

**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**

Lucas Miranda de Oliveira

**A implementação das atividades extraclasse dos professores da Escola Estadual de
Umburatinha – Bertópolis/MG e as possibilidades para a formação continuada**

Juiz de Fora

2021

Lucas Miranda de Oliveira

A implementação das atividades extraclasse dos professores da Escola Estadual de Umburatinha – Bertópolis/MG e as possibilidades para a formação continuada

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Rita de Cássia Reis

Juiz de Fora

2021

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

Oliveira, Lucas Miranda.

A implementação das atividades extraclasse dos professores da Escola Estadual de Umburaninha – Bertópolis/MG e as possibilidades para a formação continuada / Lucas Miranda Oliveira. -- 2021.

130 f. : il.

Orientadora: Rita de Cássia Reis

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Educação/CAEd. Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, 2021.

1. Atividade Extraclasse. 2. Formação Continuada de Professores. 3. Educação Básica. I. Reis, Rita de Cássia, orient. II. Título.

Lucas Miranda de Oliveira

A implementação das atividades extraclasse dos professores da Escola Estadual de Umburatinha – Bertópolis/MG e as possibilidades para a formação continuada

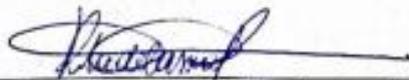
Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Área de concentração: Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovada em 02 de junho de 2021.

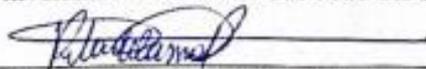
BANCA EXAMINADORA



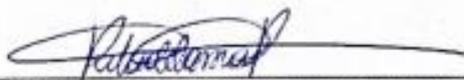
Prof.^a Dr.^a Rita de Cássia Reis - Orientadora
Universidade Federal de Juiz de Fora



Prof. Dr. Wallace Alves Cabral (Membro Avaliador Externo)
Universidade Federal de São João del-Rei



Prof.^a Dr.^a Ana Carolina Araújo da Silva (Membro Avaliador Interno)
Universidade Federal de Juiz de Fora



Prof.^a Dr.^a Clarice Parreira Senra (Membro Avaliador Interno)
Universidade Federal de Juiz de Fora

Aos meus pais, Valdívio e Santana, aos meus irmãos Edilson, Mércia (*in memoriam*), Fabrício e Valéria por sempre acreditarem que eu seria capaz de realizar meus sonhos.

AGRADECIMENTOS

A Deus pelo dom da vida, Ele permitiu que acontecesse no Seu tempo.

Aos meus pais, Valdívio e Santana, pelo amor e apoio incondicionais em toda a minha vida.

Aos meus irmãos e cunhados Edilson e Fabiana pela guarida em todos os momentos, Mércia (*in memoriam*) pelo carinho e dedicação dispensados a mim, mesmo depois da sua partida, Fabrício e Betânia pelo apoio em todos os momentos e Valéria e Mendes pelos momentos de descanso, diversão e aconchego.

Aos meus sobrinhos, Willian Lucas, Pedro Venâncio, Eduardo, Matheus, Isabela Valentina, Lucca e Daniel Lucas, por proporcionarem momentos felizes.

À minha avó Corina Braga Miranda pela presença constante.

Aos amigos, Arlanjo Marques, Rusa Maria e Erenilton Peixoto, por caminharem comigo.

Aos colegas do PPGP/2018, Marcel Martins, Junia Paixão, Paula Fernandes, Juliana Matias e Elizabeth Marçal, que se tornaram irmãos queridos.

Às minhas queridas Rosa Faro, Soraya, Arsênia e Vera por dividirem as angústias.

Aos funcionários da Escola Estadual de Umburaninha pela confiança e pela valiosa contribuição na pesquisa.

Aos servidores da Superintendência Regional de Ensino (SRE) de Teófilo Otoni pelo suporte.

À professora Dr.^a Rita de Cássia Reis pela orientação, paciência, compreensão, mas, acima de tudo, por compartilhar sua sabedoria.

À Helena Riveli de Oliveira, Agente de Suporte Acadêmico, por acompanhar-me nesta caminhada com profissionalismo e responsabilidade.

Às professoras Dr.^a Rita de Cássia Oliveira e Dr.^a Maria Cristina Drumond e Castro pelo cuidado e atenção.

Ao Programa de Pós-Graduação Profissional – Mestrado Profissional – em Gestão e Avaliação da Educação Pública, do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação, da Universidade Federal de Juiz de Fora (PPGP/CAEd/UFJF), por proporcionar a realização deste sonho.

“É impossível compreender a natureza do saber dos professores sem se colocar em íntima relação com o que os professores, nos espaços de trabalho cotidiano, são, fazem pensam e dizem” (TARDIF, 2002. p. 15).

RESUMO

A presente dissertação foi desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP) do Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (CAEd/UFJF). O caso de gestão teve como objeto de estudo o desenvolvimento das atividades extraclasse dos professores na Escola Estadual de Umburaninha, Bertópolis, Minas Gerais (MG). O objetivo geral desta pesquisa foi analisar como tem ocorrido o desenvolvimento do horário extraclasse na Escola Estadual de Umburaninha visando propor ações para a consolidação da formação profissional continuada durante a realização desse horário. Como objetivos específicos foram definidos: (i) caracterizar qual a função da atividade extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; (ii) levantar as demandas formativas do corpo docente da escola; e (iii) evidenciar em que medida as ações desenvolvidas na escola têm suprido às expectativas da equipe gestora e do corpo docente. Para tanto, utilizamos a metodologia qualitativa, por meio da realização de entrevistas semiestruturadas com as Especialistas em Educação Básica (EEB) da escola, assim como a aplicação de um questionário eletrônico, respondido pelos professores. Tomamos como principais referenciais teóricos autores do campo da educação – Vera Candau, António Nóvoa e Bernadete Gatti, por exemplo, que abordam a escola como espaço de formação e desenvolvimento profissional do docente. A análise dos dados foi organizada em três eixos: função das atividades extraclasse dos professores; demandas formativas; e ações propostas. Percebemos que a escola tem alcançado parcialmente os objetivos relacionados ao horário extraclasse, em função do pouco tempo disponibilizado para a formação continuada e ainda pela falta de preparo da equipe gestora em algumas situações, demonstrando a necessidade de reflexão acerca do acompanhamento do trabalho dos docentes. Os dados obtidos com a experiência de gestor escolar permitiram a elaboração de um Plano de Ação Educacional (PAE) contemplando quatro ações de formação continuada dentro da escola, cujas temáticas são: 1- Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação; 2 - Prática Docente, Aprendizagem e Gestão de Sala de Aula; 3 - Atuação da família no contexto escolar; e 4 - Seminário de boas práticas, de modo que possam contribuir para o desenvolvimento educacional da escola onde forem aplicadas.

Palavras-chave: Atividade extraclasse. Formação continuada de professores. Educação Básica.

ABSTRACT

This dissertation was developed within the scope of the Professional Master in Management and Evaluation of Public Education (PPGP) of the Center for Public Policy and Evaluation of Education at the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). The case of management had as object of study the development of extra-class activities of teachers at the State School of Umburaninha, Bertópolis, Minas Gerais (MG). The general objective of this research was to analyze how the development of extra-class time has been taking place at the State School of Umburaninha, aiming to propose actions for the consolidation of continuing professional training during this time. As specific objectives, the following were defined: (i) to characterize the role of extra-class activity for teachers and for the core manager; (ii) raise the training demands of the school's faculty; and (iii) show the extent to which actions developed at the school have met the expectations of the management team and the faculty. To do that, we used the qualitative methodology, through semi-structured interviews with the Specialists in Basic Education (EEB) of the school, as well as the application of an electronic questionnaire, answered by the teachers. We take as main theoretical references authors from the field of education - Vera Candau, António Nóvoa and Bernadete Gatti, for example, who approach the school as a space for teacher training and professional development. Data analysis was organized into three axes: function of teachers' extra-class activities; formative demands; and proposed actions. We realized that a school has partially achieved the goals related to extra-class hours, due to the little time available for continuing education and also the lack of preparation of the management team in some situations, demonstrating the need for reflection on monitoring the work of teachers. The data obtained from the experience of school manager allowed the elaboration of an Educational Action Plan (PAE) comprising four continuing education actions within the school, whose themes are: 1 - Digital Technologies of Information and Communication; 2 - Teaching Practice, Learning and Classroom Management; 3 - Family performance in the school context; and 4 - Seminar on good practices, so that they can contribute to the educational development of the school where they are applied.

Keywords: Extra-class activity. Continuing teacher education. Basic Education.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Mapa 1	- Localização do município de Bertópolis (MG)	22
Fotografia 1	- Vista parcial interna da Escola Estadual de Umburaninha	23
Diagrama 1	- Linha do tempo da legislação sobre o desenvolvimento das atividades extraclasse	43
Gráfico 1	- Quantitativo das atividades citadas como sendo as que mais desenvolvem durante o Horário Extraclasse	77

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	- Síntese das atividades extraclasse dos anos 2014, 2017 e 2019 conforme foram descritas pelos docentes em seus formulários	31
Quadro 2	- Dissertações do PPGP/UFJF sobre realização de atividades extraclasse nas redes de ensino	54
Quadro 3	- Respostas dos questionários sobre como são desenvolvidas as atividades extraclasse pelos professores na Escola Estadual de Umburaninha	73
Quadro 4	- Respostas dos questionários sobre qual a função das atividades extraclasse realizadas pelos professores durante o Horário Extraclasse ..	75
Quadro 5	- Grau de conhecimento sobre a legislação das atividades extraclasse pelos professores	80
Quadro 6	- Impacto das atividades extraclasse na prática docente	83
Quadro 7	- Avaliação da atuação das especialistas da escola na visão dos professores	87
Quadro 8	- Organização das atividades extraclasse durante os encontros coletivos ..	88
Quadro 9	- Sugestão de temas a serem abordados durante a realização das atividades extraclasse	92
Quadro 10	- Proposta de formação continuada	97
Quadro 11	- Detalhamento da Formação 1 – Tecnologias da Informação e Comunicação	99
Quadro 12	- Matriz de Formação – Uso das TDIC em Sala de Aula	100
Quadro 13	- Detalhamento da Formação 2 – Prática Docente – Aprendizagem – Gestão de Sala de Aula	102
Quadro 14	- Matriz da Formação – Planejamento Escolar	103
Quadro 15	- Mediação da Aprendizagem	104
Quadro 16	- Detalhamento da Formação 3 – Atuação da Família no Contexto Escolar	105
Quadro 17	- Matriz de Formação – Relação Família e Escola	106
Quadro 18	- Detalhamento da Formação 4 – Seminário Interescolar	108
Quadro 19	- Formulário de avaliação continuada	109

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	- Servidores da Escola Estadual de Umburaninha em 2020	25
Tabela 2	- Proporcionalidade entre as horas destinadas à docência e a carga horária total do cargo de Professor de Educação Básica	28
Tabela 3	- Número de atividades nos anos de 2014, 2017 e 2019	34
Tabela 4	- Carga horária do Professor de Educação Básica	47

LISTA DE SIGLAS

ACLTA	Professor de Apoio à Comunicação, Linguagem e Tecnologias Assistivas
Adeomg	Associação dos Diretores das Escolas Oficiais de Minas Gerais
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AEE	Atendimento Educacional Especializado
ASB	Auxiliar de Serviços de Educação Básica
ATB	Assistente Técnico de Educação Básica
BNCC	Base Nacional Comum Curricular
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
Capes	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
Carrpe	Campanha de Reparo e Restauração dos Prédios Escolares
CRMG	Currículo Referência de Minas Gerais
DED	Diário Escolar Digital
EaD	Educação a Distância
EC	Exigência Curricular
EE	Escola Estadual
EEB	Especialista em Educação Básica
EJ	Extensão de Jornada
HE	Horário Extraclasse
HTP	Hora do Trabalho Pedagógico
HTPC	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
IES	Instituição de Ensino Superior
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
MG	Minas Gerais
NTE	Núcleo de Tecnologia Educacional
OMS	Organização Mundial da Saúde
Paae	Programa de Avaliação da Aprendizagem Escolar
PAE	Plano de Ação Educacional
PEB	Professor de Educação Básica
Pnaic	Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa
Pnem	Pacto Nacional pelo Fortalecimento do Ensino Médio

PPGP	Programa de Pós-Graduação Profissional
PPP	Projeto Político-Pedagógico
Progestão	Programa de Capacitação a Distância para Gestores Escolares
RB	Regime Básico
Reanp	Regime de Atividades Não Presenciais
RO	Rondônia
Secitec	Secretaria de Ciência e Tecnologia
Seduc	Secretaria de Estado de Educação
SEE	Secretaria de Estado de Educação
Seplag	Secretaria de Planejamento e Gestão
Simade	Sistema Mineiro de Administração Escolar
Simave	Sistema Mineiro de Avaliação e Equidade da Educação
Sind-UTE	Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais
SER	Superintendência Regional de Ensino
STF	Supremo Tribunal Federal
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDIC	Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação
Uemg	Universidade do Estado de Minas Gerais
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFVJM	Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri
Uneb	Universidade do Estado da Bahia
Unimontes	Universidade Estadual de Montes Claros

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	AS ATIVIDADES EXTRACLASSE NO FAZER DA PROFISSÃO DOCENTE	21
2.1	AS ATIVIDADES EXTRACLASSE REALIZADAS PELOS PROFESSORES DA ESCOLA ESTADUAL DE UMBURANINHA	22
2.2	REGULAMENTAÇÃO E ESTUDOS SOBRE AS ATIVIDADES EXTRACLASSE	41
2.3	REFERENCIAL TEÓRICO	58
3	PERCURSO METODOLÓGICO E ANÁLISE DOS DADOS	65
3.1	PERCURSO METODOLÓGICO EMPREGADO NA PESQUISA	65
3.1.1	Os sujeitos e instrumentos da pesquisa	70
3.2	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA	72
3.2.1	A função das atividades extraclasse para os professores e para o núcleo gestor	72
3.2.2	Em que medida as propostas têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente	82
3.2.3	Demandas formativas	92
4	PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL	96
4.1	A UTILIZAÇÃO DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ESCOLAR	97
4.2	PRÁTICA DOCENTE – APRENDIZAGEM – GESTÃO DE SALA DE AULA	101
4.3	ATUAÇÃO DA FAMÍLIA NO CONTEXTO ESCOLAR	105
4.4	SEMINÁRIO – O RESULTADO DA “MÃO NA MASSA”: SOCIALIZAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS	107
4.5	MONITORAMENTO DO PAE E INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO	108
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	111
	REFERÊNCIAS	114
	APÊNDICE A – Questionário aplicado aos professores da Escola Estadual de Umburaninha que atuavam no ano de 2020	123

APÊNDICE B – Roteiro de uma entrevista semiestruturada realizada junto às EEB da Escola Estadual de Umburaninha	127
APÊNDICE C – Atividades extraclasse realizadas em 2014	128
ANEXO A – Modelo do Formulário de Síntese das Atividades Extraclasse	129

1 INTRODUÇÃO

No ano de 2005, iniciei, por meio de contrato temporário, minha carreira de professor na Escola Estadual de Umburaninha, localizada no distrito de Umburaninha, município de Bertópolis, escola vinculada à rede estadual de ensino de Minas Gerais. Depois de uma marcante experiência em sala de aula como professor de Matemática no ensino fundamental e médio, no ano de 2011, por meio de processo de eleição ocorrido em todas as escolas estaduais mineiras, fui indicado pela comunidade escolar para assumir o cargo comissionado de diretor de escola, cuja gestão foi iniciada em 2012. Ato contínuo, em 2013 tomei posse no cargo de professor de Matemática e, novamente em 2017, para um segundo cargo no mesmo componente curricular. Em 2015, passei por um novo processo de indicação de diretor, permanecendo na mesma escola para um mandato de três anos e meio, ou seja, até 30 de junho de 2019. E em julho de 2019, passei por um terceiro processo de indicação, sendo eleito para um mandato de mais três anos. Destaco que, mesmo tomando posse nos cargos de professor de Matemática, o exercício foi na gestão escolar.

Estar à frente da gestão de uma escola é um tanto desafiador, principalmente quando a minha formação inicial é a de professor de Matemática e de anos iniciais para ministrar aulas na educação básica e me deparo com um cenário em que não houve preparação anterior para assumir a gestão escolar. Desse modo, a formação se deu ao longo da atuação e depois de assumir o exercício no cargo comissionado em 2012, por meio do Programa de Capacitação a Distância para Gestores Escolares (Progestão/Travessia), entre março e dezembro de 2012. O objetivo do Progestão era oferecer uma formação continuada para gestores escolares na modalidade de educação a distância (MINAS GERAIS, 2013a).

Minha formação na gestão escolar foi também por iniciativa própria por meio do curso de Pós-Graduação Lato Sensu, Especialização em Gestão Pública, pela Universidade do Estado da Bahia (Uneb), concluído no primeiro semestre de 2013, de modo que fosse certificado para exercer a gestão na administração de sistemas públicos. Neste sentido, acredito que nem todo profissional licenciado para exercer o magistério esteja efetivamente preparado para assumir a gestão escolar, pois esta preparação se dá muitas vezes ao longo da carreira de maneira intuitiva.

Diante da experiência adquirida durante esses anos de sala de aula e de gestão escolar, entendo que a atuação do professor não se resume às atividades de sala de aula. Acredito ainda que o exercício do magistério depende também de uma boa formação. Sei que a formação não está limitada à formação inicial ocorrida nas universidades, por isso, considero, principalmente, aquela adquirida com a experiência cotidiana dos professores. Assim, inquietei-me com o fato

de que nem sempre a formação continuada dos docentes tem ocorrido nos espaços escolares, como descreverei a seguir, no âmbito da Escola Estadual de Umburatinha, pertencente à rede de educação pública estadual de Minas Gerais.

De acordo com a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), a Escola Estadual (EE) de Umburatinha é considerada de pequeno porte, em virtude do número de alunos que atende e de funcionários que nela trabalham. Por ter um reduzido quadro de servidores, não possui a função de vice-diretor, sendo a equipe gestora composta somente pelo diretor e pelas Especialistas em Educação Básica (EEB) na função de supervisão pedagógica.

A equipe gestora, por meio do diretor escolar, firma um compromisso, no ato de sua posse, de assumir algumas responsabilidades, como: representar a escola e promover seu desenvolvimento e envolvimento com a comunidade escolar; zelar pelos serviços oferecidos pela instituição e pelo patrimônio existente; atender às solicitações da SEE/MG dentro dos prazos estabelecidos e com fidedignidade, entre outras atribuições. Dentre elas, destaca-se a de “estimular o desenvolvimento profissional dos professores e demais servidores em formação e qualificação” (MINAS GERAIS, 2019, p. 1), sendo a organização e o acompanhamento do Horário Extraclasse (HE) dos professores de responsabilidade da equipe gestora. O Horário Extraclasse é o tempo de um terço da carga horária do professor em que ele não terá interação com os alunos, conforme a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, apelidada de “Lei do Piso”. Essa parcela da carga horária é uma oportunidade para a realização de atividades de formação continuada dentro da própria escola, pois, na rede estadual de ensino mineira, as atividades extraclasse “compreendem atividades de capacitação, planejamento, avaliação e reuniões, bem como outras atribuições específicas do cargo que não configurem o exercício da docência, sendo vedada a utilização dessa parcela da carga horária para substituição eventual de professores” (MINAS GERAIS, 2012, recurso on-line).

Ainda em Minas Gerais, em função de legislações anteriores, o tempo das atividades extraclasse dos docentes recebe também o nome de “módulo 2”. Já em outras redes, o tempo destinado a essas atividades recebe diferentes nomenclaturas, como, por exemplo, Hora do Trabalho Pedagógico (HTP), na rede estadual de ensino do Estado do Amazonas; Hora Atividade do Professor, nas escolas técnicas estaduais do Mato Grosso; Hora-Atividade, nas escolas estaduais de Rondônia; Horário de Trabalho Pedagógico, no estado do Ceará; e ainda Hora de Trabalho Pedagógico Coletivo, na rede municipal de Limeira – SP.

Uma das competências do diretor na rede estadual de Minas Gerais, como está determinado no Ofício Circular SG nº 2.663/2016, da SEE/MG, é a gestão pedagógica e administrativa, sendo também responsável por coordenar, programar e desenvolver as

atividades extraclasse dos professores, observando a legislação, a realidade e as peculiaridades da escola. Cabe ainda ao gestor, juntamente com sua equipe, garantir que sejam cumpridas efetivamente essas atividades (MINAS GERAIS, 2016).

Logo, a motivação para esta pesquisa surgiu da observação entre os anos de 2013 e 2019 de que, apesar dos esforços realizados pela equipe gestora, encontrei dificuldades em relação à organização, ao desenvolvimento e ao acompanhamento das atividades de jornada extraclasse pelos professores. Uma vez que o professor possui uma carga horária a ser cumprida em sala de aula junto aos discentes e outra com atividade extraclasse, constatei, desde o início da minha atuação nesta escola até a publicação do Decreto Estadual MG nº 46.125 de 2013¹, determinando que um terço da carga horária do professor fosse destinada ao desenvolvimento de atividades extraclasse (MINAS GERAIS, 2013b), que essas atividades a que se referem o decreto, naquele espaço escolar, resumiam-se a encontros coletivos para discussão de assuntos burocráticos e à elaboração de projetos pedagógicos.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96 garante a formação continuada aos profissionais da educação por meio de seu artigo 62 (BRASIL, 1996). Além disso, em 16 de julho de 2008 foi publicada a Lei Federal nº 11.738, chamada “Lei do Piso”, para reorganizar a jornada docente, destinando no máximo dois terços da carga horária do professor para atividades da docência referentes à interação com os alunos (BRASIL, 2008).

Desse modo, para orientar sobre o cumprimento de um terço da carga horária com atividades extraclasse, a SEE/MG enviou o Ofício Circular nº 1.801, de 6 de junho de 2013. O ofício esclarecia quais eram as competências do diretor de escola estadual e as atividades extraclasse, conforme o inciso II, artigo 10 da Resolução SEE nº 2.253/2013 vigente naquele ano (MINAS GERAIS, 2013c). Posteriormente, em 2016, através do Ofício nº 2.663/2016, a SEE/MG orienta sobre o cumprimento das atividades extraclasse do professor conforme a Lei Estadual nº 20.592/2012 e o Decreto nº 46.125/2013, mostrando, com algumas alterações em comparação ao Ofício nº 1.801/2013, as competências do diretor de escola estadual, as atividades extraclasse, e sobre algumas atividades definidas pela direção da escola que podem ser consideradas para o fim de cumprimento da carga horária extraclasse do professor (MINAS GERAIS, 2016).

Com os ofícios e decretos estaduais, a SEE/MG está em consonância com a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008 que, em seu artigo 2, § 4º, diz que “na composição da jornada

¹ Publicado para regulamentar dispositivos da Lei Estadual MG nº 15.293, de 5 de agosto de 2004 (MINAS GERAIS, 2004).

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” (BRASIL, 2008, recurso on-line). Nesse sentido, a determinação da lei para que um terço da carga horária do professor seja destinada à formação, estudo e planejamento é uma das maneiras de valorização do profissional do magistério. Ainda existe muita luta em relação à aplicação da lei federal, principalmente no que diz respeito ao pagamento. Um exemplo claro ocorre no estado de Minas Gerais que, apesar de ter legislação específica, Lei Estadual nº 21.710 de 2015, que garante os reajustes anuais determinados pela “Lei do Piso”, não tem garantido os pagamentos com o mesmo percentual estabelecido (MINAS GERAIS, 2015).

Sobre a composição da jornada de trabalho do professor, percebemos que é dada ênfase às atividades docentes atreladas ao contato direto com os alunos ou à permanência na sala de aula, descaracterizando o tempo de planejamento, estudo e desenvolvimento profissional como práticas do exercício do magistério. Assim, notamos que o tempo destinado às atividades docentes em contato direto com os estudantes prevalece sobre a carga horária destinada às atividades extraclasse sem contato com os discentes.

A LDB aborda ainda as atividades que podem ser consideradas quando tratamos de Horário Extraclasse. No inciso II do artigo 61 temos “a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço”, e no parágrafo único do artigo 62-A, “garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológica e de pós-graduação” (BRASIL, 1996, recurso on-line). Assim, a legislação apresenta meios pelos quais os professores juntamente com as escolas e redes tenham condições de assegurar o desenvolvimento das atividades extraclasse.

É durante as atividades extraclasse que o docente pode organizar seu trabalho através de “capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras (atividades) específicas do cargo, exceto o exercício da docência” (MINAS GERAIS, 2016, p. 3), de modo que o professor esteja em constante crescimento. Essa visão dialoga com a concepção de que a formação docente não acontece somente na universidade, ela engloba também o exercício profissional, pois “devemos considerar que a docência é a profissão na qual o aprendiz tem mais contato com seu ambiente de trabalho” (REIS, 2016, p. 20). Assim, percebemos que o crescimento em termos profissionais não deve ser fragmentado, visto que ele ocorre durante toda a vida.

Sob o mesmo ponto de vista, Nóvoa e Vieira (2017, p. 25) mostram que “as experiências mais interessantes estão localizadas nas escolas, em torno de projetos que são, ao mesmo tempo, de inovação pedagógica e de formação docente”, por meio do desenvolvimento profissional. Assim, apresentamos o conceito de desenvolvimento profissional docente na visão de Montecinos (2003, p. 108, tradução nossa) como “uma variedade de instâncias formais e informais que ajudam o professor a aprender novas práticas pedagógicas, junto com o desenvolvimento de uma nova compreensão acerca de sua profissão, sua prática e o contexto no qual se desempenha”. Considerando essa definição, entendemos que muitas das práticas exercidas pelos professores no horário extraclasse e fora dela compatibilizam-se com o desenvolvimento profissional docente.

Na Escola Estadual de Umburaninha existem vários cargos de professor, com diferentes cargas horárias, que variam entre 3 e 21 horas na docência. São considerados cargos completos aqueles formados com 16 aulas em sala de aula, somando com as 8 horas de atividades extraclasse, totalizando 24 horas. Para os cargos que não possuem 16 aulas, o tempo destinado às atividades extraclasse é calculado proporcionalmente, conforme o Decreto nº 46.125/2013 (MINAS GERAIS, 2013b). Assim, os cargos são formados por aulas em contato direto com os estudantes e com a realização de outras atividades, individuais e/ou coletivas, como reuniões de caráter coletivo para capacitação, planejamento e avaliações, análise de resultados, elaboração de projetos pedagógicos e instrumentos para acompanhar o desenvolvimento dos estudantes, elaboração e correção de atividades, dentre outras citadas no Ofício nº 2.663/2016 da SEE/MG (MINAS GERAIS, 2016). Os professores de carga horária mínima cumprem seu horário extraclasse somente nos encontros coletivos e os outros que ultrapassam as duas horas de reuniões precisam completar suas atividades em local definido pela direção da escola.

Diante desse leque de atividades que o docente deve realizar diariamente, percebemos que “a rotina estressante, os baixos índices de aprendizagem, a falta de valorização, a dupla ou até mesmo a tripla jornada, fazem com que os professores não tenham tempo para buscarem por formação” (MAGALHÃES, 2013, p. 144). Consequentemente, o docente absorve muitas demandas internas e externas da escola, o que provoca a diminuição do tempo necessário para a sua formação continuada principalmente no seu local de atuação, a escola.

Além dos motivos elencados no parágrafo anterior, a ausência de atividades que promovam o desenvolvimento profissional pode ser causada também pelo acúmulo de atividades, como preenchimento de diário escolar e correção de atividades, falta de interesse por parte do docente, ausência de acompanhamento por parte da equipe gestora e insuficiência de tempo necessário para a realização das atividades obrigatórias do cargo. Contudo, isso não

quer dizer que essas ações não sejam atribuições dos professores, mas como eles se relacionam com elas ou a forma com que são executadas podem interferir também no trabalho dos docentes da Escola Estadual de Umburantina.

Mediante o exposto, estabelecemos como questão central da pesquisa: de que maneira as atividades desenvolvidas no Horário Extraclasse podem contribuir para a formação continuada dos docentes da Escola Estadual de Umburantina? Na tentativa de responder ao problema da pesquisa, estabelecemos como objetivo geral: analisar como tem ocorrido o desenvolvimento das atividades no Horário Extraclasse na Escola Estadual de Umburantina visando propor ações para a consolidação da formação profissional continuada durante a realização desse horário. Como objetivos específicos, definimos: (i) caracterizar qual a função da atividade extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; (ii) levantar as demandas formativas do corpo docente da escola; e (iii) evidenciar em que medida as ações que têm sido desenvolvidas na escola têm suprido as expectativas da equipe gestora e do corpo docente.

Assim, a presente dissertação está organizada em cinco capítulos, iniciando por esta Introdução. No segundo capítulo, apresentamos a Escola Estadual de Umburantina como campo de pesquisa e caracterizamos a função das atividades extraclasse para os docentes e núcleo gestor à luz do referencial teórico. Assim, foi possível identificar as dificuldades encontradas pela escola na realização dessas atividades a fim de propor ações de formação continuada dos docentes no seu local de trabalho.

No Capítulo 3, descrevemos o percurso metodológico juntamente com a análise dos dados obtidos por meio de uma pesquisa qualitativa. Aplicamos um questionário eletrônico para os docentes e realizamos uma entrevista com cada Especialista em Educação Básica da escola, para que fosse possível encontrar elementos necessários para atender aos objetivos propostos nesta dissertação.

No quarto capítulo, propomos um Plano de Ação Educacional (PAE) a fim de que a equipe gestora da Escola Estadual de Umburantina possa auxiliar seus docentes na formação continuada, principalmente em seu local de trabalho. O PAE foi elaborado a partir das dificuldades e sugestões apresentadas tanto pela equipe gestora quanto pelos docentes. Por fim, no último capítulo trouxemos as Considerações Finais a respeito da presente pesquisa, levando em consideração que é preciso explorar o tema da formação continuada dos professores em função das transformações vivenciadas ao longo do tempo.

2 AS ATIVIDADES EXTRACLASSE NO FAZER DA PROFISSÃO DOCENTE

A discussão sobre a formação do professor é um tema de grande interesse e importância para a sociedade como um todo, pois uma boa formação mantém uma relação direta com a qualidade da educação, conforme descrito no Anuário Brasileiro da Educação Básica: “a formação de professores é uma das principais medidas para garantir uma Educação de qualidade” (TODOS PELA EDUCAÇÃO, 2019, p. 104). Uma escola comprometida com a aprendizagem dos estudantes tem maiores possibilidades quando seus profissionais são bem preparados para assumirem, com responsabilidade, a oferta de um ensino de qualidade.

Por outro lado, cabe ressaltar que a formação se dá em Instituições de Ensino Superior (IES) por meio dos cursos de licenciatura e também durante a vida profissional do docente. Assim, neste capítulo, desenvolvemos, em sua primeira parte, o tema da formação docente no campo acadêmico para mostrar as formas e oportunidades de construção do conhecimento do professor e, em seguida, mostramos que a formação é, também, uma ação do cotidiano da profissão a ser desenvolvida na escola, por exemplo, independentemente do vínculo com uma IES.

Tomando o contexto da Escola Estadual de Umburatinha como base para a discussão e realização da pesquisa, relacionamos de que forma os docentes, juntamente com a equipe gestora, têm realizado ações com o intuito de promover o desenvolvimento profissional do corpo docente, no sentido de prepará-lo para atender às necessidades dos estudantes da escola.

Nesse contexto, salientamos quais são as ações propostas pela rede estadual de ensino de Minas Gerais que contribuem para o desenvolvimento profissional docente, por meio da legislação que determina a organização e o funcionamento da educação básica. E, ainda, a maneira como são desenvolvidos esses momentos de formação na Escola Estadual de Umburatinha.

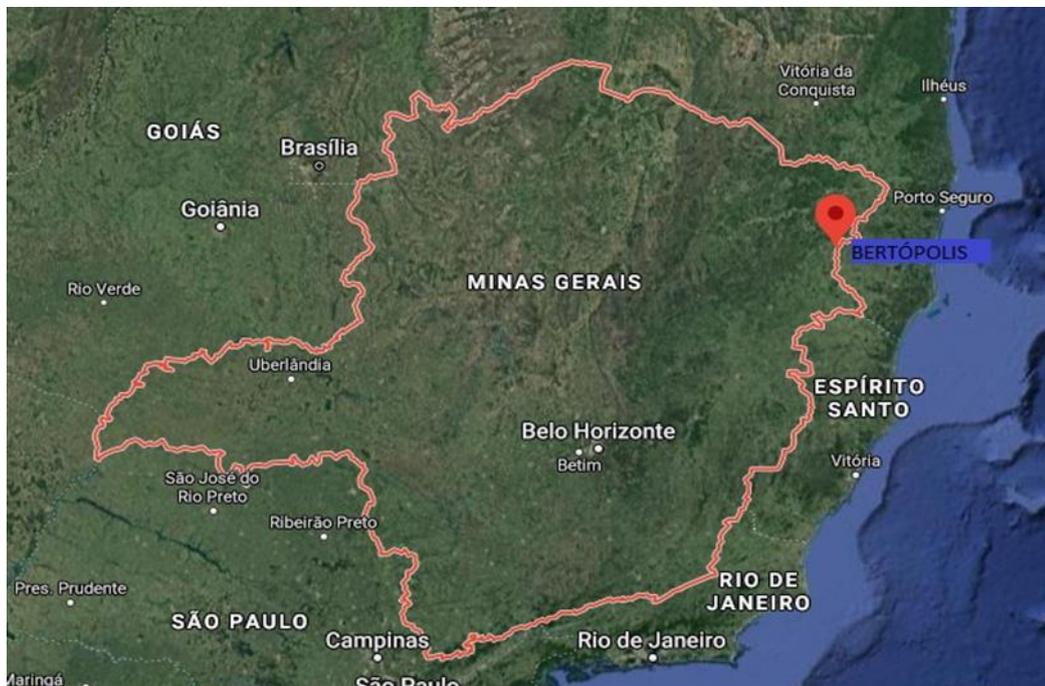
Assim, nesta seção fizemos um estudo da legislação sobre as atividades realizadas durante o Horário Extraclasse, que é o tempo em que o professor não está em interação com os alunos, desenvolvendo, assim, atividades de planejamento, estudos, avaliação, reuniões e capacitações. Lembrando que cada rede, estadual ou municipal, possui uma nomenclatura própria, referindo-se ao trabalho executado fora da sala de aula. Dessa forma, fizemos um levantamento de trabalhos na área, tomando como principal referência o repositório de dissertações do Programa de Pós-Graduação Profissional (PPGP) em Gestão e Avaliação da Educação Pública. Dialogamos com a literatura na área de formação continuada de professores e notamos que existem poucas pesquisas nessa temática.

2.1 AS ATIVIDADES EXTRACLASSE REALIZADAS PELOS PROFESSORES DA ESCOLA ESTADUAL DE UMBURANINHA

A Escola Estadual de Umburaninha está localizada em uma região entre os Vales do Mucuri e Jequitinhonha, no estado de Minas Gerais. A construção do prédio é da década de 1970, padronizada de acordo a Campanha de Reparo e Restauração dos Prédios Escolares (Carrpe). O modelo preconizado na Carrpe foi instituído pela Lei nº 4.817, de 11 de junho de 1968, que dispõe sobre a construção, ampliação, reparo e conservação dos prédios escolares do estado (MINAS GERAIS, 1968).

