (HTPC). **Revista Nova Escola - Gestão Escolar**, Editora Abril, n. 245, set. 2011. Disponível em: <<http://gestaoescolar.abril.com.br/formacao/como-usar-bem-horario-trabalho-coletivo-pedagogico-htpc-645793.shtml>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

GATTI, A. B. Análise das políticas públicas para formação continuada no Brasil, na última década. **Revista Brasileira de Educação**, v. 13, n. 37, jun/abr 2008.

GÜNTHER, H. Como elaborar um questionário. **Série Planejamento de Pesquisas nas Ciências Sociais**, n. 1, 2003.

HAGEMEYER, R. C. de C. Dilemas e desafios da função docente na sociedade atual: os sentidos da mudança. **Revista Educar** Curitiba, Editora UFPR, n. 24, pp. 67-85, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/er/n24/n24a04.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2015.

IMBERNÓN, F. **Formação permanente do professorado**: novas tendências. Tradução de Sandra T. Valenzuela. São Paulo: Cortez, 2009.

LIBÂNEO, J. C. **Adeus professor, adeus professora?**: novas exigências educacionais e profissão docente. 13 ed. São Paulo: Cortez, 2011.

MAINARDES, J. Abordagem do Ciclo de Políticas: uma contribuição para análise de políticas educacionais. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, pp. 47-69, jan. /abr. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v27n94/a03v27n94.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2015.

MELO, G. M. B. P. **Planejamento da política educacional no Brasil**: da diversidade conceitual e programática a uma proposta técnica de alinhamento estratégico. 2014. Disponível em: <<http://repositorio.unb.br/handle/10482/15030>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

MENDES, C. C. T. **HTPC: Hora de Trabalho Perdido Coletivamente?** 2008. 113 f. Dissertação (mestrado). Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Tecnologia. Disponível em: <<http://repositorio.unesp.br/handle/11449/92388>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

NÓVOA, A. **Os professores e a sua formação**. Lisboa: Dom Quixote, 1992. pp. 13-33. Disponível em: <http://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/4758/1/FPPD_A_Novoa.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2016.

_____. Devolver a formação de professores aos professores. **Cadernos de Pesquisa em Educação**, PPGE/UFES, Vitória, v. 18, n. 35, pp. 11-22, Jan./Jun. 2012.

_____. **Os professores e o “novo” espaço público da educação**. Org. Tardif, M & Lessard, C. O ofício de professor: histórias, perspectivas e desafios internacionais. 6. ed. Petrópolis, RJ : Vozes, 2014.

OBSERVATÓRIO PNE. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

OLIVEIRA, D. A. **A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização**. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1127-1144, Set./Dez. 2004. Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>. Acesso em: 26 out. 2016.

PAQUAY, L.; PERRENOUD, P.; ALTET, M. & CHARLIER, E. (Orgs.). **Formando professores profissionais: Quais estratégias? Quais competências?** Tradução de Fátima Murad e Eunice Gruman. 2 ed. Porto Alegre: Artmed Editora, 2001.

PERRENOUD, P. **Dez novas competências para ensinar**. Tradução de Patrícia C. Ramos. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

PORTAL QEDU. FUNDAÇÃO MERITT E LEMANN. **Dados do Amazonas**. Disponível em: <<http://www.qedu.org.br/estado/104-amazonas>>. Acesso em: 30 jan. 2015.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. 16 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

TARDIF, M. LESSARD, C. **O ofício de professor: história, perspectiva e desafios internacionais**. Tradução de Lucy Magalhães. 6 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

VALENTE, L. de F. O trabalho docente e as políticas educacionais no contexto atual. In: XVI ENDIPE – Encontro Nacional de Didática e Práticas de Ensino – UNICAMP – Campinas, 2012. **Anais...** Disponível em: <http://www.infoteca.inf.br/endipec/smarty/templates/arquivos_template/upload_arquivos/acer/vo/docs/1372d.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2016.

VASCONCELLOS, C. dos S. **Coordenação do Trabalho Pedagógico: do projeto político-pedagógico ao cotidiano da sala de aula**. 10 ed. São Paulo: Libertad Editora, 2009.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM DIRETORA DO DEPPE**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA
COM GESTORES DO MACRO SISTEMA DA SEDUC/AM****BLOCO 1 – DADOS PROFISSIONAIS**

1. Há quanto tempo está desempenhando essa função?
2. Qual a sua formação acadêmica?
3. Quais as suas experiências profissionais anteriores?
4. Dentre as suas atribuições, qual(is) dela(s) tem influência mais direta com a implantação da Hora de Trabalho Pedagógico?

BLOCO 2 – IMPLANTAÇÃO DA HTP

5. Para a Senhora, qual a importância da Hora de Trabalho Pedagógico?
6. Qual (is) o(s) motivo(s) que mobilizou (aram) a SEDUC/AM para a implantação integral da HTP a todos os professores?
7. Em sua opinião, qual o maior desafio (ou obstáculo) enfrentado pela SEDUC/AM na implantação da política da HTP, para os professores da rede?
8. Para a senhora, quais as principais contribuições da HTP?
9. Quais são os documentos que normatizam o desenho da política da HTP na rede de ensino?
10. Qual o motivo da IN nº 004/2013, que disciplinou a HTP nesse ano, não ter sido atualizada para os anos de 2014 e 2015?
11. Foram realizados estudos prévios para a implantação da HTP? Se sim, qual (is) o(s) setor(es) da SEDUC/AM envolvidos?
12. Na definição do desenho da política, houve a participação dos professores (ou representação)? Se não, qual o motivo?
13. Houve alguma influência do sindicato de professores no desenho e implantação das HTPs nas escolas da rede estadual? Se sim, como foi?
14. No processo de implantação da HTP houve alguma orientação aos gestores escolares sobre a implementação da política nas escolas?

Se sim, qual foi o setor responsável e como foi realizado?

15. Existe um monitoramento sistemático sobre a implementação das HTPs nas escolas? Se SIM, qual (is) o(s) setor (es) responsável (is) no macro sistema? E nas escolas?
16. Ainda sobre a realização de monitoramento, quais os instrumentos utilizados? E os resultados apresentados nesse monitoramento?
17. Como foi o processo de implantação da HTP para os professores de anos iniciais?
18. Em sua opinião, a estrutura física e os recursos (humanos e materiais) existentes nas escolas são adequados para que esse tempo da HTP seja otimizado, bem utilizado?
19. Como a Senhora avalia as ações da SEDUC/AM na implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico?
20. Para finalizar, a Senhora gostaria de acrescentar alguma informação ou consideração sobre a implantação da HTP?

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM ASSESSORA TÉCNICA DO DGP

ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA COM GESTORES DO MACRO SISTEMA DA SEDUC/AM

BLOCO 1 – DADOS PROFISSIONAIS

1. Qual a sua função e há quanto tempo a desempenha?
2. Dentre as suas atribuições, qual (is) dela (s) teve ou tem influência mais direta na implantação da HTP?

BLOCO 2 – IMPLANTAÇÃO DA HTP

3. Você sabe dizer quais foram o(s) motivo(s) que mobilizaram a SEDUC/AM para a implantação integral da HTP a todos os professores?
4. Em sua opinião, qual foi o maior desafio (ou obstáculo) enfrentado pela SEDUC/AM na implantação da política da HTP, para os professores da rede?
5. Quais são os documentos que normatizam o desenho da política da Hora de Trabalho Pedagógico na rede de ensino?
6. Em 2013 saiu uma IN específica a 004/2013 que disciplinou a HTP. Você sabe qual foi o motivo dessa IN não ter sido atualizada nos anos posteriores?
7. Foram realizados estudos prévios para a implantação da HTP? Se sim, qual(is) o(s) setor(es) da SEDUC/AM envolvidos?
8. Nessa definição do desenho da política no processo de implantação, você sabe dizer se houve a participação dos professores, ou da representação dos professores nessa discussão, do sindicato?
9. Você sabe dizer se nesse processo de implantação da HTP houve alguma orientação aos gestores escolares sobre a implementação da política nas escolas?
10. Como foi o processo de implantação da HTP para os professores de anos iniciais?
11. Como está sendo garantida a Hora de Trabalho Pedagógico aos professores lotados nas modalidades de EJA e de Educação Especial?
12. Como você avalia, enquanto técnica, as ações da SEDUC/AM na implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico na escola?

13. Para finalizar, você gostaria de acrescentar alguma informação ou consideração sobre a implantação da HTP na rede de ensino?
Mais para a parte pedagógica?

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM EX DIRETOR DO DEPPE**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA
COM GESTORES DO MACRO SISTEMA DA SEDUC/AM****BLOCO 1 – DADOS PROFISSIONAIS**

1. Por quanto tempo o senhor desempenhou a função de diretor do DEPPE? Qual o período?
2. No exercício enquanto diretor do DEPPE, qual das suas atribuições teve influência mais direta na implantação da HTP em 2013?

