

Atratividade da profissão docente na educação básica¹

Attractiveness of the teaching profession in basic education

Maria Cavalcante de Oliveira²

Metilde Alves Pena³

RESUMO

A atividade docente sempre teve grande importância para o desenvolvimento das sociedades. Obstante, esta atividade vem sendo desvalorizada no decorrer dos percursos de nossa história, sofrendo prejuízos sem precedentes que antes não possuía, através de processamento gradativo de depreciação e proletarização da profissão docente, impactando diretamente na atração e retenção de profissionais, os quais decidem se dedicar a outras atividades consideradas mais vantajosas. No Brasil, esse processo atinge de maneira mais incisiva os professores do ensino básico, e muitos são os fatores que contribuíram para essa perda de prestígio. O artigo pretende trazer à luz vários fatores que têm impactado nesse processo: baixa remuneração, formação inadequada, prestígio social reduzido, condições de trabalho desafiadoras, sobrecarga de trabalho, entre outros. É preciso ressignificar essa profissão, de modo a fomentar a atração de profissionais mais bem capacitados, buscando resgatar o prestígio dessa atividade essencial, e, conseqüentemente, o interesse em exercê-la.

Palavras – chave: Formação Docente. Baixa Remuneração. prestígio social reduzido, condições de trabalho desafiadoras, sobrecarga de trabalho.

ABSTRACT

The teaching profession has always been of great importance to the development of societies. However, this activity has been devalued over the course of our history, suffering unprecedented losses that it once had, through a gradual process of depreciation and proletarianization of the teaching profession, directly impacting on the attraction and retention of professionals, who decide to dedicate themselves to other activities considered more advantageous. In Brazil, this process has hit elementary school teachers hardest, and there are many factors that have contributed to this loss of prestige. The article aims to shed light on various factors that have had an impact on this process: low pay, inadequate training, reduced social prestige, challenging working conditions, work overload, among others. This profession needs to be given a new meaning in order to attract better-trained professionals, seeking to restore the prestige of this essential activity and, consequently, interest in practicing it.

Keywords: Teacher training. Low pay. reduced social prestige, challenging working conditions, work overload.

¹ Artigo referente a tese de doutorado em Ciências da Educação da São Luís University– Estado da Flórida -EUA.

²Graduada em Bacharelado em Ciências Contábeis Pela Universidade Federal de Rondônia-UNIR, Graduada em Pedagogia pelas Faculdades Integradas de Ariquemes-FIAR, Graduada em Administração Escolar de 1º e 2º Grau, Didática, Psicologia da Educação e Sociologia da Educação, Pós-Graduada em Metodologia do Ensino Superior pela Universidade Federal de Rondônia-UNIR, Docente no Centro de Educação de Jovens e Adultos, Diretora do Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Estado de Rondônia-SINTERO e Mestra pela São Luis University, Estado da Flórida-EUA. ID Lattes: 2148215873821260. <https://orcid.org/0000-0002-7474-8359>

³ Graduada em Bacharelado em Letras Pela Universidade Federal de Rondônia-UNIR, Pós-Graduada em Metodologia do Ensino Superior pela Faculdade de Ciências Biomédicas de Cacoal FACIMED, Pós-Graduada em Teologia Cristã Pela Faculdades Associadas de Ariquemes-FAAR. Curso de Educação Profissional Técnica de Nível Médio, do Eixo Tecnológico Ambiente e Saúde, ofertado pela Sociedade de Serviços de Rondônia Ltda, docente no Centro de Educação de Jovens e Adultos.

1. INTRODUÇÃO

Como falar em democratização da escola pública, acesso, permanência do aluno na escola, inclusão social e tantos outros questionamentos, quando temos acompanhado através das mídias, que a profissão docente deixou de ser uma opção atrativa para os nossos jovens que encontram em outras áreas do conhecimento uma caminhada mais vantajosa pela respeitabilidade, pelo status, estrutura de trabalho para desempenhar suas funções com excelência e principalmente as condições financeiras que garante uma vida mais digna dentro da competitividade do mercado de trabalho. O cenário está posto, pergunta-se: como reverter essa realidade?