Fundada em 1974 sob a jurisdição da 37ª Superintendência Regional de Ensino (SRE), de Teófilo Otoni, oferece ensino fundamental e ensino médio e atendia, em 2020, um total de 255 alunos, sendo que 25% dos discentes são provenientes das áreas rurais Córrego Pradinho e Córrego Vereda. Os demais estudantes residem nas localidades de Umburaninha – Bertópolis, MG e Batinga – Itanhém, BA. A seguir, apresentamos um mapa do estado de Minas Gerais, destacando a localização do município de Bertópolis:

Mapa 1 - Localização do município de Bertópolis (MG)



Fonte: Google Maps (2020).

Em 1974, ano em que a escola foi erguida, os prédios eram construídos em terrenos doados por prefeituras. No caso da EE de Umburaninha, esta foi construída para atender a

quatro turmas de anos iniciais, de 1^a a 4^a séries, correspondente aos atuais 1^o a 5^o anos. A estrutura da escola era formada por 4 salas de aula; 1 cantina; 1 pátio; 2 banheiros, sendo 1 masculino e 1 feminino; 1 almoxarifado, anexo ao banheiro masculino; 1 biblioteca; 1 secretaria; 1 diretoria; e 1 sala de professores com 1 banheiro para funcionários. O prédio era suficiente para atender ao quantitativo de alunos e funcionários daquela época. Ocorre que, com o decorrer do tempo, a escola foi adquirindo autorização para extensão dos anos escolares e o prédio passou a não comportar mais, de maneira confortável, todos os professores no mesmo ambiente. A Fotografia 1 a seguir retrata uma parte interna da EE de Umburaninha:

Fotografia 1 - Vista parcial interna da Escola Estadual de Umburaninha



Fonte: Acervo pessoal.

Hoje, o mesmo prédio, após algumas adaptações, como a construção de mais 2 salas de aula pela Prefeitura Municipal de Bertópolis na década de 90, atende a 12 turmas. Porém, a sala de professores, hoje transformada em supervisão escolar, não comporta a mesma quantidade de docentes como antes, quando eram utilizadas apenas 4 salas.

Em seu quadro de funcionários, 24% do total representam os servidores administrativos, ou seja, os Auxiliares de Serviços de Educação Básica (ASB), o Assistente Técnico de Educação Básica (ATB) e o secretário da escola. Os outros 76% representam o segmento do magistério, sendo os Especialistas em Educação Básica (EEB) e professores. Destes, 92% são habilitados na função ou componente curricular que ministram. Esse dado demonstra que no

questo formação o quadro da escola está acima da média nacional de 85,3%, atendendo às determinações da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e contempla ainda o atendimento de uma das metas do Plano Nacional de Educação (PNE), como observado em sua meta 15:

garantir, em regime de colaboração entre a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, no prazo de 1 (um) ano de vigência deste PNE, política nacional de formação dos profissionais da educação de que tratam os incisos I, II e III do caput do art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, assegurado que todos os professores e as professoras da educação básica possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. (BRASIL, 2014, recurso on-line).

A seguir, apresentamos o quadro de funcionários da escola, composto por 37 servidores em 2020, conforme detalhado na Tabela 1:

Tabela 1 - Servidores da Escola Estadual de Umburaninha em 2020

CARGO/FUNÇÃO	QUANTITATIVO	SITUAÇÃO FUNCIONAL	HABILITAÇÃO	
Diretor de Escola	01	Efetivo	Normal Superior/ Matemática	
Auxiliar de Serviços de Educação Básica – ASB	06	Designado	Ensino Médio	
Assistente Técnico de Educação Básica – ATB	02	Efetivo	Ensino Médio Modalidade Normal	
		Designado	Bacharelado em Administração Pública	
Secretário	01	Efetivo	Letras	
Especialista em Educação Básica – EEB	02	Efetivo	Pedagogia	
		Efetivo	Pedagogia/ Letras	
Professor de Educação Básica – Regente de Turma	05	Designado	Normal Superior	
		Designado	Pedagogia	
		Designado	Pedagogia	
		Designado	Normal Superior	
		Designado	Pedagogia	
Professor de Educação Básica – Eventual	01	Efetivo	Pedagogia	
Professor para o Ensino do Uso da Biblioteca	02	Efetivo	Pedagogia	
		Efetivo	Pedagogia/ Letras	
Professor de Educação Básica - Regente Aulas	Matemática	01	Efetivo	Matemática
	Matemática	01	Designado	Matemática/ Física
	Física			
	L. Portuguesa	01	Efetivo	Letras/ Normal Superior
	L. Portuguesa	01	Designado	Letras/ Normal Superior
	História	01	Designado	História
	Geografia	01	Designado	Geografia
	Ciências/Biologia	01	Designado	Ciências Biológicas
	Educação Física	01	Efetivo	Educação Física
	Sociologia	01	Designado	Sociologia
	Filosofia	01	Designado	Pedagogia
	Artes	01	Designado	Pedagogia
	Artes	01	Designado	História/Artes Visuais
	Ensino Religioso			
	Química	01	Designado	Química/Pedagogia
	Sala de Recursos	01	Designado	Ciências Biológicas/ Educação Especial
	ACLTA ²	03	Designado	Pedagogia/ Educação Especial
	ACLTA		Designado	Pedagogia/ Educação Especial
	ACLTA		Designado	Pedagogia/ Educação Especial

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

² O Professor de Apoio à Comunicação, Linguagem e Tecnologias Assistivas.

Conforme podemos observar, a escola não conta com a função de vice-diretor, pois, de acordo com a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), a Escola Estadual de Umburaninha é considerada de pequeno porte, em virtude do número de alunos que atende e de funcionários que nela trabalham. Por ter um reduzido quadro de servidores, a referida escola não possui a função de vice-diretor, sendo a equipe gestora composta somente pelo diretor e pelas Especialistas em Educação Básica (EEB) na função de supervisão pedagógica.

Verificamos que as informações da Tabela 1 revelam um percentual de 30% de profissionais efetivos na Escola Estadual de Umburaninha e outro muito maior, de 70% de servidores designados. Esses dados indicam a necessidade de realização de concurso público para preenchimento das vagas existentes. Mostram também a dificuldade dos designados criarem vínculo com a escola, uma vez que, consultando os assentos funcionais dos servidores da escola, constatamos a alta rotatividade desses funcionários.

Recordamos que é função da equipe gestora assumir algumas responsabilidades, como: representar a escola e promover seu desenvolvimento e envolvimento com a comunidade escolar; zelar pelos serviços oferecidos pela instituição e pelo patrimônio existente; e atender às solicitações da SEE/MG dentro dos prazos estabelecidos e com fidedignidade. Destacamos a atribuição de “estimular o desenvolvimento profissional dos professores e demais servidores em formação e qualificação” (MINAS GERAIS, 2019, p. 11) que, por meio do horário extraclasse, pode promover a formação continuada dos docentes.

Desse modo, a equipe gestora é responsável por coordenar, programar e desenvolver as atividades extraclasse, observando a legislação, a realidade e as peculiaridades da escola. Cabe ainda ao gestor e à sua equipe garantir que sejam cumpridas efetivamente essas atividades

considerando sua importância para o crescimento profissional de sua equipe e o desenvolvimento das ações coletivas indispensáveis ao planejamento e à avaliação, na perspectiva de implementação do Projeto Político Pedagógico e da construção de uma escola inclusiva, democrática e participativa, que garanta os direitos de aprendizagem a todos os estudantes. (MINAS GERAIS, 2016, p. 1).

Na Escola Estadual de Umburaninha existem vários cargos de professor, conforme apresentado na Tabela 1, com diferentes cargas horárias, variando entre 3 e 21 horas na docência, ou seja, horas destinadas ao chamado “módulo 1”. Salientamos que os termos utilizados para o cargo de professor eram: “módulo 1” para designar o tempo destinado à regência de aulas e “módulo 2” ao que hoje a legislação destina um terço da carga horária do

cargo, conceituando, em âmbito estadual, como atividades extraclasse (MINAS GERAIS, 1977).

O artigo 13 da Lei nº 7.109/1977 elucida as atribuições dos referidos módulos:

Art. 13 São atribuições específicas:

I - de Professor, o exercício concomitante dos seguintes módulos de trabalho: módulo 1: regência efetiva de atividades, área de estudo ou disciplina; módulo 2: elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar, recuperação dos alunos, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação, no âmbito da escola, para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem, como da ação educacional e participação ativa na vida comunitária da escola. (MINAS GERAIS, 1977, recurso on-line).

Mesmo na legislação mais recente, em que se utilizam basicamente as expressões *Regime Básico* (RB) para indicar a regência de aulas e *horas de atividades extraclasse* para designar o tempo para outras atividades, por convenção os professores e até mesmo a rede ainda utilizam as expressões “módulo 1” e “módulo 2”.

Para o cálculo de horas a cumprir e organização dos horários do HE considera-se o número total de aulas do cargo, ou seja, as do Regime Básico (RB), as de Exigência Curricular (EC) e as de Extensão de Jornada (EJ), quando for o caso, sempre observando a proporcionalidade descrita no Decreto nº 46.125/2013 (MINAS GERAIS, 2013b) a qual resumimos para fins de exemplificação na Tabela 2:

Tabela 2 - Proporcionalidade entre as horas destinadas à docência e a carga horária total do cargo de Professor de Educação Básica

Número de horas na docência	Número de horas para outras atividades		Carga Horária Semanal	Carga Horária Mensal
	Em local definido pela direção da escola	Em local de livre escolha do professor		
1h	15min	15min	1h30min	7h
2h	30min	30min	3h	14h
3h	45min	45min	4h30min	20h
4h	1h	1h	6h	27h
5h	1h30min	1h30min	8h	36h
6h	1h30min	1h30min	9h	41h
7h	2h	2h	11h	50h
8h	2h	2h	12h	54h
9h	2h15min	2h15min	13h30min	61h
10h	2h30min	2h30min	15h	68h
11h	2h45min	2h45min	16h30min	74h
12h	3h	3h	18h	81h
13h	3h15min	3h15min	19h30 min	88h
14h	3h30min	3h30min	21h	95h
15h	3h45 min	3h45min	22h30min	101h
16h	4h	4h	24h	108h
17h	4h15min	4h15min	25h30min	115h
18h	4h30min	4h30min	27h	122h
19h	4h45min	4h45min	28h30min	128h
20h	5h	5h	30h	135h
21h	5h15min	5h15min	31h30min	142h
22h	5h30min	5h30min	33h	149h
23h	5h45min	5h45min	34h30min	155h
24h	6h	6h	36h	162h
25h	6h15min	6h15min	37h30min	169h
26h	6h30min	6h30min	39h	176h
27h	6h30min	6h30min	40h	180h

Fonte: Adaptada de Minas Gerais (2013a).

Essa tabela é a principal referência para o cálculo de horas do cargo. Anualmente, a rede estadual, por meio da SEE/MG, publica a chamada *Resolução do Quadro de Pessoal* para estabelecer as normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais para o ano vigente.

Na organização do quadro de aulas, exclui-se o tempo de realização de outras atividades, como reuniões de caráter coletivo para capacitação, planejamento e avaliações, análise de resultados, elaboração de projetos pedagógicos e instrumentos para acompanhar o desenvolvimento dos estudantes, elaboração e correção de atividades, dentre outras citadas no Ofício Circular nº 2.663/2016 da SEE/MG (MINAS GERAIS, 2016). Os professores cuja carga

horária é de até 8 aulas/semanais cumprem suas horas extraclasse somente nos encontros coletivos, já os docentes que ultrapassam essa carga horária semanal precisam completar suas atividades em local definido pela direção da escola.

Nos encontros coletivos, a equipe gestora procura planejar as atividades de modo a atender às demandas mais comuns que os professores apresentam, bem como às demandas da SEE/MG que são recebidas por meio de ofícios e memorandos. Como exemplo de atividades, citamos: registro de diários de classe, estudo e formação na área da educação especial e reestruturação do Projeto Político-Pedagógico, embora nem sempre isto seja possível, considerando que em 95% das reuniões foram abordados temas burocráticos durante as reuniões. Durante os encontros coletivos na Escola estadual de Umburaninha, geralmente são tratados temas como resoluções de quadro de pessoal, licença para tratamento de saúde e preenchimento de diários. Outras solicitações são enviadas pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, como a revisão do Projeto Político-Pedagógico da escola por meio da Plataforma dos Itinerários Avaliativos.

O horário extraclasse, em que o professor realiza suas atividades em local definido pela escola, ocorrem na sala de professores ou na biblioteca. Considerando que a atuação da equipe gestora na escola não se resume ao acompanhamento do trabalho dos docentes na realização das atividades extraclasse, nem sempre é possível que a gestão acompanhe individualmente os professores nessa tarefa. Outro fator que dificulta a coordenação do horário é a diferença de momentos de cumprimento entre eles, ou seja, sempre tem na escola um professor de “janela” (horário vago sem aula). Então, não há possibilidade da gestão ficar disponível em todos os horários prestando assistência ao docente, pois, além de acompanhar os docentes no desenvolvimento das atividades extraclasse, a equipe gestora possui outras atribuições, como por exemplo, a gestão administrativa e financeira da instituição.

Outra maneira de a equipe gestora acompanhar o desenvolvimento das atividades extraclasse é nos encontros coletivos. Tais encontros são quinzenais, acumulando 4 horas, iniciando às 18 horas e finalizando às 22 horas. Não existe uma convocação para cada reunião, pois as datas desses encontros são estabelecidas em Calendário Escolar elaborado pela direção da escola, discutido com os servidores, aprovado pelo Colegiado Escolar e homologado pelo serviço de Inspeção Escolar da Superintendência Regional de Ensino.

Além disso, na Escola Estadual de Umburaninha as atividades desenvolvidas são registradas em atas desde a publicação da Lei Estadual MG nº 15.293, de 5 de agosto de 2004, que instituiu as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais (MINAS GERAIS, 2004). As atas são lavradas no livro próprio de reuniões quando se trata de

encontros coletivos. Esses encontros, por sua vez, são realizados quinzenalmente, acumulando-se as horas a serem cumpridas em duas semanas, o que totalizam quatro horas em cada reunião. Já as atividades extraclasse, quando feitas individualmente, seus registros são realizados em formulário mensal criado pela equipe gestora a fim de que o professor relacione as datas, horários e as atividades desenvolvidas.

Nos formulários de registros há espaços destinados para que os professores façam anotações das atividades desempenhadas, como correção de atividades ou elaboração de provas, por exemplo. Contudo, observamos que muitas vezes, durante o desenvolvimento das atividades individuais, os docentes permanecem dialogando entre si por um período de 50 minutos a 2 horas, sem, contudo, fazer o registro das horas realizadas. A dificuldade, entretanto, não está relacionada ao diálogo dos docentes, já que tal interação pode gerar temas de interesse capazes de motivar ou até mesmo culminar em uma propositura de um planejamento diferenciado. O que pode afetar a qualidade das atividades desenvolvidas no âmbito do desenvolvimento das atividades extraclasse é o distanciamento entre o registro e a prática, pois não há possibilidade de acompanhamento, por algum profissional da equipe gestora, de cada Horário Extraclasse dos professores.

Quando comparamos o formulário de registro das atividades desenvolvidas durante o HE, constatamos que os docentes assinalam as atividades de: “registros de conteúdos no diário” e “lançamento de notas e frequência”, contudo, notamos uma divergência entre o registro e a prática, pois, ao final de cada mês, durante verificação da secretaria da escola no Diário Escolar Digital (DED) e no Sistema Mineiro de Administração Escolar (Simade), constatamos que os conteúdos, notas e frequência não estavam no referido sistema.

Além dessas atividades de “registros de conteúdos no diário” e “lançamento de notas e frequência”, os docentes podem desenvolver outros trabalhos durante o HE. Posto isso, organizamos no Quadro 1 as atividades descritas no Ofício Circular nº 2.663/2016, estruturando-as em duas categorias e três grupos:

Quadro 1 - Síntese das atividades extraclasse dos anos 2014, 2017 e 2019 conforme foram descritas pelos docentes em seus formulários

Carga Horária Extraclasse	CATEGORIA 1 – Carga horária presencial destinada a atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência	CATEGORIA 2 – Atividades definidas pela Direção que podem ser consideradas para fins de cumprimento da carga Horária Extraclasse, objetivando a implementação do Projeto Político-Pedagógico			
		G1 Atualização dos registros de acompanhamento dos estudantes e dos diários de classe	G2 Participação do processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola	G3 Elaboração de atividades de ensino e aprendizagem	G4 Avaliação dos trabalhos realizados, revisão das ações e replanejamento
Descrição das Atividades	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Reunião Pedagógica ✓ Reunião com a Supervisora ✓ Reunião com a Escola ✓ Capacitação ✓ Cursos de Capacitação ✓ Pacto do Ensino Médio ✓ Pacto 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preenchimento de Diário ✓ Lançamento de Notas ✓ Fechamento de Diários ✓ Lançamento de Paae³ no Sistema ✓ Relatório ✓ Registro de Relatório ✓ Relatório Diário ✓ Elaboração de Relatório ✓ Ficha de Acompanhamento Individualizado ✓ Tabulação dos Resultados do Paae 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organização de Projetos ✓ Projeto Literário ✓ Pesquisa ✓ Atividades Diárias ✓ Planejamento Anual ✓ Plano de Aula Diário ✓ Planejamento de Aulas ✓ Planejamento Semanal ✓ Planejamento ✓ Planejamento de Aula de Reforço ✓ Planejamento de Atividades Diárias ✓ Organização de Planos e Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preparação de Atividades ✓ Preparação de Material Didático ✓ Elaboração de Avaliação Diagnóstica ✓ Elaboração de Trabalho Avaliativo ✓ Preparação de Avaliação ✓ Elaboração de Avaliação Bimestral ✓ Elaboração de Provas ✓ Elaboração de Atividades ✓ Elaboração de Recuperação Paralela 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Correção de Atividades ✓ Correção de Avaliação ✓ Organização de Cadernos de Avaliação ✓ Correção de Recuperação Periódica

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

³ Paae – Programa de Avaliação da Aprendizagem Escolar, incorporado em 2005 no Simave – Sistema Mineiro de Avaliação e Equidade da Educação.

Como observado no quadro, a linha “Carga Horária Extraclasse” foi dividida em duas categorias, sendo a primeira, C1, “Carga horária presencial destinada a atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência”, que resume as formas de desenvolvimento dos HE por meio de reuniões e capacitações de iniciativa própria do servidor ou daquelas oferecidas pela SEE/MG, e a segunda, C2, “Atividades definidas pela direção que podem ser consideradas para fins de cumprimento da carga horária extraclasse, objetivando a implementação do Projeto Político-Pedagógico”, para categorizar as demais atividades realizadas pelos professores da escola.

Para possibilitar uma melhor reflexão das atividades registradas pelos docentes, a categoria C2 foi desmembrada em quatro grupos: G1, “Atualização dos registros de acompanhamento dos estudantes e dos diários de classe”; G2, “Participação no processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola”; G3, “Elaboração de atividades de ensino e aprendizagem”; e G4, “Avaliação dos trabalhos realizados, revisão das ações e replanejamento”.

Na segunda linha, “Descrição das Atividades”, colocamos todas as atividades registradas/descritas pelos professores em seus formulários nos anos de 2014, 2017 e 2019. Enfatizamos que, além de efetuarem o registro das atividades, os professores deveriam assinar o livro de ponto, diferenciando as horas do Regime Básico (RB) da carga horária do HE. Destacamos que nos anos de 2015 e 2018 somente foram registrados os encontros coletivos nos livros de ata da escola.

Na rede estadual de Minas Gerais, uma das atribuições da equipe gestora é orientar e auxiliar os professores no desenvolvimento de suas atividades extraclasse. As Especialistas em Educação Básica (EEB) juntamente com os professores analisam os planejamentos anuais, semanais e diários. A análise é feita com a leitura dos planejamentos, com a comparação entre o que é estabelecido na Base Nacional Comum Curricular (BNCC) e no Currículo Referência de Minas Gerais (CRMG), e também com as observações das aulas trazidas pelos professores e apresentadas às especialistas.

Os resultados das avaliações internas, formas de avaliação, metodologias e registro de conteúdos no diário escolar são atividades realizadas durante o HE. Todas as atividades descritas no Quadro 1 estão vinculadas ao trabalho docente, mas nem sempre a escola consegue oferecer condições para o professor desempenhar satisfatoriamente suas funções, haja vista que a escola não conta com um espaço exclusivo para o professor realizar suas atividades dentro da escola, não existem equipamentos em quantidade suficiente, como computadores, para a

utilização de vários professores ao mesmo tempo ou ainda devido à equipe gestora da escola não atender às expectativas dos docentes em relação ao desenvolvimento das atividades extraclasse.

Nas três primeiras reuniões coletivas do ano, a equipe gestora orienta os docentes apresentando quais atividades poderiam ser realizadas durante o HE. As orientações têm como referência o Ofício Circular nº 2.663/2016. No início dos anos de 2019 e 2020, durante a primeira reunião foi necessário relembrar aos docentes quais as atividades podem ser consideradas para fins de comprovação do HE, apesar de todos eles já terem experiência docente na rede estadual. Esta experiência foi comprovada através da realização de um levantamento de dados nas pastas funcionais dos professores e da certidão de tempo comprovando experiências anteriores apresentada por todos os docentes contratados durante as designações no início do ano.

Notamos que nos anos pesquisados as atividades registradas foram as mesmas, pois os professores mantiveram as principais ações de: “planejamento” e “reunião”, procurando detalhar as atividades, por exemplo: “Planejamento de aula de matemática 6º ano números primos”, “Reunião Técnico-Pedagógica – Orientações e elaboração do Plano de Gestão e Desenvolvimento Individual”. Assim, para não parecer que é uma *nova expressão/novo registro de atividade diferente*, consideramos que manter a mesma estrutura no levantamento das informações referentes aos anos de 2014, 2017 e 2019 possibilita maior clareza para trabalhar com os dados dos períodos analisados.

Verificamos que uma parcela das atividades colocadas nos formulários de registro em 2014 não foi registrada em nenhum dos formulários preenchidos em 2017, sendo elas: Pacto do Ensino Médio, Ficha de Acompanhamento Individualizado, Tabulação dos Resultados do Paae, Atividades Diárias, Planejamento de Aula de Reforço, Planejamento de Atividades Diárias, Organização dos Planos e Recursos, Organização de Cadernos de Avaliação e Correção de Recuperação Periódica. A ausência de registro justifica-se pelo não oferecimento de determinadas atividades em 2017. No caso do “Pacto do Ensino Médio”, este não foi ofertado pela SEE/MG naquele ano. Já as demais atividades não foram colocadas porque ficaram resumidas, como por exemplo: “Planejamento de aula de reforço, planejamento de atividades diárias e organização dos planos e recursos”, que foram substituídas unicamente pela expressão “planejamento”.

Considerando as atividades de 2014, iniciaremos a análise pelas duas categorias referidas anteriormente e, observando os dados, notamos que na categoria C1 ocorreu um total de 469 registros, bem diferente do quantitativo da categoria C2, que totalizou 1.835. A categoria

C1 é caracterizada por atividades de formação oferecidas por meio de capacitações e reuniões coletivas, enquanto a C2 é composta de atividades de rotina dos docentes. Embora os encontros coletivos ocorressem duas vezes por mês com a presença de todos os funcionários e, somente uma vez por mês com os professores do ensino médio para a formação do Pacto Nacional pelo Fortalecimento do Ensino Médio (Pnem), existe uma grande desproporcionalidade entre os números apresentados, revelando, talvez, uma preocupação excessiva com as atividades da categoria C2 em relação à C1. Ressaltamos, entretanto, que o fato de a categoria C2 ter ocorrido em número superior, não significa que esta favoreça o desenvolvimento pessoal do docente, mas que de certo modo sinaliza que os professores necessitam de maior tempo para a realização dessas atividades.

A Tabela 3 traz o número de atividades no período analisado:

Tabela 3 - Número de atividades nos anos de 2014, 2017 e 2019

Carga Horária Extraclasse	Anos Grupos	2014	2017	2019
C1	-	469	417	447
C2	G1	583	604	428
	G2	669	694	572
	G3	500	401	261
	G4	83	114	145

Fonte: Elaborada pelo autor (2021).

Na categoria C1, identificamos os registros de “reunião pedagógica”, “reunião com a escola” e “capacitação”, que concentram as formas de encontros coletivos com todos da escola, totalizando 331 vezes, um número equivalente a mais de 70% em comparação com o total de atividades registradas na categoria C1. Outra parte das atividades dessa categoria, representando cerca de 27%, forma um grupo de capacitações oferecidas pela SEE/MG, que são o Pacto Nacional pelo Fortalecimento do Ensino Médio (Pnem), em parceria com a Universidade Estadual de Montes Claros (Unimontes), e o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa (Pnaic), em parceria com a Universidade do Estado de Minas Gerais (Uemg) e Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).

O Pnem foi instituído pela Portaria nº 1.140, de 22 de novembro de 2013 (BRASIL, 2013), com o objetivo de formular e implantar “políticas para elevar o padrão de qualidade do ensino médio brasileiro, em suas diferentes modalidades, orientado pela perspectiva de inclusão de todos que a ele têm direito” (BRASIL, 2019, recurso on-line). Já o Pnaic foi criado pela Portaria nº 867, de 4 de julho de 2012, juntamente com as “secretarias estaduais, distrital e

municipais de educação”, reafirmando e ampliando o “compromisso” [...] “de alfabetizar as crianças até, no máximo, os oito anos de idade, ao final do 3º ano do ensino fundamental, aferindo os resultados por exame periódico específico” (BRASIL, 2012, p. 22).

Retomando as análises relativas ao ano de 2014, os “cursos de capacitação”, inseridos pelos professores, representam um percentual de 2,7% do total de atividades registradas, sendo aquelas em que o Ofício Circular nº 2.663/2016 identifica como as de “iniciativa própria do professor”, ou seja, cursos de pós-graduação e outros de formação continuada (MINAS GERAIS, 2016). Esse é o menor número de registros encontrados na categoria C1, motivado, talvez, pela falta de tempo, falta de recurso financeiro para investimento na carreira, ausência de estímulo por parte da instituição ou até mesmo pela falta de interesse do próprio docente. Nas ações de desenvolvimento profissional docente de iniciativa própria, também surgem oportunidades de crescimento em que o professor pode enriquecer seu trabalho, tendo como resultado o seu desenvolvimento profissional. Pereira e Pereira (2013, p. 129) ressaltam que “muitos estudiosos têm defendido a educação continuada como uma importante via para promover o desenvolvimento do educador”.

Prosseguindo com a análise das atividades de 2014, o G1 – “Atualização dos registros de acompanhamento dos estudantes e dos diários de classe” – corresponde a 32% do total de registros da categoria C2, destacando as atividades de “preenchimento de diário” e “elaboração de relatório”. O preenchimento de diário é uma das atribuições específicas dos professores Regentes de Turma e Regentes de Aulas, enquanto a “elaboração de relatório” é uma tarefa dos professores da educação especial, ou seja, o da sala de recursos e do Professor de Educação Básica (PEB)/Apoio. O elevado número desses registros evidencia que os profissionais dedicam a maior parte do tempo a essas tarefas, pois são ações que devem ocorrer durante todo o ano letivo.

As outras atividades que fazem parte do G1 estão em menor número, já que ocorrem em quantidade inferior às demais. Exemplificamos com a “tabulação dos resultados do Programa de Avaliação da Aprendizagem Escolar (Paae)” e “lançamento de Paae no sistema”, que correspondem a 4% do total do G1. Ressaltamos que a aplicação da avaliação do Paae em 2014 ocorreu apenas uma vez, o que justifica sua porcentagem reduzida nos registros das atividades extraclasse.

No grupo G2 – “Participação no processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola” – tiveram destaque, com 83%, os registros de “planejamento anual”, “planejamento de aula diário”, “planejamento de aulas”, “planejamento semanal”, “planejamento de aulas de reforço” e “planejamento de atividades

diárias”. Esse número elevado nos conduz a pensar em duas possíveis justificativas: que a instituição, ou o docente, prioriza o protocolo de elaboração e apresentação do planejamento das aulas, ou que o tempo para desenvolver outras atividades necessárias ao desenvolvimento profissional docente é insuficiente para alcançar esse objetivo.

O ato de planejar demonstra organização e, principalmente, uma conduta política, pois, de acordo com Thomazi e Asinelli (2009, p. 182), “a ação de planejar ultrapassa o planejamento propriamente dito, pois implica as relações de poder que se estabelecem entre os atores da instituição escolar”. As autoras relatam ainda que “o planejamento ao mesmo tempo reflete e interfere nas relações entre: direção, supervisão, professores, além dos alunos e de suas famílias (THOMAZI; ASINELLI, 2009, p. 182), demonstrando que a prática de planejar vai além de organizar as ações da sala de aula, o que pode justificar o fato de muitos professores se deslocarem do prédio escolar para buscarem soluções de problemas junto às famílias dos estudantes que externam algum comportamento que pode comprometer sua aprendizagem e socialização.

No grupo G3 – “Elaboração de atividades de ensino e aprendizagem” – os registros que mais se destacam são a “preparação de material didático” e a “elaboração de provas”, representando mais de 60% do total do G3 que, de certo modo, estão inteiramente ligados ao G2, pois essas atividades também são de planejamento. Assim, quando preparamos algum tipo de material ou alguma atividade, estamos também colocando em prática o planejamento e a execução propostos pelo Projeto Político-Pedagógico (PPP) da escola.

Em relação ao grupo G4 – “Avaliação dos trabalhos realizados, revisão de ações e replanejamento” – de um total de 83 registros, 72 referem-se à “correção de atividades” e “correção de avaliação”, representando um percentual de quase 87% quando comparado ao total de registros do G4. No momento em que o docente utiliza a maior parte do tempo para esse tipo de atividade, corre o risco de que essa seja a única ação que tangencia seu desenvolvimento profissional, minimizando o potencial existente nele. A ação de corrigir atividades ou avaliações pode ser vista como uma ação potencializadora do desenvolvimento profissional caso esteja atrelada a uma reflexão acerca do resultado observado, do trabalho desenvolvido e uma intervenção do docente em relação aos alunos e a si na docência.

Com a análise das informações aqui colocadas, não temos a intenção de decidir se uma atividade é mais ou menos importante que outras, mas elencar, por meio da quantidade de registros, as atividades a que os docentes têm se dedicado em seu HE.

A respeito do desenvolvimento dos encontros coletivos, ressaltamos que a equipe gestora escolhia uma sala de aula para acomodar todos os professores de modo que os

participantes tivessem espaço suficiente para colocarem seus materiais ao participarem das discussões. Esses encontros eram realizados no turno da noite, pois, nos anos pesquisados, a escola não oferecia o ensino noturno. Os HE individuais eram realizados na biblioteca, no laboratório de informática ou na sala da supervisão, pois a escola, mesmo em 2020, não dispunha de uma sala exclusiva para os professores. A sala, com capacidade para, no máximo, oito pessoas existe, mas é adaptada para atendimento do serviço de supervisão pedagógica da EEB.

Notamos que nos anos de 2017 e 2019 as expressões não eram muito diferentes das utilizadas em 2014, pois os professores mantiveram as principais ações de: “planejamento” e “reunião”, procurando detalhar as atividades, por exemplo: “Planejamento de aula de matemática 6º ano números primos”, “Reunião Técnico-Pedagógica – Orientações e elaboração do Plano de Gestão e Desenvolvimento Individual”. Assim, para não parecer que é uma *nova expressão/novo registro de atividade*, consideramos que manter a mesma estrutura no levantamento das informações referentes a 2017 e 2019 possibilita maior clareza para trabalhar com os dados dos períodos analisados.

Verificamos que uma parcela das atividades não foi registrada em nenhum dos formulários preenchidos em 2017, sendo elas: Pacto do Ensino Médio, Ficha de Acompanhamento Individualizado, Tabulação dos Resultados do Paae, Atividades Diárias, Planejamento de Aula de Reforço, Planejamento de Atividades Diárias, Organização dos Planos e Recursos, Organização de Cadernos de Avaliação e Correção de Recuperação Periódica. A ausência de registro pode ser justificada pelo não oferecimento de determinadas atividades em 2017, no caso do “Pacto do Ensino Médio”. Já nos outros campos em que não houve registro, supomos que houve uma junção nos termos utilizados. Exemplificamos com “Planejamento de Aula de Reforço” e “Planejamento de Atividades Diárias” que, em 2017 e 2019, utilizou-se somente “Planejamento” ou uma expressão próxima.

Em relação ao ano de 2017, o termo que mais apareceu na categoria C1 foi o “Reunião Pedagógica”, sinalizando que a equipe gestora, juntamente com os professores, seguia a determinação da SEE/MG quanto ao desenvolvimento das atividades no formato coletivo. Outro aspecto relevante nesse quadro, na categoria C2, grupo G1, foi a utilização da maior parte do tempo para o “Preenchimento de Diários” como em 2014, havendo um aumento substancial de “Lançamento de Notas” e “Fechamento de Diários”, mostrando que os docentes se preocupavam em manter as informações em dia, alimentando o DED que, posteriormente, teria as informações migradas para o Sistema Mineiro de Administração Escolar (Simade).

Observamos que no grupo G2, em 2017, os professores continuavam a dedicar a maior parte do tempo às atividades de “Planejamento Anual”, “Plano de Aula Diário”, “Planejamento de Aulas”, “Planejamento Semanal” e “Planejamento”, representando mais de 95% quando comparado ao total de registros do G2. Percebemos que na atividade “Pesquisa” houve uma queda de 50% em 2017. Em relação aos demais campos que não tiveram nenhum lançamento, consideramos que foram adaptados às expressões que melhor se adequaram às ações dos professores.

No grupo G3, averiguamos que houve uma queda de pelo menos 20% em relação aos registros de 2014. Todas as expressões que estão no quadro dizem respeito à elaboração de algum tipo de material, como “avaliação”, “prova” ou “trabalho”.

Surprendemo-nos com o crescimento de quase 50% no grupo G4 com relação à “Correção de Atividades” e “Avaliação”. Esse aumento pode representar uma análise de resultados por parte do professor para possíveis mudanças de atitude em relação à aprendizagem dos alunos. Ao mesmo tempo, pode ser que o docente queira aproveitar o tempo das atividades do HE, em local definido pela escola, para realizar todas as suas atividades no intuito de ter o restante do tempo livre. Possivelmente, com base nos resultados das atividades corrigidas, o docente poderá exercer ou não uma nova postura para ensinar, pois, se estabelecermos uma relação entre o tempo destinado à “Correção de Atividades” e ao “Planejamento”, o primeiro aumentou e o segundo diminuiu de um ano para o outro, parecendo não haver uma explicação lógica.