BLOCO 2 – IMPLANTAÇÃO DA HTP

3. Para o Senhor, qual a importância ou contribuições da HTP?
4. Na época, qual o(s) motivo(s) que mobilizou a SEDUC/AM para a implantação da HTP a todos os professores?
5. Na sua opinião, qual o maior desafio (ou obstáculo) enfrentado pela SEDUC/AM na implantação da política da HTP, para os professores da rede?
6. Quais os documentos que normatizaram na época que o senhor era diretor o desenho da política da Hora de Trabalho Pedagógico na rede de ensino?
7. O senhor sabe dizer se foram realizados estudos prévios para a implantação da HTP? Se sim, qual (is) o(s) setor(es) da SEDUC/AM envolvidos?
8. Em 2013, na definição do desenho da política, houve a participação dos professores (ou representação) ou do sindicato?
9. Em 2013 quando começou esse processo de implantação da HTP, o senhor sabe dizer se houve alguma orientação aos gestores escolares quando saiu essa instrução normativa específica?
10. Como foi o processo de implantação da HTP para os professores de anos iniciais em 2013?
11. Como o senhor avalia as ações da SEDUC/AM na implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico na escola?
12. Em sua opinião, há estrutura física e recursos (humanos e materiais) adequados nas escolas, para que esse tempo que o professor fica na escola seja otimizado, bem utilizado?
11. Para finalizar, o Senhor gostaria de acrescentar alguma informação ou consideração sobre a implantação da HTP na rede de ensino?

APÊNDICE D – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM SECRETÁRIO DA PASTA**ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA
COM GESTORES DO MACRO SISTEMA DA SEDUC/AM****BLOCO 1 – DADOS PROFISSIONAIS**

1. Há quanto tempo o senhor está desempenhando essa função?
2. Dentre as suas atribuições, qual (is) dela (s) tem influência mais direta na implantação da Hora de Trabalho Pedagógico?

BLOCO 2 – IMPLANTAÇÃO DA HTP

3. Para o Senhor, qual a importância (ou contribuições) da Hora de Trabalho Pedagógico?
4. O senhor já respondeu em parte a próxima pergunta, mas vou fazer assim mesmo. Qual o(s) motivo(s) que mobilizaram a SEDUC/AM para a implantação integral da HTP a todos os professores?
5. Na sua opinião, qual o maior desafio (ou obstáculo) enfrentado pela SEDUC/AM na implantação da política da HTP, para os professores da rede?
6. Quais são os documentos que normatizam a política da Hora de Trabalho Pedagógico na rede de ensino?
7. Foram realizados estudos prévios para a implantação da HTP? Se sim, qual (is) o(s) setor (es) da SEDUC/AM envolvidos?
8. Na definição do desenho da política, houve a participação dos professores (ou representação)?
9. Existe um monitoramento sistemático sobre a implementação da HTP nas escolas? Se SIM, qual (is) o(s) setor (es) responsável (is) no macro sistema? E nas escolas?
10. Como foi o processo de implantação da HTP para os professores de anos iniciais?
11. Como o senhor avalia as ações da SEDUC/AM na implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico na escola?
12. Para finalizar, o Senhor gostaria de acrescentar alguma informação ou consideração sobre a implantação da HTP na rede de ensino?

APÊNDICE E – QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

Prezado (a) professor (a),

Sou professora da SEDUC/AM e atualmente estou cursando o mestrado do Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública do CAEd/ Universidade Federal de Juiz de Fora.

Venho solicitar sua colaboração nessa pesquisa, respondendo este questionário, sem a necessidade de identificação garantindo assim seu anonimato. Este instrumento faz parte do estudo que estou realizando cujo tema é a implantação da política da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) na SEDUC/AM. As questões têm como objetivo conhecer as dificuldades percebidas pelos professores na realização (implementação) da HTP na escola.

Sua participação será de grande importância para essa pesquisa, que tem dentre seus objetivos a elaboração de um plano de ação com sugestões de ações voltadas para melhorias na implementação da política, na respectiva rede de ensino.

Agradeço grandemente sua colaboração.

Aline S. de Almeida
Professora e pedagoga da SEDUC/AM

***Obrigatório**

BLOCO 1 - DADOS PESSOAIS E PROFISSIONAIS

1. Qual a sua idade?

.....

2. Qual o seu sexo?

Marcar apenas uma oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

3. Qual a Coordenadoria Distrital de Educação que você está lotado (a)? (em turmas do ensino fundamental) *

Marcar apenas uma oval.

☐ CDE - 01

☐ CDE - 02

☐ CDE - 03

☐ CDE - 04

☐ CDE - 05

☐ CDE - 06

☐ CDE - 07

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

4. Qual a etapa do Ensino Fundamental que você atua nessa escola? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Anos Iniciais (1º ao 5º ano)
- ☐ Anos Finais (6º ao 9º ano)

5. Qual é o seu vínculo empregatício com a SEDUC/AM?*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Estatutário (efetivo)
- ☐ Integrado
- ☐ Processo Seletivo Simplificado (temporário)

6. Qual seu tempo de atuação na docência?

*

7. Qual o total de horas da sua jornada de trabalho? **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ 20 horas
- ☐ 40 horas
- ☐ Outra.

8. Se outra, qual?

9. Caso tenha jornada acima de 20 horas, é em uma única escola?*Marcar apenas uma oval.*

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

10. Qual a sua formação acadêmica? (maior nível) **Marcar apenas uma oval.*

- ☐ Magistério do Ensino Médio
- ☐ Graduação em Licenciatura Plena
- ☐ Graduação em Bacharelado
- ☐ Pós-graduação Lato Sensu (Especialização)
- ☐ Pós-graduação Stricto Sensu (Mestrado, Doutorado)

BLOCO 2 - HORA DE TRABALHO PEDAGÓGICO (HTP)

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

11. Você tem na sua jornada semanal, 1/3 de horas para Hora de Trabalho Pedagógico (HTP)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
☐ NÃO
☐ AS VEZES

12. Se NÃO ou ÀS VEZES, por quê?

.....

.....

.....

.....

.....

13. Quantas horas-aula por semana você dispõe para Hora de Trabalho Pedagógico (HTP)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ até 06 (seis)
☐ 07 (sete)
☐ 08 (oito)
☐ 09 (nove) ou mais

14. De 2013 até o momento atual, você participou de alguma orientação na escola sobre a HTP? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
☐ NÃO

15. Se SIM, quem foi o responsável pela orientação?

Marcar apenas uma oval.

- ☐ Gestor(a)
☐ Coordenador(a) Pedagógico(a) da escola (pedagogo ou apoio pedagógico)
☐ Coordenador(a) Adjunto(a) Pedagógico(a) ou supervisor(a) da CDE
☐ Assessor(a) Pedagógico(a) do macro sistema da SEDUC-AM

16. Em qual espaço da escola você frequentemente costuma realizar as atividades correspondentes a HTP? (Se necessário, marque mais de uma alternativa) *

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Sala dos professores
☐ Sala da coordenação pedagógica
☐ Biblioteca
☐ Outro(s)

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

17. Se outro(s), qual (is)?

.....

18. Você considera esse(s) local(is) adequado(s)? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO
- ☐ PARCIALMENTE

19. Por qual(is) motivo(s)? *

.....

.....

.....

.....

.....

20. Você sente alguma dificuldade para realizar as atividades da Hora de Trabalho Pedagógico na escola? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO
- ☐ ÀS VEZES

21. Se SIM ou ÀS VEZES, quais desses motivos mais se aproximam da sua opinião? (Você pode marcar mais de uma alternativa)

Marque todas que se aplicam.

- ☐ Curto espaço de tempo (no máximo, até 03 tempos de hora-aula conjugados)
- ☐ Execução das atividades individualmente.
- ☐ Substituição a professores que faltam no dia.
- ☐ Local inadequado
- ☐ Desvio de função, com realização de atividades de apoio à gestão.
- ☐ Falta de recursos materiais (didáticos e tecnológicos)
- ☐ Outro(s).

22. Se outro(s), qual(is)?

.....

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

23. Em sua opinião, a HTP deveria ser diferente? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO
- ☐ PARCIALMENTE

24. Se SIM ou PARCIALMENTE, em qual aspecto?

.....

.....

.....

.....

.....

25. Há outras atividades que você gostaria de realizar na HTP? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO

26. Se SIM, qual(is)?

.....

27. A organização da HTP na sua escola, favorece o desenvolvimento do trabalho coletivo entre os professores? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
- ☐ NÃO
- ☐ ÀS VEZES

28. Se SIM, como?

.....

.....

.....

.....

.....

29. Se NÃO ou ÀS VEZES, por quê?

.....

.....

.....

.....

.....

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

30. Leia as afirmativas abaixo e marque a opção que mais se aproxima com a sua opinião. *

Marcar apenas uma oval por linha.

	Concordo Totalmente	Concordo Parcialmente	Discordo Parcialmente	Discordo Totalmente
Os professores da escola realizam seus planejamentos de aula na HTP	☐	☐	☐	☐
Os professores são assessorados pela equipe gestora na HTP	☐	☐	☐	☐
As horas destinadas para o trabalho pedagógico extraclasse suprem as necessidades da sala de aula.	☐	☐	☐	☐
A implantação de 1/3 da jornada para HTP traz, indiretamente, benefícios para o processo de ensino e aprendizagem.	☐	☐	☐	☐
Há reclamação de professores quanto a organização da HTP na escola.	☐	☐	☐	☐
Na HTP semanal realizo a correção de atividades, trabalhos escolares e avaliações dos alunos.	☐	☐	☐	☐
Na HTP semanal os professores realizam o preenchimento do diário de classe (impresso e digital)	☐	☐	☐	☐
Na HTP participo de reuniões pedagógicas com a equipe gestora.	☐	☐	☐	☐
Na HTP semanal participo de sessões de estudos com outros professores.	☐	☐	☐	☐
Frequentemente substituo na minha HTP professores que faltaram ao trabalho.	☐	☐	☐	☐
Na HTP elaboro avaliações e atividades	☐	☐	☐	☐
Na HTP semanal não atendo alunos com defasagem na aprendizagem do meu componente curricular.	☐	☐	☐	☐

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

Na HTP participo de formação continuada pela rede de ensino.