Em seu livro “um bom professor faz toda diferença” publicado no Brasil em 2013, Taylor Mali escreveu: “Nunca deve haver uma geração perdida. Os professores que lutam de maneira incansável por uma boa causa sabem disso. Por mais defasada que a criança esteja, por mais limitada que pareça o futuro dela, você nunca poderá desistir. Isso é o que os professores fazem: A promessa de deixar cada aluno mais preparado para o futuro do que quando entrou na turma no início do ano”.

O professor bem qualificado tem o dever de não deixar o futuro das novas gerações definhar. Por isso, faz-se necessário comprometimento com o fazer pedagógico, para que os futuros jovens sejam atraídos por uma educação transformadora, que os preparam para uma vida mais humanizada e feliz. Vale destacar que, em pleno século XXI, as exigências em relação ao exercício da docência tornaram-se mais complexas, aumentando sua responsabilidade. As demandas da contemporaneidade cobram dos profissionais em educação uma formação mais globalizada, como os domínios das novas tecnologias, ferramenta indispensável na construção do capital intelectual dos discentes.

A atratividade da profissão docente desempenha um papel fundamental na qualidade da educação e na formação das futuras gerações. Ao longo da história, a valorização dos professores variou significativamente, refletindo mudanças sociais, econômicas e políticas. No século XIX, por exemplo, com a expansão dos sistemas públicos de ensino, a docência começou a se estruturar como uma carreira formal. Entretanto, nas últimas décadas, muitos países têm enfrentado desafios para manter essa valorização, impactando diretamente a busca por novos profissionais na área.

Dados da UNESCO indicam que, globalmente, há uma crescente escassez de professores qualificados, especialmente em regiões de baixa renda. No Brasil, um levantamento do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) mostra que

a falta de docentes qualificados atinge diversas disciplinas, como matemática e física, agravando a desigualdade educacional. Além disso, o baixo salário médio dos professores brasileiros, que gira em torno de 40% abaixo da média de outras profissões com exigência de nível superior, é um fator que contribui para a evasão na carreira.

Entre os fatores que tornam a docência menos atrativa, destacam-se a baixa remuneração, a falta de prestígio social, as condições de trabalho desafiadoras, a sobrecarga de tarefas, a ausência de incentivos à formação contínua e a carência de políticas públicas eficazes. Esses elementos contribuem para a desmotivação de muitos profissionais e para a escassez de novos talentos na área da educação. No entanto, apesar dessas dificuldades, existem aspectos positivos que ainda atraem indivíduos para a carreira docente, como a estabilidade no emprego, a possibilidade de transformação social e o impacto significativo que os professores exercem sobre seus alunos e a sociedade em geral.

A valorização da docência requer esforços conjuntos de governos, instituições educacionais e sociedade civil. Investimentos em melhores condições salariais, infraestrutura adequada e oportunidades de formação contínua são essenciais para reverter o cenário atual. Além disso, o reconhecimento do papel estratégico dos professores pode contribuir para fortalecer a profissão e torná-la mais atrativa para as novas gerações.

Este texto busca explorar, detalhadamente, os fatores que influenciam a atratividade da profissão docente, bem como apontar caminhos para uma valorização efetiva da carreira. Ao compreender os desafios e as possibilidades de mudança, é possível construir um sistema educacional mais sólido, onde os professores se sintam reconhecidos, apoiados e motivados a desempenhar seu papel com excelência.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A realização desta pesquisa teve como finalidade a análise dos desafios da docência e as formas de enfrentamento empregadas por professores/as com diferentes tempos de carreira, em turmas do Ensino Básico. O que acarretou a montagem de um aporte teórico que fundamentou a análise dos dados coletados através do instrumento escolhido. Para alcançar o objetivo traçado, foi realizada uma pesquisa classificada como bibliográfica. Vale ressaltar que a escolha da abordagem infere no tipo de reflexão que irá ser feita sobre o assunto estudado. Segundo Brennan *et al.* (2012), a pesquisa qualitativa caracteriza-se por buscar uma compreensão detalhada dos significados que envolve o fenômeno estudado, ao invés da

preocupação com mensurações, a intenção é entender a essência do objeto de estudo, por isso investisse na descrição, exploração e análise dos aspectos humanos envolvidos.