Em síntese, notamos que houve uma pequena redução em relação aos registros do ano de 2017. Certamente, não houve redução da carga horária dos professores, mas uma mudança de atitude por parte deles, já que verificamos que alguns docentes estavam realizando cursos de especialização Lato Sensu, na modalidade de Educação a Distância (EaD). Os cursos estavam inseridos na área de educação especial, pois era um pré-requisito para se obter uma melhor classificação na listagem de designação para o ano subsequente. Cabe ponderar que os cargos voltados à atuação na educação especial ainda são os mais cobiçados da escola, talvez pelo fato de a remuneração ser um pouco maior, ou então, por atenderem somente entre um e três alunos na turma regular.

Lembramos que, quando o docente realiza as atividades de *iniciativa própria*, trata-se de uma das oportunidades oferecidas pela legislação, principalmente por meio do Ofício Circular nº 2.663/2016, encorajando o desenvolvimento profissional. As atividades desenvolvidas por iniciativas do professor eram validadas pelo diretor da escola por meio da entrega mensal de declaração de matrícula e frequência, pois, sem esse documento, não havia

a possibilidade de efetuar o pagamento ao final de cada mês. Ao concluir o curso, o docente entregava ao diretor da escola o certificado de conclusão do curso ou uma declaração, para que no mês seguinte fosse organizado um novo quadro de horários com a realização de novas atividades na escola.

Do mesmo modo que nos anos de 2014 e 2017, organizamos as atividades ocorridas no ano de 2019. Igualmente a ambos, procuramos agrupar as informações em categorias e grupos. Assim, com as informações de 2019, fizemos uma leitura de como os professores comportaram-se em relação às atividades da carga horária extraclasse daquele ano. Observamos que na categoria C1 manteve-se a média de registros em relação a 2017 e que houve uma redução no quantitativo de lançamentos de “Reuniões” em cerca de 25%, enquanto que no número de “Capacitações” ou “Cursos de Capacitação” observou-se um pequeno aumento. Já em relação aos cursos, que em 2017 eram majoritariamente de especialização Lato Sensu, em 2019 passaram a ser de segunda licenciatura, principalmente na área de educação especial, em Pedagogia ou Normal Superior. Tal fato deve-se à legislação estadual daquele ano, que determina como condição para melhor classificação a formação mencionada anteriormente.

Percebemos que ao menos uma professora teve a iniciativa de realizar um curso livre, oferecido pela SEE/MG, enquanto a maioria estava a realizar um curso de *iniciativa própria* na área da educação especial. Possivelmente, tal iniciativa tinha o intuito de ampliar sua formação e compreensão do contexto educacional atual, além de vislumbrar um cargo em designação na rede estadual.

Ainda relacionado ao item “Capacitação”, uma docente apresentou declaração de conclusão de curso oferecido pela SEE/MG por meio da Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores de Minas Gerais, criada pela Lei Delegada nº 180, de 20 de janeiro de 2011. A proposta, conforme a referida lei, especificamente em seu artigo 177, inciso X, consiste em “definir, coordenar e executar as ações da política de capacitação dos educadores e diretores da rede pública de ensino estadual, observadas as diretrizes estabelecidas pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão” (MINAS GERAIS, 2011, recurso on-line).

Na categoria C2, grupo G1, houve um aumento significativo de “Lançamento de Pae no Sistema”, motivado por um esforço maior em analisar os resultados e fornecer um *feedback* das avaliações diagnósticas realizadas pelos alunos durante o ano letivo. Verificamos ainda uma diminuição no número de “Relatório” e de “Registro de Relatório”, além da inexistência de “Relatório Diário”, “Elaboração de Relatório” e “Ficha de Acompanhamento Individualizado”,

possivelmente decorrente de orientação da equipe gestora, no sentido de que os relatórios fossem mensais e não semanais, como era de praxe.

No grupo G2 estão organizadas basicamente as atividades de “Planejamento”, sendo identificada queda nesses registros. Ressaltamos que, em 2018, por meio da Portaria SEE/MG nº 1.528, de 28 de dezembro de 2018, foi homologado o Parecer nº 937/2018 do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais que dispõe sobre a elaboração do Currículo Referência de Minas Gerais (CRMG) em consonância com a BNCC, homologada em 2017 (MINAS GERAIS, 2018a, 2018b). Isso nos chamou atenção, pois os professores poderiam utilizar o HE para estudar tais documentos que em alguma medida implica a revisão do planejamento docente, caso seja de seu interesse um alinhamento com tais orientações, conforme prevê a norma do estado.

Em relação ao grupo G3, que trata da elaboração de provas e trabalhos, observamos uma considerável queda em relação a 2017. Destacamos que o ato de preparar atividades para os estudantes é muito importante, uma vez que os professores são “os agentes mais importantes neste processo, pois não só conhecem a diversidade existente nos cursos, de acordo com a grade curricular e a instituição educacional a que pertencem, como também seus educandos” (VENDRAMINI; SILVA; CHENTA, 2004, p. 237). Portanto, é indispensável que o ato de planejar seja constante na atividade docente uma vez que representa uma maneira de conduzir o desenvolvimento dos educandos.

Em oposição ao grupo G3, o grupo G4, que trata da “Avaliação dos Trabalhos Realizados”, “Revisão das Ações” e “Replanejamento”, registrou um acréscimo de quase 30% em relação ao ano de 2017. Ressaltamos que a correção dos testes aplicados aos alunos é capaz de oferecer elementos para avaliar o conhecimento deles, bem como as ações planejadas e executadas pelo professor.

Desse modo, compreendemos que não tem ocorrido uma continuidade das mesmas atividades durante os anos pesquisados, justificada pela diferença na quantidade dos registros apresentados na Tabela 3 – Número de atividades nos anos de 2014, 2017 e 2019. Essa diferença pode ser justificada talvez por uma organização diferente entre um ano e outro nos horários de realização das atividades, ou seja, em 2014 o docente, juntamente com a equipe gestora da escola, organizava seu HE em três ou quatro dias, contemplando sua carga horária total. Já nos anos de 2017 e 2019, notamos que os docentes que possuíam o mesmo cargo do ano anterior utilizavam menos dias para cumprir o HE, mas com maior tempo.

Devemos, então, verificar junto aos professores e à equipe gestora de que modo é caracterizada a função das atividades desenvolvidas no Horário Extraclasse e levantar as

demandas formativas do corpo docente da escola, a fim de encontrar uma maneira de a equipe gestora auxiliar os docentes em seu desenvolvimento profissional durante a realização das atividades extraclasse.

Assim, na presente pesquisa estamos interessados em saber: *de que maneira as atividades desenvolvidas no Horário Extraclasse podem contribuir para a formação continuada dos docentes da Escola Estadual de Umburatinha?* Para isso, elencamos como objetivos: (i) caracterizar qual a função da Atividade Extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; (ii) levantar as demandas formativas do corpo docente da escola; e (iii) evidenciar em que medida as ações desenvolvidas na escola têm suprido às expectativas da equipe gestora e do corpo docente.

Mediante o exposto, para compreendermos a natureza das atividades extraclasse, na próxima seção apresentamos a legislação sobre tais atividades em âmbito federal e estadual, e como a literatura acadêmica lança um olhar sobre elas.

2.2 REGULAMENTAÇÃO E ESTUDOS SOBRE AS ATIVIDADES EXTRACLASSE

Iniciamos o debate sobre a natureza das atividades extraclasse apresentando a legislação que regulamenta o desenvolvimento de tais atividades em âmbito federal e estadual. Fizemos um recorte temporal dos documentos a fim de proporcionar maior entendimento. Começamos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) de 1996, instituída pela Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que já garantia a formação continuada aos profissionais da educação por meio de seu artigo 62 (BRASIL, 1996).

Esclarecemos que o Horário Extraclasse não se sobrepõe ou se configura como espaço destinado exclusivamente para a formação do professor, mas, diante das atividades que nele podem ser desenvolvidas, existe a oportunidade para a formação continuada e o trabalho da dimensão profissional da docência.

A LDB já contemplava algumas oportunidades de formação continuada do professor. O seu parágrafo único do artigo 62 aborda a garantia da formação continuada aos profissionais da educação no seu local de trabalho ou em instituições de educação básica e superiores. Já seu artigo 67 versa sobre a valorização dos profissionais da educação, no sentido de assegurar o tempo “reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluindo na carga horária de trabalho” (BRASIL, 1996, recurso on-line).

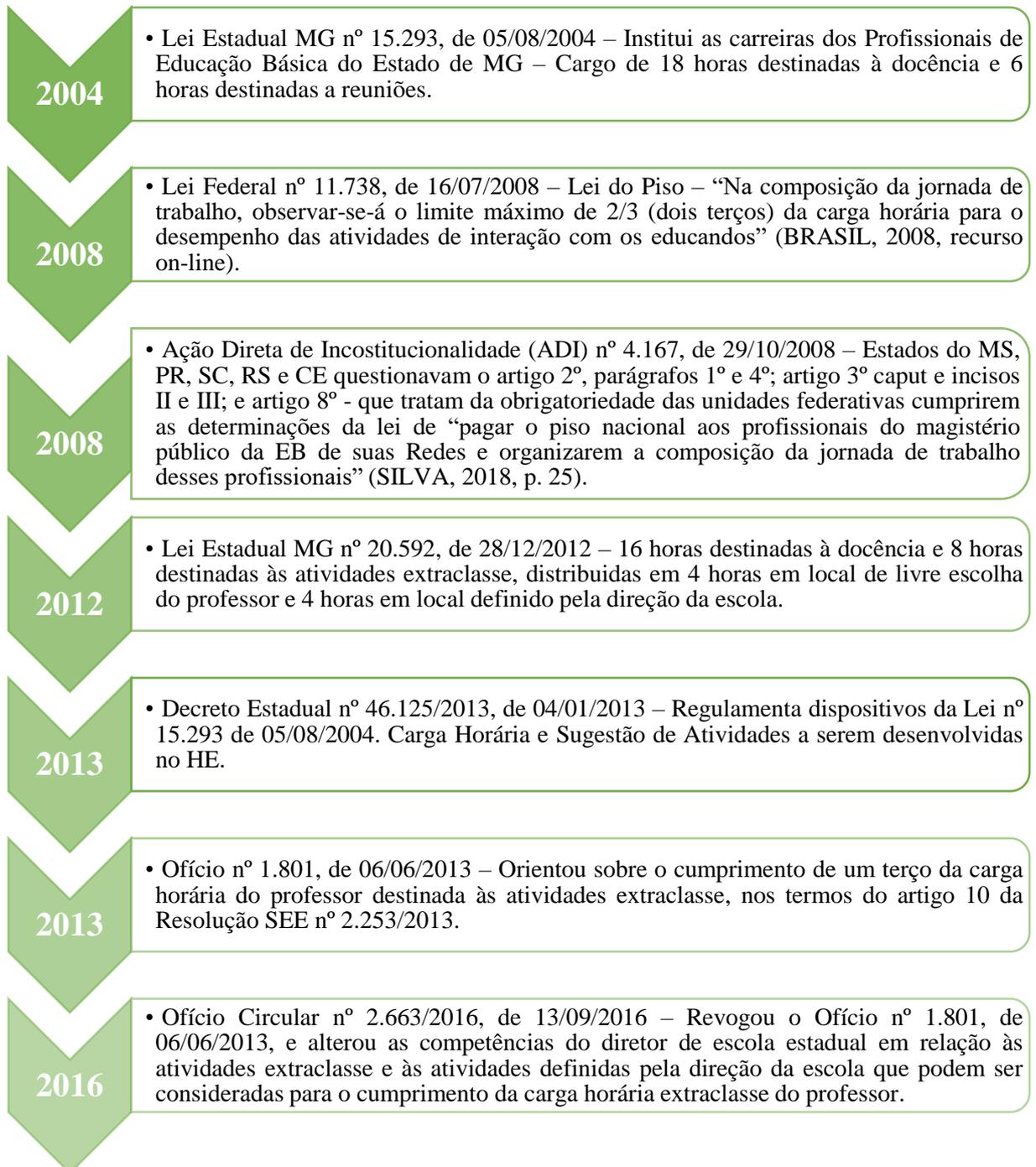
Assim, dever-se-ia ter assegurado ao docente oportunidades de se desenvolver profissionalmente desde o conhecimento adquirido na universidade até os dados obtidos por

meio da sua prática pedagógica, mas percebemos que nem sempre isso é respeitado ou implementado de maneira satisfatória.

A LDB aborda também as atividades a serem consideradas no que tange ao Horário Extraclasse. No inciso II do artigo 61 temos “a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço”, e o parágrafo único do artigo 62-A traz: “garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em Instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológica e de pós-graduação” (BRASIL, 1996, recurso on-line). Assim, a legislação apresenta meios pelos quais os professores, juntamente com as escolas e redes, tenham condições de assegurar o desenvolvimento das atividades extraclasse.

Desse modo, levantamos todos os textos normativos que tratam sobre as atividades extraclasse em âmbito federal e do Estado de Minas Gerais e organizamo-los em uma linha do tempo para mostrar a evolução da legislação, conforme descrito no Diagrama 1:

Diagrama 1 - Linha do tempo da legislação sobre o desenvolvimento das atividades
extraclasse



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

As atividades extraclasse realizadas na rede estadual de ensino de Minas Gerais são aquelas caracterizadas pela legislação federal como sendo o tempo reservado ao desenvolvimento de atividades da docência sem o contato direto com os alunos. Em Minas Gerais, foi promulgada a Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004, que instituiu as carreiras dos

profissionais da educação básica do estado e, posteriormente, foi alterada pela Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012, definindo que a carga horária do professor é composta de 24 horas semanais, devendo ser distribuída em 16 aulas para docência e 8 horas destinadas às atividades extraclasse, sendo 4 horas determinadas pela direção da escola, com no máximo 2 horas de reunião, e as 4 horas restantes, em local de livre escolha do professor (MINAS GERAIS, 2004, 2012).

Em 2013, por meio do Decreto Estadual de Minas Gerais nº 46.125, de 4 de janeiro, foram regulamentados os dispositivos da Lei nº 15.293/2004 (MINAS GERAIS, 2004, 2013a). Assim está apresentado no parágrafo 4º do artigo 1º do referido decreto:

as atividades extraclasse a que se refere o inciso II compreendem atividades de capacitação, planejamento, avaliação e reuniões, bem como outras atribuições específicas do cargo que não configurem o exercício da docência, sendo vedada a utilização dessa parcela da carga horária para substituição eventual de professores. (MINAS GERAIS, 2013b, recurso on-line).

Para a composição da quantidade de horas de desenvolvimento de atividades extraclasse de cada cargo, o decreto apresenta uma tabela com a proporcionalidade de número de aulas em relação ao número de horas destinadas a outras atividades, ou seja, o profissional que possuir uma fração de cargo deverá cumprir suas atividades proporcionalmente ao número de aulas (MINAS GERAIS, 2013b).

O parágrafo 1º do artigo 4º do Decreto nº 46.125/2013 faz referência a uma tabela que está presente em seu Anexo I, com variação de 1 a 27 horas na docência. É importante destacar que, apesar da limitação em 27 horas, os cargos de professor na rede estadual podem chegar a 32 horas, excluindo-se as aulas de Exigência Curricular (EC) e extensão de carga horária. As aulas de EC são aquelas que ultrapassam o número de aulas do cargo, mas que não podem ser oferecidas a outro professor, com intuito de não haver dois docentes em uma mesma turma. Por exemplo, na matriz curricular dos anos finais do ensino fundamental, o componente curricular de Matemática possui 5 aulas em cada ano de escolaridade e, ao professor, é atribuído um cargo com 4 turmas, totalizando 20 aulas, ultrapassando 4, além das 16 que são do cargo. Já as aulas de extensão de carga horária são todas aquelas além do cargo de 16 horas, excluindo-se, também, as de Exigência Curricular (MINAS GERAIS, 2013b).

Além disso, em 16 de julho de 2008 foi publicada a Lei Federal nº 11.738, chamada “Lei do Piso”, com o objetivo de reorganizar a jornada docente, destinando, no máximo, dois

terços da carga horária do professor para atividades da docência, referentes à interação com os alunos (BRASIL, 2008).

Desse modo, para orientar sobre o cumprimento de um terço da carga horária com atividades extraclasse, a SEE/MG enviou às escolas o Ofício Circular nº 1.801, de 6 de junho de 2013, que esclarecia quais eram as competências do diretor da escola estadual e as atividades extraclasse, conforme o inciso II, artigo 10 da Resolução SEE/MG nº 2.253/2013, vigente naquele ano (MINAS GERAIS, 2013c, 2013d). O ofício apresentou ainda sugestões de ações que poderiam ser realizadas nas atividades extraclasse, conforme o Anexo I do documento: “capacitação, planejamento, avaliação e reuniões, bem como outras atribuições específicas do cargo que não configurem o exercício da docência, sendo vedada a utilização dessa parcela da carga horária para substituição eventual de professores” (MINAS GERAIS, 2013c, recurso on-line).

Posteriormente, em 2016, através do Ofício Circular nº 2.663, de 13 de setembro, a SEE/MG orientou sobre o cumprimento das atividades extraclasse do professor, conforme a Lei Estadual nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012, e o Decreto nº 46.125/2013, com algumas alterações em relação ao Ofício nº 1.801/2013, no que diz respeito às competências do diretor de escola estadual, às atividades extraclasse e às atividades definidas pela direção da escola que podem ser consideradas para o cumprimento da carga horária extraclasse do professor (MINAS GERAIS, 2012, 2013a, 2013b, 2016).

Com os ofícios e decretos estaduais, a SEE/MG está em consonância com a Lei Federal nº 11.738/2008, em seu artigo 2º, parágrafo 4º, o qual diz que “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” (BRASIL, 2008, recurso on-line).

Destacamos que houve um intervalo de cinco anos entre a promulgação da Lei nº 11.738/2008 – “Lei do Piso” – e a regulamentação por parte do governo do estado de Minas Gerais em 2013, por meio do Decreto nº 46.125/2013. Essa demora justifica-se pela Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 4.167, movida junto ao Supremo Tribunal Federal (STF) pelos governos estaduais de Mato Grosso do Sul, Paraná, Santa Catarina, Rio Grande do Sul e Ceará (BRASIL, 2011).

Na referida ADI, os estados questionavam o artigo 2º, parágrafos 1º e 4º; artigo 3º, caput, e incisos II e III; e artigo 8º da “Lei do Piso” – os mesmos que tratam da obrigatoriedade das unidades federativas de cumprirem as determinações da lei de “pagar o piso nacional aos profissionais do magistério público da EB de suas Redes e organizarem a composição da jornada de trabalho desses profissionais” (SILVA, 2018, p. 25). A intenção da ADI era destituir

os direitos provenientes da lei federal, considerando a reestruturação dos cargos de professor no tocante à carga horária, tendo como consequência um aumento do número de profissionais e de despesas com pagamento, afinal, historicamente falando, para os governos, investimento em educação é visto como despesa.

É importante registrar que uma das alegações dos governadores é que, para cumprir o dispositivo concernente à jornada de trabalho do professor de Educação Básica (EB), fazia-se necessária a contratação de novos profissionais para as Redes, o que acarretaria um considerável aumento de gastos públicos. Somando ao exposto, diversos questionamentos foram levantados por esses governadores na tentativa de se eximirem de responsabilidades com os profissionais de EB de suas Redes. (SILVA, 2018, p. 25).

Nesse sentido, a determinação da lei para que um terço da carga horária do professor seja destinada à formação, estudo e planejamento é uma das maneiras de valorizar o profissional do magistério. Existe ainda muita luta com relação à aplicação da lei federal, principalmente no que diz respeito ao pagamento. Um exemplo claro ocorre no estado de Minas Gerais, onde, apesar de haver uma legislação específica, a Lei Estadual nº 21.710, de 30 de junho de 2015, que garante os reajustes anuais determinados pela “Lei do Piso”, não tem garantido os pagamentos com o mesmo percentual estabelecido (MINAS GERAIS, 2015).

É durante as atividades extraclasse que o docente pode organizar seu trabalho através de “capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência” (MINAS GERAIS, 2016, p. 3), de modo que o professor esteja em constante desenvolvimento. Essa visão dialoga com a concepção de que a formação docente não acontece somente na universidade, ela engloba também o exercício profissional, pois retomando o entendimento de Reis (2016, p. 20), o magistério é a profissão em que o acadêmico teve “mais contato com seu ambiente de trabalho”. Assim, percebemos que o crescimento em termos profissionais não deve ser fragmentado, visto que ele ocorre durante toda a vida.

Essas horas extraclasse são organizadas considerando o número de aulas que o docente possui e são calculadas conforme o Anexo I do Decreto Estadual de MG nº 46.125/2013. A principal referência é o cargo de 24 horas semanais, em que as horas são distribuídas de forma que 16 sejam para a docência e 8 para outras atividades. Dessas 8 horas, 4 são destinadas às atividades realizadas em local definido pela direção da escola, sendo até 2 dedicadas a reuniões, e as outras 4, à realização de atividades em local de livre escolha do professor (MINAS GERAIS, 2013b).

Tomaremos como referência a Resolução da SEE/MG nº 4.265, de 15 de janeiro de 2020, publicada no Diário Oficial do Estado de Minas Gerais, através do Anexo I – Carga Horária do Professor de Educação Básica – extraído da referida resolução, para apresentar as diferentes maneiras de organização dos cargos na escola (MINAS GERAIS, 2020a). Destacamos que CH refere-se ao termo *Carga Horária*; EC, ao *Exigência Curricular*; PEB, ao *Professor de Educação Básica*; AEE, ao termo *Atendimento Educacional Especializado*; e RB, ao *Regime Básico*, ou seja, aquelas horas do cargo trabalhadas diretamente com os discentes.

Tabela 4 - Carga horária do Professor de Educação Básica

Função	CH do cargo	CH da docência	Horas atividades extraclasse		CH semanal	CH mensal	Observações
			Definido pela direção	Livre escolha			
PEB Regente de Turma e Substituto Eventual de Docentes	24h	RB - 16h	4h	4h	24h	108h	Atuação 20h semanais na regência cumprindo disposto na Lei nº 9.394/96, na inexistência do PEB – Educação Física
		EC - 4h	1h	1h	6h	27h	
		EC - 2h	30min	30min	3h	14h	
PEB Regente de Aulas	24h	16h	4h	4h	24h	108h	Poderá ter carga horária obrigatória do cargo acrescida por aulas assumidas como Exigência Curricular e/ou Extensão de Jornada
PEB – Ajustamento Funcional – Secretaria ou apoio à Biblioteca	24h	-	-	-	24h	108h	Cumprirá 24h semanais no exercício das atividades desenvolvidas na Biblioteca ou na secretaria da escola, por não estar no exercício da regência
PEB para o Ensino do Uso da Biblioteca/ Mediador de Leitura	24h	24h	-	-	24h	108h	Cumprirá 24h semanais no exercício das atividades desenvolvidas na Biblioteca
PEB – AEE/Sala de Recursos	24h	16h	4h	4h	24h	108h	Cumprirá as horas destinadas à docência diretamente no atendimento aos alunos
PEB – Apoio à Comunicação Linguagem e Tecnologias Assistivas, Intérprete de Libras, Guia Intérprete	24h	RB - 16h	4h	4h	24h	108h	Atuação 20h semanais na regência cumprindo disposto na Lei nº 9.394, nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental
		EC - 4h	1h	1h	6h	27h	
	24h	RB - 16h	4h	4h	24h	108h	Para atuação nos Anos Finais do Ensino Fundamental e ensino médio, excetuada a atuação no noturno, para qual não se aplica a exigência. Atuação 25 módulos semanais.
		EC - 5h	1h30min	1h30min	8h	36h	
PEB – Orientador de Aprendizagem	24h	16h	4h	4h	24h	108h	Atenderá a demanda observando o limite máximo de 16h de interação com os alunos
PEB – afastado da docência	24h	-	-	-	24h	108h	Cumprirá na escola a carga horária integral do cargo de que é detentor
PEB – totalmente excedente	24h	-	-	-	24h	108h	Cumprirá a carga horária semanal do cargo exercendo atividades atribuídas pela direção da escola, conforme orientações da Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação Básica

Fonte: Minas Gerais (2020).

Como pode ser observado na Tabela 4, existem situações diferenciadas que organizaremos em três grupos de Professor de Educação Básica (PEB), nomeando como Grupo

1 - G1; Grupo 2 - G2 e Grupo 3 - G3. O G1 é formado pelo PEB Regente de Turma e Substituto Eventual de Docentes; PEB - Regente de Aulas; PEB - AEE/Sala de Recursos; PEB - Apoio à Comunicação, Linguagem e Tecnologias Assistivas, Intérprete de Libras, Guia Intérprete; e PEB - Orientador de Aprendizagem, todos reunidos pelo fato de terem a obrigação de cumprir o HE (MINAS GERAIS, 2020a). Todos os docentes pertencentes a esse grupo devem dedicar um terço da carga horária do cargo ao desenvolvimento das atividades extraclasse.

No G2 está o cargo de PEB para o Ensino do Uso da Biblioteca/Mediador de Leitura, que não cumpre o HE, ou seja, exerce as 24 horas do seu cargo na biblioteca da escola, sendo 4h48min diários. O G3 é composto pelos cargos de PEB – Ajustamento Funcional – Secretaria ou Apoio à Biblioteca da Escola, que não cumpre o HE por estar afastado da docência em função de alguma doença atestada por profissional médico da Secretaria de Planejamento e Gestão (Seplag) do estado de Minas Gerais; PEB – Afastado da Docência, por ter implementado tempo suficiente para se afastar para aposentadoria, mas não possui idade mínima, e, por último, PEB – Totalmente excedente, por não ter cargo, aulas ou função na escola. É importante lembrar que os cargos de PEB do G3 são restritos aos professores efetivos em exercício na escola (MINAS GERAIS, 2020a).

Notamos que, apesar de todos esses cargos fazerem parte da categoria *professor*, a própria SEE/MG os exclui da obrigação de desenvolverem as atividades extraclasse. Até conseguimos entender a situação dos professores do G3, pois se trata de uma questão de saúde, mas questionamos o caso do PEB para o Ensino do Uso da Biblioteca, pois este não possui uma sala regular, porém tem contato direto com os estudantes que diariamente frequentam a biblioteca da escola, podendo desenvolver atividades de apoio junto aos professores para o uso do espaço; elaboração das atividades da biblioteca, como projetos de leitura; contação de histórias; e empréstimo de livros.

Em relação aos professores do G1, foco da discussão nesta seção, a SEE/MG publicou, em 6 de junho de 2013, o Ofício Circular nº 1.801 para orientar sobre o cumprimento de um terço da carga horária do professor destinada às atividades extraclasse, nos termos do artigo 10 da Resolução SEE nº 2.253/2013, que era a resolução do quadro de pessoal vigente naquele ano (MINAS GERAIS, 2013c, 2013d).

O referido ofício estava organizado em quatro tópicos, sendo o primeiro “Da competência do(a) diretor(a) da Escola Estadual”; o segundo “Das atividades extraclasse: inciso II, artigo 10 da Resolução SEE nº 2.253/2013”; em seguida “Das sugestões de ações a serem realizadas nas atividades extraclasse – Anexo I”; e o quarto “Do quadro demonstrativo da carga

horária do Professor de Educação Básica - PEB - (Efetivo ou Efetivado), conforme previsto no artigo 10 da Resolução SEE nº 2.253/2013” (MINAS GERAIS, 2013c, 2013d).

No Ofício nº 1.801/2013 são detalhados ainda vários pontos que se referem à jornada de um terço das atividades extraclasse estabelecida pela legislação. Os pontos esclarecidos relacionam-se ao planejamento, cumprimento e distribuição das horas destinadas ao HE, calculadas conforme o Anexo I do Decreto Estadual MG nº 46.125/2013. O ofício orienta ainda quanto ao papel do gestor na coordenação, desenvolvimento e também aos cursos oferecidos para capacitação, além de apresentar uma lista de “Sugestões de ações a serem realizadas nas Atividades Extraclasse” (MINAS GERAIS, 2013c, p. 7).

Na elaboração do Ofício nº 1.801/2013, além da SEE/MG, participaram: as entidades de classe, o Sindicato Único dos Trabalhadores em Educação de Minas Gerais (Sind-UTE) e a Associação dos Diretores das Escolas Oficiais de Minas Gerais (Adeomg). Como sugestão do Sind-UTE, houve a desvinculação da presença do inspetor escolar durante o desenvolvimento dessas atividades, pois o cumprimento dessas só “deve estar vinculado aos horários de permanência de inspetores e de outros profissionais externos à escola quando houver atividades concomitantes e previamente agendadas” (MINAS GERAIS, 2013c, p. 1).

Por meio do documento, foi autorizado que os professores utilizassem as *janelas* – horários vagos no quadro de horários do professor – e o intervalo entre turnos para o cumprimento do HE. O documento orientou também que a realização das Atividades Extraclasse não está *condicionada a períodos fixos diários*, mas que devem ser distribuídas a fim de atenderem ao Projeto Político-Pedagógico (PPP) da escola e ao cumprimento total da carga horária programada pela gestão escolar, determinada pela legislação (MINAS GERAIS, 2013c).

Em relação à utilização das *janelas* para desenvolvimento dos HE, como docente entendo que é uma forma de aproveitar melhor o tempo de permanência na escola, diminuindo a necessidade de comparecimento à instituição unicamente para este fim. Em contrapartida, enquanto gestor, existe uma dificuldade por parte da equipe gestora em acompanhar o professor nesse momento, pois uma das atribuições do diretor e das especialistas é justamente orientar e dar suporte na execução das atividades a serem desenvolvidas pelo profissional docente.

Nas sugestões apresentadas pelo Anexo I do Ofício nº 2.663/2016, é possível observar que as atividades podem ser individuais ou coletivas, partindo principalmente do trabalho que o professor já realiza em seu cotidiano. As análises de dados, a elaboração de projetos e a atualização de informações são atividades que necessitam de dados que a própria escola possui.

Outrossim, a participação em cursos e realização de pesquisas são atividades aceitas como forma de realização de atividades do Horário Extraclasse (MINAS GERAIS, 2016).

O Ofício Circular nº 1.801/2013 foi revogado em 13 de setembro de 2016 quando passou a vigorar o Ofício Circular nº 2.663/2016. Aqui, discutiremos alguns aspectos que diferenciam o Ofício de 2016 em relação ao de 2013. Inicialmente, o Ofício nº 2.663/2013 faz orientação a toda resolução do quadro de pessoal que for publicada a partir daquela data, dispensando a publicação anual para fazer referência ao ano vigente (MINAS GERAIS, 2013c, 2016).

Como está descrito no Ofício nº 2.663/2016, fica mais claro quais são e como devem ocorrer as atividades no desenvolvimento do HE. Utilizaremos como referência principal o cargo de PEB de 24 horas semanais, conforme a Resolução SEE/MG nº 4.265/2020 (MINAS GERAIS, 2016, 2020). Recordamos que o portador do referido cargo deve cumprir 16 aulas na docência, além de 8 horas destinadas às atividades extraclasse. Das 8 horas, 4 devem ser cumpridas em local de livre escolha do professor e “compreendem ações de estudos e avaliação inerentes ao cargo de professor, realizadas para aperfeiçoar sua prática de sala de aula e garantir o sucesso dos estudantes no processo de ensino e aprendizagem” (MINAS GERAIS, 2016, p. 2).

As outras 4 horas devem ser cumpridas na escola ou em local definido pela direção, sendo que, até 2 horas, “devem ser dedicadas a reuniões de caráter coletivo e, as demais, deverão ser dedicadas a ações de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e reuniões, bem como outras ações relativas às atribuições específicas do cargo de professor” (MINAS GERAIS, 2016, p. 2). Assim, a SEE/MG reforça a necessidade de o professor buscar continuamente o seu crescimento profissional.

Pereira e Pereira (2013, p. 120) percebem essa necessidade quando sustentam que “para contribuir efetivamente na educação do homem” o educador precisa “tornar-se um eterno aprendiz”, e a maneira de se fazer um conhecedor é “buscar incessantemente novos conhecimentos, incorporar novas práticas, fazer-se educador a cada dia, educando-se continuamente”, ou seja, ele precisa “buscar uma educação permanente que lhe ofereça subsídios teórico-práticos atualizados, inovadores, para a devida aplicabilidade em sua práxis educativa. Não pode viver como expectador de um mundo que evolui a cada instante”.

Assim, os encontros de “caráter coletivo devem ser programados pela direção em conjunto com os Especialistas em Educação Básica - EEB, para o desenvolvimento de temas pedagógicos, administrativos ou institucionais” (MINAS GERAIS, 2016, p. 2), de modo que atendam às diretrizes do PPP. É importante destacar que nenhum professor, daqueles que são obrigados a participar das reuniões, pode ser dispensado de tal obrigação.

Em relação à “carga horária presencial destinada às atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência”, descritas no Ofício nº 2.663/2016, pode-se dizer que contemplam uma lista considerável de possíveis atividades a serem desenvolvidas no HE (MINAS GERAIS, 2016). Mas precisamos pensar que as atividades relacionadas ao trabalho docente que não possuem contato direto com os estudantes também pertencem ao exercício da docência. É no mínimo estranho imaginar que o tempo destinado à preparação de material, à participação em um curso ou até mesmo às trocas de experiência entre docentes por meio de diálogos estejam dissociados da atividade docente.

Diversas atividades, como: cursos, encontros e reuniões promovidas pela SEE/MG, através das Superintendências Regionais de Ensino (SRE) em parceria com outras instituições, também são consideradas como desenvolvimento das atividades extraclasse. Também são classificados como válidos para o desenvolvimento do HE os cursos de curta duração, parcialmente ou totalmente a distância, realizados pelo Ministério da Educação ou conveniados à SEE/MG, à SRE ou a outro órgão público estadual, desde que estejam ligados à área de atuação do servidor, ressaltando que, ao final de cada módulo dos cursos, o servidor deve apresentar comprovante de participação (MINAS GERAIS, 2016).

Além das atividades anteriores, poderão ser autorizadas pela direção da escola para o fim de cumprimento do HE a participação em cursos por iniciativa própria do servidor, desde que respeite as normas da SEE/MG. Em relação aos cursos de graduação ou de pós-graduação, estes devem ter relação direta com a área de atuação do professor na rede estadual. Salienta-se que os cursos devem ser oferecidos por instituições credenciadas pelo Ministério da Educação (MEC) e pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal em Nível Superior (Capes), ressaltando que, em se tratando de curso oferecido pela Capes, este deve possuir um conceito de, no mínimo, 3 (MINAS GERAIS, 2016).

Para comprovação de participação em cursos que não acontecem em uma única etapa, os docentes devem apresentar declaração de matrícula e frequência mensal para que o gestor possa atestar a realização das atividades e efetuar o relatório de pagamento ao final de cada mês. A SEE/MG esclarece ainda que não são aceitos cursos livres de nenhuma natureza, destacando que o desconto nos HE poderão ser realizados somente nos horários individuais (MINAS GERAIS, 2016).