☐☐☐☐

Às vezes, na HTP realizo atividades administrativas de apoio a gestão.

☐☐☐☐

A implantação da HTP contribuiu para a melhoria do meu trabalho em sala de aula.

☐☐☐☐

A equipe gestora utiliza instrumento para registro das atividades realizadas na HTP

☐☐☐☐

Os coordenadores pedagógicos são importantes para a implementação da HTP na escola.

☐☐☐☐

31. Em sua opinião, a equipe gestora encontra dificuldades para assessorar pedagogicamente os professores na HTP? *

Marcar apenas uma oval.

☐

SIM

☐

NÃO

☐

PARCIALMENTE

32. Se SIM ou PARCIALMENTE, quais dos motivos abaixo, mais se aproximam da sua opinião? (Se necessário, marque mais de uma alternativa)

Marque todas que se aplicam.

☐

Não há coordenador(a) pedagógico(a) levando o(a) gestor(a) ao acúmulo de funções.

☐

Falta de um maior conhecimento sobre as questões pedagógicas.

☐

Faltam profissionais administrativos de apoio a gestão, que leva a equipe gestora ao desempenho dessas funções.

☐

Outro(s).

33. Se Outro(s), qual(is)?

.....

.....

.....

.....

.....

01/06/2016

QUESTIONÁRIO - PROFESSORES

34. A equipe gestora utiliza algum instrumento para o acompanhamento da HTP na escola? *

Marcar apenas uma oval.

- ☐ SIM
☐ NÃO
☐ ÀS VEZES

35. Em sua opinião, o que a SEDUC/AM poderia fazer para a melhoria do trabalho dos professores na Hora de Trabalho Pedagógico?

.....

.....

.....

.....

.....

36. Em uma frase, defina o que a Hora de Trabalho Pedagógico representa para você professor(a). *

.....

Powered by
 Google Forms

APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado (a) Senhor (a),

Agradecemos o(a) senhor(a) ter aceitado o convite para participar do projeto de pesquisa **“A percepção dos professores da SEDUC/AM de ensino fundamental da cidade de Manaus acerca da Hora de Trabalho Pedagógico na escola”**, da pesquisadora Aline Santos de Almeida, professora e pedagoga da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino do Amazonas, e mestranda do Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (Caed) da Universidade federal de Juiz de Fora e de seu orientador Prof. Dr. Luíz Flávio Neubert.

1. OBJETIVOS DO TRABALHO

Geral: Analisar a percepção dos professores de Ensino Fundamental da SEDUC/AM da cidade de Manaus, acerca da Hora de Trabalho Pedagógico na escola.

Específicos:

1. Descrever o contexto de implantação da política na rede estadual de ensino;
2. Verificar as possíveis implicações (e seus motivos) que as percepções dos professores causam à implementação da política;
3. Propor ações de correção para os problemas identificados nesse estudo.

2. METODOLOGIA

A entrevista será aplicada com gestores do macro sistema, secretários e diretores de departamento. Apresenta no seu roteiro questões organizadas em dois blocos: (1) Dados profissionais e, (2) Implantação da HTP. Vocês foram escolhidos porque estão na atualidade exercendo cargos na alta administração da SEDUC/AM e seus conhecimentos e percepções poderá ajudar a conhecer o contexto e processo de implantação da HTP na respectiva rede de ensino, sabendo que os resultados dessa pesquisa poderão contribuir para possíveis melhorias na implantação e implementação da política.

3. CRITÉRIOS DE PARTICIPAÇÃO E CONFIDENCIALIDADE

3.1 - Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido é SOMENTE para autorizar a utilização das informações e opiniões coletadas na pesquisa. O (A) Sr. (a) tem total liberdade para pedir maiores esclarecimentos antes e durante o desenvolvimento da pesquisa. Se tiver qualquer dúvida poderá entrar em contato com a pesquisadora.

3.2 - Não será oferecido nenhum tipo de pagamento pela sua participação na pesquisa.

3.3 - Autoriza, para devidos fins, o uso, a divulgação e publicação em revistas científicas das informações prestadas nessa entrevista, desde que não seja identificada nominalmente, tendo a garantia da pesquisadora, do sigilo (segredo) do meu nome e sobrenome.

3.4 - Poderá fazer qualquer pergunta sobre tudo o que acontece na pesquisa e que é livre para não participar da pesquisa ou para retirar seu consentimento de participação a qualquer momento, até o envio do trabalho a banca de defesa, sem nenhum prejuízo de minha parte.

4. CONSENTIMENTO PÓS-INFORMAÇÃO

Eu, _____ fui informado (a) pela pesquisadora sobre o que irá fazer com as informações e pontos de vista apresentados por mim na entrevista, e porque precisa da minha contribuição. Entendi sua explicação, e concordo em participar da pesquisa, sabendo que não serei pago (a) e que meu nome não será divulgado, podendo retirar meu consentimento a qualquer momento, até que se aprove este trabalho na banca de defesa, sem sofrer qualquer penalidade ou constrangimento.

Manaus, _____, de _____ de 2016.

Assinatura do (a) voluntário (a) – entrevistado (a)

Documento de identidade: _____

Assinatura da pesquisadora responsável

Nome: Aline Santos de Almeida

RG: 895.207-8

Telefone: (92) 99156-5811 – 3629-2671

ANEXO A – INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 002/2014 – SEDUC

DIÁRIO OFICIAL

PUBLICAÇÕES DIVERSAS

quinta-feira, 02 de outubro de 2014 15

Programa, terá início a partir da assinatura do termo. Manaus, 30 de setembro de 2014.

Seynira de Oliveira dos Reis
Diretora-Presidente, em exercício, da FAPEAM

015961

ÓRGÃO: FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO AMAPÁ DATA: 2 OUT 2014

EXTRATO

Espécie: Termo de Outorga e Aceitação de Auxílio nº 530/2014. Processo: 062.02231.2014. Data de assinatura: 30/09/2014. Partes: FAPEAM e Maria de Fátima Vieta Nowak. Objeto: A concessão de auxílio-pesquisa no âmbito do Programa PRO-PC. Valor global: R\$ 1.465.616,00. Dotação orçamentária: UO: 32302, Programa de Trabalho: 19.572.3244.2464.0001, Fonte do Recurso: 01450000, Natureza da Despesa: 33902001, Nota de Empenho nº 2014NE02374, 22/09/2014, R\$ 485.272,00, referente à primeira parcela. Prazo de vigência: previsto em norma específica do Programa, terá início a partir da assinatura do termo. Manaus, 30 de setembro de 2014.

Seynira de Oliveira dos Reis
Diretora-Presidente, em exercício, da FAPEAM

015961

ÓRGÃO: FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO AMAPÁ DATA: 2 OUT 2014

DESPACHO DE HOMOLOGAÇÃO

A DIRETORA PRESIDENTE, EM EXERCÍCIO, DA FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO AMAPÁ – FAPEAM, no uso de suas atribuições legais e, CONSIDERANDO o teor da Ata da Sessão Pública do Pregão Eletrônico nº 1723/2014, de 19.09.2014, apresentada pela Comissão Geral de Licitação – CGL, constante no Processo nº 013.34377.2014-CGL / 062.01834.2014-FAPEAM, CONSIDERANDO, ainda, a inexistência de qualquer recurso pendente ao referido Processo Licitação;

RESOLVE:

I – HOMOLOGAR a deliberação da CGL, nos termos da Ata acima referida, contratação, pelo menor preço global, de pessoa jurídica especializada na prestação de serviços de Cerimonialista (Mestre de Cerimônia), para atender as necessidades da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Amapá – FAPEAM.

II – ADJUDICAR o objeto cotado pela empresa AJAM PRODUÇÕES E EVENTOS LTDA – EPP, CNPJ nº 09.104.544/0001-78, no valor global de R\$ 20.742,80 (Vinte mil setecentos e quarenta e dois reais e oitenta centavos), conforme indicado na referida Ata da CGL. Manaus 30 de setembro de 2014.

Seynira de Oliveira dos Reis
Diretora-Presidente, em exercício, da FAPEAM

015961

ÓRGÃO: FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DO ESTADO DO AMAPÁ DATA: 2 OUT 2014

ERRATA

Que se faz à publicação do Extrato referente ao Quarto Termo Aditivo ao Contrato nº 014/2012, que ocorreu no Diário Oficial do Estado, edição nº 32.867, em 19.08.2014, pag. 13.

Onde se lê: ...Valor Global Estimado: R\$ 212.750,00...

Leia-se: ...Valor Global Estimado: R\$ 249.925,00...

Manaus, 30 de setembro de 2014.

Seynira de Oliveira dos Reis
Diretora-Presidente, em exercício, da FAPEAM

015961



Processo nº. 037 – K / 2010.

FEITO: ALTERAÇÃO CONTRATUAL

Interessados: Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro, Dr. Carlos Fernando de Siqueira Castro, Dra. Cintia Hossokawa, Dra. Layana Cabral Marques Moreira, Dra. Monike Ramos Rodrigues, Dr. Henrique Coelho da Rocha Gobbi e Dr. João Gilson Pereira da Silva Júnior. "SIQUEIRA CASTRO - ADVOGADOS".