Ainda em relação ao Ofício nº 2.663/2016, a SEE/MG esclarece que a prática das atividades extraclasse

não está condicionada a períodos fixos diários, mas que o total de horas semanais destas atividades seja utilizado de forma a atender ao Projeto Político-Pedagógico e ao cumprimento do total da carga horária devida e programada pela Direção da escola, em conjunto com o Especialista em Educação Básica. (MINAS GERAIS, 2016, p. 5).

Desse modo, a direção de cada escola, juntamente com toda a equipe gestora, tem autonomia para organizar o quadro de horários para desenvolvimento das atividades extraclasse tanto individuais quanto coletivas.

Logo, percebemos que a legislação federal e a estadual orientam quanto ao desenvolvimento das atividades extraclasse dos professores. A legislação federal garante a reserva de um terço da carga horária para realização do HE, enquanto a estadual define quais ações podem ser consideradas para efeito do desenvolvimento destas. Destacamos que, em âmbito estadual, o Decreto nº 46.125/2013 e o Ofício Circular GS nº 2.663/2016 são os principais documentos orientadores. Os documentos oferecem subsídios para a organização dos horários de realização das atividades assim como as ações que competem ao gestor e aos docentes.

As normativas implicam aos docentes a obrigatoriedade de cumprimento de parte das horas fora da docência, uma vez que, para o cálculo de remuneração, é considerado também esse Horário Extraclasse. Mostra-se também uma oportunidade de o professor “aperfeiçoar sua prática de sala de aula e garantir o sucesso dos estudantes no processo de ensino e aprendizagem” (MINAS GERAIS, 2016, p. 2). A fim de aproximar nossos estudos da literatura acadêmica e compreender o entendimento que os pesquisadores têm dessas legislações e potencialidades do Horário Extraclasse, realizamos um levantamento de pesquisas cujo tema foi o desenvolvimento de atividades extraclasse em diferentes redes de ensino. Logo, fizemos uma busca no repositório de dissertações do Programa de Pós-Graduação Profissional (PPGP), Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF). Nosso intuito foi buscar subsídios para reforçar nossa compreensão de que o *locus* do desenvolvimento profissional docente é a escola, partindo de uma reflexão da sua prática pedagógica.

Isso porque acreditamos que as experiências vividas na escola podem colaborar para o desenvolvimento profissional do professor. E para melhor entendimento, retomamos a concepção de desenvolvimento profissional docente de Montecinos (2003), quando sustenta que as práticas cotidianas cooperam com os professores no aprendizado de novas habilidades pedagógicas, aprimorando sua compreensão a respeito do trabalho docente. No entanto, não

podem ser as únicas, uma vez que os desafios que surgem na carreira, em virtude do complexo ofício da docência, exigem aperfeiçoamento, necessitando de um constante desenvolvimento do docente em sua profissão. Assim, a formação docente é contínua e desenvolve-se por meio de cursos, estudos, discussões e atuações que são fomentadas no interior da escola, com os pares, e também fora dela. Dessa forma, consideramos que há um objetivo na formação continuada e que extrapola o mero cumprimento das horas de atividades extraclasse.

Nesse sentido, buscamos nos aprofundar mais em relação a essa percepção que podemos lançar para o cumprimento do Horário Extraclasse e, assim, nos debruçamos sobre o banco de dissertações do PPGP/UFJF⁴. Realizamos uma busca com as expressões “extraclasse, formação continuada, hora atividade, hora do trabalho pedagógico” e obtivemos dois resultados. Com o intuito de aumentarmos nosso escopo e considerando a diversidade de nomenclatura para essa atividade conforme as redes de ensino, ampliamos a busca para os termos atividade extraclasse e trabalho extraclasse, e verificamos quais pesquisas investigaram o desenvolvimento de atividades extraclasse pelos professores, por meio da leitura dos resumos e sumários. Posteriormente, selecionamos nove que tratavam da temática de Horário Extraclasse em alguma rede de ensino (estadual ou municipal). Apresentamos no Quadro 2 as dissertações selecionadas para leitura, indicando o título, o(a) autor(a), as palavras-chave e a perspectiva teórica de pesquisa adotada. Dentre as pesquisas selecionadas, encontramos estudos sobre o desenvolvimento de atividades extraclasse nas redes estadual de: Minas Gerais, Amazonas, Mato Grosso, Rondônia e Ceará; assim como uma pesquisa na rede municipal de Limeira/SP.

⁴ Disponível em: <http://mestrado.caedufjf.net/menu/dissertacoes-defendidas/> Acesso em: 8 jan. 2021.

Quadro 2 - Dissertações do PPGP/UFJF sobre realização de atividades extraclasse nas redes de ensino

(continua)

Título	Autor	Palavras-chave	Perspectiva Teórica Adotada
Desafios vivenciados na organização dos horários de atividades extraclasse: estudo de caso em uma escola estadual de Minas Gerais (2018)	Egna de Queiroz Silva	Atividade extraclasse; Formação continuada; Planejamento docente	Discorrem sobre a prática docente e sua constante revisão por parte do professor. Alves e Almeida (2010) Identificam os aspectos físicos, subjetivos, materiais, sociais, pessoais e mentais que determinam a carga horária do professor. Tardif e Lessard (2014) Considera o trabalho pedagógico e a coordenação docente. Vasconcelos (2006)
A percepção dos professores de ensino fundamental da Seduc⁵/AM da cidade de Manaus sobre a hora de trabalho pedagógico na escola (2016)	Aline Santos Almeida	Trabalho docente; Hora de Trabalho Pedagógico; Formação continuada	Saberes e trabalho docente. Duarte e Augusto (2007), Libâneo (2011) e Tardif (2014) Formação continuada de professores. Nóvoa (1992, 2012, 2014), Perrenoud (2000) e Ibernón (2005, 2009) Política da Hora de Trabalho Pedagógico (HTP). Czelaski (2008) e Borduchi (2013)
Um estudo sobre a gestão da hora atividade do professor nas escolas técnicas estaduais de Mato Grosso – Secitec⁶ (2013)	Bruna Ferreira Figueiredo	Gestão; Hora Atividade; Educação profissional	Capacitação profissional em serviço sob a organização do gestor escolar; Conhecimento do cotidiano escolar. Lück (2009)
A organização do horário destinado às atividades extraclasse na escola Paulo Freire da Rede Estadual de Minas Gerais (2017)	Cíntia Alethéia de Paiva	Horas de Atividades Extraclasse; Formação continuada; Gestão escolar; Trabalho docente; Reunião Pedagógica	Gestão escolar. Lück (1992, 2000, 2005, 2006, 2008, 2009, 2010) Saberes e trabalho docente. Maria Auxiliadora Monteiro Oliveira, Maurice Tardif e José Carlos Libâneo, Libâneo (2011) e Tardif (2002, 2003, 2010, 2012)

⁵ Secretaria de Estado de Educação.⁶ Secretaria de Ciência e Tecnologia.

Quadro 2 - Dissertações do PPGP/UFJF sobre realização de atividades extraclasse nas redes de ensino

(continuação)

Título	Autor	Palavras-chave	Perspectiva Teórica Adotada
Gestão do trabalho pedagógico na escola: análise da implementação da Hora de Trabalho Pedagógico – HTP em uma escola de ensino médio da Seduc/AM no município de Manaus (2018)	Clisvância Duarte de Souza	Horário de Trabalho Pedagógico; Gestão Democrática; Valorização Docente	HTP como política de valorização docente. Lima (2014)
A hora-atividade como espaço para a formação continuada de professores no âmbito das escolas estaduais da Regional Ouro Preto do Oeste (RO) (2018)	Soeli Fagundes de Almeida Mercês	Implementação de Política Pública; Hora-atividade; Formação Continuada de Professores	Implementação de políticas públicas e seus desafios na formação continuada. Condé (2013), Lotta (2010) e Mainardes (2006) Formação continuada para além das concepções tradicionais, concebendo a escola como locus formativo, pautando na valorização da aprendizagem em contexto através da reflexão sobre a prática e valorizando a troca entre pares. Alarcão (2001, 2004, 2015), Gatti (2008, 2009, 2011), Nóvoa (1992) e Imbernón (2010) Atuação dos gestores escolares no atual contexto educacional. Abrucio (2010), Burgos (2011) e Canegal (2011)
Horário de Trabalho Pedagógico – HTP implementado pela Secretaria Estadual de Educação do Amazonas – Seduc: estudo de caso em duas escolas da Rede Estadual de Manaus (2017)	Evaldo Bezerra Pereira	Gestão Escolar; Horário de Trabalho Pedagógico; Atividades extraclasse	Gestão escolar em âmbito da gestão democrática e participativa, assim como as políticas educacionais relacionadas à dimensão administrativa e pedagógica da gestão. Lück (2009, 2010, 2011), Dourado (2007) e Libâneo <i>et al.</i> (2012) Horário de Trabalho Pedagógico. Borduchi (2013), Haddad (2011), Haddad <i>et al.</i> (2012), Mendes (2008), Czekalski (2008), Oliveira (2006), Mariotini (2007) Espaços e tempos escolares. Rodrigues (2009), Souza (2013) e Orrutea (2008)

Quadro 2 - Dissertações do PPGP/UFJF sobre realização de atividades extraclasse nas redes de ensino

(conclusão)

Título	Autor	Palavras-chave	Perspectiva Teórica Adotada
A organização do planejamento coletivo dos professores dentro do horário de trabalho pedagógico em uma escola estadual de educação profissional no município de Ipueiras (Ceará) (2016)	Jamile Raquel Felix Sampaio	Horário de Trabalho Pedagógico; Gestão Pedagógica; Gestão Escolar; Planejamento escolar	Estruturação de novas estratégias concernentes ao cumprimento das horas de atividades extraclasse de forma sistematizada. Barbosa e Fernandes (2014), Ribeiro (2015), Faria e Rachid (2015) Gestão de pessoas na escola. Ferreira (2017), Martins (2010), Chiavenato (2010), Dutra (2011), Neubert (2016), Souza (2018), Paiva (2017), Pereira (2017) e Lück (2009)
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 (2013)	Rosimar José de Aragão Borduchi	HTPC; Formação; Trabalho Coletivo; Prática Pedagógica; Prática Reflexiva	Trabalho coletivo como forma de potencializar um processo formativo. Nóvoa (1992) Formação do professor por meio de suas práticas. Imbernón (2010) Gestão participativa. Libâneo (2003) e Lück (2009)

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Conforme podemos ver no Quadro 2, uma análise das perspectivas teóricas adotadas nas pesquisas consultadas indica que, para o estudo do desenvolvimento do Horário Extraclasse, encontramos vários referenciais teóricos. Percebemos que, do total, cinco deles tratam diretamente da formação continuada de professores durante a realização das atividades extraclasse. Nesse sentido, o Conselho Nacional de Educação publicou, em 2011, um documento intitulado “Estudo sobre a Lei do Piso Salarial”, que reforçava a importância da realização das atividades extraclasse na escola, afirmando que

[...] as discussões mais recentes reforçam o dispositivo da 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, 2011, p. 8)

Outros trabalhos pesquisados evidenciam que os planejamentos escolar, pedagógico e participativo são imprescindíveis para garantir que as atividades extraclasse, ou horário de trabalho pedagógico, sejam organizados de modo que possibilitem o desenvolvimento dos professores.

Uma outra observação é que, dos trabalhos analisados, cinco deles trazem a gestão escolar como fator primordial para a organização e a implementação das atividades extraclasse dos docentes. Garcia (2011) aborda o que fazer durante esse tempo para garantir que ele seja bem aproveitado pelos docentes em favor da aprendizagem dos alunos e aponta que devem ser consideradas as necessidades de cada comunidade escolar. São atividades como “formação continuada, correção de provas, reflexão coletiva sobre o trabalho docente, reuniões com pais e planejamento de aulas”, indicadas por Garcia (2011, recurso on-line), para serem realizadas durante as atividades extraclasse. Para Almeida (2016, p. 84), “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”. Assim, fica evidente a necessidade de aproveitamento desse tempo para a formação e fortalecimento da prática docente.

Retomando as discussões relacionadas ao Quadro 2, notamos que todos os trabalhos reforçam a necessidade da formação continuada de professores, de modo que ela ocorra na própria escola, principal campo de atuação docente. Sobre a escola ser o *locus* de formação continuada, Candau (1997) mostra a urgência de a escola repensar suas práticas: “considerar a escola como *locus* de formação continuada passa a ser uma afirmação fundamental na busca de

superar o modelo clássico de formação continuada e construir uma nova perspectiva na área de formação continuada de professores” (CANDAU, 1997, p. 57). Ao mesmo tempo, a autora chama a atenção para que a formação não seja “uma prática repetitiva”, pois “uma prática mecânica não favorece esse processo”, aconselhando que “é importante que essa prática seja uma prática reflexiva, uma prática capaz de identificar os problemas e resolvê-los” (CANDAU, 1997, p. 57).

Percebemos que, de modo geral, os trabalhos relacionados anteriormente discutem basicamente a formação continuada durante o desenvolvimento das atividades extraclasse. Nesse contexto, entende-se que o tempo reservado aos estudos, ao planejamento e à avaliação faz parte da carga horária de trabalho do professor e é uma experiência imprescindível à sua atuação. É nesse momento que ele também tem a oportunidade de estudar, discutir e pesquisar – condição fundamental para construir e aperfeiçoar o conhecimento em educação, partindo do contexto da sala de aula e constituindo-se em um momento de reflexão à prática docente. Sobre essas questões buscamos, então, apoio na literatura do campo educacional para seu melhor entendimento.

2.3 REFERENCIAL TEÓRICO

Acreditamos que a formação inicial é uma experiência basilar na construção do profissional que irá atuar nas escolas. No entanto, não pode ser a única, uma vez que os desafios que surgirão na carreira, em virtude do complexo ofício da docência, exigirão aperfeiçoamento do docente, necessitando de um constante desenvolvimento dele em sua profissão.

Assim, a formação não se encerra com a conclusão do curso de licenciatura, ela é contínua e desenvolve-se por meio de cursos posteriores, estudos e discussões que são fomentadas no interior da escola, com os pares. Dessa forma, consideramos que há um objetivo na formação continuada e que extrapola o mero cumprimento das atividades extraclasse.

Ela é importante para que o professor faça uma reflexão do próprio trabalho que realiza para formar-se em serviço. É na escola, seja individual ou coletivamente, que ocorre a interação dos sujeitos envolvidos no processo educativo. A esse respeito, Nóvoa (2014, p. 228) enfatiza que “é no trabalho de reflexão individual e coletiva que eles encontrarão os meios necessários ao desenvolvimento profissional”.

Isso porque, de acordo com Diniz-Pereira e Soares (2019, p. 3), a profissão docente é “complexa, envolvendo conhecimento teórico, prático, marcada pela incerteza e brevidade de suas ações”; ao mesmo tempo que o professor estuda e toma como exemplo para inserir em sua

prática o conhecimento teórico. No momento em que ele aplica essa teoria, pode avaliar como interfere na vida dos estudantes, decidindo por manter ou romper com determinadas experiências.

O profissional docente precisa refletir e questionar sua prática pedagógica, que não deve se limitar ao ambiente físico da escola. Assim, acompanha o movimento mundial propondo o entendimento e a transformação de sua própria prática, a fim de promover transformações educacionais e sociais por meio de suas pesquisas no seu próprio campo de atuação.

Desse modo, o trabalho docente tem estreita relação com o cotidiano do aluno e do professor, ou seja, o seu desenvolvimento depende do próprio aluno e do contexto de vivência em que ele está inserido, incluindo suas necessidades. Sob essa ótica, entendemos que é através das pesquisas realizadas pelo professor em seu campo de atuação que ele consegue transformar a realidade em que está inserido.

Por isso, Nóvoa e Finger (1988) colocam o professor como estudante permanente, mesmo na idade adulta, pois

o adulto em situação de formação é portador de uma história de vida e de uma experiência profissional [...] Mais importante do que pensar em formar esse adulto é refletir sobre o modo como ele próprio se forma, isto é, o modo como ele se apropria do seu patrimônio vivencia através de uma dinâmica de compreensão retrospectiva. (NÓVOA; FINGER, 1988, p. 128).

Em seu artigo intitulado *Formação de professores, complexidades e trabalho docente*, Gatti (2017, p. 722) conduz ao raciocínio de que é necessário “pensar e fazer a formação de professores” considerando “os porquês, o para quê e o para quem ela é realizada”, de modo que possamos refletir sobre quais os tipos de professores que estão sendo formados nas universidades. Através desse raciocínio, percebemos que é preciso levantar as reais e atuais necessidades de formação do professor, no caso da autora, durante a formação inicial; e, em nossa pesquisa, durante a formação continuada na escola.

Por isso, “formar-se é um processo de aprendizagem que se realiza desenvolvendo-se individual ou coletivamente dentro da cultura, incorporando-a, criando e recriando-a” (ALVARADO-PRADA, 2010, p. 370). Assim, o professor necessita incluir em suas tarefas a de formar-se continuamente, o que é primordial para o seu desenvolvimento.

Neste ponto, defendemos em nossa pesquisa que o professor, em conjunto com a escola, pode desenvolver atividades que promovam o seu aperfeiçoamento na docência, uma vez que a formação continuada é um caminho de muitas possibilidades de construção de conceitos e de

relações entre conhecimentos teóricos e práticos. A produção de conhecimentos com base em suas práticas cotidianas/rotineiras também é um modelo de formação continuada, já que possibilita a reflexão e a apropriação da realidade que vivem e que interpretam.

Alvarado-Prada (2010) traz uma importante contribuição ao dizer que

os docentes em exercício constroem novos conhecimentos, ideias e práticas, pois é a partir daquilo que já possuem e sabem que continuam seu desenvolvimento. A construção da formação docente envolve toda a trajetória de profissionais, suas concepções de vida, de sociedade, de escola, de educação, seus interesses, necessidades, habilidades e também seus medos, dificuldades e limitações. (ALVARADO-PRADA, 2010, p. 370)

Dessa maneira, os professores podem se desenvolver continuamente por meio da *leitura de mundo*, no seu exercício profissional, nas concepções que têm da vida, da sociedade, dos interesses, da educação, da escola, das teorias e das experiências diversas, ou seja, as teorias da educação não são receitas prontas a serem aplicadas em sala de aula na resolução de problemas.

Ainda conforme Alvarado-Prada (2010, p. 372), “a formação continuada de professores sempre esteve ligada à formação de professores no sentido de atualizar ou de manter a educação permanente que permitisse passar para os alunos aqueles conhecimentos científicos atualizados”. A formação continuada vai muito além de atualização de conhecimentos, ela deve contribuir para a autorreflexão do docente, promovendo “subsídios para sua prática pedagógica, e conseqüentemente para os problemas apresentados pela escola, bem como favorecer o seu crescimento individual e profissional” (FLÓRIDE; STEINLE, 2019, p. 3). Desse modo, “ninguém nasce educador ou marcado para ser educador. A gente se forma como educador, permanentemente, na prática e na reflexão da prática” (FREIRE, 1991, p. 589).

Flóride e Steinle (2019, p. 5) consideram que “a formação continuada é voltada para o profissional que está inserido em um contexto profissional sócio-histórico, e tem como finalidade mediar o conhecimento socialmente acumulado em uma perspectiva transformadora da realidade”. Esse pensamento coaduna com a conceituação feita por Lima (2001, p. 32), ao afirmar que “a formação contínua é a articulação entre o trabalho docente, o conhecimento e o desenvolvimento profissional do professor, com a possibilidade de postura reflexiva dinamizada pela práxis”. Entendemos que uma função primordial da formação continuada é conhecer o campo de atuação e, diante de um diagnóstico, intervir para alcançar melhores resultados pessoais e profissionais.

Flóride e Steinle (2019) identificaram algumas contribuições que a formação em serviço oferece:

- Nas estratégias de formação em serviço, os professores constituem-se em sujeitos do próprio processo de conhecimento onde ora são professores “ensinantes” ora professores “aprendentes”;
- Esta modalidade de formação, por estar mais centrada no espaço escolar acaba oferecendo ao professor plena autonomia, decorrência natural da condição de sujeito do próprio conhecimento;
- Por estar centrada nos reais problemas da escola, a probabilidade de adesão e de comprometimento coletivo, com certeza, será maior; [...]. (FLÓRIDE; STEINLE, 2019, p. 11-12).

Compreendemos a necessidade de que o professor domine recursos pedagógicos diferenciados que estejam próximos ao público atendido e que repense os métodos de ensino, tendo como parâmetro os estudantes, que não se contentam mais com o processo de aprendizagem exclusivamente expositivo e tradicional. Para tanto, a formação continuada constitui oportunidade de crescimento profissional, e o Horário Extraclasse, apesar de também ser destinado às atividades de formação continuada de docentes, muitas vezes não é aproveitado com qualidade ou com questões relevantes à experiência do professor.

Gatti considerou em sua pesquisa *Formação de professores, complexidade e trabalho docente* que “não há como pensar a formação de professores para a educação básica sem levar em conta um cenário de qualificação para a educação nas escolas” (GATTI, 2017, p. 731). A autora concluiu que “esse papel [do professor] chama pelo domínio de um saber que alia conhecimento de conteúdos à didática e às condições de aprendizagem para segmentos diferenciados, associados a posturas éticas e estéticas” (GATTI, 2017, p. 732). Assim, a formação do professor deve estar alinhada às necessidades dos estudantes, considerando também suas particularidades culturais e o estilo de vida.

Assim, Gatti (2017, p. 734) mostra que “precisamos nos preocupar em garantir para às novas gerações aprendizagens efetivas e significativas. Escolas são o território e os professores são só agentes desse processo”. Aqui, não podemos entender a expressão *só* como algo solitário, menosprezando a importância e a capacidade do professor, mas, sim, como *meio* ou *caminho* pelo qual os alunos possam dispor de condições para transformar a realidade em que vivem.

Gatti (2017) reitera que, para haver uma nova forma de pensamento nas instituições de formação de professores, é preciso reconhecer que estamos numa situação insatisfatória de conhecimento para o exercício do magistério. Mas, por outro lado, é a oportunidade de pensar ações que permitam o surgimento de contribuições de *Teorias Pedagógicas* e da *Didática de Áreas*, levando em consideração que o professor tem função específica e que necessita desenvolver-se profissionalmente em seu campo de atuação, ou seja, observando e intervindo em seu local de trabalho.

Por tudo isso, defendemos que a formação docente não ocorre somente na universidade, ela engloba, também, o tempo em que os docentes permanecem como estudantes na educação básica, porque a formação não é fragmentada, ela acontece durante toda a vida: primeiro, enquanto aluno, que já começa a ter contato com a profissão e, posteriormente, como profissional do magistério.

No exercício profissional, o tempo reservado aos estudos, ao planejamento e à avaliação faz parte da carga horária de trabalho do professor e é uma experiência imprescindível à sua atuação.

O professor, enquanto sujeito no processo de construção da aprendizagem, é desafiado cotidianamente dentro e fora do ambiente escolar, reafirmando a necessidade de relacionar-se com diversos saberes e práticas. Desse modo, o trabalho docente é amplo, alcançando as demais atividades pertinentes ao processo educativo. Percebemos essa amplitude das atividades docentes quando, além de planejar, desenvolver suas aulas e avaliar os resultados, o professor ainda se preocupa com o aluno que falta com frequência e/ou apresenta práticas de indisciplina, tendo a necessidade de fazer a gestão de valores dentro da sala de aula.

O trabalho docente então tem se apresentado de uma maneira bastante complexa, não no sentido de obscuridade, mas de ter que lidar com uma multiplicidade de situações que antes eram de responsabilidade quase que exclusiva das famílias e da sociedade. Desse modo, ocorreu um acréscimo nas responsabilidades do professor que se atrelam também ao seu desenvolvimento profissional. Por isso, aqui cabe lembrarmos os dizeres de Imbernón (2009, p. 29) ao afirmar que “a formação do professorado está influenciada tanto pelo contexto interno (a escola) como pelo contexto externo (a comunidade)”, evidenciando que dificilmente encontraremos docentes que não sofram influência externa no exercício de suas atribuições do magistério.

Ainda quando falamos em trabalho docente, precisamos ter em mente qual o fim principal da educação. Nóvoa (2014, p. 218) questiona sobre o sentido duplo da palavra *educação*, sendo o primeiro, *finalidade*, afirmando “o apelo recente à educação e à formação ao longo da vida inteira”, referindo-se ao processo de escolarização da sociedade, ou seja, de uma educação capaz de proporcionar ao cidadão autonomia necessária para viver em comunidade, de modo que o processo de educar acompanhe o cidadão por toda a vida. Já outro sentido para o fim da educação, segundo Nóvoa (2014), é entendido como *término* – conclusão de uma etapa de escolarização. O fim da educação, tomado como *término*, pode, ainda, ser entendido como um direito legal de receber uma certificação como pré-requisito para ingressar em um emprego ou em uma universidade. Contudo, o objetivo da conclusão de uma etapa de

educação deveria, primeiro, ter um sentido mais amplo como determina o artigo 2º da LDB/1996: “a educação [...] tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 1996, recurso on-line).

Em ambos os sentidos atribuídos ao fim da educação, o trabalho docente assume perspectivas distintas: o professor precisa ensinar o estudante conteúdos necessários para o seu desenvolvimento e dar prosseguimento aos estudos e, por outro lado, assume a responsabilidade de ensinar valores necessários para viver em sociedade. Não quer dizer que a escola ou os profissionais não devam ensinar valores, mas essa obrigação deve ser primeiramente da família, o que nem sempre acontece. Daí a importância de a escola desenvolver um trabalho de formação continuada aos professores, preparando para atender a esse tipo de situação relatada. Consideramos, pois, que o professor, em conjunto com a escola, pode desenvolver atividades que caracterizem o seu aperfeiçoamento na docência, uma vez que a formação continuada é um caminho de muitas possibilidades de construção de conceitos e de relações entre conhecimentos teóricos e práticos. A produção de conhecimentos com base em suas práticas também é um modelo de formação, já que os docentes podem refletir sobre suas práticas apropriando-se da realidade que vivem e que interpretam.

Nesse sentido, Alvarado-Prada (2010) enfatiza que a formação continuada,

como um caminho de diversas possibilidades, permite às pessoas que o transitam desenvolver-se, construir as relações que os levam a compreender continuamente seus próprios conhecimentos e os dos outros e associar tudo isso com suas trajetórias de experiências pessoais. (ALVARADO-PRADA, 2010, p. 370).

Em síntese, neste capítulo abordamos como são realizadas as atividades extraclasse dos professores na Escola Estadual de Umburatinha nos anos de 2014, 2017 e 2019, descrevendo qual o perfil dos docentes e da equipe gestora da instituição. Foram organizados quadros e tabelas com as atividades que os docentes realizavam durante o desenvolvimento do HE a fim mapear, por meio de registros documentais, como têm ocorrido as atividades extraclasse dos professores na escola. Além disso, observamos como a legislação possibilita as oportunidades de desenvolvimento do docente por meio da formação continuada e mostramos os avanços ao longo do tempo, que entendemos como uma conquista e também um direito para os professores. Com o levantamento das dissertações do PPGP sobre o desenvolvimento do Horário Extraclasse em distintas redes de ensino, compreendemos que este é um tema de grande

potencial, revelando a necessidade constante de formação continuada em suas várias formas: coletiva, individual, na escola, fora dela e através das atividades que promovam o desenvolvimento do profissional docente, além de ser um tema muito discutido no meio acadêmico.

No próximo capítulo, discutiremos o percurso metodológico adotado na pesquisa, justificando o uso dos instrumentos escolhidos. Faremos a análise dos dados obtidos dialogando com o que a literatura apresenta a respeito das atividades extraclasse realizadas pelos professores durante o HE.

3 PERCURSO METODOLÓGICO E ANÁLISE DOS DADOS

Neste capítulo, apresentamos duas seções, sendo a primeira com a metodologia empregada, a apresentação dos sujeitos da pesquisa e os instrumentos utilizados no intuito de alcançar os objetivos propostos; a segunda seção contém a análise e a discussão dos dados levantados no campo de pesquisa, ou seja, na Escola Estadual de Umburaninha.

3.1 PERCURSO METODOLÓGICO EMPREGADO NA PESQUISA

Para uma melhor compreensão da metodologia, cabe lembrar a questão norteadora da investigação aqui realizada: de que maneira as atividades desenvolvidas no Horário Extraclasse podem contribuir para a formação continuada dos docentes da Escola Estadual de Umburaninha? A fim de tentar responder a essa questão, utilizamos uma abordagem qualitativa, considerando as características das respostas dos investigados, pois as técnicas qualitativas destacam a experiência dos indivíduos no tocante a processos que fazem parte do seu contexto social. Assim, cabe ao pesquisador interpretar os fenômenos que ocorrem no seu campo de pesquisa.

Na visão de Creswel (2007, p. 186 apud AUGUSTO *et al.*, 2013, p. 748), “na pesquisa qualitativa, o ambiente natural é a fonte direta de dados e o pesquisador, o principal instrumento, sendo que os dados coletados são predominantemente descritivos”. O mesmo autor destaca ainda que “o processo é muito maior do que o produto”, ou seja, o percurso do pesquisador pode mostrar como o problema se manifesta (CRESWEL, 2007, p. 186 apud AUGUSTO *et al.*, 2013, p. 748).

Para Minayo (1994), a pesquisa qualitativa objetiva responder a problemas específicos, entendendo que

ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 1994, p. 22).

Por isso, a abordagem qualitativa foi eleita para ser aplicada nesta pesquisa, já que permite a revelação de novas informações e a tomada de consciência acerca do que já se tem conhecimento. Foi necessário ainda realizar uma pesquisa documental a fim de fundamentar

nosso estudo na instituição pesquisada, especificamente as atas dos encontros coletivos e os registros de atividades extraclasse dos anos de 2014, 2017 e 2019, conforme apresentamos no Capítulo 2.

Nesse contexto, propomo-nos a utilizar como instrumentos de coleta de dados a entrevista semiestruturada, que foi realizada com as especialistas da escola (EEB), e um questionário com 16 questões abertas e fechadas, que foi enviado por meio eletrônico aos professores que trabalhavam no ano de 2020 na Escola Estadual de Umburaninha. A opção por enviar os formulários por meio eletrônico justifica-se pelo período pandêmico em que vivemos desde 2020, causado pelo agente Coronavírus (COVID-19) (MINAS GERAIS, 2020b). Os questionários e as entrevistas encontram-se presentes nos apêndices desta dissertação, ambos os instrumentos possuíam questões que buscavam responder aos questionamentos propostos no objetivo geral: analisar como tem ocorrido o desenvolvimento das atividades no Horário Extraclasse na Escola Estadual de Umburaninha visando propor ações para a consolidação da formação profissional continuada durante a realização desse horário. E nos objetivos específicos: (i) caracterizar qual a função da atividade extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; (ii) levantar as demandas formativas do corpo docente da escola; e (iii) evidenciar em que medida as ações que têm sido desenvolvidas na escola têm suprido as expectativas da equipe gestora e do corpo docente.

Para conhecer as impressões das especialistas da escola, a preferência foi em utilizar a técnica da entrevista que, de acordo com Gil (2008, p. 109), pode-se definir “como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação”.

O autor supracitado revela ainda algumas vantagens da escolha da entrevista:

- a) A entrevista possibilita a obtenção de dados referentes aos mais diversos aspectos da vida social;
- b) A entrevista é uma técnica muito eficiente para a obtenção de dados em profundidade acerca do comportamento humano;
- c) Os dados obtidos são suscetíveis de classificação e de quantificação. (GIL, 2008, p. 110).

Em contrapartida, o autor também apresenta uma relação de desvantagens, que limita a entrevista:

- a) A falta de motivação do entrevistado para responder as perguntas que lhe são feitas;

- b) A inadequada compreensão do significado das perguntas;
- c) O fornecimento de respostas falsas, determinadas por razões conscientes ou inconscientes;
- d) Inabilidade ou mesmo incapacidade do entrevistado para responder adequadamente, em decorrência de insuficiência vocabular ou de problemas psicológicos;
- e) A influência exercida pelo aspecto pessoal do entrevistador sobre o entrevistado;
- f) Os custos com o treinamento de pessoal e com a aplicação das entrevistas. (GIL, 2008, p. 110).

Mesmo sabendo de tais limitações, acreditamos que a entrevista foi o melhor instrumento para consultar as duas especialistas da Escola Estadual de Umburatinha, pois, por se tratar de uma pequena equipe de gestão, acreditamos que não faria sentido aplicarmos um questionário para duas especialistas. Além disso, nosso intuito foi compilar os resultados dos questionários aplicados aos professores para que pudéssemos formular questões para as especialistas a fim de triangularmos os dados gerados.

Lembramos que as entrevistas mais comuns utilizadas na pesquisa qualitativa são semiestruturadas ou não-estruturadas. Conforme Bartholomew, Henderson e Marcia (2000),

a opção de uma delas está relacionada com o nível de diretividade que o pesquisador pretende seguir, variando desde a entrevista na qual o entrevistador introduz o tema da pesquisa e deixa o entrevistado livre para discorrer sobre o mesmo, fazendo apenas inferências pontuais (por exemplo: história oral), até a entrevista um pouco mais estruturada, que segue um roteiro de tópicos ou perguntas gerais. (BARTHOLOMEW; HENDERSON; MARCIA, 2000, p. 144, tradução nossa).

Sobre a entrevista, Fraser e Godim (2004, p. 145) afirmam que “a entrevista em pesquisa qualitativa procura ampliar o papel do entrevistado ao fazer com que o pesquisador mantenha uma postura de abertura no processo de interação, evitando restringir-se às perguntas pré-definidas”. Desse modo, entendemos que, apesar de uma entrevista possuir questões preestabelecidas pelo pesquisador, existe a possibilidade de no decorrer da conversa ocorrer alterações no sentido de interagir com o entrevistado.

Nesse contexto, um ponto fundamental na pesquisa qualitativa é “conhecer as opiniões das pessoas sobre determinado tema, é entender as motivações, os significados e os valores que sustentam as opiniões e as visões de mundo”. Assim, a entrevista semiestruturada permite ao entrevistador dar voz ao entrevistado, favorecendo um diálogo amplo, fazendo “emergir novos aspectos significativos sobre o tema” (FRASER; GODIM, 2004, p. 146).

Boni e Quaresma (2005, p. 75) entendem que as entrevistas semiestruturadas “combinam perguntas abertas e fechadas, onde os informantes têm a possibilidade de discorrer sobre o tema proposto”. O pesquisador ou entrevistador deve seguir um roteiro previamente estabelecido, conduzindo a entrevista como uma conversa informal. O pesquisador precisa

ficar atento para dirigir, no momento que achar oportuno, a discussão para o assunto que o interessa fazendo perguntas adicionais para elucidar as questões que ficaram claras ou ajudar a recompor o contexto da entrevista, caso o informante tenha “fugido” ao tema ou tenha dificuldade com ele. (BONI; QUARESMA, 2005, p. 75).

É muito importante principalmente para delimitar o volume de informações e conduzir para os objetivos propostos na pesquisa.

Já o questionário, segundo Gil (2008, p. 121), pode ser definido “como a técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas às pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.”. O uso do questionário foi escolhido para ser usado junto aos professores por se tratar de um recurso simples para que eles nos informassem suas impressões a respeito do desenvolvimento do Horário Extraclasse.

Assim como na entrevista, o questionário é uma técnica que apresenta vantagens e desvantagens e, segundo Gil (2008), tais vantagens compreendem:

- a) Possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que questionário pode ser enviado pelo correio;
- b) Implica menores gastos com pessoal, posto que o questionário não exige o treinamento dos pesquisadores;
- c) Garante o anonimato das respostas;
- d) Permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente;
- e) Não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto social do entrevistado. (GIL, 2008, p. 122).

Em contrapartida, o autor também apresenta uma relação de desvantagens acerca do uso do questionário:

- a) Exclui as pessoas que não sabem ler e escrever, o que, em certas circunstâncias, conduz a graves deformações nos resultados da investigação;

- b) Impede o auxílio ao informante quando este não entende corretamente as instruções ou perguntas;
- c) Impede o conhecimento das circunstâncias em que foi respondido, o que pode ser importante na avaliação da qualidade das respostas;
- d) Não oferece a garantia de que a maioria das pessoas devolvem-no devidamente preenchido, o que pode implicar a significativa diminuição da representatividade da amostra;
- e) Envolve, geralmente, número relativamente pequeno de perguntas, porque é sabido que questionários muito extensos apresentam alta probabilidade de não serem respondidos;
- f) Proporciona resultados bastante críticos em relação à objetividade, pois os itens podem ter significados diferentes para cada sujeito pesquisado. (GIL, 2008, p. 122).

Mesmo com as desvantagens apresentadas pelo autor, acreditamos que não encontramos muitos dos problemas apresentados por ele, considerando o contexto da escola, em que os respondentes possuem um certo grau de instrução capaz de atenderem com clareza aos objetivos da pesquisa. Outro ponto a ser considerado é que os pesquisados receberam o questionário por meio eletrônico, através do e-mail pessoal de cada docente, dispensando gastos com o envio de material impresso.

Por outro lado, acreditamos que, como o gestor da escola pesquisada é também o pesquisador do programa de mestrado profissional, pode ter ocorrido uma influência em relação às respostas dos pesquisados. Ou seja, por ser a chefia imediata, os professores podem ter se sentido receosos em criticar ou opinar em relação aos questionamentos do formulário eletrônico. Mas, por se tratar de um estudo de caso, isso foi levado em consideração no momento das análises.

Além dos motivos já expostos acima, o uso dos questionários eletrônicos é justificado pela atual situação de saúde pública causada pela pandemia de COVID-19. As determinações sobre isolamento social foram estabelecidas pela Lei Federal nº 13.979, de 7 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Coronavírus, responsável pelo surto de 2020 (BRASIL, 2020), e pelo Decreto Estadual MG nº 47.886, de 15 de março de 2020, que dispõe sobre medidas de prevenção ao contágio e de enfrentamento e contingenciamento, no âmbito do Poder Executivo, da epidemia de doença infecciosa viral respiratória causada pelo agente Coronavírus (COVID-19) (MINAS GERAIS, 2020b).

3.1.1 Os sujeitos e instrumentos da pesquisa

Os sujeitos pesquisados são profissionais em exercício na Escola Estadual de Umburaninha. Recordamos que o grupo é composto de 5 professores Regentes de Turma de 1º ao 5º ano do ensino fundamental, 1 professora eventual e 2 Professoras para o Ensino do Uso da Biblioteca, todos com Licenciatura em Pedagogia ou Normal Superior. Esses profissionais possuem mais de dez anos de experiência na educação básica na função de professor. O outro grupo de professores – anos finais do ensino fundamental e do ensino médio – é formado por licenciados com habilitações específicas no componente curricular em que atuam, com exceção da professora de Filosofia, que é habilitada em Pedagogia. São 2 professores de Matemática, 2 de Língua Portuguesa, 1 de História, 1 de Geografia, 1 de Ciências/Biologia, 1 de Educação Física, 1 de Física, 1 de Química, 1 de Sociologia, 1 de Filosofia, 1 de Artes, 1 de Ensino Religioso e 2 de Língua Estrangeira Moderna – Inglês. Ainda temos um terceiro grupo que são os professores da educação especial, sendo 3 professoras que atendem os estudantes com deficiência intelectual e 1 professora da Sala de Recursos, todas elas possuem Licenciatura em Educação Especial. Conforme podemos perceber, existem professores que lecionam mais de um componente curricular, como é o caso da professora de Artes e Ensino Religioso, do professor de História e Sociologia, e do professor de Física e Matemática. De modo geral, todos os professores desse segundo grupo possuem mais de 5 anos de experiência no componente curricular ou cargo em que atuam. Desde a sua formação, trabalham em escola pública, ora na rede estadual, ora na municipal, e, em alguns anos, nas duas redes.

Do total de 23 professores, 7 deles são efetivos. Todos os docentes envolvidos na pesquisa foram convidados, via e-mail, pelo pesquisador responsável pelo presente estudo, que fez uma breve apresentação deste, convidando-os a participar. O questionário, composto por 16 questões abertas e fechadas, foi aplicado aos professores da escola por meio de um formulário eletrônico gerado a partir da plataforma do Google Formulários. Pensamos em questões, como apresentadas no Apêndice “A”, para provocar uma reflexão nos docentes acerca de como acontecem as atividades extraclasse dos professores na Escola de Umburaninha, caracterizar a função das atividades extraclasse na visão dos docentes e ainda avaliar em que medida as ações propostas pela equipe gestora têm atendido às expectativas do corpo docente da escola. Fizemos contato, via e-mail, com todos os professores e obtivemos 20 questionários respondidos.

Após a devolutiva dos questionários pelo corpo docente da escola, entramos em contato com as especialistas da escola, por e-mail, para agendar nossa entrevista, que ocorreu via plataforma do *Google Meet* em dia e horário definidos pelas respondentes.

Em relação à situação funcional das EEB, na referida escola há somente duas efetivas, sendo uma que atende do 1º ao 5º ano do ensino fundamental e outra que responde do 6º ao 9º ano do ensino fundamental e pelo ensino médio. As especialistas possuem formação em Pedagogia e especialização em Educação. A primeira possui 23 anos de Magistério atuando como professora na educação básica e 10 anos como especialista na rede estadual de ensino de Minas Gerais. A segunda tem mais de 10 anos de experiência nos anos iniciais do ensino fundamental como professora e 7 anos como especialista na rede estadual de ensino de Minas Gerais.

Elaboramos um roteiro de entrevista semiestruturada, como observado no Apêndice “B”, para que fosse possível relacionar as respostas dos docentes ao questionário com as respostas das especialistas. Logo, a abrangência da entrevista é semelhante à dos questionários. Destarte, a respeito das atividades extraclasse desenvolvidas pelos professores na escola, pretendemos fazer uma triangulação entre o que determina a legislação, como acontecem e quais as expectativas tanto da equipe gestora quanto dos docentes para essas atividades.

Desse modo, informamos que todos os padrões éticos foram respeitados e nenhum sujeito foi identificado, de modo que estabelecemos com cada um deles um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Tudo para tentar criar um ambiente no qual os sujeitos se sentissem à vontade para expressar suas opiniões sobre as temáticas levantadas, sem medo de sofrerem algum constrangimento, uma vez que sou responsável pela gestão da unidade escolar. Esperamos, pois, que esta pesquisa nos possibilite, enquanto equipe gestora da Escola Estadual de Umburaninha, proporcionar o desenvolvimento profissional docente durante a realização das atividades extraclasse.

Com o intuito de conhecer a impressão dos docentes da Escola Estadual de Umburaninha a respeito do desenvolvimento das atividades extraclasse dos professores, retratamos nesta seção quais foram as respostas obtidas por meio dos questionários eletrônicos aplicados aos docentes. Os questionários foram respondidos por 20 professores entre os dias 24 e 28 de setembro de 2020. As questões versavam basicamente sobre três eixos principais, sendo: a função das atividades extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; em que medida as ações propostas têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente; e as demandas formativas do corpo docente da escola. Os dados obtidos por meio dos questionários on-line foram tabulados e organizados em textos, gráficos e tabelas, como perceberemos no decorrer da leitura do texto.

Após o recebimento das respostas dos questionários, foram realizadas duas entrevistas com as Especialistas em Educação Básica da escola, a fim de verificar a existência de uma

correlação entre as impressões delas com as dos docentes. As entrevistas foram agendadas previamente com a utilização da ferramenta *Google Meet*, no dia 19 de outubro de 2020, sendo a primeira às 16h e a segunda às 18h. O uso das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TIC) tanto para os questionários quanto para as entrevistas visa à manutenção do distanciamento social recomendado pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em função da pandemia de COVID-19.

A seguir, apresentamos os resultados obtidos e os analisamos à luz do referencial teórico utilizado nesta pesquisa.

3.2 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Para discussão desta seção, consideramos a organização dos questionários e das entrevistas em três eixos estruturadores, sendo eles: o primeiro, a função das atividades extraclasse na escola para os professores e para o núcleo gestor; o segundo, em que medida as ações propostas têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente; e o terceiro, as demandas formativas do corpo docente. Na discussão, nomeamos os sujeitos da pesquisa como “Professor A” (PA), “Professor B” (PB), até o “Professor T” (PT), para representar o universo de pesquisados. Do mesmo modo, utilizamos para as Especialistas em Educação Básica as sentenças “EEB A” e “EEB B”.

3.2.1 A função das atividades extraclasse para os professores e para o núcleo gestor

Para analisar qual a função das atividades extraclasse para os docentes e para o núcleo gestor, lançamos mão de um grupo de questões nesta seção, conforme apresentadas no Apêndice A, optando-se em fazer somente correções ortográficas, transcrevendo integralmente a opinião dos docentes. Perguntamos aos docentes como são desenvolvidas as atividades extraclasse dos professores na Escola Estadual de Umburaninha. Para responder, solicitamos ainda que considerassem as atividades coletivas e individuais, obtendo os seguintes dados, demonstrados no Quadro 3:

Quadro 3 - Respostas dos questionários sobre como são desenvolvidas as atividades extraclasse pelos professores na Escola Estadual de Umburatinha

Sujeito	Descrição das Atividades
PA	Através de reuniões, planejamentos didáticos, trabalhos pedagógicos, leituras e preenchimento de diário digital.
PB	Em reuniões pedagógicas com troca de experiências, diálogo, debate e também com uso do tempo individual para planejamentos, produção de atividades, correção e produção de avaliações e preenchimento de DED.
PC	Semanalmente e quinzenalmente com reuniões pedagógicas com a equipe gestora (diretor e EEB).
PD	Boa, são bem organizadas, mas os recursos tecnológicos uma negação há dois anos letivos que o computador que disponibiliza para o professor é um único na secretaria.
PE	Orientação das informações enviadas pela SRE – preencher documentos solicitados pela gestão escolar – e planejamento.
PF	As atividades individuais são realizadas, com o acompanhamento das especialistas, em diferentes horários, acordados entre os professores e o gestor escolar. As atividades coletivas são realizadas em horário determinado em comum acordo, sob a direção do gestor escolar e das especialistas de educação básica.
PG	Excelente, todos se empenham no desenvolvimento e aprendizado do aluno.
PH	São desenvolvidos os planejamentos semanais, planejamento de atividades avaliativas, organização e confecção de materiais pedagógicos que serão utilizados nas aulas, preenchimento de diários, elaboração de relatórios e correção de atividades e trabalhos, entre outras.
PI	Individuais.
PJ	Reunião administrativa pelo Gestor Escolar estudo das leis, diretrizes da educação escolar; Reuniões pedagógicas voltadas para preparação e aprofundamento do conteúdo a ser ministrado; Projetos; Reunião com pais e alunos.
PK	Cada professor desenvolve de acordo seu planejamento.
PL	Através de reuniões com o gestor e supervisora, estudo de informativos PPP e etc.
PM	Planejamento, estudo de material, pesquisa, preenchimento de documentos.
PN	Preenchimentos de documentos, planejamento e orientações da supervisora.
PO	De forma individual e coletiva com acompanhamento do serviço de supervisão ou direção da escola.
PP	São desenvolvidas em equipe.
PQ	São realizadas reuniões pedagógicas e administrativas, sempre coordenadas pela equipe gestora da Escola; Cada professor também tem um horário pré-determinado onde utiliza para as diversas atividades que contribua para o bom êxito do trabalho.
PR	Com orientações da especialista.
OS	De forma objetiva, coletiva e participativa.
PT	Reuniões pedagógicas, correção de atividades, planejamento.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Pelo eixo de análise da pesquisa apresentado nesta seção, entendemos que a maior parte dos docentes que responderam à pesquisa desenvolvem as atividades extraclasse conforme está previsto na legislação, ou seja, com atividades que não exigem contato direto com os estudantes. Destacamos que um grupo de professores – PG, PI e PK – foram evasivos ao falar como são desenvolvidas as atividades extraclasse na escola. As falas dos demais docentes coadunam com as das especialistas EEB A e EEB B quanto à organização de horários, atendimento individual

e coletivo, mas em termos de alcance de objetivos, a EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) relata que “o cumprimento de extraclasse muitas vezes não propicia que o supervisor pedagógico acompanhe o trabalho dos docentes” e justifica que “os horários de aulas e de atividades extraclasse”, quando realizadas individualmente, “não favorecem o acompanhamento do especialista”.

Percebemos que as respostas estão permeadas com as seguintes atividades: reuniões (5), planejamento (6), trabalhos pedagógicos (3), leituras (2) e preenchimento de diários (5). Quando os docentes citam as reuniões, podem estar se referindo aos encontros coletivos utilizados tanto para a discussão de assuntos administrativos quanto para ações de formação continuada, uma vez que as atas registradas nos livros da escola no período pesquisado revelam que ocorreram formação na área de educação especial e elaboração de itens de avaliações internas.

Pode ser que alguns docentes não percebam as reuniões ocorridas com os temas citados no parágrafo anterior pelo fato de a própria escola ter ofertado. Utilizando a nomenclatura de “reunião”. Do mesmo modo, como por exemplo, “PD” não responde ao questionamento, mas faz uma avaliação. Assim, demonstra o que registramos no início deste capítulo, ao considerar que os professores, ou parte deles, ficaram receosos em responder como percebem as atividades extraclasse, por ter a sua própria chefia como pesquisador. Isso dificulta uma análise mais aprofundada dos dados, por trazer dados concretos para o pesquisador, ocorrendo também nas falas de “PG”, “PI” e “PP”.

Verificamos por meio dos dados do Quadro 3 que os professores não compreendem as reuniões como oportunidade de formação continuada, contrapondo as ideias de Nóvoa (2014) e Alvarado-Prada (2010), quando mostram que o desenvolvimento profissional docente se dá também por meio da prática cotidiana.

Explorando um pouco mais os dados do Quadro 3, vemos que a forma com que “PK” registra suas informações configura a ausência de orientação por parte da equipe gestora, pois, se “cada professor desenvolve de acordo com seu planejamento”, está demonstrando que a gestão não orienta em relação às atividades extraclasse. Nesse sentido, a equipe gestora da escola na rede estadual de ensino tem a função de executar as atividades pedagógicas. Destacamos, especialmente, que “o(a) coordenador(a) pedagógico(a) é aquele(a) profissional que coordena o trabalho realizado na escola de forma que este não se torne individualista e desarticulado com a realidade e as necessidades do(a) professor(a) e dos estudantes” (CATANANTE; DIAS, 2017, p. 13).

Em contrapartida, percebemos uma dificuldade de adequação dos dias e horários dos docentes que fazem parte da mesma área de conhecimento para proporcionar encontros a fim de promover a coletividade no planejamento e desenvolvimento dos profissionais. Essa fragilidade foi relatada pela EEB A afirmando que

não há um momento específico em que os professores possam se reunir por área de conhecimento e planejar de forma coletiva dentro da área deles, as disciplinas afins de Linguagem tem o seu dia para encontrar e planejar junto, Ciências da Natureza, o que seria um ganho enorme para a escola, percebo que as atividades acontecem de forma muito solta, não as atividades do módulo 2, mas o cumprimento de extraclasse muitas vezes o horário não propicia que o supervisor pedagógico acompanhe e promova algum tipo de formação. (EEB A, entrevista realizada em 19 de outubro de 2020)

Assim, consideramos o planejamento coletivo como uma etapa essencial no cotidiano da escola, pois segundo Russo (2016, p. 195), “o planejamento educacional em todas as suas modalidades (curricular, de escola, de ensino, etc.) é um ato político-pedagógico que exige a participação do coletivo dos educadores da escola”.

Nesse sentido, além de levantarmos com os docentes como as atividades aconteciam na escola (Quadro 3), questionamos qual a função das atividades extraclasse realizadas por eles. As respostas obtidas foram transcritas na íntegra e sintetizadas no Quadro 4:

Quadro 4 - Respostas dos questionários sobre qual a função das atividades extraclasse realizadas pelos professores durante o Horário Extraclasse

(continua)

Sujeito	Descrição das Atividades
PA	Aprimorar conhecimentos.
PB	Complementar os conteúdos desenvolvidos em sala dando oportunidade aos alunos de se desenvolverem na prática.
PC	Aperfeiçoamento da prática docente.
PD	Planejamento, estudos e avaliações.
PE	Deveria ser um horário de conhecimento de mundo e tecnologias avançadas com profissionais capacitados.
PF	As atividades extraclasse tem como objetivo propiciar ao professor um horário sem alunos para a realização de trabalhos que possam aperfeiçoar sua prática em sala de aula como avaliação do trabalho realizado em classe, formação continuada, aprofundamento do conteúdo a ser ministrado, elaboração e correção de atividades, dentre outros.
PG	Influenciam diretamente no aprendizado do aluno, além de estimular a busca pelo conhecimento.
PH	Melhorar a prática pedagógica.
PI	Preparação de aulas, correção de exercícios e provas, fazer lançamentos no DED, elaboração e participação em projetos.
PJ	Planejamento das aulas; Elaboração e correção de provas; Formação continuada no próprio local de trabalho e outras.

Quadro 4 - Respostas dos questionários sobre qual a função das atividades extraclasse realizadas pelos professores durante o Horário Extraclasse

(conclusão)

Sujeito	Descrição das Atividades
PK	A função é organizar as atividades para facilitar em sala de aula.
PL	Melhorar as estratégias de trabalho e é o momento de reuniões para sanar as dificuldades apresentadas por todos os professores.
PM	Tempo necessário para organização e planejamento das atividades didáticas.
PN	Sanar as dificuldades ambas as partes professores e alunos.
PO	Ficar mais informado sobre os eventos da escola; e preparar materiais para as aulas; corrigir as atividades, trabalhos e avaliações.
PP	Tem a função de ajudar em uma boa qualidade de planejamento de trabalho.
PQ	As atividades extraclasse tem como objetivos completar a carga horária do professor e, por consequência, dinamizar e aperfeiçoar o trabalho do mesmo em sala de aula.
PR	Auxiliar alunos que estão no baixo desempenho nas avaliações.
OS	Atender a legislação vigente.
PT	Promover os debates, partilhar conhecimentos sobre os alunos e desenvolver estratégias de melhoria no atendimento docente.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Aqui fizemos uma comparação entre as atividades que os docentes indicaram que realizam durante o HE e qual a função dessas atividades na visão deles. Percebemos a existência de uma relação bem estreita entre o que fazem e a função das atividades extraclasse. De modo bem simples, alguns docentes – PA, PC, PD, PE, PF, PH, PJ, PQ, PT – mencionam, em suas falas, atividades ligadas à formação e aperfeiçoamento, indicando que compreendem o HE como uma possibilidade e tempo para se desenvolverem profissionalmente. Esse ponto de vista se aproxima do argumento de Marcelo (2009, p. 9), pois o autor acredita que o “[...] desenvolvimento profissional docente pode ser entendido como uma atitude permanente de indagação, de formulação de questões e procura de soluções”. Esse pensamento reforça a fala da EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020), que diz que “a formação continuada deve ser vista como meta de todo professor, tanto para o seu crescimento pessoal quanto profissional”.

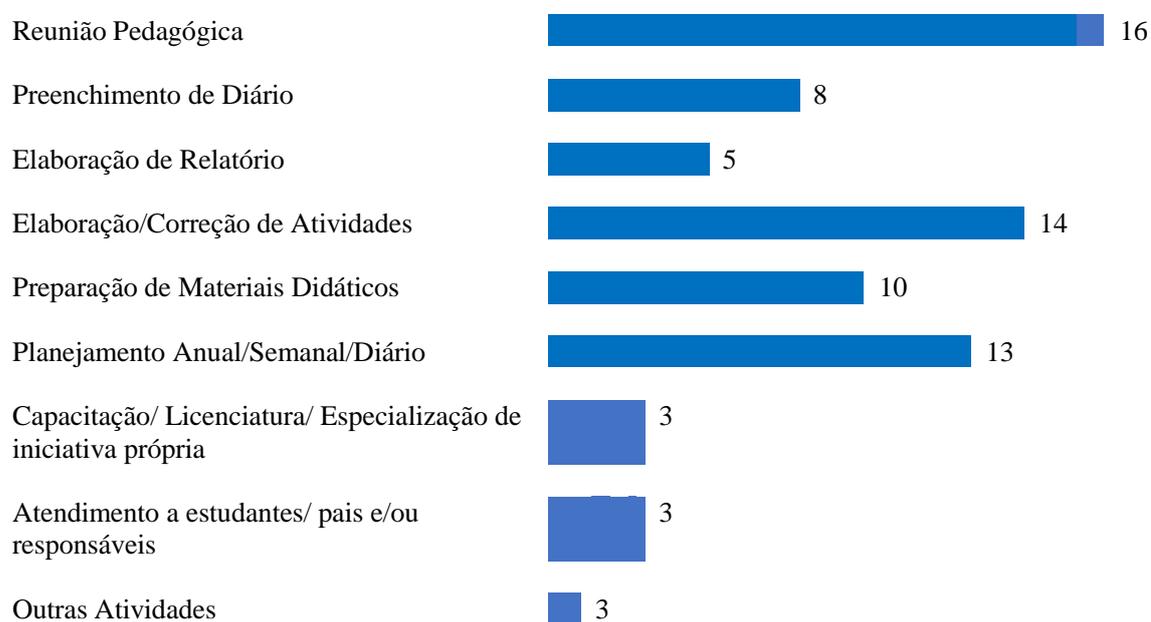
Constatamos ainda que o registro de “PA”, quando diz “aprimorar”, demonstra a existência de conhecimento, mas que é preciso desenvolver, atualizar, o que revela a necessidade de formação continuada. Em contrapartida, “PE”, ao colocar que “deveria”, mostra que “conhecimento de mundo e tecnologias avançadas” não são tratados nesse tempo disponibilizado aos professores.

Ainda percebemos por meio da fala do professor PQ que as atividades extraclasse vêm de uma necessidade de “completar” a carga horária do docente para que o trabalho seja dinâmico e aperfeiçoado. Por outro lado, existem professores, como PS, que apresenta o horário

extraclasse como uma determinação da legislação e não o descreve como uma oportunidade de desenvolvimento profissional. Nesse sentido, consideramos que a mudança de postura do docente para perceber o tempo destinado às atividades extraclasse como forma de desenvolvimento é fundamental, pois segundo Ferreira (2003, p. 36), “a mudança depende do desejo e da atividade do professor associados às condições favoráveis (apoio, suporte intelectual, espaço e tempo)”.

Tal posicionamento sinaliza, para a gestão escolar, a necessidade de criação dessas condições apontadas pelo autor. Por isso, sentimos a necessidade de mapearmos efetivamente quais as atividades que acontecem recorrentemente nas atividades extraclasse. Nesse sentido, pedimos aos docentes que marcassem as três atividades que mais realizaram durante o HE. Destacamos no Gráfico 1 as atividades de “reunião pedagógica”, “elaboração/correção de atividades” e “planejamento anual/semanal/ diário” como sendo as três mais realizadas pelos professores:

Gráfico 1 - Quantitativo das atividades citadas como sendo as que mais desenvolvem durante o Horário Extraclasse



Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Apesar de alguns dos professores responderem no Quadro 4 que uma das funções do Horário Extraclasse é o desenvolvimento de ações de formação continuada, verificamos que no Gráfico 1 entram em contradição, comprovada pelo baixo número de atividades realizadas que promovem o desenvolvimento profissional do docente.

As especialistas da escola corroboram a informação do Gráfico 1 pelo fato de acompanharem as atividades dos docentes reforçando que são essas as mais realizadas, mas garantem que, apesar de ter 100% de presença nos encontros coletivos, não existe grande aproveitamento do conteúdo trabalhado durante o encontro. Mais à frente, constatamos que um dos fatores influenciadores é que as reuniões ocorrem no turno noturno, sendo que muitos dos docentes residem em outra localidade e estão cansados da carga horária de sala de aula. Uma vez cansados, acreditamos que não aproveitam o conteúdo das formações preparadas e oferecidas pela equipe gestora, conforme representado pelas falas das especialistas.

Os encontros coletivos, por sua vez, conforme legislação estadual, devem acontecer fora do horário das aulas, pois são atividades extraclasse. No início do ano, durante a primeira reunião, a equipe gestora da escola organiza juntamente com os docentes o Calendário Escolar, prevendo as datas dos encontros coletivos. Os participantes indicam o dia da semana em que os encontros serão realizados e, a partir do primeiro, são agendados a cada 15 dias. Em todos os anos pesquisados, os encontros ocorreram às terças-feiras no período noturno, entre 18h e 22h, justificando que alguns docentes trabalham em outras escolas e já haviam firmado compromisso nos outros dias da semana, ou até mesmo possuíam aulas no mesmo horário da reunião.

A segunda atividade mais realizada pelos docentes foi a “elaboração/correção de atividades”, que se aproximou do número das atividades de planejamento. Ocorre que, conforme a EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) relatou, alguns docentes “pegam atividades dos anos anteriores” e aplicam aos novos alunos sem nenhum critério de adequação e/ou atualização do material. A especialista relatou também uma situação na qual os alunos receberam a mesma atividade de um componente curricular durante três anos consecutivos. Isso pode revelar uma falta de compromisso do docente em elaborar uma atividade de maneira contextualizada e que seja adequada aos estudantes daquele ano de escolaridade. Mostra ainda uma fragilidade da equipe gestora que, apesar de descobrir tal situação e orientar o docente, não consegue articular um movimento contrário, permitindo que o próprio aluno descubra a situação e comprove com os registros do seu caderno do ano anterior.

Outra atividade mais realizada é a de planejamento, e novamente as especialistas EEB A e EEB B indicaram que cerca de cinco professores com mais tempo de casa repetem os planejamentos anteriores. Elas demonstraram sua insatisfação, pois passam boa parte do ano orientando na reformulação dos planejamentos a fim de adequar à necessidade da nova turma. Nesse sentido, Basso (1998, recurso on-line) diz que “a repetição da atividade docente não permite ampliação das possibilidades de crescer como professor”. Entendemos ainda que, para o desempenho da atividade docente, é preciso preparo, dedicação e compromisso, pois ensinar

“é algo que se define pelo engajamento do educador com a causa democrática e se expressa pelo seu desejo de instrumentalizar política e tecnicamente o seu aluno, ajudando a construir-se como sujeito social” (MOYSÉS, 1994, p. 14). Desse modo, esse seria um movimento constante a ser instaurado no ir e vir de novas turmas, com o início do ano letivo.

Além das atividades mais realizadas, constatamos, através do Gráfico 1, as atividades menos realizadas, como a “capacitação/licenciatura/especialização de iniciativa própria” e o “atendimento a estudantes/pais e/ou responsáveis”. Sobre as capacitações, apesar de ser um número inferior às demais atividades, a EEB A fez as seguintes considerações:

a profissão de professor é a que mais necessita de reconstrução permanente, porque ele lida com a matéria prima que é conhecimento. Essa matéria prima não está estagnada, não está pronta, não está acabada, ela está em permanente evolução. Entende? (EEB A, entrevista realizada em 19 de outubro de 2020)

A EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) ainda cita o professor Leandro Karnal ao afirmar que “hoje não pode falar em profissionais formados, nós temos que falar em profissionais em formação, [...] ela [a formação] não se encerra, afinal de contas nós somos professores e já fomos alunos, já tivemos contato com nossa profissão desde quando entramos na escola”. Esse pensamento é ratificado por Reis (2016, p. 20), ao afirmar que “a docência é a profissão na qual o aprendiz tem mais contato com seu ambiente de trabalho. Desde nossa inserção no ambiente escolar lidamos com a figura do professor, do supervisor escolar, do diretor e observamos/vivenciamos o tempo e o espaço escolar”.

Em relação ao atendimento aos pais/responsáveis por alunos, entendemos que estão em menor número, uma vez que os professores estão presentes nas reuniões de entrega de resultados somente uma vez a cada bimestre, totalizando quatro reuniões anuais. Esse atendimento é realizado na segunda metade da reunião, em que os professores prestam atendimento individualizado para aqueles responsáveis que desejam saber do cotidiano da sala de aula – querem uma justificativa para notas baixas e de que modo devem agir para melhorar os resultados dos seus tutelados. Notamos que são poucas reuniões durante o ano, mas que se trata de uma ação muito importante para o desenvolvimento dos estudantes e para o aperfeiçoamento do trabalho docente, uma vez que é uma das oportunidades de diálogo entre escola e comunidade.

Nesse sentido, Garcia (2011) ressalta a necessidade de levar em consideração as necessidades da comunidade escolar, pois durante o Horário Extraclasse tem-se a oportunidade de pensar ações direcionadas ao cotidiano da comunidade e discutir ações de melhorias para os

estudantes e suas famílias, o que também consiste em uma prática de formação continuada. Libâneo (2013, p. 16) contribui dizendo que “o processo educativo, onde quer que se dê, é sempre contextualizado social e politicamente, há uma subordinação à sociedade que lhe faz exigências, determina objetivos e lhe provê condições e meios de ação”.

Desse modo, continuamos as indagações acerca da função das atividades extraclasse na visão dos docentes, que deveriam responder sobre o quanto conhecem da legislação que orienta sobre a realização das atividades extraclasse, tanto em âmbito federal quanto estadual. Assim, 20% deles responderam desconhecer tais legislações, enquanto 80% responderam conhecer, conforme apresentamos no Quadro 5. Compreendemos que o conhecimento da legislação por parte dos docentes possibilitará condições de atuar com mais propriedade no contexto educacional e social, de modo que os docentes lutem pelos seus direitos e cumpram suas obrigações à luz da legislação. A legislação, por sua vez, orienta e determina ações a fim de igualar as ações pedagógicas, administrativas e financeiras, no caso das escolas e no caso da rede que estamos analisando.

Quadro 5 - Grau de conhecimento sobre a legislação das atividades extraclasse pelos professores

Legislação/grau de conhecimento	Básico	Intermediário	Avançado
LDB nº 9.394, de 20/12/1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional	2	9	5
Lei Federal nº 11.738, de 16/07/2008 - "Lei do Piso"	4	8	4
Decreto Estadual MG nº 43.125, de 04/01/2013 - Regulamenta dispositivos da Lei nº 15.293, de 05/08/2004, relacionados à jornada semanal de trabalho do professor.	2	10	4
Ofício Circular GS nº 2.663, de 13/09/2016 - Orienta sobre o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor destinada às atividades extraclasse.	3	7	6

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Em toda a legislação apresentada, a maioria dos professores classifica o nível de conhecimento em intermediário. Isso pode significar que eles já tenham ouvido falar e até colocam em prática, mas não apresentam condições suficientes para utilizá-las como um direito ou oportunidade. Nesse sentido, Silva (2018, p.116) revela que os professores, “apesar de participarem de reuniões e cumprirem os horários costumeiramente” do módulo 2, “desconhecem a política” – referindo-se à política de organização do Horário Extraclasse. Desse modo, compreendem unicamente como uma normativa, uma vez que, ao analisarmos as atividades que mais executam no HE (Gráfico 1), acreditamos que eles se prendam mais às

atividades burocráticas da profissão, que também possibilitam seu desenvolvimento, mas não é a finalidade principal como quando um professor busca por cursos e experiências formativas.

Além disso, notamos que os docentes indicaram conhecer menos sobre a “Lei do Piso”, talvez isso aconteça pelo fato de saberem que ela garante um terço da carga horária com atividades sem o contato com os alunos, mas não das possibilidades de utilização desse tempo para sua própria formação.

Ao mesmo tempo, os professores afirmaram possuir maior conhecimento relacionado ao Ofício Circular SG nº 2.663/2016, possivelmente pelo fato de a equipe gestora da escola apresentar anualmente o seu conteúdo, com o intuito de fazer cumprir a legislação e oportunizar a formação no ambiente de trabalho, seja por iniciativa própria do docente, por meio da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), ou da própria escola.

Nesta seção, verificamos que tanto os docentes quanto a equipe gestora sabem a função das atividades extraclasse e suas dimensões. Por meio das respostas obtidas nos questionários, todos eles sinalizaram que a escola realiza o que está previsto na legislação, mas com algumas falhas, como por exemplo, as atividades de planejamento, elaboração e correção de atividades, e ainda a participação em reuniões se sobrepõem às demais, quando observamos a quantidade de vezes que são realizadas. Além disso, a questão da formação continuada fica aquém das demais atividades, que é um ponto a ser considerado durante a elaboração do PAE.

Aqui chamamos a atenção para o fato de que os docentes acabam tendo um excesso de atividades burocráticas e de planejamento que precedem a formação continuada, mostrando a importância de refletir na ação e sobre a ação para a formação do professor. Pensamento este, enfatizado por César (2020, p. 45) quando refere-se ao coordenador pedagógico na organização das atividades burocráticas e elaboração de atividades, dizendo que “deve ser um profissional que consiga interagir com os pares levando-os a se questionarem sobre o fazer pedagógico, produzindo dentro do ambiente do planejamento coletivo a reflexão sobre o espaço escolar e sobre como criar metodologias capazes de serem mais efetivas para a aprendizagem na sala de aula”.

De modo semelhante, vimos que a maioria dos docentes conhece a legislação, mas não de maneira aprofundada capaz de perceber as atividades extraclasse como um direito e uma oportunidade. Apresentam as atividades extraclasse como uma obrigação, o que as tornam muitas vezes cansativas, impedindo de desenvolver uma atividade satisfatória tanto quem conduz quanto quem participa. O fato de os encontros coletivos serem cansativos chama a nossa atenção para um melhor planejamento das atividades, considerando que 4 horas é um tempo extenso, principalmente para quem vem de uma jornada dupla diária.

Depois de verificarmos qual a função das atividades extraclasse tanto para os professores quanto para a equipe gestora, encontramos o posicionamento de cada docente que respondeu ao questionário e de cada entrevistado da equipe gestora, dando-nos a possibilidade para, na próxima subseção, saber em que medida as ações realizadas têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente.