ACÓRDÃO

EMENTA: ALTERAÇÃO DE CONTRATO SOCIAL DE SOCIEDADE DE ADVOGADOS – EXIGÊNCIAS LEGAIS ATENDIDAS – DEFERIMENTO.

Vistos, relatados e discutidos os presentes autos em que os Advogados sócios da Sociedade de Advogados denominada "SIQUEIRA CASTRO - ADVOGADOS", requerem a 5ª alteração com a saída dos sócios Henrique Coelho da Rocha Gobbi e João Gilson Pereira da Silva, revertendo-se suas únicas quotas ao sócio Carlos Roberto de Siqueira Castro que de acordo com o parágrafo segundo da cláusula quinta do contrato social, cede e transfere, a título gratuito, 1 (uma) quota para cada uma das seguintes pessoas, todas advogadas e adiante qualificadas. Neste ato representadas pelo sócio Carlos Roberto de Siqueira Castro, já qualificado, a saber: Dra. Renata Martins da Silva Alves, Dra. Francisca Loureiro de Souza e Dr. Johnny de Oliveira Salles, os quais passam, a partir da

assinatura do presente instrumento, a integrar o quadro de sócios da sociedade. Os demais sócios expressamente manifestam sua concordância com as transferências acima mencionadas, renunciando ao exercício do direito de preferência na proporção das suas quotas. Em virtude do disposto nos itens anteriores, a cláusula quarta do contrato social da sociedade passará a ter a seguinte redação: "Cláusula Quarta: O capital social, devidamente subscrito e integralizado, é de R\$ 100.000,00 (cem mil reais) dividido em 100.000 (cem mil) quotas, cada uma com valor nominal de R\$ 1,00 (hum real), distribuídas entre os sócios da seguinte maneira: Dr. Carlos Roberto de Siqueira Castro com 79.994 (setenta e nove mil novecentos e noventa e quatro mil) quotas, Dr. Carlos Fernando de Siqueira Castro com 20.000 (vinte mil) quotas, os advogados: Dra. Cintia Hossokawa, Dra. Layana Cabral Marques Moreira, Dra. Monike Ramos Rodrigues, Dra. Renata Martins da Silva Alves, Dra. Francisca Loureiro de Souza e Dr. Johnny de Oliveira Salles, com 1 (uma) quota, cada um. Acordam os conselheiros da Câmara Especial da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional do Amazonas, à unanimidade, nos termos do voto do Relator, em deferir o pleito, posto que foram cumpridas as exigências legais.

Manaus, 11 de setembro de 2014.

MARCO AURELIO DE LIMA CHOY
Presidente da Câmara EspecialADRIANA LO PRESTI MENDONÇA
Secretária da Câmara EspecialCHRISTIAN MARANJO DE OLIVEIRA
Relator

COD. 533

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 002/2014/SEDUC

Disciplina os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino.

A SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO, EM EXERCÍCIO, no uso de suas atribuições legais e, CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas e criar instrumentos de gestão, que visem ao efetivo controle da lotação e movimentação de pessoal das Unidades de Ensino e Administrativas, integrantes da estrutura organizacional da SEDUC,

RESOLVE:

Art. 1º. Disciplinar a lotação de pessoal nas Unidades de Ensino e Administrativas da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino, assegurando a alocação, preferencialmente, em uma única escola, bem como cumprir a composição de 2/3 da jornada semanal em atividades de interação com os educandos e 1/3 destinado à Hora de Trabalho Pedagógico – HTP a todos os professores que se encontram em regência de classe (Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008).

Art. 2º. Para efeito desta norma, entende-se por:

CARGA HORÁRIA – jornada de trabalho que o servidor deve cumprir, conforme legislação específica.

JORNADA – é a atividade exercida continuamente num mesmo dia com duração fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitadas as condições e limites determinados na Lei nº 3.951/13, III. (Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR).

HORAS DE TRABALHO PEDAGÓGICO – 1/3 da jornada semanal do professor dentro dos parâmetros estabelecidos no projeto à preparação e avaliação do trabalho didático, ao nívelamento, à formação continuada e à colaboração com a administração da escola, como: reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, conforme Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

REGIME COMPLEMENTAR – acréscimo de horas na jornada semanal do professor estatutário para preenchimento exclusivo de carga vaga em regência de classe.

DESIGNAÇÃO – acréscimo de horas na jornada semanal do professor estatutário para atuar exclusivamente em regência de classe, em substituição a outro professor, mediante ato legal comprobatório de seu afastamento temporário.

CDE – Coordenadoria Distrital de Educação.

CRE – Coordenadoria Regional de Educação.

HABILITAÇÃO – área de formação na qual o servidor está apto a desenvolver suas atividades.

SERVIDOR – Professor, Pedagogo e Grupo de Apoio Específico à Educação integrantes da Carreira do Magistério Público do Estado do Amazonas.

ESCOLA EM LOCAL REMOTO – escola estadual distante das demais, de difícil acesso e/ou localizada em zona rural.

UNIDADE DE ENSINO – cada uma das escolas estaduais e instituições que mantêm convênio com esta Secretaria.

PSS – Processo Seletivo Simplificado, por meio do qual é efetuada a seleção de servidores para contratação temporária.

Art. 3º. A lotação de pessoal será efetuada mediante a oferta de vagas gerada pela demanda da rede estadual de ensino.

Art. 4º. A movimentação de servidores entre Unidades de Ensino e Administrativas da SEDUC deverá ser procedida de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I – servidores estatutários com estabilidade;

II – servidores estatutários em estágio probatório;

III – servidores que excederam no quadro lotacional, por motivo de reordenamento das escolas;

IV – servidores que solicitaram remoção, na existência de carga vaga na(s) escola(s) requerida(s);

V – servidores convocados do concurso e com previsão de posse terão prioridade sobre as cargas vagas existentes nas escolas, em relação aos contratados por meio de PSS;

VI – servidores do PSS, com contrato em vigor.

Parágrafo único. Nas escolas conveniadas, os servidores serão lotados de acordo com o quantitativo estabelecido no termo de convênio, em vigência, firmado com esta SEDUC, obedecendo a organização do convênio.

Art. 5º. A lotação de professor, efetivar-se-á considerando-se a habilitação no componente curricular específico para o qual o mesmo prestou concurso ou foi convocado pelo PSS.

§ 1º. Na existência de dois ou mais professores com a mesma habilitação, concorrendo a uma vaga, o critério de desempate será o tempo de serviço na rede estadual de ensino, na matrícula ativa, respeitada a ordem de prioridade;

§ 2º. Não será autorizado que professores estatutários sejam excluídos da lotação da escola, passando à condição de excedentes, caso haja carga vaga no componente referente à habilitação para a qual prestou concurso público em turno de seu interesse;

§ 3º. A prioridade de lotação de professor em escolas de tempo integral e escolas de tempo regular que tenham vaga em dois turnos e na habilitação para a qual prestou concurso público, obedecerá à seguinte ordem:

a) Professores Estatutários que possuam um cargo de 40 horas;

b) Professores Estatutários que possuem dois vínculos empregatícios com esta Secretaria;

c) Professores convocados do concurso e com previsão de posse em cargo de 40 horas;

d) Professores do PSS que possuam um cargo de 40 horas;

e) Professores do PSS que possuem dois vínculos empregatícios com esta Secretaria.

Art. 6º. Considerando o número de turmas formadas, por turno, pela Central de Matrícula, o gestor da escola deverá distribuir a carga horária do professor em um único componente curricular ou modalidade de ensino, adotando os seguintes critérios de prioridade em todas as escolas:

§ 1º. Para os anos iniciais do ensino fundamental, formar cargas com 12 aulas nas escolas de ensino regular e 26 aulas nas escolas de tempo integral;

§ 2º. Para os anos finais do ensino fundamental, ensino médio e Programa Ensino Médio Inovador, formar prioritariamente cargas em um único componente curricular, entre 15-16 aulas em escolas de ensino regular e 30-32 aulas em escolas de tempo integral;

§ 3º. Somente após a formação do número máximo de cargas conforme critérios dos § 1º e § 2º, poderão ser formadas cargas inferiores, de um único componente curricular, no mesmo turno;

§ 4º. No caso de escolas em local remoto, as cargas deverão ser formadas com 15-16 aulas, com apenas um componente curricular ou, excepcionalmente, com componentes afins, formando cargas mistas. Na capital, são consideradas em local remoto, as escolas listadas na Tabela 1

Escola Estadual	CDE	Endereço
E. E. Almirante Ernesto Melo Batista	CD 02	Rua H. Vila Militar, Vila Buri
EETI Irmã Gabriele Cogels	CD 05	Rua Barroso, Puraquequara
EETI Engenheiro Professor Sérgio Alfredo Pessoa Figueiredo	CD 05	Rua Uirapuru, Cidade de Deus.
EETI Cinthia Regia Gomes do Livramento	CD 05	Rua da Raquete, Nova Vitória.
E. E. Manuel Antônio de Souza	CD 05	Travessa Genúlio Vargas, Km 13 (antiga escola agrícola mirim) – Colônia Antônio Aleixo
E. E. Gilberto Mestrinho	CD 05	Rua Danilo Areosa, Colônia Antonio Aleixo.
C. E. Berenice Martins	CD 05	Rua Encontro das Águas, Mauzinho.
E. E. Frei Mário Monacelli	CD 06	Av. Grande Circular Trecho 2, Alfredo Nascimento.
EETI Rafael Henrique Pinheiro	CD 07	Rua Santa Maria, Jesus Me Deu.
EETI Garcilazo do Lago e Silva	CD 07	Rua Rainha Margarida, Parque Riachuelo.
E. E. Profª Ana Lúcia de Moraes Costa e Silva	CD 07	Rua Parintins, América do Sul
E. E. Eliana Pacheco Braga	CD 07	Rua Arino, Conj. Viver Melhor, Santa Itelva.
CETI Drª Zilda Ams Neumann	CD 07	Rua Santa Marta, Jesus Me Deu.
Centro Educacional Arthur Virgílio	CD 07	Rua Nossa Senhora de Fátima, Santa Etelvina.