3.2.2 Em que medida as propostas têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente

Nesta subseção, abordamos em que medida as ações desenvolvidas durante o Horário Extraclasse, tanto nos encontros coletivos quanto nos momentos em que o professor as desenvolve em locais indicados pela equipe gestora, têm suprido as expectativas dos gestores e do corpo docente. As atividades são de reuniões coletivas a cada 15 dias com duração de 4 horas, nas quais são discutidos temas levados pela equipe gestora da escola, como: planejamento e execução de aulas, atividades aplicadas aos alunos atendidos pela educação especial e preparação de materiais didáticos de qualidade. O fato de os temas serem levados pela equipe gestora demonstra que os professores não são ouvidos na escolha dos assuntos a serem abordados, revelando mais uma vez a necessidade de a equipe promover momentos de escuta dos docentes. Para isso, utilizamos questões do questionário e das entrevistas que estavam relacionadas à percepção dos professores em relação ao trabalho das especialistas e à forma como as atividades extraclasse acontecem na escola. Desse modo, queríamos também investigar qual o impacto causado pelas atividades nas práticas docentes. Nesse sentido, todos afirmaram que essas atividades desenvolvidas impactam na sua forma de trabalhar. A partir dessa informação, pedimos que, ao avaliarem as afirmativas presentes no Quadro 6, indicassem o grau de concordância com elas, sendo que 1 representa uma menor concordância, ou seja, pouco impacto na prática docente, e 5, a um alto grau de concordância, indicando um impacto maior na prática docente dos professores participantes da pesquisa. No Quadro 6 temos o quantitativo de professores nos respectivos graus de concordância para cada afirmação feita:

Quadro 6 - Impacto das atividades extraclasse na prática docente

Atividades	Grau de concordância				
	1	2	3	4	5
1. Promove a formação continuada dos professores no espaço escolar	1	3	4	7	5
2. Possibilita discussões teóricas e práticas entre os docentes da escola	0	3	2	4	11
3. Diminui a carga de trabalho a ser levada para casa	1	3	3	7	6
4. Permite o planejamento coletivo	0	2	5	5	8
5. Possibilita o planejamento de atividades com acompanhamento da equipe gestora	0	0	3	5	12
6. Valoriza o docente por disponibilizar 1/3 da carga horária do cargo para as atividades extraclasse.	0	2	3	7	8

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Ao serem questionados sobre a percepção de como a equipe gestora tem conduzido as atividades extraclasse, utilizamos o Quadro 6 para mostrar o nível de impacto do HE em sua prática docente. Os dados mostram que a maioria dos docentes classificam as atividades entre 4 e 5, ou seja, considerando que na escala do 1 ao 5 cada número equivale a 20% dos pesquisados. Assim, quando as respostas estiverem entre 4 e 5, existe uma representação mínima de 60% e máxima de 100%. Nesse sentido, em relação à atividade 1, 12 professores indicaram níveis entre 4 e 5, o que significa que 60% deles possuem segurança em afirmar que o tempo destinado às atividades extraclasse dos docentes promove a formação continuada no espaço escolar. Isso pode demonstrar que todas as atividades apresentadas interferem em níveis maiores que 60%, revelando ainda ser um espaço de formação continuada. Contudo, novamente os professores entram em contradição quando comparamos as respostas das questões anteriores, ou seja, a maioria afirma que as atividades impactam a formação continuada, mas anteriormente dizem que o HE deveria ser utilizado para as formações, indicando que elas ainda não acontecem do modo esperado. Por outro lado, o posicionamento dos professores ao classificarem o nível de impacto das atividades coaduna com a fala da EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) quando diz que “a formação continuada vai contribuir para o aprofundamento didático do professor e aperfeiçoamento da prática pedagógica”, e ainda como reiterou a EEB B (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020), relatando que as “atividades realizadas pelos professores durante o Horário Extraclasse oportunizam o aprendizado, possibilitando a melhoria no desenvolvimento das aulas”.

Diante da afirmação 2, 75% deles acreditam que esse tempo possibilita as discussões teóricas e práticas entre os docentes da escola, pois os encontros são “um meio de engajamento

coletivo para integrar ações dispersas, criar sinergias no sentido de buscar soluções, alternativas para diferentes momentos do trabalho pedagógico-administrativo” (VEIGA, 2003, p. 275).

Na afirmação 3, encontramos um percentual de 65% entre os níveis 4 e 5, o que retrata que, apesar de os docentes possuírem um terço da carga horária para realização das atividades extraclasse, o tempo é insuficiente para a execução delas. Nesse sentido, Ferreira (2019) admite que algumas atividades, como “preenchimento de registros, formulários” e a necessidade de participação em programações até mesmo fora do horário de trabalho “tomavam tempo, obrigando os professores a fazer trabalhos em casa. Era um trabalho sem limites: não terminava ao fim da jornada, mas invadia a vida deles” (FERREIRA, 2019, p. 4). Em relação à afirmação 4, 65% dos docentes responderam que esse momento permite o planejamento coletivo, ou seja, a equipe gestora tem organizado as atividades extraclasse possibilitando que o planejamento seja realizado coletivamente. São oferecidas algumas formações, mas não em um nível desejável, que atinja todos os docentes.

A exemplo do que foi dito, em termos de escolha, a maioria dos docentes tem uma inclinação e uma preferência aos cursos e encontros presenciais, uma vez que favorecem a comunicação com os demais participantes e com quem ministra o curso. No contexto pandêmico, iniciado em 2020, a oferta de cursos *on-line* e *webnários* foi muito maior em função das restrições de distanciamento impostas pela doença, mas em termos de conhecimento e prática não tem atingido satisfatoriamente a todos os que participam, uma vez que encontram dificuldades em aplicar os conhecimentos adquiridos nos cursos na execução das aulas.

Mesmo ocorrendo a garantia da oferta de formação continuada, “alguns municípios têm legislado garantindo o direito à formação continuada de professores, mas, na prática, a oferta e a qualidade da mesma não satisfazem nas diversas partes relacionadas” (ALVARADO-PRADA, 2007, p.111), pois, quando ofertada, a formação está limitada somente aos servidores efetivos, no caso do estado de MG, quando se trata de cursos de Especialização, Mestrado ou Doutorado.

Aqui ainda reiteramos que a formação continuada deve ocorrer constantemente dentro e fora da escola, disponibilizando o Horário Extraclasse não só para o estudo individual, mas para o coletivo também. Neste sentido, notamos na escola pesquisada que, em relação ao planejamento coletivo, que também deve ser uma atividade executada no Horário Extraclasse, não tem sido desenvolvido satisfatoriamente.

Isso foi detectado quando a EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) cita que o “horário de trabalho não permite um encontro dos professores das mesmas áreas” quando tratamos de professores de anos finais do ensino fundamental e ensino médio. Mas, precisamos

reconhecer que o “planejamento coletivo é uma necessidade da escola e essa é uma necessidade que não cessa, pois a formação é contínua” (FREITAS; PACÍFICO, 2020, p. 150). Ou seja, organizar encontros por áreas de conhecimento permitirá uma discussão mais abrangente, possibilitando relações e diálogos entre os pares. Em contrapartida, a EEB B explica que, por atender um grupo menor de professores, ou seja, somente um professor regente por turma, totalizando 5, é facilitado o oferecimento de formações dentro da escola e conseqüentemente maior compreensão dos conteúdos abordados.

Sobre a afirmação 5, 85% dos professores disseram haver influência superior a 60% conforme os níveis descritos no Quadro 6, ou seja, a maioria dos que responderam acreditam que ter o acompanhamento da equipe gestora na realização do planejamento influencia positivamente. O planejamento acompanhado pela equipe gestora, além de ser obrigatório conforme determina a legislação, principalmente durante os encontros coletivos, é importante, pois, conforme Mendes (2008, p. 40), “a HTPC⁷ traz como principal característica a valorização da escola como local de formação e fortalecimento do coletivo como força motivadora de mudanças”.

Ainda analisando o Quadro 6, na afirmação 6, sobre a valorização do magistério destinando um terço da carga horária do cargo para as atividades extraclasse dos professores, verificamos que 75% dos respondentes fizeram avaliação superior a 60%, ou seja, entre os níveis 4 e 5, revelando que reconhecem a referida lei como forma de valorização do magistério. Sobre a conquista de um terço da carga horária do cargo, Fernandes e Rodriguez (2011) consideram

[...] que a promulgação da Lei n. 11.738/2008 representa um momento histórico de condensação das lutas em torno de melhores condições de trabalho e de remuneração dos trabalhadores em educação do país. Com efeito, trata-se de um processo que remonta ao século XIX e que só se efetivou na primeira década do século XXI, porque só então as condições objetivas e subjetivas se fizeram concretas. (FERNANDES; RODRIGUEZ, 2011, p. 89).

Fazendo uma leitura geral do Quadro 6, percebemos que os docentes que avaliaram em que nível as atividades extraclasse estão atendendo às expectativas demonstraram ser superior a 60%. Isso demonstra que estão em um certo grau de satisfação, mas que existem falhas como

⁷ HTPC – Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo.

as relatadas pelas EEB que necessitam de uma atenção maior, como o excesso de conteúdos debatidos em um único encontro.

Ainda nesse ponto sobre o impacto do HE, pedimos aos professores que dissessem como tem sido a condução dessas atividades pela equipe gestora. Constatamos que, das 20 respostas, somente 3 estavam mais amplas e permitiam uma análise mais profunda. As demais foram genéricas, como por exemplo: “muito boa”, “com responsabilidade e clareza”, “boa” e “muito bem”. Nesse caso, os professores PI, PJ e PQ mostram que o trabalho realizado durante o HE faz diferença no processo de ensino-aprendizagem, seguindo as normas estabelecidas pelos órgãos superiores, promovendo por meio de diálogo possíveis soluções para as dificuldades apresentadas.

No suporte dado ao processo de ensino- aprendizagem. (PI);

A nossa equipe de dirigentes com capacidade administrativa voltada para uma gestão de qualidade na qual atenderá a realidade da comunidade escolar, cumprindo com as leis e normas estadual. (PJ);

Os resultados que a Escola tem conseguido já traduz essa forma de condução, de forma clara e objetiva e com um diálogo bem aberto com os professores, as atividades extraclasse tem sido bastante produtiva. (PQ). (PI; PJ; PQ, questionário aplicado em setembro de 2020).

Ainda relacionado à condução dos trabalhos por parte das especialistas da escola, os docentes avaliaram em cada uma das atribuições delas, numa escala de 1 a 5. Assim, verificamos que 6 das 7 ações das especialistas, os professores avaliaram entre 3 e 5. É um índice muito bom considerando que esse é um intervalo acima da média, em que 1 é o menor e 5, o mais bem avaliado. Somente no item “planeja, executa e coordena cursos, atividades e programa internos de capacitação profissional e treinamento em serviço”, 15% dos respondentes avaliaram inferior à média, o que nos indica a importância de articular uma ação para organizar dentro da escola um programa próprio de formação. Conforme Libâneo (2004, p. 227), “a formação continuada é o prolongamento da formação inicial, visando o aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto de trabalho e o desenvolvimento de uma cultura geral mais ampla, para além do exercício profissional”, revelando a importância de se ter programas internos de capacitação profissional voltados para a realidade local.

Entretanto, não sabemos quais os critérios utilizados para realizar essa baixa avaliação, uma vez que no Plano de Ação Anual das EEB consta como um dos objetivos a execução de formações em serviço. Inclusive nos livros de atas e relatórios elaborados pelas EEB com assinaturas dos professores, verificamos que as formações acontecem. Esse tipo de programa interno de capacitação profissional é importante, pois, conforme a EEB A (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020), “hoje o aluno tem muito mais acesso ao conhecimento do que o professor, então [o professor] precisa de reconstrução permanente mais do que outra profissão”. Nesse sentido, a EEB B (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) esclarece que “a formação permite olhar para as ações dentro da própria escola e aperfeiçoá-las”.

Para representar a avaliação da atuação das EEB pelos professores, organizamos o Quadro 7 – Avaliação da atuação das especialistas da escola na visão dos professores. Pedimos que avaliassem as afirmativas apresentadas sobre a atuação das EEB e que marcassem o grau de concordância numa escala de 1 a 5, em que 1 representa o menor grau de concordância e 5, maior grau. Acreditamos ser importante analisar o ponto de vista dos docentes, uma vez que propusemos avaliar em que medida as ações propostas pela equipe gestora têm atendido às expectativas do corpo docente da escola.

Quadro 7 - Avaliação da atuação das especialistas da escola na visão dos professores

Afirmativa/grau de concordância	1	2	3	4	5
1. Exerce em unidade escolar a supervisão do processo didático como elemento articulador no planejamento, no acompanhamento, no controle e na avaliação das atividades pedagógicas, conforme o plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da unidade escolar.	0	0	2	5	13
2. Atua como elemento articulador das relações interpessoais internas e externas da escola que envolvam os profissionais, os alunos e seus pais e a comunidade.	0	0	5	3	12
3. Planeja, executa e coordena cursos, atividades e programas internos de capacitação profissional e treinamento em serviço.	1	2	3	5	9
4. Participa da elaboração do calendário escolar.	0	0	3	4	13
5. Participa das atividades do Conselho de Classe ou coordena-as.	0	0	3	3	14
6. Exerce atividades de apoio à docência.	0	0	4	4	12
7. Exerce outras atividades integrantes do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, previstas no regulamento da Lei nº 15.293/2004 e no regimento escolar.	0	0	4	4	12

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Das sete afirmativas do quadro, seis delas (1, 2, 4, 5, 6 e 7) tiveram uma avaliação superior a 75%, demonstrando que o trabalho desempenhado pelas EEB tem ocorrido de maneira satisfatória. Em contrapartida, a afirmativa de número 3, “planeja, executa e coordena cursos, atividades e programas internos de capacitação profissional e treinamento em serviço”, foi avaliada em todos os níveis do 1 ao 5, que certamente vai ao encontro do que foi mencionado sobre a falta de um horário que permita a coletividade por área.

Além disso, no questionário queríamos que os professores, sujeitos desta pesquisa, pudessem opinar também sobre como tem sido a organização das atividades extraclasse na escola. De modo geral, os professores apontam que a escola tem organizado as atividades extraclasse conforme a legislação determina, ou seja, estabelecendo um tempo de formação coletiva e outro individual, conforme o Decreto Estadual nº 46.125/2013 e o Ofício Circular SEE/MG nº 2.663/2016.

Discutindo sobre os encontros coletivos, solicitamos aos pesquisados que respondessem à seguinte questão: como você avalia a organização das atividades extraclasse realizadas nos encontros coletivos? Relacione alguns aspectos que julgar positivos ou negativos conforme o caso. Com as informações recebidas, foi possível organizar o Quadro 8 e percebemos uma grande dificuldade dos docentes em elencar os pontos negativos relacionados às atividades extraclasse. Isso dificultou o pesquisador no momento de avaliar as reais necessidades no momento de elaboração do PAE. Esse impasse, mais uma vez, pode ser pelo fato de o gestor da escola ser o pesquisador.

As avaliações dos sujeitos da pesquisa estão contidas no Quadro 8:

Quadro 8 - Organização das atividades extraclasse durante os encontros coletivos

Professor	Opiniões sobre a organização das atividades coletivas
PA	Boa.
PB	Positivo: Temas de interesse da comunidade escolar. Negativo: Gastar muito tempo em um mesmo tema.
PC	Às vezes torna cansativa e maçante pelo acúmulo de atividades.
PD	Bom, porém deveria ser destinados mais como formação continuada.
PE	Boa.
PF	Aa atividades extraclasse são organizadas de forma satisfatória. Há um momento com todo o coletivo, coordenado pelo gestor abordando conteúdos administrativos e momento de conteúdos pedagógicos em dois espaços diferentes, Ensino Fundamental Inicial e Ensino Fundamental Final/Médio com a coordenação das respectivas especialistas de educação básica.
PG	Muito bom, onde cada um expõe sua ideia, sua opinião, sua experiência.
PH	Auxiliar na elaboração de atividades, principalmente a aqueles com mais dificuldades.
PI	Positivo: momento de interação, troca de informações, elaboração de estratégias visando melhorias no processo de ensino-aprendizagem.
PJ	Ótimo.

PK	As organizações são boas.
PL	Satisfatório, todos os professores participam e sanam as dúvidas.
PM	Organização excelente. São dinâmicas, participação efetiva do público. Negativo: presa em ir pra casa de alguns servidores antes do término da reunião.
PN	Boa, planejamento e orientações.
PO	Cumprimento ao pé da letra do horário e às vezes fogem do debate, do foco ou do assunto principal.
PP	Ótimo.
PQ	Pontos positivos: debate coletivo, troca de experiência, aproximação professores/equipe gestora. Pontos negativos: Pouca dinâmica nos encontros, falta de objetividade nos pontos abordados, espaço físico inadequado para os encontros.
PR	Não há.
OS	Todos são esclarecedores e ajuda melhorar a prática.
PT	Muito boa. Objetivas e claras as informações.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Fizemos uma seleção dos pontos negativos elencados no Quadro 8, pois, assim, poderíamos evidenciar com mais facilidade o que precisa ser melhorado na gestão das atividades extraclasse. PB relata que um ponto negativo é gastar muito tempo na discussão de um mesmo tema. É algo cansativo e desgastante, uma vez que as reuniões ocorrem a cada 15 dias acumulando 4 horas, não sendo atraente para a maioria dos que participam – são pontos abordados por PC, PM e PQ. O cansaço e o desgaste durante as reuniões reforçam a compreensão da rotina estressante da jornada dupla ou tripla vivida pelos profissionais da educação (MAGALHÃES, 2013).

Também se destacou o espaço inadequado para a realização dos encontros coletivos. Conforme já citado anteriormente, a escola possui uma estrutura física da década de 70, que foi construída para atender no máximo a quatro turmas por turno, sendo que hoje são seis. Assim, os encontros ocorrem em sala de aula ou na biblioteca. Os professores já chegam muitas vezes cansados e não se sentem motivados para participar dos encontros de formação. Assim, é preciso que a equipe gestora perceba a necessidade de motivá-los, a fim de promover encontros de formação que despertem o interesse dos docentes.

Somente o PD destaca que deveria acontecer mais encontros com formação continuada. Pode ser que para os demais já aconteça ou então que não sobre tempo para atividades de formação continuada. Mas é preciso reconhecer que a escola é o melhor local para o desenvolvimento de atividades de formação continuada do professor, pois Marques (2000) afirma que

no exercício da profissão, cumpre-se a formação nos seus próprios lugares e tempos; no caso do educador, o tempo-espaço mais específico da sala de aula

e da escola. Este é o mundo de referência de todo o processo formativo. Em todas as suas instâncias, quer nas preparatórias, quer nas que se seguem a título de formação continuada, tudo se deve organizar e conduzir em função do ensino-aprendizagem mediado pela docência e pela escola. (MARQUES, 2000, p. 206)

Por outro lado, quanto à organização dos horários, 65% dos docentes avaliaram como “bons” aqueles horários organizados pela equipe gestora para o desenvolvimento das atividades extraclasse individuais na escola. Outros 20%, como “ótimos”; 10%, como “regulares”; e 5%, como “péssimos”. Do ponto de vista deles, ao serem perguntados sobre a organização dos dias e horários dos encontros coletivos, verificamos que 60% dos professores disseram que são “bons”, enquanto 25% afirmaram serem “ótimos” e 15%, “regulares”.

Percebemos uma porcentagem considerável de professores que julgam os encontros coletivos como cansativos. Essa situação pode ter sido relatada devido ao fato de que 14 dos 23 professores residem fora da localidade de Umburaninha, ou seja, passam parte do dia fora de casa deslocando-se por 18 ou 40 quilômetros de estradas não pavimentadas, tornando o deslocamento desgastante e resultando no cansaço ao final das suas atividades. O cansaço também pode ser resultado de encontros preparados sem dinamismo ou objetividade, ou ainda do estudo de conteúdos que não sejam do interesse do grupo de professores.

Quando avaliaram a duração das atividades extraclasse realizadas na escola, 85% dos professores responderam que o tempo utilizado no desenvolvimento das atividades individuais é “suficiente” considerando as atribuições e carga horária do cargo. Dos demais respondentes, 5% afirmaram que o tempo é “regular”, o que não chega a ser suficiente para realizar suas atribuições, e outros 10% avaliaram que o tempo destinado às atividades individuais é “excessivo”, ultrapassando a necessidade dos docentes de permanecerem na escola fazendo suas tarefas de maneira individual.

Em relação às atividades coletivas, 95% deles disseram que o tempo é “suficiente”, enquanto 5% respondeu ser “regular”. Ao serem convidados a avaliar as atividades coletivas, 65% disseram que os encontros são “bons”, outros 25% avaliaram como “ótimos” e, diferente dos demais, 10% afirmaram ser “regulares”. Em relação às atividades individuais, 80% responderam como “boas”, 10%, “ótimas”; 5%, “regulares” e 5%, “ruins”. Quando falamos das atividades realizadas individualmente com acompanhamento de algum membro da equipe gestora, 60% classificou como “boas”, 30% como “ótimas” e 10% como “regulares”. Acreditamos que, para avaliarem, os respondentes consideraram os aspectos já informados por

eles nos Quadros 3 e 8, os quais mostram basicamente o que ocorre nos encontros e a percepção que eles têm.

Nesta subseção, constatamos, por meio dos questionários, que as atividades extraclasse exercem impacto sobre a prática docente. Os respondentes afirmaram que as atividades mais bem avaliadas numa escala de 1 a 5, em que 1 é a menor avaliação e 5, a maior, foram as discussões teóricas e práticas entre os docentes e ainda a possibilidade de o planejamento ocorrer com acompanhamento da equipe gestora, evidenciando a necessidade de participação dos gestores para amenizar as dificuldades dos professores na realização e execução do planejamento.

Em contrapartida, os docentes deram menos destaque à promoção da formação continuada dos professores no espaço escolar e à diminuição da carga horária de trabalho em casa. São dois pontos essenciais, pois podem acreditar que a formação continuada pode ocorrer somente em instituições credenciadas que emitem um certificado reconhecido pelo Ministério da Educação, mas não valorizam a formação como o aprendizado que ocorre a cada dia no chão da escola. Em relação à sobrecarga de atividades que chegam a levar para casa, é importante lembrar que a legislação estadual reconhece essa carga horária e paga por ela, mas o valor percebido pelo docente é inferior ao tempo que ele utiliza para executar as atividades em casa.

Na questão da condução das atividades extraclasse por parte da equipe gestora, a maior parte dos respondentes foi evasiva em avaliar esse ponto. Pode ser que não entenderam qual o objetivo da questão ou ainda pode revelar um receio em dizer que a equipe gestora precisa melhorar a forma com que conduz essas atividades, pois obtivemos somente três professores – PI, PJ e PQ – que responderam com coerência ao que foi solicitado. Coerência não no sentido de dar uma resposta que elogie a equipe gestora, mas que aproxime do que realmente foi perguntado.

Ainda nesse ponto da condução das atividades, como já foi citado na subseção anterior, os encontros coletivos ocorrem a cada 15 dias com carga horária diária de 4 horas. Como os professores já vêm de uma jornada de trabalho cansativa e, às vezes, em mais de uma escola, tendo que viajar entre duas ou três localidades, esses encontros tornam-se tediosos e não favorecem o desenvolvimento das temáticas por parte dos docentes, devendo a equipe gestora repensar ações para despertar o interesse de todos.

Depois de constatar essas falhas nas ações propostas pela escola, apresentaremos na próxima subseção quais são as demandas formativas do corpo docente da escola a fim de propor ações capazes de mudar, ou melhorar, a cultura das atividades extraclasse na escola.

3.2.3 Demandas formativas

Diante dos dados obtidos por meio dos questionários e das entrevistas, veremos nesta subseção quais são as demandas formativas do corpo docente da escola. Conforme apresentado no Apêndice A, lançamos mão da seguinte questão: do seu ponto de vista, quais temas deveriam ser abordados durante a realização das atividades extraclasse dos professores, realizadas na escola? Assim, percebemos que as respostas estavam diretamente relacionadas ao tema de formação/capacitação docente, algumas discutiam outras temáticas e, por último, duas respostas não condiziam com o questionamento, como apresentamos no Quadro 9:

Quadro 9 - Sugestão de temas a serem abordados durante a realização das atividades extraclasse

Professor	Temas
PA	Aprendizagem dos alunos.
PB	Temas voltados para a formação e capacitação do professor.
PC	Temas atuais, principalmente voltados ao uso das TIC na docência de sala de aula.
PD	Planejamento, projetos, vida cotidiana escolar, desenvolvimento e comportamento dos estudantes, orientações e capacitação para professores.
PE	Capacitação com temas transversais e tecnologias.
PF	Temas relevantes como planejamento e avaliação, disciplina, saúde emocional dos docentes e discentes, projeto de vida.
PG	Inclusão, violência local, saúde mental etc.
PH	O papel da família na escola.
PI	Respeito, valorização e reconhecimento dos professores. Relação interpessoal. Como melhorar as práticas docentes.
PJ	Não tem.
PK	Discutir a realidade de cada aluno.
PL	Reforço individual – Mais atendimentos aos alunos com necessidades especiais – Melhorias nos materiais para os professores – Cursos de informática básica para ajudar os professores – Acessibilidade ao portal (manual).
PM	Convivência social.
PN	Educação, cidadania, estudo da legislação, psicologia.
PO	Ética, indisciplina e pluralidade cultural.
PP	Dinâmica de autoestima para os professores.
PQ	Formação continuada dos professores; estudo e análise da legislação vigente.
PR	Nenhum.
Os	Conselho de Classe, prática docente.
PT	Compromisso dos alunos, atenção e controle de turma.

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Os docentes destacaram temas voltados para a formação do professor, principalmente na área das Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC).

O termo Tecnologias da Informação e Comunicação – TIC – é o mais comum para se referir aos dispositivos eletrônicos e tecnológicos, incluindo-se computador, internet, tablet e smartphone. Como o termo TIC abrange tecnologias mais antigas como a televisão, o jornal e o mimeógrafo, pesquisadores têm utilizado o termo Novas Tecnologias para se referir às tecnologias digitais (Kenski, 1998) ou Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação – TDIC – (Baranauskas, & Valente, 2013). (COSTA; DUQUEVIZ; PEDROZA, 2015, p. 604).

Assim, os professores sugeriram “temas voltados para formação e capacitação do professor”; “temas atuais, principalmente relacionados ao uso das TIC na docência de sala de aula”; “planejamento, projetos, vida cotidiana escolar, desenvolvimento e comportamento dos estudantes e orientações e capacitações para professores”; e “capacitação com temas transversais e tecnologias”. Essas demandas revelam a necessidade de o professor se aperfeiçoar no uso das tecnologias, pois

acredita-se que os avanços das TDIC e sua presença nos espaços educacionais e entre os estudantes acabe por colocar à docência um repensar sobre tal exercício. Ademais, entende-se que à competência teórica que cada professor carrega consigo se faz necessário agregar novas competências, em especial as de cunho digital. (SCHUARTZ; SARMENTO, 2020, p. 432).

Talvez tenham percebido, com o atual momento de pandemia causada pelo Coronavírus, em que o trabalho está acontecendo por meio remoto, especificamente no estado de Minas Gerais, como teletrabalho regulamentado pela Resolução Estadual nº 4.310/2020, que é preciso acompanhar as solicitações e responder efetivamente o que é solicitado pela rede (MINAS GERAIS, 2020c). Assim, “exige-se repensar as práticas pedagógicas existentes, o que se mostra como um desafio aos docentes na contemporaneidade: agregar às práticas de ensino e aprendizagem recursos disponíveis em TDIC” (SCHUARTZ; SARMENTO, 2020, p. 432).

Mesmo antes da pandemia de COVID-19, a escola preocupava-se em orientar os docentes quanto à utilização das TIC em sala de aula. Há registro de oficina para ensinar a utilizar ferramentas como projetor de imagem e notebook, primeiramente para que o docente aprenda como ligar e utilizar essa ferramenta, e também para não ter que retirar um professor da sua sala de aula para executar essa tarefa. Além do mais, com a possibilidade do ensino híbrido, é preciso conhecer um leque de recursos tecnológicos que podem auxiliar no acompanhamento do desempenho dos estudantes e ainda garantir a alimentação dos sistemas governamentais com os dados educacionais.

Outros temas foram sugeridos pelos docentes: “temas relevantes como planejamento e avaliação, disciplina, saúde emocional dos docentes e discentes, projeto de vida”; “respeito, valorização e reconhecimento dos professores, relação interpessoal, como melhorar as práticas docentes”; “reforço individual – mais atendimento aos alunos com necessidades especiais – melhoria nos materiais para professores – cursos de informática básica para ajudar os professores – acessibilidade ao portal (manual)”; “formação continuada para professores, estudo e análise da legislação vigente”; “Conselho de Classe e Prática Docente”; “Educação, cidadania, estudo da legislação, psicologia”; “Convivência social”; “Ética, indisciplina, pluralidade cultural”; e “Compromisso dos alunos, atenção e controle de turma”. Importa ressaltar que dois dos professores foram evasivos, dizendo apenas que “não tem” e “nenhum”.

Com referência aos temas de planejamento e avaliação citados pelos docentes como proposições a serem abordadas nas formações da escola, percebemos que não são temas que se esgotam, uma vez que a educação acontece todos os dias. A esse respeito, Vasconcellos (2000, p. 79) sustenta que o planejamento “tem por finalidade procurar fazer algo vir à tona, fazer acontecer, concretizar, e para isto é necessário estabelecer as condições objetivas e subjetivas prevendo o desenvolvimento da ação no tempo”. Acreditamos que esse desejo dos professores pode estar associado à falta de tempo para que seja realizado o planejamento ou ainda que eles estejam encontrando dificuldades em diagnosticar a real necessidade dos alunos.

No tocante à avaliação, Hoffmann (2008, p. 17) considera que é: “[...] uma ação ampla que abrange o cotidiano do fazer pedagógico e cuja energia faz pulsar o planejamento, a proposta pedagógica e a relação entre todos os elementos da ação educativa”. Assim, não há como desvincular o planejamento da avaliação, o que justifica a necessidade de uma formação sobre os temas planejamento e avaliação.

Sabemos ainda que, em decorrência da pandemia causada pelo Coronavírus, houve um aumento significativo do uso das TIC, pois os docentes passaram a trabalhar remotamente desde março de 2020 e permanecem até o presente momento. Ocorre que muitos dos professores, como identificamos nas respostas, necessitam de formação para utilização das ferramentas necessárias para o trabalho remoto. Mesmo anteriormente à pandemia, muitos deles relataram à equipe gestora a dificuldade em alimentar sistemas como o Diário Escolar Digital (DED) e o Portal Simave, confirmado pela EEB B (entrevista realizada em 19 de outubro de 2020) quando diz que “durante o acompanhamento individual, sentamos em frente ao computador para instruir como lançar os resultados das avaliações diagnósticas no Simave, ou ainda lançar nota e frequência no DED”. Essa necessidade de saber utilizar as TIC decorre também de mudanças e transformações que ocorrem diariamente. “Essas mudanças ou transformações decorrem do

pensamento baseado na experimentação e de suas aplicações às atividades do homem” (TARDIF; LESSARD, 2008, p. 40).

Constatamos ainda a necessidade de discutir as relações dentro e fora da sala de aula. Mesmo que não apareça com muita frequência nas sugestões dos professores, percebemos que, para que a aprendizagem ocorra e o trabalho docente seja desenvolvido satisfatoriamente, é preciso que boas relações de convivência sejam estabelecidas dentro e fora do ambiente escolar. Sobre o papel da escola em relação ao convívio social, Oliveira (2001) diz que

o homem se educa no convívio com os outros, em diferentes espaços sociais. Assim a escola não se constitui no principal agente formador do caráter e da preparação para a cidadania. Suas contribuições são parte de um processo no qual intervém múltiplos atores, sendo a família, roda de amigos, o grupo religioso, e que tem lugar durante toda a vida. (OLIVEIRA, 2001, p. 229)

Observamos que muitas demandas são recorrentes e necessárias, como a questão da gestão de sala de aula, indisciplina e aprendizagem. O tema indisciplina permeia a história educacional, como revela uma reportagem da revista *Veja* de 1996, ao afirmar que

boa parte dos professores está à beira de um ataque de nervos porque não consegue controlar a bagunça que come solta dentro das salas de aula. E o que é pior: não bastassem conversinhas, os risinhos, as guerrinhas de papel, o respeito pela figura do professor passou a ser tão raro como uma nota 10 em redação. (VEJA, 1996, p. 54)

A partir dessas demandas, poderemos propor no PAE ações que visam minimizar as dificuldades apresentadas pelos docentes e pela equipe gestora da escola. Diante dos temas sugeridos pelos docentes, emerge a urgência das formações na escola, uma vez que esses momentos são de desenvolvimento, objetivando a melhoria nos resultados do processo de ensino e aprendizagem, em outras palavras: “de uma maneira geral, a qualidade do ensino é determinada tanto ou mais pela formação continuada dos professores do que pela sua formação inicial” (UNESCO, 2001, p. 159).

4 PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL

Nesta pesquisa, apresentamos dados referentes à formação continuada dos docentes da Escola Estadual de Umburantina, realizada durante as atividades extraclasse. Os dados foram obtidos a partir de questionários eletrônicos enviados aos professores para saber quais são as impressões deles a respeito do tema em discussão. Contamos também com as especialistas que foram entrevistadas e, no contexto da pesquisa, representam a equipe gestora da escola.

No Capítulo 2, apresentamos o caso juntamente com o referencial teórico na tentativa de conduzir o leitor a uma reflexão a respeito das oportunidades e dificuldades existentes na formação continuada realizada pelas escolas e profissionais da educação. Nesse sentido, o fato de não ocorrer uma formação continuada efetiva e que garantisse a satisfação tanto dos professores quanto da equipe gestora nos incomodou e conduziu-nos a esta pesquisa na tentativa de responder à questão norteadora: como a equipe gestora da Escola Estadual de Umburantina pode auxiliar na formação continuada de seus docentes a partir das atividades extraclasse? Desenvolvemos o Capítulo 3 utilizando os dados obtidos para atender ao objetivo principal – caracterizar qual a função da atividade extraclasse para os professores e para o núcleo gestor e, posteriormente, levantar as demandas formativas do corpo docente da escola. Assim, após as análises acreditamos que temos elementos suficientes para elaborar um Plano de Ação Educacional (PAE) com ações capazes de minimizar as lacunas encontradas nas atividades de formação continuada de professores durante as atividades extraclasse da Escola Estadual de Umburantina.

Reafirmamos ainda, à luz de Freire (1996), que a formação continuada é importante e necessária, pois tem como objetivo incentivar a apropriação de seus saberes que conduzam a uma autonomia levando efetivamente a uma prática crítico-reflexiva. Para o autor,

na formação permanente dos professores, o momento fundamental é o da reflexão crítica sobre a prática. É pensando criticamente sobre a prática de hoje ou de ontem que se pode melhorar a próxima prática. O próprio discurso teórico, necessário à reflexão crítica, tem de tal modo concreto que quase se confunde com a prática. O seu “distanciamento” epistemológico da prática, enquanto objetivo de sua análise, deve dela “aproximá-lo” ao máximo. (FREIRE, 1996, p. 39)

Nesse sentido, elaboramos um quadro tomando como referência as demandas de formação continuada apresentadas pelos professores quando responderam ao questionário eletrônico enviado durante a pesquisa. Sugerimos que ocorram formações bimestrais, a fim de

que não altere a rotina das outras atividades que também são consideradas essenciais, como por exemplo: Conselho de Classe, reunião de responsáveis e outras demandas enviadas pela SEE/MG esporadicamente.