Tabela 1 – Escolas Estaduais localizadas em Local Remoto na Capital

§ 5º. A distribuição da carga horária dos professores da EJA obedecerá ao calendário escolar definido pelo Departamento de Políticas e Programas Educacionais – DEPPE;

§ 6º. Gestor deve distribuir a carga horária das atividades extracurriculares (ambiente de mídias, presidente de APMC, coordenador do Projeto Jovem Cidadão, Programa Mais Educação, etc.) e Sala de Recurso, onde houver.

Art. 7º. Dentre os professores "copiados" do ano anterior, via SILS,

Médico expedido pela Junta Médico-Pericial do Estado e, no caso de servidor do PSS, deverá apresentar Atestado Médico e/ou Laudo Médico expedido pelo INSS.

Art. 21. A reabilitação de servidor para outros órgãos é ato privativo do Governador do Estado.

Art. 22. As disposições de ocupantes de cargos do Quadro Permanente de Pessoal da SEDUC serão decretadas sempre sem ônus para o órgão de origem, e não poderão ultrapassar cinco por cento dos cargos da classe a que pertence o servidor respectivo.

Art. 23. Os casos não tratados nessa IN deverão ser levados à consideração da GELOT.

Art. 24. Os Gestores deverão dar ciência desta Instrução Normativa a todos os servidores lotados em sua escola, apresentando comprovação junto ao DGP/GELOT/SEDUC.

Art. 25. Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Escolas Estaduais consideradas em Local Remoto na Capital.

Tabela 2 – Lotação de Pedagogo nas Escolas Estaduais.

Tabela 3 – Período de Remoção de Servidores.


CALINA MAFRA HAGGE
Secretária de Estado de Educação e
Qualidade do Ensino, em exercício

PUBLIQUE-SE, CIENTIFIQUE-SE E CUMPRA-SE.
REITORIA DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS, em Manaus, 02 de outubro de 2014.

CLEINALDO DE ALMEIDA COSTA
Reitor da Universidade do Estado do Amazonas

015973

PORTARIA Nº 1085/2014-GR/UEA
O REITOR DA UNIVERSIDADE DO ESTADO DO
AMAZONAS, no uso de suas atribuições legais e estatutárias,
CONSIDERANDO o que consta no Processo nº
2014/00023547;

CONSIDERANDO a vacância do cargo de Assessor Técnico
Nível I – UEA-5, da Universidade do Estado do
Amazonas/UEA;

CONSIDERANDO a orientação da Consultoria Técnico-
Legislativa/CASA CIVIL;

CONSIDERANDO o disposto no art. 10, §§ 2º e 3º, da Lei
Delegada nº 114, de 18 de maio de 2007, c/c o art. 23, Parágrafo
Único, da Lei Delegada nº 67, de 18 de maio de 2007.

RESOLVE:

I. CONSIDERAR DISPENSADO o servidor efetivo Jesus
Maria Arbella Martínez, Técnico em Administração – 5ª

percentual de 4,51% (quatro vírgula cinquenta e um por cento), a fim de dar continuidade à prestação de serviços de telecomunicações para operação e manutenção de uma plataforma de ensino para os cursos de graduação, especialização e extensão, mediados por tecnologia da Universidade do Estado do Amazonas – UEA e Telemedicina/Telesáude em apoio à atenção primária do Amazonas, na forma do Projeto Básico, que passa a fazer parte integrante do presente instrumento.

VALOR: O valor global do presente aditivo é de R\$ 134.234,38 (cento e trinta e quatro mil, duzentos e trinta e quatro reais e trinta e oito centavos), que serão pagos mediante 02 (duas) parcelas no valor de R\$ 67.117,19 (sessenta e sete mil, cento e dezessete reais e dezenove centavos), a serem pagas durante a vigência do contrato primitivo.

DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA: As despesas decorrentes deste aditamento, no presente exercício, correrão à conta da seguinte dotação orçamentária: Unidade Gestora: 32301; Programa de Trabalho: 12.364.3246.2335.0001; Fonte de Recurso: 01170000; Natureza da Despesa: 33903958, tendo sido emitida pela CONTRATANTE em 18/08/2014 a Nota de Empenho nº 2014NE02669, no valor de R\$ 134.234,38 (cento e trinta e quatro mil, duzentos e trinta e quatro reais e trinta e oito centavos).

FUNDAMENTO DO ATO: Processo Administrativo nº 2013/00040692-UEA.

ANEXO B – INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 004/2013 - SEDUC

DIÁRIO OFICIAL

PUBLICAÇÕES DIVERSAS

quarta-feira, 24 de abril de 2013 19

MENDONÇA, matrícula nº 111.641-0 E, Professor Integrado, com lotação na Escola Estadual Raimundo Sá, para, em substituição a LIZOMAR GUEDES CRUZ, que se encontrava de licença médica, ministrar 20 horas/aula de Educação Física na Escola Estadual Maria Emilia Martins Mestrinho de Medeiros Raposo (Anexo) Autazes, no turno vespertino.

ROSSELI SOARES DA SILVA
Secretário de Estado de Educação e Qualidade do Ensino

005508

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 004/2013 – SEDUC

Disciplina os procedimentos operacionais relativos à Hora de Trabalho Pedagógico dos docentes desta Secretaria de Estado de Educação, referentes ao ano letivo de 2013.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DA EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO, no uso de suas atribuições legais.

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas e instrumentos de gestão, que visem ao melhor desenvolvimento, acompanhamento e monitoramento da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP) dos docentes da Rede Estadual de Ensino do Amazonas.

CONSIDERANDO que a Hora de Trabalho Pedagógico se caracteriza fundamentalmente como espaço de formação continuada de professores, propulsora de momentos de caráter estritamente pedagógico, destinada a estudo, planejamento e avaliação, espaço privilegiado de discussão e reflexão.

ESTABELECE:

Artigo 1º - As Horas de Trabalho Pedagógico deverão ser utilizadas pelos professores para atividades pedagógicas complementares ao exercício de sua função em sala de aula tais como:

- Planejamento de aulas e atividades a serem realizadas com os alunos;
- Elaboração de materiais didáticos e de instrumentos de avaliação;
- Correção de atividades avaliativas, lançamento de notas/conceitos e realização de análises quanto ao aprendizado de suas turmas;
- Estudos individuais e coletivos voltados ao aperfeiçoamento profissional visando ao melhor desempenho da função docente e a melhoria do processo de ensino-aprendizagem;
- Reuniões e discussões com a Equipe Pedagógica da Unidade Escolar e/ou da Coordenadoria acerca de orientações pedagógicas tais como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Diretrizes Curriculares Nacionais e Propostas Curriculares de cada etapa de ensino;
- Utilização para estudos e elaboração do Projeto Político Pedagógico da unidade escolar sob orientação e supervisão da Equipe Gestora;
- Outras atividades que estejam previstas no Projeto Político Pedagógico da escola.

Artigo 2º - As Horas de Trabalho Pedagógico fazem parte da carga horária anual do professor e serão cumpridas nas dependências da Escola. Salvo quando convocados pela Secretaria de Estado de Educação.

Artigo 3º - Cada Unidade Escolar deverá definir nos horários dos professores o tempo específico previsto para o cumprimento das Horas de Trabalho Pedagógico.

I. Para as Escolas de Tempo Integral a HTP deverá ser desenvolvida de acordo com o Artigo 6º, "Organização do Espaço Escolar", aprovada pela Resolução 17/2011 do Conselho Estadual de Educação do Amazonas.

Artigo 4º - Caberá à Coordenação Pedagógica da Escola realizar o acompanhamento e o planejamento do uso da Hora de Trabalho Pedagógico pelos professores, incluindo:

- Acompanhar as atividades realizadas pelos professores e orientá-los quanto à melhor forma de aproveitar o tempo dedicado ao trabalho pedagógico;
- Estabelecer em reunião o cronograma de atividades pedagógicas com as equipes docentes, preferencialmente por área de conhecimento sem prejudicar a carga horária prevista em sala de aula;
- Organizar atividades de formação continuada para os professores com foco nas metas e prioridades pedagógicas da escola;
- Providenciar instrumentos de registro e avaliação para acompanhamento das atividades realizadas na Hora de Trabalho Pedagógico.

§1º. Caso a Escola não possua um pedagogo ou apoio pedagógico em um turno específico, as atribuições descritas neste artigo passarão a ser de responsabilidade do Gestor Escolar, que poderá indicar professores para apoiá-lo, sempre observando um sistema de rodízio.

§2º. Nas escolas em que houver equipes de Coordenação

de Áreas de Conhecimento, estas deverão planejar em conjunto com a Coordenação Pedagógica da escola as atividades descritas neste artigo.

§3º. Em qualquer caso, a Equipe Gestora deverá estar ciente das atividades pedagógicas desenvolvidas da Hora de Trabalho Pedagógico.

Artigo 5º - Os Supervisores Pedagógicos das Coordenadorias deverão acompanhar junto à Coordenação Pedagógica e ao Gestor Escolar o efetivo cumprimento das normas relacionadas à Hora de Trabalho Pedagógico, podendo para este fim solicitar vista aos instrumentos de registro, ao cronograma de atividades pedagógicas da escola e ao horário dos professores.

Artigo 6º - A Hora de Trabalho Pedagógico nos Anos Iniciais será contemplada no horário de Educação Física.

ROSSELI SOARES DA SILVA
Secretário de Estado de Educação e Qualidade do Ensino

005507

Órgão: SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

Resenha GS nº 133: 18 de abril de 2013

PORTARIA GS 488/2013

I. DISPENSAR da função de Secretário(a) do(a) Escola Estadual Prof. Chagas Mattos - Envira, MIRIAN CRISTELLE MONTEFUSCO PINHEIRO, matrícula(s) nº 190965-7-A, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO C3 ED-NME-III, retroagindo seus efeitos a 01 de março de 2013.

II. DETERMINAR que MIKAELE WANDERLEY DE FRANÇA, matrícula nº 223.550-1-A, Assistente Administrativo C3 ED-NME-III, passe a exercer a função de Secretária da Escola Estadual Prof. Chagas Mattos - Envira.

III. ATRIBUIR a Função Gratificada, tipologia II, FGS-6, retroagindo seus efeitos a 01 de março de 2013.

PORTARIA GS 489/2013

DISPENSAR da função de Secretário(a) do(a) Escola Estadual Prof. Marly de Carvalho Lobato Nery-Humaitá, JOSELLA ALMEIDA LIRA, matrícula(s) nº 164714-8-A, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, retroagindo seus efeitos a 01 de abril de 2013.

PORTARIA GS 490/2013

DISPENSAR da função de Secretário(a) do(a) Escola Estadual Nossa Senhora da Assunção - São P. Oliveira, MARLY APARICIO VARGAS, matrícula(s) nº 165132-3-A, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, retroagindo seus efeitos a 01 de março de 2013.

ROSSELI SOARES DA SILVA
Secretário de Estado de Educação e Qualidade do Ensino

005505

Órgão: SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

Resenha GS nº 119: 11 de abril de 2013

PORTARIA GS 428/2013

I. DISPENSAR da função de Diretor(a) do(a) Escola Estadual Paula Angela Frassinetti - Manaus, MARIA CLICE MARQUES, matrícula(s) nº 017690-7-B, PEDAGOGO C3 ED-ESP-III, a partir de 01 de maio de 2013.

II. DETERMINAR que ZENEIDE DE ARAUJO RIBEIRO, matrícula(s) nº 013973-4-C, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, passe a exercer a função de Diretor(a) do(a) Escola Estadual Paula Angela Frassinetti - Manaus.

III. ATRIBUIR a Função Gratificada, tipologia III, FGD-3, a partir de 01 de maio de 2013.

PORTARIA GS 429/2013

I. DETERMINAR que MARIA CLICE MARQUES, matrícula(s) nº 017690-7-B, PEDAGOGO C3 ED-ESP-III, passe a exercer a função de Diretor(a) do(a) Escola Estadual Nossa Senhora da Divina Providência/Manaus.

II. ATRIBUIR a Função Gratificada, tipologia III, FGD-3, a partir de 01 de maio de 2013.

PORTARIA GS 430/2013

I. DISPENSAR da função de Diretor(a) do(a) Escola Estadual Professora Ondina de Paula Ribeiro - Manaus, LUCIA MARIA CHACON DE ALMEIDA, matrícula(s) nº 181931-3-A, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, a partir de 01 de maio de 2013.

II. DETERMINAR que CICERO ROLAND PREZOTTI, Professor C4 ED-LPL-IV e Professor 40 horas C4 ED-LPL-IV, matrícula nº 162720-1 C/D, passe a exercer a função de Diretor da Escola Estadual Professora Ondina de Paula Ribeiro - Manaus.

III. ATRIBUIR a Função Gratificada, tipologia II, FGD-2, a partir de 01 de maio de 2013.

ROSSELI SOARES DA SILVA
Secretário de Estado de Educação e Qualidade do Ensino

005506

Órgão: SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO

Resenha GSE nº 105: 15 de abril de 2013

PORTARIA GSE 800/2013

REMOVER a pedido, retroagindo seus efeitos a 04 de fevereiro de 2013, LIDIA DAIANA BUZAGLO PIMENTA, matrícula nº 221.080-0-A, Professora C4 ED-LPL-IV, com lotação na Escola Estadual Guilherme Buzaglo - Novo Aripuanã para a Escola Estadual Nossa Senhora das Graças - Manicoré, nos termos do Art. 56, da Lei nº 1778 de 08 de janeiro de 1987.

PORTARIA GSE 801/2013

DESIGNAR retroagindo seus efeitos de 14 de fevereiro a 15 de agosto de 2013, IRENE DO NASCIMENTO SILVA, matrícula(s) nº 149173-3-A, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, com lotação no(a) Escola Estadual José Carlos M. de Medeiros Raposo - Guajará, para, em substituição, a GERALDO CORREIA LIMA NETO, que se encontra a disposição do CETAM, ministrar 17 horas/aula de Geografia e Ensino Religioso, no turno vespertino, na referida escola.

PORTARIA GSE 802/2013

DESIGNAR retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, OLENILDA SILVA DO NASCIMENTO, matrícula nº 145.888-4-D, Professor Integrado, com lotação na Escola Estadual Caminha de Castro - Capiranga, para, em substituição, a Deusdete Andrade de Oliveira, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 20 horas/aula de Inglês, no turno vespertino, na referida escola.

PORTARIA GSE 803/2013

DESIGNAR retroagindo seus efeitos de 22 de fevereiro a 22 de agosto de 2013, MARIA SOLANGE RODRIGUES TROVISCO, matrícula(s) nº 23070-1-C, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, com lotação no(a) ESCOLA ESTADUAL SÃO LUIZ DE GONZAGA, para, em substituição, a ELDA DA SILVA ARAUJO LAGE, que se encontra de licença para tratamento de interesses particulares, ministrar 20 horas/aula em uma turma de 3º ano do 1º Ciclo, no turno matutino, no(a) Escola Estadual Irmã Adonai Politi - Manaus.

PORTARIA GSE 804/2013

DESIGNAR os servidores abaixo relacionados para exercerem o cargo de professor nas Escolas a seguir nominadas, no Município de Humaitá:

- ESCOLA ESTADUAL ALVARO MAIA

EPAMINONQAS DE OLIVEIRA BARBA, matrícula(s) no. 167192-8-A, PROFESSOR Integrado pela Lei Nº 2.624/2000, com lotação no(a) referida escola, para, em substituição, a MARIA SALETE LIMA CELESTINO, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 16 horas/aula de Química e Biologia, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno vespertino.

MARIA INES DE JESUS CAMPOS MORAIS, matrícula(s) no. 149336-1-A, PROFESSOR C3 ED-ESP-III, com lotação no(a) ESCOLA ESTADUAL DUQUE DE CAXIAS, para, em substituição, a MARIA DO ROSARIO FERREIRA DA SILVA, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 15 horas/aula de História, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno matutino.

RITA DE FATIMA CASTRO SALES, matrícula(s) no. 148191-6-B, PROFESSOR Integrado pela Lei Nº 2.624/2000, com lotação no(a) referida escola, para, em substituição, a MARIA SALETE LIMA CELESTINO, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 14 horas/aula de História, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno matutino.

- ESCOLA ESTADUAL GILBERTO MESTRINHO

LEOMILDA DE ALMEIDA SALES, matrícula(s) no. 124267-9-B, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, com lotação no(a) referida escola, para, em substituição, a ROSINETE ALVES POSTIGO NEVES, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 15 horas/aula de Geografia, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno vespertino.

- ESCOLA ESTADUAL GOVERNADOR PLINIO RAMOS COELHO

GETULIO OLIVEIRA CARVALHO, matrícula(s) no. 166632-8-A, PROFESSOR C3 ED-ESP-III, com lotação no(a) ESCOLA ESTADUAL OSWALDO CRUZ, para, em substituição, a RAIMUNDO SALLES DA SILVA, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 16 horas/aula de Filosofia e Sociologia, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno matutino.

- ESCOLA ESTADUAL PATRONATO MARIA AUXILIADORA

MARINETTE PINHEIRO DE MORAES MELO, matrícula(s) no. 132592-2-B, PROFESSOR C4 ED-LPL-IV, com lotação no(a) referida escola, para, em substituição, a LAURA DE LEO NOGUEIRA, que se encontra exercendo a função de diretor de escola, ministrar 17 horas/aula de História, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno matutino.

NELMA ALVES FREIRE, matrícula(s) no. 167197-9-A, PROFESSOR Integrado pela Lei Nº 2.624/2000, com lotação no(a) ESCOLA ESTADUAL OSWALDO CRUZ, para, em substituição, a MARTINHA ELENA LAMANA, que se encontra exercendo a função de Coordenadora Regional, ministrar 17 horas/aula de Geografia, retroagindo seus efeitos de 04 de fevereiro a 05 de agosto de 2013, no turno matutino.