Quadro 10 - Proposta de formação continuada

Encontros de Formação Continuada	Calendário
1 - Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação (TDIC)	3º Bimestre de 2021
2 - Prática Docente – Aprendizagem – Gestão de Sala de Aula	4º Bimestre de 2021
3 - Atuação da Família no Contexto Escolar	1º Bimestre de 2022
4 - Seminário	2º Bimestre de 2022

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Em seguida, apresentaremos nas próximas subseções, quadros, conforme o modelo 5W2H, para apresentar de forma mais completa os passos a serem dados para o desenvolvimento dos encontros de formação continuada propostos para os docentes da Escola Estadual de Umburaninha. A ferramenta 5W2H trata-se de uma matriz de planejamento, como forma de organização de atividades a serem executadas. É composta de sete palavras em língua inglesa, What (O que, qual), Where (onde), Who (quem), Why (porque, para que), When (quando), How (como) e How much (quanto, custo). Assim, essa ferramenta pode ser utilizada para realizar o “mapeamento e padronização de processos, na elaboração de planos e no estabelecimento de procedimentos associados a indicadores” (MARSHALL JUNIOR, 2006 p. 108). Desenvolveremos a seguir cada ação para a efetivação dos encontros, a fim de pormenorizar o conteúdo a ser trabalhado em cada uma das formações.

4.1 A UTILIZAÇÃO DAS TECNOLOGIAS DIGITAIS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NO CONTEXTO ESCOLAR

Em se tratando das TDIC e de outras formações que podem ser realizadas pela própria escola, percebemos que Candau (1997) diz que precisamos partir da real necessidade dos docentes, o que ficou demonstrado com os dados obtidos por esta pesquisa. Desse modo, a autora reafirma que

trata-se de trabalhar com o corpo docente de uma determinada instituição, favorecendo processos coletivos de reflexão e intervenção na prática pedagógica concreta, de oferecer espaços e tempos institucionalizados nesta perspectiva, de criar sistemas de incentivo à sistematização das práticas pedagógicas dos professores e à sua socialização, de ressituar o trabalho de supervisão/orientação

pedagógica nessa perspectiva. Parte-se das necessidades reais dos professores, dos problemas do seu dia a dia e favorece-se processos de pesquisa – ação. (CANDAUI, 1997, p. 58)

Nesse aspecto, verificamos que esse foi o tema mais citado pelos docentes, o que justifica ser o primeiro a ser abordado na proposta de formação continuada. Acreditamos que a motivação dos docentes para indicarem esse tema tenha surgido da necessidade urgente de utilizar as ferramentas das TDIC em virtude do cenário pandêmico no qual que estamos vivendo. No início de 2020, mais especificamente em 17 de março, houve a suspensão das aulas em todo o estado de Minas Gerais, em função da pandemia causada pelo Coronavírus. A partir da segunda quinzena de maio do mesmo ano, a SEE/MG implantou o Regime de Atividades Não Presenciais (Reanp), regulamentado pela Resolução nº 4.310/2020 (MINAS GERAIS, 2020c).

Assim, para a execução dos estudos por parte dos estudantes e das tarefas docentes por parte dos professores, foi necessário realizar adaptações no cotidiano de todos. Foi criado um aplicativo para atendimento dos estudantes chamado Conexão Escola. A comunicação entre escola-família-servidores se deu por meio de aplicativos de comunicação e por e-mail. Foi relatado pela gestão escolar situações de professores que não possuíam aplicativo de comunicação no aparelho de celular e não faziam uso de e-mail, e mesmo aqueles que possuíam e-mail não o utilizavam com frequência.

Outro fato é que as reuniões que compõem a carga horária de atividades extraclasse dos professores passaram a ser realizadas por meios virtuais, utilizando a ferramenta do *Google Meet*. Foi necessário a escola solicitar à SEE/MG a ativação dos e-mails institucionais de cada servidor, inclusive a reativação daqueles que possuíam conta cadastrada, mas não a utilizavam. Em relação ao registro das atividades realizadas remotamente durante o mês, o servidor deveria preencher uma planilha no Excel para ser enviada ao e-mail principal da escola, a fim de que o diretor validasse o documento comprovando a realização de tais atividades. De todos os professores, somente dois relataram não ter dificuldades para fazer edições na planilha, revelando a necessidade de orientação/formação para a maioria deles, a fim de atender às demandas do teletrabalho.

Diante das dificuldades apontadas, apresentamos o Quadro 11 – Detalhamento da Formação 1, utilizando a ferramenta 5W2H para melhor explicar como ocorrerá a formação:

Quadro 11 - Detalhamento da Formação 1 – Tecnologias Digitais da Informação e Comunicação

O que será realizado?	Levantamento das principais dificuldades de utilização das TDIC por meio de questionários, seguindo com oficinas no laboratório de informática da escola.
Por quê? (Justificativa)	Para identificar quais os pontos necessitam ser mais trabalhados com os “cursistas” e ensiná-los a utilizar as ferramentas disponíveis na implementação de melhorias no processo de ensino-aprendizagem.
Onde será realizado? (Local)	Na própria escola – laboratório de informática.
Quem são os responsáveis?	Diretor; Especialista; Secretário da escola; Analistas do Núcleo de Tecnologia Educacional (NTE) da SRE de Teófilo Otoni.
Quando será realizado?	3º Bimestre de 2021.
Como será realizado?	2 encontros quinzenais de 2 horas, mais 4 horas de formação on-line.
Quanto? (Custos)	R\$ 5.000,00 para reparos no laboratório de informática da escola. (Essa verba está disponível para a escola por meio do Recurso de Manutenção e Custeio da Caixa Escolar).

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Para melhor explicar a abordagem do tema a ser estudado nesta primeira formação, elaboramos o Quadro 12 – Matriz de Formação – Uso das TDIC em sala de aula, organizando em Tópicos de Estudo; Estratégias; Avaliação e resultados esperados; e Conteúdos. Abordaremos nesta formação as oportunidades de uso das TDIC em sala de aula, na tentativa de elencar e utilizar aquelas que mais se adequam aos estudantes da Escola Estadual de Umburatinha. Pretendemos, com o Núcleo de Tecnologia Educacional (NTE) da SRE de Teófilo Otoni, realizar oficinas presenciais e/ou on-line utilizando como ferramenta principal o *Google Meet*, mostrando as possibilidades de uso do *Google Classroom*. Precisaremos ainda refletir sobre as alternativas para alcançar todos os estudantes da escola e, na impossibilidade, oferecer conteúdo de qualidade e oportunidades de aprendizagem.

Quadro 12 - Matriz de Formação – Uso das TDIC em Sala de Aula

Tópicos de Estudo	Estratégias	Avaliação e resultados esperados
<p>a) Os vários usos das ferramentas tecnológicas disponíveis na internet para propósitos pedagógicos.</p> <p>b) Benefícios e proposições para a construção do conhecimento com a utilização e criação de sites.</p> <p>c) O trabalho pedagógico com o <i>Google Classroom</i> e a sala de aula virtual.</p>	<p>a) A Analista Pedagógica da Escola, apresenta: os objetivos de aprendizagem para o currículo Minas Gerais, o que envolve competência que deve ser desenvolvida pelos estudantes – resolução de problemas.</p> <p>b) O Núcleo de Tecnologia Educacional da SRE Teófilo Otoni apresenta os principais recursos tecnológicos disponíveis aos estudantes e professores, como por exemplo: blogs, vlogs, formulário on-line, criação de vídeos, web links, sites gratuitos, <i>QR Code</i>, Conexão Escola, chats e grupos em redes sociais.</p>	<p>Os professores deverão apresentar, por duplas, as formas de utilização das ferramentas tecnológicas estudadas, dentro dos componentes curriculares de que são titulares, bem como os meios disponíveis para difusão destas informações na escola. Os participantes devem demonstrar que a utilização das TDIC pode promover a melhoria dos processos de ensino e aprendizagem. Enfatizamos que somente a utilização não garante melhoria, mas é capaz de potencializar o processo de ensino-aprendizagem, favorecendo um ambiente dinâmico e motivador. Assim, além de utilizar, o professor deve possuir conhecimento, prática e objetivos, a fim de proporcionar melhores resultados.</p>
Material de Apoio:		
<p>CONEXÃO Futura. Tic Educação. [S. l.: s. n.], 2016. 1 vídeo (23min14s). Publicado pelo Conexão Futura. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=n4BXfVCh9J4. Acesso em: 18 abr. 2021.</p> <p>[AULA 6] Educação em Computação na Escola: Como e Por quê?. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (2h48min20s). Publicado pelo Laboratório Digital Educacional. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=Idbq7mo4c60&t=6194s. Acesso em: 26 abr. 2021.</p> <p>[AULA 23] Ensino Híbrido x Ensino Remoto: concepções e expansões. [S. l.: s. n.], 2021. 1 vídeo (3h34min23s). Publicado pelo Laboratório Digital Educacional. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=2r676693Jvc. Acesso em: 26 abr. 2021.</p>		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Ao definirmos que as oficinas serão realizadas no Laboratório de Informática da escola, consideramos o fato de que seis professores não possuem um computador em casa. Nesse momento pandêmico, utilizam o telefone celular, muitas vezes considerado precário, e outras vezes solicitam ajuda de algum colega que possui computador em casa ou mesmo pedem ao gestor escolar para utilizar um computador na escola, respeitando todas as regras de higiene e distanciamento social, recomendados pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

É muito importante o trabalho com as TDIC, pois não é o fato de a escola possuir ou disponibilizar as ferramentas que tornará as aulas atrativas aos estudantes, elas devem incorporar o fazer pedagógico dos professores para promover a melhoria do processo de ensino-aprendizagem.

O fato de as escolas possuírem muitos equipamentos não imprime modernização e avanço pedagógico. Os professores necessitam conhecer a potencialidade de cada instrumento disponibilizado, tanto nas aulas presenciais quanto nas remotas. Assim,

requer-se dos professores, portanto, o reconhecimento de que as TDIC podem ser úteis nos processos de aprendizagem, gerando, inclusive, melhor rendimento escolar. Tal reconhecimento, todavia, só se torna possível à medida que cada professor conhece o que cada tecnologia pode oferecer nos processos de ensino e aprendizagem e, dessa forma, vinculá-la aos objetivos de aprendizagem traçados. Demanda-se, portanto, um conhecimento mínimo sobre as tecnologias, o que se pode fazer com elas e o grau de dificuldade em operacionalizá-las, tanto por parte dos professores como dos alunos. (COSTA *et al.*, 2012, p. 24).

Por isso, a utilização das TDIC impõe novas formas de ensinar e aprender, devendo o professor atualizar-se e formar-se continuamente considerando que a sociedade está cada vez mais permeada de informações e de conhecimento, esperando por parte da educação muitas contribuições concretas para desenvolvimento dos alunos e dos profissionais. Em se tratando de desenvolvimento, abordaremos na seção seguinte temas tão importantes e necessários como os discutidos até agora.

4.2 PRÁTICA DOCENTE – APRENDIZAGEM – GESTÃO DE SALA DE AULA

Sobre os temas Prática Docente, Aprendizagem e Gestão de Sala de Aula, entendemos que eles se entrelaçam, mantendo uma dependência entre si, ou seja, o profissional que possui boas práticas em seu trabalho tem grandes chances de que seus alunos obtenham maior índice de aprendizagem, alcançando, conseqüentemente, uma boa gestão de sala de aula.

A respeito da gestão de sala de aula, entendemos que ela deve proporcionar aos estudantes um ambiente de aprendizagem significativa, deixando-os seguros e estimulados a aprender. A gestão de sala de aula deve ter uma estreita relação com o planejamento de ensino, organização e execução das aulas. Assim, o professor “[...] mantém a ordem, estabelece limites de comportamento e cria um ambiente no qual os alunos sentem-se seguros” (HOY; WEINSTEIN, 2011, p. 185). Consideramos também as relações interpessoais dentro e fora da sala de aula, fundamental para a criação e/ou manutenção de um clima favorável a todos os participantes do processo.

É importante destacar que a prática docente deve partir do contexto local, pois são problemas específicos daquela escola, podendo alcançar soluções ali mesmo. No Quadro 13, apresentamos uma proposta de formação englobando os temas citados anteriormente:

Quadro 13 - Detalhamento da Formação 2 – Prática Docente – Aprendizagem – Gestão de Sala de Aula

O que será realizado?	Serão convidados analistas pedagógicos e inspetores escolares da SRE de Teófilo Otoni bem como profissionais da educação de renome regional para discutir os temas da formação.
Por quê? (Justificativa)	Para identificar quais os pontos necessitam ser mais trabalhados com os “cursistas”.
Onde será realizado? (Local)	Na própria escola – Laboratório de informática/Na residência dos docentes por meio de webconferência.
Quem são os responsáveis?	Diretor; Especialista; Setor de Capacitação da SRE de Teófilo Otoni; Setor de Inspeção Escolar da SRE de Teófilo Otoni.
Quando será realizado?	2º Bimestre de 2021.
Como será realizado?	2 encontros quinzenais de 4 horas, mais 8 horas de formação on-line.
Quanto? (Custos)	R\$ 500,00 para preparação de materiais. (Essa verba está disponível para a escola por meio do Recurso de Manutenção e Custeio da Caixa Escolar).

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Para a realização da proposta de formação 2, elaboramos uma matriz a fim de detalhar os tópicos a serem estudados, as estratégias a serem utilizadas e a forma de avaliação dessas ações. Quando propomos a formação em Planejamento Escolar, pretendemos conduzir os docentes a uma reflexão para que sejam estabelecidos objetivos mensuráveis e exequíveis na execução do processo de ensino e aprendizagem. Destacamos que o bom planejamento, além de inúmeros benefícios, permite focar nas metas da escola em consonância com o Projeto Político-Pedagógico, conciliando as habilidades que os estudantes devem adquirir com os interesses da comunidade escolar.

Quando discutimos Planejamento Escolar, Gandin (1983) sustenta que a educação

se resume a três fins básico que deveriam ser buscados harmoniosamente:

- a) A formação do ser humano;
- b) O desenvolvimento da ciência;
- c) O domínio da técnica.

Esses três fins (funções) tem relação com as necessidades humanas mais fundamentais: a ciência é o meio indispensável para compreender a realidade; a técnica é utilizada para transformar essa realidade, visando ao bem-estar; e a formação é entendida aqui como elemento básico na realização da identidade

das pessoas e dos grupos, incluindo a própria utilização da ciência e da técnica. (GANDIN, 1983, p. 103).

O autor reforça que é preciso planejar pensando nas necessidades humanas, levando em consideração a realidade em que a escola está inserida. Assim, na formação sobre Planejamento Escolar, pretendemos realizar oficinas à luz da BNCC, do Currículo Referência de Minas Gerais e da Resolução SEE/MG nº 2.197/2012.

Quadro 14 - Matriz da Formação – Planejamento Escolar

Tópicos de estudo	Estratégias	Avaliação e resultado esperado
a) A necessidade do planejamento escolar, finalidades e contexto didático-pedagógico. b) Planejamento na escola democrática e sua relação com o Projeto Político-Pedagógico da escola; c) Intervenção pedagógica na sala de aula e a ação do planejamento e replanejamento.	a) Lançamento das seguintes questões para o debate: as finalidades da educação; por que planejar e, ao final, refletir – Se você não sabe para onde ir, qualquer caminho serve. (Fala da história Alice no País das Maravilhas); b) Selecionar os trechos da Resolução SEE nº 2.197/2012, do regimento e da proposta pedagógica que tratam do planejamento escolar; c) Proposição final: qual a necessidade de se refazer o planejamento para atendimento da intervenção pedagógica?	Questionário em formulário online com a seguinte questão: como os tópicos estudados podem melhorar a gestão pedagógica em sala de aula e, por consequência, gerar melhores resultados nas aprendizagens dos estudantes? Espera-se que as respostas contenham olhares inclusivos em relação às necessidades do estudante e um pensamento propositivo em relação à intervenção pedagógica.
Material de Apoio:		
Leitura e debate do texto: LIBÂNEO, José Carlos. O planejamento escolar. [S. l.: s. n.], 2013. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4452090/mod_resource/content/2/Planejamento%20-%20Lib%C3%A2neo.pdf . Acesso em: 26 abr. 2021.		
ASPECTOS do Planejamento Escolar. [S. l.: s. n.], 2009. 1 vídeo (5m). Publicado por Nova Escola. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=uCQCtHOnwkM . Acesso em: 26 abr. 2021.		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

A proposta de formação em mediação da aprendizagem tem como objetivo oferecer ao professor sugestões de métodos e técnicas que possam facilitar a aprendizagem dos estudantes. Destacamos a necessidade de elaboração de conteúdos e atividades adequadas aos alunos que possuam algum tipo de dificuldade de aprendizagem. Os estudantes serão agrupados conforme o nível de aprendizagem, conhecido com base nos resultados das avaliações diagnósticas aplicadas no decorrer do ano letivo.

Acentuamos, conforme Cenci e Costas (2013), que

a mediação está para além da interação social. A mediação, segundo a concepção de Feuerstein, é a situação na qual o mediador interfere na ação com o propósito de direcionar a aprendizagem. Nessa perspectiva, a mediação promoverá a aprendizagem; essa é característica essencial para assim poder nomeá-la. (CENCI; COSTAS, 2013, p. 257).

Em vista do discurso das autoras, a mediação não pode estar limitada à interação, mas poderá ser realizada por meio de interferências do mediador, sinalizando como o mediado deve agir. Com os materiais selecionados pelos docentes e aplicados aos estudantes, será possível avaliar a aplicação dessa formação, refazendo o percurso com alterações que a equipe da escola julgar necessárias.

Na sequência, elaboramos o Quadro 15 – Mediação da Aprendizagem – para detalhar como serão desenvolvidos os conteúdos da formação proposta:

Quadro 15 - Mediação da Aprendizagem

Tópicos de estudo	Estratégias	Avaliação e resultados esperados
a) Interação entre os conteúdos, as aprendizagens e como o estudante aprende; b) Estratégias didáticas; c) Procedimentos pedagógicos em sala de aula: os vários espaços escolares, dentro e fora da instituição.	a) Lançamento, para debate, da seguinte afirmação contida no texto: a escola tem sabido mais exigir as destrezas de atenção, de raciocínio e de estudo do que, comparativamente, criar oportunidades para a sua aquisição e treino; b) Debater com os docentes as expressões: construção dos saberes, interdisciplinaridade e as múltiplas formas de aprendizado do estudante; c) Proposição: extrair do debate vários métodos e técnicas propostas pelos docentes de atividades e de ação dentro da sala de aula, e as formas de se utilizar os espaços escolares (dentro e fora do prédio).	Eleger um dos professores como escriba oficial e ele terá a tarefa de, com a contribuição de todos os presentes, elaborar um painel com as contribuições levantadas com técnicas e métodos de atividades, utilizando os vários espaços educativos. Espera-se que o painel seja rico de sugestões e informações para o trabalho docente.
Material de Apoio:		
<p>Leitura e estudo do texto: ALMEIDA, Leandro S. Facilitar a aprendizagem: ajudar aos alunos a aprender e a pensar. Psicologia Escolar e Educacional, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 155-165, dez. 2002. Disponível em: https://www.scielo.br/pdf/pee/v6n2/v6n2a06.pdf. Acesso em: 26 abr. 2021.</p> <p>Neste vídeo, Paulo Freire fala sobre sua vida, seus livros, seu método e outros assuntos pertinentes à sua vida. Apresentação de vida e obra do educador Paulo Freire narrada por Lima Duarte. Descrição de sua trajetória pela educação libertadora. Direção: Paulo Santiago; Produção e Realização: TV Bixiga; Fundação Educar; Vereda Centro de Estudos em Educação. Fala de Paulo Freire em todo conteúdo da gravação. http://acervo.paulofreire.org:8080/xmlui/handle/7891/1932</p> <p>APRENDIZAGEM Significativa por Paulo Freire - Editado. [S. l.: s. n.], 2014. 1 vídeo (8m26s). Publicado por Chico Coelho. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_Q12qJrzWuA. Acesso em: 26 abr. 2021.</p>		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Finalizamos esta seção detalhando como serão desenvolvidas as formações em prática docente, aprendizagem e gestão de sala de aula na escola. Destacamos que todo o material apresentado até o momento são sugestões para a execução de um plano, o que mostra não ser uma proposição engessada. Na próxima subseção, será pormenorizada a formação com o tema da atuação da família no contexto escolar.

4.3 ATUAÇÃO DA FAMÍLIA NO CONTEXTO ESCOLAR

O que é proposto nesta formação é buscar a participação das famílias no enfrentamento das dificuldades de aprendizagem dos estudantes. A participação dos responsáveis pelos alunos é fundamental para que a escola consiga garantir que a educação seja um direito de todos. Essa parceria é importante para que os estudantes recebam apoio, diálogo e incentivo para prosseguirem seus estudos, aprendendo e desenvolvendo-se cada vez mais. E para que aconteça de modo concreto, é preciso reconhecer que “um olhar educativo para a família sugere que as práticas podem ser aprendidas e/ou modificadas segundo uma proposta educacional, e que os pais, enquanto educadores, podem ser sujeitos de um programa de formação” (SZYMANSKI, 2000, p. 19). Desse modo, apresentamos no Quadro 16 o detalhamento desta formação:

Quadro 16 - Detalhamento da Formação 3 – Atuação da Família no Contexto Escolar

O que será realizado?	Serão convidados analistas pedagógicos e inspetores escolares da SRE de Teófilo Otoni bem como profissionais da educação de renome regional para discutir os temas da formação, bem como atores que são influência para a comunidade local como padres, pastores, médicos, conselheiros tutelares e Ministério Público.
Por quê? (Justificativa)	Para criar uma rede colaborativa entre os diversos atores da sociedade.
Onde será realizado? (Local)	Na própria escola e espaços de reuniões na comunidade.
Quem são os responsáveis?	Diretor; Especialista; Comunidade local e instituições sociais.
Quando será realizado?	3º Bimestre de 2021.
Como será realizado?	3 encontros quinzenais de 4 horas.
Quanto? (Custos)	R\$ 2.000,00 para reprodução de materiais e deslocamento de participantes. (Recurso de Manutenção e Custeio da Caixa Escolar).

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Para a elaboração da matriz de formação do tema “Relação Família e Escola”, tomamos como base o programa Roda de Conversa, organizado e exibido pela Escola de Formação de Educadores, a Magistra, da SEE/MG. Os materiais ficam disponíveis para a comunidade escolar, fazendo com que a família participe efetivamente da vida escolar dos seus filhos. Dessa maneira, reafirmamos uma das principais responsabilidades da família perante a escola, ou seja, “estabelecer relações de reciprocidade e de respeito mútuo com os pais, considerando que ambos são responsáveis pela educação de crianças e jovens, pode fortalecer os valores e saberes dos pais” (FEVORINI; LOMONACO, 2009, p. 83).

A seguir, indicamos a matriz de formação detalhando como será trabalhado o tema Relação Família e Escola. Frisamos que para a elaboração da referida matriz, tomamos como referência o Programa Roda de Conversa referenciado no parágrafo anterior.

Quadro 17 - Matriz de Formação – Relação Família e Escola

Tópicos de Estudo	Estratégias	Avaliação
a) Analisar os conceitos de família e sua atuação junto à aprendizagem do estudante; b) Compreender as funções da escola como interlocutora e mediadora do processo de ensino junto com a família do estudante.	a) Debate na forma da dinâmica GV e GO: deixa-se, por 20 minutos, 30% dos professores em um grupo menor, que deverá debater a seguinte questão norteadora – qual o papel efetivo que a família do estudante deve ter em sua aprendizagem? O grupo maior, que funcionará com o restante dos participantes, apenas fará anotações do que está sendo debatido, sem interferir; b) Após 20 minutos, retira-se o grupo menor e colocam-se outros participantes que estavam só no grupo de observação, seguindo o debate com a seguinte questão norteadora: como a equipe pedagógica e docente da escola pode auxiliar para tornar efetiva a interação entre escola e família?	Elege-se um escriba que pedirá a todos que leiam suas anotações e fará a composição de um instrumento que será comparado com a proposta pedagógica da escola. A partir daí, espera-se que a proposta pedagógica tenha meios de realizar uma intervenção propositiva na questão família e escola ou que haja uma proposta de alteração no documento, com a efetiva participação da comunidade escolar.
Material de Apoio:		
Vídeos da Escola de Formação – Magistra, disponibilizados no YouTube: RODA de conversa: Escola, família e comunidade - Parte 1. [S. l.: s. n.], 2012. 1 vídeo (17h38min). Publicado por magistraseemg. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=rjITGOxVs-A . Acesso em: 18 abr. 2021. RODA de conversa: Família e Escola integradoras no processo de ensino e aprendizagem - 1/3. [S. l.: s. n.], 2013. 1 vídeo (18h42min). Publicado por magistraseemg. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=aesEDZ95VdQ . Acesso em: 18 abr. 2021. Ao final do debate, poderá ser elaborado um vídeo, com os professores participantes, com as principais conclusões das atividades.		

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Esperamos que as propostas elencadas nesta subseção sejam incorporadas às práticas docentes dos profissionais da Escola Estadual de Umburaninha. Assim, as formações serão consideradas como “pontapé” na descoberta de professores pesquisadores que estarão em constante desenvolvimento.

4.4 SEMINÁRIO – O RESULTADO DA “MÃO NA MASSA”: SOCIALIZAÇÃO DE BOAS PRÁTICAS

O seminário é uma proposta de socialização de boas práticas ocorridas na escola. O nosso propósito é divulgá-lo inicialmente entre os professores da própria escola, valorizando suas experiências, e posteriormente entre escolas localizadas no entorno do município de Bertópolis. Pois,

para construir uma nova perspectiva em relação à formação e ao desenvolvimento profissional, na qual professores e pesquisadores passem a se ver reunidos como colegas – cada qual, com seus saberes e experiências – unidos no objetivo comum de proporcionar experiências matemática de qualidade para seus alunos. (FERREIRA, 2003, p. 37)

Assim, utilizamos o argumento de Ferreira (2003) para evidenciar a importância de realizar a troca de experiência entre professores que ao mesmo tempo são pesquisadores e atores da aplicação de uma pesquisa.

Nesse contexto, convidaríamos um professor universitário para conversar com os professores da escola no sentido de valorizar as pequenas práticas que realizam no cotidiano e que, às vezes, não consideram ter relevância, não sabendo que são conhecimentos muito importantes tanto para o processo de ensino e aprendizagem quanto para sua formação continuada. Um professor universitário poderá incentivá-los a participarem de eventos na área, podendo convidar professores de escolas que desejam disseminar suas práticas. No Quadro 18, detalhamos como deverão ocorrer os seminários na escola:

Quadro 18 - Detalhamento da Formação 4 – Seminário Interescolar

O que será realizado?	Seminário para apresentação das práticas de ensino realizadas durante o ano.
Por quê? (Justificativa)	Para criar um banco de materiais para publicação de práticas exitosas na escola.
Onde será realizado? (Local)	Na própria escola e espaços de reuniões na comunidade.
Quem são os responsáveis?	Diretor; Especialista; Professores.
Quando será realizado?	4º Bimestre de 2021.
Como será realizado?	2 encontros quinzenais de 4 horas.
Quanto? (Custos)	R\$ 2.000,00 para reprodução de materiais e deslocamento de participantes. (Recurso de Manutenção e Custeio da Caixa Escolar).

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Todos os professores da escola deverão, cada um deles, apresentar no formato Roda de Conversa os resultados das ações pedagógicas conforme os estudos realizados ao longo do ano nas formações. Poderá haver a utilização de toda a espécie de materiais, vídeos e trabalhos dos estudantes. Outrossim, deverá haver um pequeno resumo do trabalho apresentado, seus objetivos, metodologia e resultados conseguidos na aprendizagem dos estudantes. Toda esta proposta deve ser apresentada antes do início do segundo tópico, para que todos os professores possam planejar e organizar o material para o seminário.

O seminário deve ser gravado em vídeo e editado, para constituir-se em um banco de ações práticas para futuras consultas entre os professores e Especialistas em Educação Básica.

4.5 MONITORAMENTO DO PAE E INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

O monitoramento das ações do PAE é de fundamental importância para avaliar em que medida as ações propostas no plano tem alcançado ou não os resultados. Tomando como referência as palavras de Minayo, Njaine e Assis (2004, p. 37), “um processo de avaliação de programas e projetos sociais geralmente tem vários sentidos, sendo o mais nobre deles o que busca fortalecer o movimento de transformação em prol da cidadania e dos direitos humanos”. Com esse mesmo pensamento, associamos a um processo de avaliação das formações que desejamos aplicar junto aos docentes da Escola Estadual de Umburaninha.

Levantamos a seguir alguns aspectos que devem ser observados no processo de avaliação das formações:

- a) a equipe gestora tem sido elemento articulador no planejamento, acompanhamento e controle das avaliações/atividades pedagógicas;
- b) atua como elemento articulador nas relações interpessoais internas e externas que envolvam profissionais, alunos e comunidade escolar;
- c) planeja, executa e coordena cursos, atividades e programas internos de capacitação profissional e treinamento em serviço.

Para proceder à avaliação, utilizaremos um formulário a seguir que deverá ser aplicado após cada formação. Esse documento deverá ser apreciado, conduzindo a equipe da escola a um processo de reflexão. Sobre essa questão, Pinto (2011, p. 163) enfatiza que “o exercício de reflexão sobre a prática docente deve ser, por excelência, um trabalho em equipe que emana do envolvimento coletivo no interior da escola sobre o repensar das práticas individuais desenvolvidas em sala de aula, mas analisadas e planejadas coletivamente”. Esclarecemos que para elaborar o documento a seguir, utilizamos como referência as categorias organizadas no Quadro 1 que tem como base o Ofício Circular SG nº 2.663/2016, que dispõe sobre o cumprimento de um terço da carga horária dos professores para a realização de atividades extraclasse no estado de Minas Gerais.

Quadro 19 - Formulário de avaliação continuada

(continua)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO CONTINUADA				
Aspecto Avaliado	Nível de Avaliação			
	Concordo Totalmente	Concordo Mais que Discordo	Discordo Mais que Concordo	Discordo Totalmente
1. A carga horária destinada às atividades extraclasse dos professores tem sido destinada a atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo.	()	()	()	()
2. Tenho participado do processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola.	()	()	()	()
3. O(A) formador(a) apresenta o conteúdo a ser desenvolvido na formação e cumpre-o no decorrer desta.	()	()	()	()

Quadro 19 - Formulário de avaliação continuada

(conclusão)

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO CONTINUADA				
4. O(A) formador(a) utiliza recursos audiovisuais e materiais de qualidade durante o desenvolvimento da formação.	()	()	()	()
5. O(A) formador(a) aponta a relevância do conteúdo para aplicação no cotidiano da escola.	()	()	()	()
6. O(A) formador(a) dinamiza a formação promovendo atividades que estimulem a participação e o interesse em aplica-las em sala de aula.	()	()	()	()
7. O(A) formador(a) proporciona oportunidade de esclarecimento de dúvidas.	()	()	()	()
8. O(A) formador(a) utiliza práticas de avaliação que valorizem a reflexão e a solução de dificuldades.	()	()	()	()
9. Solicitamos, por gentileza, deixar sugestões de melhoria para as próximas formações.				

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

Acreditamos que por meio das formações e posteriormente com a análise das avaliações realizadas pelos docentes ao final de cada formação, a escola terá a oportunidade de avaliar o percurso, podendo alterar sua rota objetivando melhorar as formações oferecidas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta dissertação, analisamos de que maneira as atividades desenvolvidas no Horário Extraclasse podem contribuir para a formação continuada dos docentes da Escola Estadual de Umburatinha? Na tentativa de responder ao problema da pesquisa, estabelecemos como objetivo geral: analisar como tem ocorrido o desenvolvimento das atividades no Horário Extraclasse na Escola Estadual de Umburatinha visando propor ações para a consolidação da formação profissional continuada durante a realização desse horário. Como objetivos específicos, definimos: (i) caracterizar qual a função da atividade extraclasse para os professores e para o núcleo gestor; (ii) levantar as demandas formativas do corpo docente da escola; e (iii) evidenciar em que medida as ações que têm sido desenvolvidas na escola têm suprido as expectativas da equipe gestora e do corpo docente.

Para alcançar os objetivos propostos, caracterizamos a função das atividades extraclasse para os professores e para o núcleo gestor à luz do referencial teórico e da legislação que regulamenta essas atividades, desde a esfera federal até chegar à rede estadual de educação de Minas Gerais. Percebemos que o tempo destinado às atividades extraclasse dos professores é uma oportunidade de grande valor para a formação continuada e também para a valorização do profissional do magistério. Ao mesmo tempo, constatamos que a carga horária para o desenvolvimento das atividades extraclasse é bem pequena dada a quantidade de tarefas que devem ser realizadas, mostrando a necessidade de ter um tempo exclusivamente destinado à formação continuada dos professores. Percebemos ainda que a alta rotatividade dos docentes é um fator que tem influenciado negativamente o bom desenvolvimento do Horário Extraclasse na escola, uma vez que a maior parte dos funcionários é designada, promovendo uma descontinuidade das ações de formação desenvolvidas na escola.

Por meio dos questionários eletrônicos aplicados aos professores e das entrevistas realizadas com as especialistas da escola, tivemos a oportunidade de conhecer o ponto de vista desses profissionais, oportunizando a triangulação entre como ocorrem as atividades extraclasse – como os docentes gostariam que fossem – e o que diz a legislação, levando em consideração principalmente o diálogo estabelecido com o referencial teórico utilizado na escrita da dissertação. Essas informações foram de fundamental importância para a elaboração do Plano de Ação Educacional.

Com o desenvolvimento da pesquisa, percebemos que as atividades extraclasse na Escola Estadual de Umburatinha têm alcançado parcialmente os objetivos da formação continuada em serviço. Destacamos as fragilidades apontadas pelos docentes e pela equipe

gestora como: o cansaço dos participantes durante as reuniões, considerando a jornada dupla ou tripla de alguns docentes, a repetição ou a longa duração de alguns temas debatidos nos encontros e a formação continuada que não atende às necessidades dos docentes, seja por não acontecer em número suficiente ou por não haver preparação por parte da equipe gestora da escola.

Deparamos com situações que direcionam a equipe gestora a uma reflexão maior a respeito da forma com que tem conduzido o trabalho no tocante à formação continuada que ocorre ou que deveria acontecer naquele espaço. O fato de os docentes não expressarem suas angústias, insatisfações ou necessidades não quer dizer que esteja tudo bem, mas é um indicador para tomada de decisões visando sempre ao desenvolvimento daqueles profissionais.

Observamos ainda que a escola organizava anualmente um cronograma de reuniões quinzenais, perfazendo a carga horária determinada para cada cargo de professor. Existe ainda um cronograma de atividades extraclasse realizadas individualmente pelos docentes dentro do horário de funcionamento da escola, geralmente nos intervalos entre uma aula e outra, o que não favorece o acompanhamento por parte da equipe gestora. Assim, por meio das formações, pretendemos não só promover a coletividade, mas também a unidade das orientações.