- ESCOLA ESTADUAL PROF. MARLY DE CARVALHO LOBATO NERY

SAMARA FERNANDA NINA CHIXARO, matrícula(s) no.

VÁLIDO SOMENTE COM AUTENTICAÇÃO

ANEXO C – INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 003/2015 - SEDUC

DIÁRIO OFICIAL

PUBLICAÇÕES DIVERSAS

quinta-feira, 17 de dezembro de 2015 21

RESENHA DAS AUTORIZAÇÕES DE DESLOCAMENTOS DOS SERVIDORES DA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO, CONFORME DECRETO Nº 26.337 DE 12 DE DEZEMBRO DE 2006.

A Secretária Executiva de Educação e Qualidade do Ensino autoriza os deslocamentos dos servidores abaixo discriminados:

Nome e Cargo	Destino e Período	Objetivo
NEWTON ADRIANO PEDRI, Assessor Pedagógico do UGPADEAM	Mau/ Miami/ São Francisco/ Mau 08 a 12 de novembro de 2015.	Participar do 7º Fórum de Líderes Mundiais de Educação
ELIEZIO MOURA DE SOUZA, Professor	Tef/ Mau/ Tef 08 de janeiro a 02 de fevereiro de 2016.	Participar do período presencial do Curso de Atualização Profissional
JUAREZ DAMASCENO DE AMORIM, Professor	Casaui/ Mau/ Casaui 09 de janeiro a 02 de fevereiro de 2016.	Participar do período presencial do Curso de Mestrado Profissional

Mauais, 15 de dezembro de 2015

Calina Mafra Hagge
Secretária Executiva de Educação e Qualidade do Ensino
15676

SEDUC

Instrução Normativa Nº 003/2015 – SEDUC

Disciplina os procedimentos operacionais relativos aos processos de lotação e movimentação de pessoal da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino – SEDUC.

O SECRETÁRIO DE ESTADO DE EDUCAÇÃO E QUALIDADE DO ENSINO, no uso de suas atribuições legais e

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer normas e criar instrumentos de gestão, que visem ao efetivo controle da lotação e movimentação de pessoal das Unidades de Ensino e Administrativas integrantes da estrutura organizacional da SEDUC;

RESOLVE:

Art. 1º. Disciplinar a lotação de pessoal nas Unidades de Ensino e Administrativas da Secretaria de Estado de Educação e Qualidade do Ensino.

Art. 2º. Para efeito desta norma, entende-se por:

I – Carga Horária é a jornada de trabalho que o servidor deve cumprir, conforme legislação vigente;

II – Jornada é a atividade exercida continuamente num mesmo dia com duração fixada em razão das atribuições pertinentes aos respectivos cargos, respeitadas as condições e limites determinados na Lei nº 3.951/13 (PCCR);

III – Hora de Trabalho Pedagógico refere-se à 1/3 da jornada semanal do professor dentro dos parâmetros estabelecidos no projeto de preparação e avaliação do trabalho didático, ao nivelamento, à formação continuada e à colaboração com a administração da escola, como reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e aperfeiçoamento profissional, conforme Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008;

IV – Regime Complementar é o acréscimo de horas na jornada semanal do professor estatutário;

V – Designação é o acréscimo de horas na jornada semanal do professor estatutário para atuar exclusivamente em regência de classe, em substituição a outro professor afastado temporariamente mediante ato legal;

VI – Habilitação é a área de formação na qual o servidor está apto a desenvolver suas atividades;

VII – Servidor é todo Professor, Pedagogo e Grupo de Apoio Específico à Educação Integrantes da Carreira do Magistério Público do Estado do Amapá;

VIII – Escola em Local Remoto refere-se à escola estadual distante das demais, de difícil acesso, localizada em zona rural ou em área indígena;

IX – Unidade de Ensino é cada uma das escolas estaduais e instituições que mantêm convênio ou parceria com esta Secretaria;

X – PSS – Processo Seletivo Simplificado, por meio do qual é efetuada a seleção de candidatos para contratação temporária. No caso de professor, a contratação é exclusivamente para atuar em regência de classe;

I – Da Lotação de Servidores

Art. 3º. A lotação de servidores nas Unidades de Ensino e Administrativas da SEDUC será efetuada mediante a oferta de vagas geradas pela demanda da rede estadual de ensino e deverá ser precedida de acordo com a seguinte ordem de prioridade:

I – servidores estatutários;

II – servidores que excederam no quadro locatício;

III – servidores que solicitaram remoção;

IV – servidores convocados do concurso e com previsão de posse;

V – servidores contratados por meio do Processo Seletivo Simplificado;

Art. 4º. A lotação de servidores nas Coordenadorias Regionais e Distritais será efetuada pela Gerência de Lotação e obedecerá ao quantitativo estabelecido no organograma, mediante a autorização do Secretário de Estado de Educação;

Art. 5º. A lotação de servidores na rede da SEDUC somente será efetuada pela Gerência de Lotação mediante a autorização do Secretário de Estado de Educação;

Art. 6º. A lotação de professor para ministrar aulas no Centro de Mídias será efetuada mediante distribuição de carga horária previamente planejada pela Gerência de Ensino Mediado por Tecnologias;

Art. 7º. A lotação de professor nas escolas efetivada-se-á considerando-se a habilitação no componente curricular específico para o qual prestou concurso ou foi convocado pelo PSS, e o cumprimento da jornada semanal, sendo 2/3 em regência de classe e 1/3 destinada à hora de trabalho pedagógico – HTP, conforme Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

§ 1º. Na existência de dois ou mais professores com a mesma habilitação, concorrendo a uma vaga, o critério de desempate será o maior tempo de serviço na matrícula ativa, na escola, respeitada a ordem de prioridade do art. 3º. Permanecendo o empate, será lotado o servidor de maior idade.

§ 2º. Nas escolas de tempo integral e escolas de tempo regular que possuem vaga em dois turnos, a lotação de professores obedecerá a seguinte ordem de prioridade:

I – Professor estatutário que possui um cargo de 40 horas;

II – Professor estatutário que possui dois vínculos empregatícios com esta Secretaria;

III – Professor convocado do concurso e com previsão de posse em cargo de 40 horas;

IV – Professor do PSS com contrato de 40 horas;

§ 3º. A execução de Projetos e Programas Pedagógicos Estaduais e Federais deverá estar em consonância com a política macro desta SEDUC, bem como, autorizada pelo Secretário de Estado de Educação, a fim de que seja efetuada a lotação de professor;

§ 4º. A lotação de professor nas escolas com atendimento em educação especial obedecerá a Resolução nº 138 de 16 de dezembro de 2012 do Conselho Estadual de Educação do Estado do Amapá;

I – o professor lotado em escola com atendimento em educação especial poderá atuar nas salas de recursos multifuncionais, em oficinas pedagógicas, em escolas especializadas ou com atendimento diferenciado especificados na tabela 1. É necessário que seja emitido pela Gerência de Atendimento Específico, documento com parecer favorável à necessidade de lotação do profissional na escola;

Atendimento diferenciado

Tradutor-Intérprete de LIBRAS – TIL*

Professor de Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS**

Guia-Intérprete

Atendimento Pedagógico Domiciliar

Atendimento à Classe Hospitalar

Auxiliar da Vida ao Escolar

Tabela 1 – Atividades de atendimento diferenciado nas escolas que atendem educação especial.

* Lotação nas escolas de referência listadas na tabela 2.

** Lotação somente nos centros Especializados listados na tabela 3.

Município	Escola Estadual
Manaus	Escola Estadual André Vidal de Araújo Colégio Brasileiro Pedro Silvestre Escola Estadual Frei Sívio Vagheggi Escola Estadual Manoel Severiano Nunes CEJA Jacira Caboclo CEJA Agenor Ferreira de Lima Escola Estadual Mayara Redman Abdel Aziz – Centro de Apoio ao Surdo – CAS Escola Estadual Álvaro Mau Escola Estadual Brandão de Amorim Escola Estadual Senador João Bosco Escola Estadual Dom Gino Malvestro Escola Estadual Tomazinho Meneires Tefé Escola Estadual São José Manauari Escola Estadual Anselmo Jacob

Tabela 2 – Escolas de referência em inclusão ao aluno com surdez

Município	Escola Estadual
Manaus	Escola Estadual Mayara Redman Abdel Aziz Escola Estadual Augusto Carneiro dos Anjos
Parintins	Centro de Atendimento Educacional Especializado
Tefé	AEE Escola Estadual São José

Tabela 3 – Centros especializados em LIBRAS

Art. 8º. A lotação de servidores nas escolas conveniadas obedecerá ao quantitativo estabelecido no termo de convênio ou outro ajuste

em vigor, firmado com a SEDUC, e a instituição

Art. 9º. A lotação de Pedagogo, nas escolas, será efetuada mediante o quantitativo de turmas formadas, por turno, conforme critérios estabelecidos na tabela 4.

Quantidade de turmas (por turno)	Quantidade (por escola)
De 03 a 05 turmas	01
De 06 a 08 turmas	02
De 09 a 10 turmas	03
A partir de 20 turmas sem administrador escolar	06
A partir de 20 turmas com administrador escolar	04
Anexo com 05 até 12 turmas	02

Tabela 4 – Lotação de Pedagogo nas Escolas Estaduais

Art. 10. A lotação de servidores pertencentes ao Grupo de Apoio Específico, nas escolas, será efetuada mediante os critérios estabelecidos na tabela 5.

Cargo / Função	Quantidade
Secretário de Escola	01
Assistente / Auxiliar Administrativo	01 (para cada 400 alunos matriculados)
Bibliotecário/ Auxiliar de Biblioteca	02
Vigia*	06
Auxiliar de Serviços Gerais*	01 (para cada 09 dependências, nas escolas que não possuam serviço terceirizado de limpeza)
Mesário	01 (para cada 250 alunos matriculados). Nas escolas de tempo integral, será lotado para somente um dos turnos, matutino ou vespertino, definido pelo gestor.

Tabela 5 – Lotação do Grupo de Apoio à Educação

Art. 11. Os servidores reapostados, lotados em escola, poderão exercer as funções especificadas na tabela 6, desde que sejam obedecidos os critérios e o quantitativo padrão estabelecidos nas tabelas 4 e 5.

Cargo	Função
Professor	Apoio Pedagógico; Auxiliar de Biblioteca; Ambiente Extracurricular, conforme art. 13, §5º e art. 14, §4º; desta IN; Secretário de escola
Pedagogo	Auxiliar de Biblioteca; Ambiente Extracurricular, conforme art. 13, §5º e art. 14, §4º; desta IN; Secretário de escola

Grupo de Apoio Específico	Auxiliar de Biblioteca; Auxiliar de Secretaria; Servente; Porteiro; Secretário de Escola
---------------------------	--

Tabela 6 – Quadro de funções a serem desempenhadas por servidores reapostados

§ 1º. Na hipótese de exceder o quantitativo padrão, o gestor, a Coordenadoria Regional/Distrital e a Gerência de Lotação – GELOT, em conjunto, procederão à lotação do professor reapostado em outra escola, conforme a necessidade desta Secretaria, para fins de regularização funcional e atualização do Sistema Integrado de Lotação de Servidores – SILS.

§ 2º. É necessário que a readaptação esteja informada no sistema SILS para efetuar a lotação do servidor nas funções listadas na tabela 6. Caso a readaptação não esteja cadastrada, o gestor deverá comprovar a situação enviando portaria ou laudo expedido pela Junta Médica e Pericial do Estado para o e-mail institucional do atendimento GELOT responsável por sua escola.

Art. 12. O servidor somente passará à condição de excedente nos casos de extinção/abdução de turma ou turno, se na escola não houver vaga em outro turno que o servidor tenha disponibilidade, conforme atendimento às prioridades estabelecidas no Art. 3º.

II – Da Distribuição de Carga Horária

Art. 13. A carga horária dos professores que atuam em regência de classe deverá ser distribuída pelo gestor, diretamente no Sistema SILS, com apenas um componente curricular, obedecendo ao número de aulas informado na tabela 7.

Nível / Modalidade	Regência de Classe (nº de tempos)		Hora de Trabalho Pedagógico – HTP (nº de tempos)	
	48 min.	60 min.	48 min.	60 min.
Séries iniciais do Ensino Fundamental	-	12-13	-	8-7
Séries iniciais do Ensino Fundamental (Tempo Integral)	-	26	-	14
Séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio e Ensino Médio Inovador	15-16	26	10-9	14
Séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio (Tempo Integral)	-	26	-	14
6.ª a 9.ª	15-16	12-13	10-9	8-7
Centro de Mídias	-	26	-	14

Tabela 7 – Distribuição de carga horária, por componente curricular.

* As turmas que estiverem concluindo o segmento, permanecem obedecendo ao calendário letivo elaborado pelo DEPPE.

§ 1º. Quando não houver mais possibilidade de formar cargas com quantitativo de aulas informado na tabela 7, o gestor deverá formar no sistema as pontas de cargas por componente curricular.

§ 2º. Na capital são consideradas remotas as escolas listadas na tabela 8.

CDE	Escola Estadual	Endereço
CD 02	E. E. Alfredo Campos	Rua Carlos Drummond de Andrade, 167, Conjunto Nova República, Japim.
CD 02	E. E. Almirante Ernesto Melo Batista	Rua H. Vila Militar, Vila Buri.
CD 05	EETI Imã Gabrielle Cogeli	Rua Barroso, Puraqueara.
CD 05	EETI Engenheiro Professor Sérgio Alfredo Pessoa	Rua Urupuru, Cidade de Deus.
CD 05	EETI Cinthia Regia Gomes do Livramento	Rua Da Raquete, Nova Vitória.
CD 05	E. E. Manuel Antônio de Souza	Travessa Getúlio Vargas, Km 13, Colônia Antônio Aleixo.
CD 05	E. E. Gilberto Mestrinho	Rua Danilo Areosa, Colônia Antônio Aleixo.
CD 05	C. E. Berenice Martins	Rua Encontro das Águas, Mauazinho.
CD 06	E. E. Frei Mário Monacelli	Av. Grande Circular Trecho 2, Alfredo Nascimento.
CD 07	EETI Rafael Henrique Pinheiro	Rua Santa Marta, Comunidade Jesus Me Deus.
CD 07	EETI Garobito do Lago e Silva	Rua Rainha Margarida, Parque Riachuelo.
CD 07	E. E. Profª Ana Lucia de Moraes Costa e Silva	Rua Parintins, América do Sul.
CD 07	E. E. Eliana Paschoa Braga	Rua Arino, Conj. Viver Melhor, Santa Elvina.
CD 07	CETI Drª Zilda Arns Neumann	Rua Santa Marta, Comunidade Jesus Me Deus.
CD 07	Centro Educacional Arthur Virgílio	Rua Nossa Senhora de Fátima, Santa Elvina.
CD 07	E. E. da Comunidade	Rua 06, Conj. Cidadão X, Taramá.
CD 07	E. E. da Comunidade Viver Melhor	Avenida A, s/n Conj. Meu Carinho, Taramá.
CD 07	E. E. da Comunidade Lago Azul	Alameda A, s/n Lago Azul.

Tabela 8 – Escolas Estaduais consideradas remotas, na Capital

§ 3º. A distribuição de carga horária da escola localizada em área

publicação para atendimento ao ano letivo de 2016, revogadas as disposições em contrário.

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Atividades de atendimento diferenciado nas escolas que atendem a educação especial.
Tabela 2 – Escolas de referência em inclusão ao aluno com surdez.
Tabela 3 – Centros especializados em LIBRAS.
Tabela 4 – Lotação de Pedagogo nas Escolas Estaduais.
Tabela 5 – Lotação do Grupo de Apoio à Educação.
Tabela 6 – Quadro de funções a serem desempenhadas por servidores readaptados.
Tabela 7 – Distribuição de carga horária, por componente curricular.
Tabela 8 – Escolas Estaduais consideradas remotas, na Capital.
Tabela 9 – Estrutura Pedagógica das escolas estaduais que atendem a alunos em turnos regulares.
Tabela 10 – Estrutura Pedagógica das Escolas que atuam em tempo Integral – Anos Iniciais.
Tabela 11 – Estrutura Pedagógica das Escolas que atuam com Ensino Médio Inovador.
Tabela 12 – Estrutura Pedagógica das Escolas que atuam em tempo Integral – Anos Finais e Ensino Médio.


CALINA MAFRA HAGGE
Secretária de Estado de Educação e
Qualidade do Ensino, em exercício
15677

RESENHA GS Nº 514 de 17 de dezembro de 2015.

RESOLVE:

NOMEAR o advogado **RONALDO CEZAR DA CUNHA BAZI** – OAB/AM 2254, para compor a **COMISSÃO DE DIREITO DE ÁGUAS** desta Seccional, para o ano de 2015.

Cientifique-se, publique-se e cumpra-se.

GABINETE DO PRESIDENTE DO CONSELHO SECCIONAL DO AMAZONAS DA ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL, em Manaus – AM, 16 de dezembro de 2015.

ALBERTO SIMONETTI CABRAL NETO
Presidente

FI 00974



Processo nº 083 – K / 2015
Fato: REGISTRO DE SOCIEDADE

SECRETARIA DE ESTADO DE SAÚDE

ERRATA

Que se faz ao **DESPACHO DE HOMOLOGAÇÃO**, o qual homologa a Ata da reunião da Comissão Permanente de Credenciamento e Composição do Banco de Prestadores de Serviços de Saúde-CPC/SUSAM, que encerra as atividades do edital 002/2015, publicado no Diário Oficial do Estado do dia 11.12.2015 (Publicações Diversas, p. 23).

ONDE SE LÊ:

***CENTRO DE HEMODIALISE ARI GONCALVES LTDA** – Processo Administrativo Nº. 17101.038016/2015-44;

PRONEFRO SERV ESP EM MEDICINA INTERNA E NEFROLOGIA SS LTDA – Processo Administrativo Nº 17101.038092/2015-50;

CENTRO DE DOENÇAS RENAIAS DO AMAZONAS SC LTDA – Processo Administrativo Nº 17101.038086/2015-01*.

LEIA-SE:

*1º **CENTRO DE HEMODIALISE ARI GONÇALVES LTDA** – Processo Administrativo Nº. 17101.038016/2015-44-SUSAM;

2º **PRONEFRO SERV ESP EM MEDICINA INTERNA E NEFROLOGIA SS LTDA** – Processo Administrativo Nº