Com a realidade da pandemia causada pelo Coronavírus, a escola tem realizado reuniões on-line utilizando a ferramenta do *Google Meet*, semanalmente por 1 ou 2 horas, dependendo da pauta a ser discutida. Assim, percebemos que as reclamações em relação à duração prolongada dos encontros e a dispersão dos objetivos da reunião diminuíram significativamente.

Identificamos que ainda em função da pandemia, todos os servidores da escola precisaram aprender ou aperfeiçoar a utilização das TDIC, pois passaram a utilizar cada vez mais as ferramentas tecnológicas, principalmente aplicativos de comunicação. Esse fato colaborou para que muitos assuntos fossem discutidos de forma mais rápida e prática, evitando o acúmulo de conteúdo a ser abordado em reunião.

Nesse sentido, esperamos que a implementação do PAE na Escola Estadual de Umburatinha possa contribuir para a formação permanente desses docentes, minimizando os problemas em relação ao processo de ensino e aprendizagem, tornando esses professores pesquisadores da própria escola.

Em síntese, o Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública possibilitou a mim conhecer a fundo as deficiências de formação dentro da escola, e principalmente verificar com base em dados reais onde estão as maiores dificuldades. O fato de estar cumprindo o tempo

determinado para a realização das atividades extraclasse não é garantia de que os docentes estejam vivenciando o Projeto Político-Pedagógico da escola.

Propomos ainda que o material elaborado a partir das formações e dos seminários propostos no PAE seja divulgado na rede, inicialmente por meio da Superintendência Regional de Ensino e posteriormente na Escola de Formação e Desenvolvimento de Educadores de Minas Gerais. Destacamos ainda que o tema tem grande relevância, dado o número de pesquisas realizadas no PPGP da UFJF.

Por fim, esperamos que as ações de formação continuada aqui propostas atendam às necessidades não só dos docentes da Escola Estadual de Umburaninha, mas de todos os docentes que venham a ter conhecimento dos resultados adquiridos. Desejamos ainda que novas formações em serviço sejam elaboradas a partir desta iniciativa.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. S. **A percepção dos professores de ensino fundamental da Seduc/AM da cidade de Manaus sobre a hora de trabalho pedagógico na escola**. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2016. Disponível em: <http://mestrado.caedufjf.net/wp-content/uploads/2017/01/ALINE-SANTOS-DE-ALMEIDA.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2021.
- ALVARADO-PRADA, L. E. Dever e direito à formação continuada de professores. **Revista Profissão Docente**, Uberaba, v. 7, n. 16, p. 110-23, ago./dez. 2007. Disponível em: <https://revistas.uniube.br/index.php/rpd/article/view/257/247>. Acesso em: 10 jul. 2021.
- ALVARADO-PRADA, L. E.; FREITAS, T. C.; FREITAS, C. A. Formação continuada de professores: alguns conceitos, interesses, necessidade e propostas. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 10, n. 30, p. 367-387, maio/ago. 2010. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/view/2464/2368>. Acesso em: 21 abr. 2019.
- AUGUSTO, C. A. *et al.* Pesquisa qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). **Revista Economia e Sociologia Rural**, Brasília, DF, v. 51, n. 4, p. 745-764, out./dez. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20032013000400007&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 maio 2020.
- BARTHOLOMEW, K.; HENDERSON, A. J. Z.; MÁRCIA, J. E. Coding semistructured interviews in social psychology research. *In*: REIS, H. T.; JUDD, C. M. (orgs.). **Handbook of research methods in social and personality psychology**. UK: Cambridge University Press, 2000. p. 286-312.
- BASSO, I. S. Significado e sentido do trabalho docente. **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 19, n. 44, p. 19-32, abr. 1998. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-32621998000100003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 31 dez. 2020.
- BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em ciências sociais. **Em Tese**, Florianópolis, v. 2, n. 1, p. 68-80, jan. 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/emtese/article/view/18027>. Acesso em: 6 set. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 18 out. 2019.
- BRASIL. **Lei nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 13 out. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014.** Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE (2014-2024) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 14 set. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/113979.htm. Acesso em: 22 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Estudo sobre a Lei do Piso Salarial.** Brasília, DF: MEC; CNE; CEB, 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: 6 set. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. **Pacto Nacional pelo Fortalecimento do Ensino Médio.** Brasília, DF: MEC, 2019. Disponível em: http://pactoensinomedio.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5#:~:text=O%20Pacto%20Nacional%20pelo%20Fortalecimento,de%20qualidade%20do%20Ensino%20M%C3%A9dio. Acesso em: 2 nov. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Portaria nº 867, de 4 de julho de 2012. Institui o Pacto Nacional pela Alfabetização na Idade Certa e as ações do Pacto e define suas diretrizes gerais. **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, ano 149, n. 129, p. 22-23, 5 jul. 2012.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria nº 1.140, de 22 de novembro de 2013.** **Diário Oficial da União:** seção 1, Brasília, DF, ano 150, n. 238, p. 24-25, 9 dez. 2013.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4.167.** Constitucional. Financeiro. Pacto Federativo e Repartição de Competência. Piso Nacional para os Professores da Educação Básica. Relator: Ministro Joaquim Barbosa. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 24 abril de 2011. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=626497>. Acesso em: 3 ago. 2020.

CANDAU, V. M. F. Formação continuada de professores: tendências atuais. *In:* CANDAU, V. M. (org.). **Magistério: construção cotidiana.** Petrópolis: Vozes, 1997.

CATANANTE, B. R.; DIAS, L. R. A coordenação pedagógica, a formação continuada e a diversidade étnico-racial: um desafio. **Educar em Revista,** Curitiba, n. 1, p. 103-113, jun. 2017. Edição especial. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/7bzpsVkpWch9vdrFpWTSxBK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2021.

CÉSAR, Francisco Rômulo Mesquita. **Planejamento coletivo na área de ciências da natureza e matemática:** estudo de caso em uma escola de ensino médio no município de guaraciaba do norte :: ceará. 2020. 169 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Gestão e Avaliação da Educação Pública, Universidade Federal de Juiz de

Fora, Juiz de Fora, 2020. Cap. 5. Disponível em: <http://mestrado.caedufjf.net/wp-content/uploads/2021/01/DISSERTA%C3%87%C3%83O-R%C3%94MULO-FINALIZADA.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2021.

CENCI, A.; COSTAS, F. A. T. Mediação e conceitos cotidianos: os aportes de Feuerstein e Vygotsky para investigar as dificuldades de aprendizagem. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 19, n. 2, 2013. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/per/v19n2/v19n2a08.pdf>. Acesso em: 5 mar. 2021.

COSTA, F. A. *et al.* (org.). **Repensar as TDIC na educação: o professor como agente transformador**. Santillana: Carnaxide, 2012.

COSTA, S. R. S.; DUQUEVIZ, B. C.; PEDROZA, R. L. S. Tecnologias Digitais como instrumentos mediadores da aprendizagem dos nativos digitais. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 19, n. 3, p. 603-610, dez. 2015. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/pee/a/NwwLwRTRTdBdMxWW4Nq7ByS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 3 jan. 2021.

DINIZ-PEREIRA, J. E.; SOARES, L. J. G. Artigo - Formação de educadoras/ES, diversidade e compromisso social. **Educação em Revista**, Belo Horizonte, v. 35, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/edur/v35/1982-6621-edur-35-e217314.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

FERNANDES, M. D. E.; RODRIGUEZ, M. V. O processo de elaboração da Lei n.

11.738/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional para Carreira e Remuneração Docente): trajetória, disputas e tensões. **Revista HISTEDBR**, Campinas, n. 41, p. 88-101, mar. 2011. Disponível em:

<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/histedbr/article/download/8639837/7400/10395#:~:text=11.738%2F2008%20representa%20um%20momento,trabalhadores%20em%20educa%C3%A7%C3%A3o%20do%20pa%C3%ADs.&text=Ocorreu%20que%20o%20projeto%20de,capital%20no%20C3%A2mbito%20do%20Estado>. Acesso em: 31 dez. 2020.

FERREIRA, A. C. **Metacognição e desenvolvimento profissional: uma experiência de trabalho colaborativo**. 2003. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003. Disponível em:

<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/REPOSIP/252812>. Acesso em: 2 set. 2020.

FERREIRA, L. L. Lições de professores sobre suas alegrias e dores no trabalho. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 35, n. 1, p. 1-11, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/pdf/csp/v35s1/1678-4464-csp-35-s1-e00049018.pdf>. Acesso em: 18 nov. 2020.

FEVORINI, L. B.; LOMONACO, J. F. B. O envolvimento da família na educação escolar dos filhos: um estudo exploratório com pais das camadas médias. **Psicologia da Educação**, São Paulo, n. 28, p. 73-89, jun. 2009. Disponível em:

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752009000100005&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 4 abr. 2021.

FLÓRIDE, M. A.; STEINLE, M. C. B. **Formação continuada em serviço: uma ação necessária ao professor contemporâneo**. Curitiba: Secretaria da Educação e do Esporte, 2019.

Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/2429-6.pdf>. Acesso em: 5 abr. 2019.

FRASER, M. T. D.; GONDIM, S. M. G. Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 14, n. 28, p. 139-152, ago. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2004000200004&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 6 set. 2020.

FREIRE, M. A formação permanente. *In*: FREIRE, P. **Trabalho, comentário, reflexão**. Petrópolis: Vozes, 1991.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

FREITAS, S. L.; PACÍFICO, J. M. Formação continuada: um estudo colaborativo com professores do Ensino Médio de Rondônia. **Interações**, Campo Grande, v. 21, n. 1, p. 141-153, 28 jan. 2020. Disponível em: <https://interacoesucdb.emnuvens.com.br/interacoes/article/view/1953>. Acesso em: 3 jan. 2021.

GANDIN, D. **Planejamento como prática educativa**. São Paulo: Edições Loyola, 1983.

GARCIA, A. **Como usar bem o horário de trabalho coletivo pedagógico (HTPC)**: está na hora de parar de discutir e decidir como usar um terço da jornada de trabalho dos professores, previsto em lei. São Paulo: Nova Escola, 2011. Disponível em: <https://gestaoescolar.org.br/conteudo/424/como-usar-bem-o-horario-de-trabalho-coletivo-pedagogico-htpc>. Acesso em: 20 set. 2020.

GATTI, B. A. Formação de professores, complexidade e trabalho docente. **Revista Diálogo Educacional**, Curitiba, v. 17, n. 53, p. 721-737, 2017. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/viewFile/8429/17739>. Acesso em: 10 jul. 2021.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOOGLE MAPS. **Município de Bertópolis, MG**. 2020. 1 fotografia. Disponível em: <https://www.google.com.br/maps/place/Bert%C3%B3polis,+MG,+39875-000/@-17.0594598,-40.5891052,2724m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x74afc61ba2851cf:0x1a2dd71601668c4c!8m2!3d-17.0594809!4d-40.5803504>. Acesso em: 13 abr. 2020.

HOFFMANN, J. **Avaliar para promover**: as setas do caminho. Porto Alegre: Mediação, 2008.

HOY, A. W.; WEINSTEIN, C. S. Student and teacher perspectives on classroom management. *In*: EVERTSON, C. M.; WEINSTEIN, C. S. **Handbook of classroom management**: research, practice, and contemporary issues. New York; London: Routledge, 2011. p. 181-222.

IMBERNÓN, F. **Formação permanente do professorado: novas tendências**. 1. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

LIBÂNEO, J. C. **Didática**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

LIBÂNEO, J. C. **Organização e gestão da escola – teoria e prática**. Goiânia: Alternativa, 2004.

LIMA, M. S. L. **A formação contínua do professor nos caminhos e descaminhos do desenvolvimento**. 2001. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2001.

MAGALHÃES, F. G. A Formação continuada dos professores da Educação Básica. *In*: CALDERANO, M. A.; MARQUES, G. F. C.; MARTINS, E. B. A. (org.). **Formação continuada e pesquisa colaborativa: tecendo relações entre universidade e escola**. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2013. p. 135-148.

MARCELO, C. Desenvolvimento profissional docente: passado e futuro. **Revista de Ciências da Educação**, São Paulo, n. 8, p. 7-22, jan./abr. 2009. Disponível em: http://www.unitau.br/files/arquivos/category_1/MARCELO___Desenvolvimento_Profissional_Docente_passado_e_futuro_1386180263.pdf. Acesso em: 2 set. 2020.

MARQUES, M. O. **A formação do profissional da educação**. Ijuí: Unijuí, 2000.

MARSHALL JUNIOR, I. *et al.* **Gestão da qualidade**. 8. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2008. 196 p.

MENDES, C. C. T. **HTPC: Hora de Trabalho Perdido Coletivamente?** 2008. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2008. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/92388/mendes_cct_me_prud.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 31 dez. 2020.

MINAS GERAIS. Conselho Estadual de Educação. Parecer nº 937, de 13 de dezembro de 2018. Manifesta-se sobre o Currículo de Referência para implementação nas escolas de Educação Infantil e de Ensino Fundamental do Sistema Estadual de Ensino do Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais**, caderno 1, Belo Horizonte, MG, p. 77, 19 de dez. 2018b.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 46.125, de 4 de janeiro de 2013**. Regulamenta dispositivos da Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004. Belo Horizonte: Assembleia legislativa, 2013b. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=46125&ano=2013&tipo=DEC>. Acesso em: 20 out. 2019.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.886, de 15 de março de 2020**. Dispõe sobre medidas de prevenção ao contágio e de enfrentamento e contingenciamento, no âmbito do Poder Executivo, da epidemia de doença infecciosa viral respiratória causada pelo agente Coronavírus (COVID-19), institui o Comitê Gestor do Plano de Prevenção e Contingenciamento em Saúde do COVID-19 – Comitê Extraordinário COVID-19 e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2020b. Disponível em:

<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=DEC&num=47886&comp=&ano=2020>. Acesso em: 25 jul. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Delegada nº 180, de 20 de janeiro de 2011**. Dispõe sobre a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2011. Disponível em: [https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LDL&num=180&ano=2011#:~:text=\(A%20Lei%20Delegada%20n%C2%BA%20180,Gerais%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs](https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LDL&num=180&ano=2011#:~:text=(A%20Lei%20Delegada%20n%C2%BA%20180,Gerais%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs). Acesso em: 2 maio 2020.

MINAS GERAIS. **Lei nº 4.817, de 11 de junho de 1968**. Dispõe sobre a construção, ampliação, reparo e conservação dos prédios escolares do estado e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia legislativa, 1968. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/lei-ordinaria-n-4817-1968-minas-gerais-dispoe-sobre-a-construcao-ampliacao-reparo-e-conservacao-dos-predios-escolares-do-estado-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 5 mar. 2019.

MINAS GERAIS. **Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977**. Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia legislativa, 1977. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=7109&ano=1977>. Acesso em: 20 dez. 2019.

MINAS GERAIS. **Lei nº 15.293, de 5 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Belo Horizonte: Assembleia legislativa, 2004. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=lei&num=15293&ano=2004>. Acesso em: 20 out. 2019.

MINAS GERAIS. **Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012**. Altera as Leis nºs 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, e 15.301, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo, e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia legislativa, 2012. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2012&num=20592&tipo=LEI>. Acesso em: 21 out. 2019.

MINAS GERAIS. **Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015**. Dispõe sobre a política remuneratória das carreiras do Grupo de Atividades de Educação Básica do Poder Executivo, altera a estrutura da carreira de Professor de Educação Básica e dá outras providências. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa, 2015. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=21710&ano=2015>. Acesso em: 20 out. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Folha de carga horária extraclasse**. Minas Gerais: SEE, 2014.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Ofício GS Circular nº 1.801, de 6 de junho de 2013**. Orienta sobre o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor destinado às atividades extraclasse nos termos do art. 10 da Resolução SEE nº 2.253/2013. Belo

Horizonte: SEE, 2013c. Disponível em:

<http://www2.educacao.mg.gov.br/images/stories/noticias/2013/Junho/OF.CIRC.%201801-13-CUMPRIMENTO%201-3%20CARGA%20HORRIA%20POR%20DOCENTE.pdf>. Acesso em: 18 out. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Ofício GS Circular nº 2.663, de 13 de setembro de 2016**. Orienta sobre o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor destinado às atividades extraclasse, de acordo com a Lei Estadual nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012, o Decreto Estadual nº 46.125, de 4 de janeiro de 2013, e as normas vigentes da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais. Belo Horizonte: SEE, 2016. Disponível em: <https://orientaeducacao.files.wordpress.com/2017/02/ofc3adcio-circular-2663-2016-cumprimento-de-carga-horc3a1ria-destinada-c3a0s-atividades-extraclasse-4.pdf>. Acesso em: 26 out. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. Portaria nº 1.528, de 28 de dezembro de 2018. Homologa o Parecer nº 937/2018 do Conselho Estadual de Educação de Minas Gerais. **Diário Oficial de Minas Gerais**, caderno 1, Belo Horizonte, p. 126, 29 dez. 2018a.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **PROGESTÃO: Apresentação**. Minas Gerais: SEE, 12 mar. 2013a. Disponível em: <http://progestao.educacao.mg.gov.br/mod/page/view.php?id=2>. Acesso em: 20 out. 2019.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Resolução nº 2.253, de 9 de janeiro de 2013**. Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais e a designação para o exercício de função pública na rede estadual de educação básica. Minas Gerais: SEE, 2013d. Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/2253-13-r.pdf>. Acesso em: 2 fev. 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Resolução nº 4.265, de 15 de janeiro de 2020**. Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) para o ano de 2020. Belo Horizonte: SEE, 2020a. Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/4265-20-r%20-%20Public.16-01-20.pdf>. Acesso em: 23 fev. 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Resolução nº 4.310/2020**. Dispõe sobre as normas para a oferta de Regime Especial de Atividades Não Presenciais, e instui o Regime Especial de Teletrabalho nas Escolas Estaduais da Rede Pública de Educação Básica e de Educação Profissional, em decorrência da pandemia Coronavírus (COVID-19), para cumprimento da carga horária mínima exigida. Belo Horizonte: SEE, 2020c. Disponível em: https://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/Resolucao%20SEE_N__4310.pdf. Acesso em: 17 jul. 2020.

MINAS GERAIS. Secretaria de Estado de Educação. **Termo de Compromisso [Diretor de Escola Estadual]**. Belo Horizonte: SEE, 2019. Disponível em: http://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/%7BAD70FC39-ED50-4C83-9BBA-948CD47DAD7C%7D_Microsoft_Word_Termo_de_Compromisso_Diretor.pdf. Acesso em: 16 dez. 2019.

MINAYO, M. C. S.; NJAINE, K.; ASSIS, S. G. **Cuidar cuidando dos rumos: conversa com educadores sobre avaliação de programas sociais**. Rio de Janeiro: Fundação Oswaldo Cruz, 2004.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 1994.

MONTECINOS, C. Desarrollo profesional docente y aprendizaje colectivo. **Psicoperspectivas**, Valparaíso, Chile, v. 2, p. 105-128, 2003. Disponível em: <http://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/6/6>. Acesso em: 21 abr. 2020.

MOYSÉS, L. **O desafio de saber ensinar**. Campinas: Papyrus, 1994.

NÓVOA, A.; FINGER, M. (org.). **O método (auto) biográfico e a formação**. Lisboa: Ministério da Saúde, 1988.

NÓVOA, A. Os professores e o “novo” espaço público da educação. *In*: TARDIF, M.; LESSARD, C. **O ofício de professor: história, perspectivas e desafios internacionais**. Tradução: Lucy Magalhães. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

NÓVOA, A.; VIEIRA, P. Um alfabeto da formação de professores. **Crítica Educativa**, Sorocaba, v. 3, n. 2, p. 21-49, 13 set. 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/319856106_Um_alfabeto_da_formacao_de_professores#:~:text=Este%20texto%20resulta%20de%20um,alfabeto%20da%20forma%C3%A7%C3%A3o%20de%20professores. Acesso em: 22 nov. 2019.

OLIVEIRA, R. J. Ética na escola: (Re) acendendo uma polêmica. **Educação & Sociedade**, Campinas, ano 22, n. 76, p. 212-231, out. 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/es/v22n76/a12v2276.pdf>. Acesso em: 18 fev. 2021.

PEREIRA, R. C. B.; PEREIRA, R. O. A Formação continuada de professores para a atualidade. *In*: CALDERANO, M. A.; MARQUES, G. F. C.; MARTINS, E. B. A. (org.). **Formação continuada e pesquisa colaborativa: tecendo relações entre universidade e escola**. 1. ed. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2013.

PINTO, U. **Pedagogia escolar: coordenação pedagógica e gestão educacional**. São Paulo: Cortez, 2011.

REIS, R. C. **Cursos de licenciatura em Ciências da Natureza: o conhecimento químico na formação de professores de ciências para o ensino fundamental**. 2016. Tese (Doutorado em Educação: Conhecimento e Inclusão Social) – Faculdade de Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/BUBD-A8JP8U>. Acesso em: 12 mar. 2020.

RUSSO, M. H. Planejamento e burocracia na prática escolar: sentidos que assumem na escola pública. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, Brasília, DF, v. 32, n. 1, p. 193-210 jan./abr. 2016. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/62356/37778>. Acesso em: 18 nov. 2020.

SCHUARTZ, A. S.; SARMENTO, H. B. M. Tecnologias digitais de informação e comunicação (TDIC) e processo de ensino. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 23, n. 3, p. 429-438, dez. 2020. Disponível em:

<https://periodicos.ufsc.br/index.php/katalysis/article/view/1982-02592020v23n3p429>. Acesso em: 3 jan. 2021.

SILVA, E. Q. **Desafios vivenciados na organização dos horários de atividades**

extraclasse: estudo de caso em uma escola estadual de Minas Gerais. 2018. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública) – Faculdade de Educação/CAEd, Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2018. Disponível em: <http://www.mestrado.caedufjf.net/desafios-vivenciados-na-organizacao-dos-horarios-de-atividades-extraclasse-estudo-de-caso-em-uma-escola-estadual-de-minas-gerais/>. Acesso em: 18 dez. 2019.

SZYMANSKI, H. A família como um *locus* educacional: perspectivas para um trabalho psicoeducacional. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, DF, v. 81, n. 197, p. 14-25, jan./abr. 2000. Disponível em:

<http://rbep.inep.gov.br/ojs3/index.php/rbep/article/view/1316/1055>. Acesso em: 18 fev. 2021.

TARDIF, M.; LESSARD, C. **O trabalho docente**: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas. Petrópolis: Vozes, 2008.

TARDIF, M. **Saberes docentes e formação profissional**. Petrópolis: Vozes, 2002.

THOMAZI, Á. R. G.; ASINELLI, T. M. T. Prática docente: considerações sobre o planejamento das atividades pedagógicas. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 35, p. 181-195, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40602009000300014&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 13 maio 2020.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Anuário Brasileiro da Educação Básica**. São Paulo: Editora Moderna, 2019. Disponível em:

https://www.todospelaeducacao.org.br/_uploads/_posts/302.pdf. Acesso em: 5 maio 2020.

VASCONCELLOS, C. S. **Planejamento Projeto de Ensino-Aprendizagem e Projeto Político-Pedagógico**. 7. ed. São Paulo: Libertad, 2000.

VEIGA, I. P. A. Inovações e Projeto Político-Pedagógico: uma relação regulatória ou emancipatória? **Cadernos CEDES**, Campinas, v. 23, n. 61, p. 267-281, dez. 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccedes/v23n61/a02v2361.pdf>. Acesso em: 23 jan. 2021.

VEJA. **Unidos na bagunça**. São Paulo: Abril, 1996. p. 54.

VENDRAMINI, C. M. M.; SILVA, L. S.; CHENTA, V. C. A elaboração de testes de sala de aula. **Psicologia Escolar e Educacional**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 237-240, dez. 2004.

Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-85572004000200014. Acesso em: 17 maio 2020.

APÊNDICE A – Questionário aplicado aos professores da Escola Estadual de Umburaninha que atuavam no ano de 2020

01 - Como são desenvolvidas as atividades extraclasse dos professores na Escola Estadual de Umburaninha? Para responder, considere as atividades coletivas e individuais.

02 - Quais são as atividades que você utiliza mais tempo durante o horário extraclasse? (Marque 3 das alternativas que estão mais próximas da sua realidade)

- Reunião Pedagógica
- Preenchimento de Diários
- Elaboração de Relatório
- Elaboração/ Correção de Atividades/ Avaliações
- Preparação de Materiais Didáticos
- Planejamento Anual/ Semanal/ Diário
- Capacitação/ Licenciatura/ Especialização de iniciativa própria
- Atendimento a estudantes/ pais ou responsáveis
- Outras Atividades

03 - Você conhece a legislação vigente sobre a realização das atividades extraclasse? Considere as normativas Federais e Estaduais.

- Sim
- Não

04 - Em caso positivo, qual seu nível de conhecimento relacionado aos dispositivos legais elencados abaixo?

Dispositivos Legais/ Níveis	Básico	Intermediário	Avançado
LDB 9.394 de 20/12/1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lei Federal 11.738 de 16/07/2008 - "Lei do Piso"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Decreto Estadual MG nº 43.125 de 04/01/2013 - Regulamenta dispositivos da Lei 15.293 de 05/08/2004 relacionados à jornada semanal de trabalho do professor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ofício Circular GS nº 2.663 de 13/09/2016 - Orienta sobre o cumprimento de 1/3 da carga horária do professor destinada às atividades extraclasse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

05 - Para você, qual a função das atividades extraclasse realizadas pelos professores?

06 - As atividades extraclasse desenvolvidas na escola tem impacto sobre sua prática docente?

() Sim

() Não

07 - Caso tenha respondido SIM na questão de número 06, em que nível as atividades extraclasse desenvolvidas na escola agem sobre sua prática docente? Considere uma escala de 1 a 5, onde 1 é o menor nível e 5 o maior.

Práticas/ Níveis	1	2	3	4	5
Promove a formação continuada dos professores no espaço escolar.	()	()	()	()	()
Possibilita discussões teóricas e práticas entre os docentes da escola.	()	()	()	()	()
Possibilita discussões teóricas e práticas entre os docentes da escola.	()	()	()	()	()
Diminui a carga de trabalho a ser levada para casa.	()	()	()	()	()
Permite o planejamento coletivo	()	()	()	()	()
Possibilita o planejamento de atividades com acompanhamento da equipe gestora	()	()	()	()	()
Valoriza o docente por disponibilizar 1/3 da carga horária do cargo para atividades extraclasse.	()	()	()	()	()

08 - Como você percebe a forma com que a equipe gestora da escola tem conduzido as atividades extraclasse?

09 - Considerando que o Especialista de Educação Básica (EEB) têm papel estratégico na gestão pedagógica das escolas, atuando na formação e orientação aos professores, no acompanhamento aos estudantes e na articulação com a comunidade, como você avalia a atuação das especialistas da escola? Considere uma escala de 1 a 5, onde 1 é o menor nível e 5 o maior.

	1	2	3	4	5
Exerce em unidade escolar a supervisão do processo didático como elemento articulador no planejamento, no acompanhamento, no controle e na avaliação das atividades pedagógicas, conforme o plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da unidade escolar;	()	()	()	()	()

Atua como elemento articulador das relações interpessoais internas e externas da escola que envolvam os profissionais, os alunos e seus pais e a comunidade;	()	()	()	()	()
Planeja, executa e coordena cursos, atividades e programas internos de capacitação profissional e treinamento em serviço;	()	()	()	()	()
Participa da elaboração do calendário escolar;	()	()	()	()	()
Participa das atividades do Conselho de Classe ou coordena-as;	()	()	()	()	()
Exerce atividades de apoio à docência;	()	()	()	()	()
Exerce outras atividades integrantes do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, previstas no regulamento da Lei nº 15.293/2004 e no regimento escolar.	()	()	()	()	()

10 - Como você avalia o desenvolvimento das atividades extraclasse na escola quando:

Atividades/ Níveis	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Realizadas nas reuniões coletivas	()	()	()	()	()
Realizadas individualmente	()	()	()	()	()
Realizadas individualmente com acompanhamento de algum membro da equipe gestora	()	()	()	()	()

11 - Para você, em que medida as ações propostas durante a realização das atividades extraclasse dos professores tem alcançado os objetivos estabelecidos pela legislação atual?

- () Alcance Total
 () Alcance parcial
 () Alcance Mínimo
 () Desconheço a Legislação Atual

12 - Do seu ponto de vista, quais temas deveriam ser abordados durante a realização das atividades extraclasse dos professores, realizadas na escola?

13 - Como você avalia os dias/horários de realização das atividades na escola?

Atividades/ Níveis	Péssimo	Ruim	Regular	Bom	Ótimo
Dias/Horários - Individual	()	()	()	()	()
Dias/Horários - Coletiva	()	()	()	()	()

14 - Como você avalia a duração das atividades na escola?

Atividades/ Níveis	Insuficiente	Regular	Suficiente	Tempo em excesso
Duração - Individual	()	()	()	()
Duração - Coletiva	()	()	()	()

15 - Como você avalia a organização das atividades extraclasse realizadas nos encontros coletivos? Relacione alguns aspectos que julgar positivos ou negativos, conforme o caso.

16 - Em linhas gerais, como você gostaria que fossem desenvolvidas as atividades extraclasse para os professores na escola?

**APÊNDICE B – Roteiro de uma entrevista semiestruturada realizada junto às EEB da
Escola Estadual de Umburaninha**

- 01 - De modo geral, como são organizadas as Atividades Extraclasse na escola?
- 02 - Para você, qual a função das atividades extraclasse?
- 03 - Você encontra dificuldades para a realização dos encontros coletivos e/ou acompanhamento dos docentes? Em caso positivo, quais são elas?
- 04 - Como as Atividades Extraclasse podem contribuir para o desenvolvimento profissional do professor?
- 05 - Como se desenvolve a formação dos professores nas reuniões pedagógicas?
- 06 - Qual a sua percepção em relação ao tempo de reunião de formação com os professores? Comente um pouco sobre ela.
- 07 - Como você avalia o desenvolvimento das Atividades Extraclasse na escola nos momentos de encontros coletivos com todos os professores?
- 08 - Como você avalia o desenvolvimento das Atividades Extraclasse na escola nos momentos individuais?
- 09 - Existe acompanhamento por parte da equipe gestora no desenvolvimento dessas atividades? Como ocorre?
- 10 - Que dificuldades você identifica no desenvolvimento dessas atividades na escola?
- 11 - Qual a reação observada nos professores em relação às orientações da especialista?
- 12 - O que você acha que poderia ser desenvolvido nos horários extraclasse?
- 13 - Para você, em que medida as ações propostas durante a realização das atividades extraclasse tem alcançado os objetivos estabelecidos pela legislação atual?
- 14 - Na sua percepção quais seriam as necessidades dos professores para esses horários e atividades?
- 15 - Como esses horários poderiam contribuir para o desenvolvimento de nossa escola?

APÊNDICE C – Atividades extraclasse realizadas em 2014

Carga Horária Extraclasse		Descrição das atividades	Nº de vezes que a atividade foi registrada
C1 Carga horária presencial destinadas a atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência.		Reunião Pedagógica	320
		Reunião com a Supervisora	32
		Reunião com a Escola	11
		Capacitação	24
		Curso de Capacitação	13
		Pacto do Ensino Médio	24
		Pacto	45
C2 Atividades, definidas pela Direção, que podem ser consideradas para fins de cumprimento da carga Horária Extraclasse, objetivando a implementação do Projeto Político-Pedagógico	G1 Atualização dos registros de acompanhamento dos estudantes e dos diários de classe.	Preenchimento de Diário	204
		Lançamento de Notas	8
		Fechamento de Diários	24
		Lançamento de PAAE no Sistema	15
		Relatório	53
		Registro de Relatório	72
		Relatório Diário	89
		Elaboração de Relatório	104
		Ficha de Acompanhamento Individualizado	6
		Tabulação dos Resultados do PAAE	8
	G2 Participação no processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola.	Organização de Projetos	6
		Projeto Literário	5
		Pesquisa	23
		Atividades Diárias	6
		Planejamento Anual	27
		Plano de Aula Diário	356
		Planejamento de Aulas	71
		Planejamento Semanal	35
		Planejamento	91
		Planejamento de Aula de Reforço	42
	G3 Elaboração de atividades de ensino e aprendizagem.	Planejamento de Atividades Diárias	4
		Organização dos Planos e Recursos	3
		Preparação de Atividades	23
		Preparação de Material Didático	208
		Elaboração de Avaliação Diagnóstica	26
		Elaboração de Trabalho Avaliativo	19
		Preparação de Avaliação	28
		Elaboração de Avaliação Bimestral	38
	G4 Avaliação dos trabalhos realizados, revisão das ações e replanejamento.	Elaboração de Provas	108
		Elaboração de Atividades	41
		Elaboração de Recuperação Paralela	9
		Correção de Atividades	29
Correção de Avaliação		43	
Organização de Cadernos de Avaliação		4	
	Correção de Recuperação Periódica	7	

ANEXO A – Modelo do Formulário de Síntese das Atividades Extraclasse

Carga Horária Extraclasse		Descrição das atividades	Nº de vezes que a atividade foi registrada
C1 Carga horária presencial destinadas a atividades de capacitação, formação continuada, planejamento, avaliação e outras específicas do cargo, exceto o exercício da docência.		Reunião Pedagógica	
		Reunião com a Supervisora	
		Reunião com a Escola	
		Capacitação	
		Curso de Capacitação	
		Pacto do Ensino Médio	
		Pacto	
C2 Atividades, definidas pela Direção, que podem ser consideradas para fins de cumprimento da carga Horária Extraclasse, objetivando a implementação do Projeto Político-Pedagógico	G1 Atualização dos registros de acompanhamento dos estudantes e dos diários de classe.	Preenchimento de Diário	
		Lançamento de Notas	
		Fechamento de Diários	
		Lançamento de PAAE no Sistema	
		Relatório	
		Registro de Relatório	
		Relatório Diário	
		Elaboração de Relatório	
		Ficha de Acompanhamento Individualizado	
		Tabulação dos Resultados do PAAE	
	G2 Participação no processo de planejamento, execução, controle e avaliação do Projeto Político-Pedagógico da escola.	Organização de Projetos	
		Projeto Literário	
		Pesquisa	
		Atividades Diárias	
		Planejamento Anual	
		Plano de Aula Diário	
		Planejamento de Aulas	
		Planejamento Semanal	
		Planejamento	
		Planejamento de Aula de Reforço	
	G3 Elaboração de atividades de ensino e aprendizagem.	Planejamento de Atividades Diárias	
		Organização dos Planos e Recursos	
		Preparação de Atividades	
		Preparação de Material Didático	
		Elaboração de Avaliação Diagnóstica	
		Elaboração de Trabalho Avaliativo	
		Preparação de Avaliação	
		Elaboração de Avaliação Bimestral	
		Elaboração de Provas	
		Elaboração de Atividades	
	G4 Avaliação dos trabalhos realizados, revisão das ações e replanejamento.	Elaboração de Recuperação Paralela	
		Correção de Atividades	
Correção de Avaliação			
Organização de Cadernos de Avaliação			
		Correção de Recuperação Periódica	

Fonte: Minas Gerais (2014).