O presente estudo trata-se de uma revisão bibliográfica do tipo exploratória, qualitativa e descritiva. A pesquisa qualitativa pode ser definida como um estudo não estatístico, que identifica e analisa em profundidade dados de difícil mensuração de um determinado grupo de indivíduos em relação a um problema específico. Entre eles estão sentimentos, sensações e motivações que podem explicar determinados comportamentos, apreendidos com o foco no significado que adquirem (Minayo, 2013). A pesquisa é caracterizada como descritiva pelo fato de apresentar os dados da forma em que se encontram. Nesse tipo de pesquisa, os dados são coletados sem qualquer interferência do pesquisador. É do tipo exploratória, uma vez que obtemos os resultados desejados a partir do contato com determinada população (Marconi e Lakatos, 2010).

A pesquisa qualitativa proporciona compreensão em profundidade do contexto do problema. É um método indutivo por excelência para entender por que o indivíduo age como age, pensa como pensa ou sente como sente, pois, respostas em profundidade são geradas somente pela abordagem qualitativa (Minayo, 2013).

As fontes foram analisadas por meio do método de Análise de Conteúdo (Bardin, 2016). Trata-se de uma metodologia de pesquisa utilizada para descrever e fazer interpretações dos conteúdos de falas, documentos e textos.

3. O PROFESSOR E AS NOVAS TECNOLOGIAS

Fomos assombrosamente pegos pela COVID-19, nos vimos obrigados a buscar novos caminhos, pois o show da vida precisava continuar. O processo de ensino-aprendizagem, antes presencial, de repente, o vírus devastador da vida, nos impulsionou a buscar o ensino online. Trouxemos literalmente o sistema de ensino para o interior de nossos lares.

Forçados, tivemos que aprender a manusear as ferramentas tecnológicas. Aplicar as novas tecnologias no ensino é um caminho sem volta, a pandemia demonstrou esse grande desafio ao mundo, ou seja, usar essas ferramentas como Inteligência Artificial (AI), ensino híbrido, objetos digitais, enfim, é um mundo sem volta. Vale ressaltar que as novas tecnologias são interdisciplinares, pois, todas as áreas do conhecimento estão se beneficiando, “o mundo se encurtou”, enquanto docentes que não tivemos formação, que somos analfabetos digitais, surge a necessidade de se qualificar no que tange as tecnologias, pois trabalhamos neste século XXI,

com os nativos digitais e a tendência é de que educação e tecnologia caminhem cada vez mais juntos, por isso, estarão em constante evolução.

Penso que para os egípcios construírem suas imponentes pirâmides, ainda que alguns possam discordar, já usavam tecnologias, quando entendemos que mesmo a fala é uma ferramenta tecnológica. Antigamente, a sala de aula era um ambiente tradicional, com lousas, cadernos, e em pleno século XXI poucas mudanças ocorreram, mas hoje em dia, os alunos têm uma vasta ferramenta tecnológica que torna seu aprendizado mais personalizado, dinâmico e interativo.

A tecnologia tem feito da educação uma mola propulsora, pois o discente tem acesso ao conhecimento, informação em tempo real, e o que é muito vantajoso para o aluno é que ele estuda em qualquer lugar, tempo, respeitando seu limite de aprendizagem. Antigamente, os alunos dependiam de livros e enciclopédias para buscar informações, o que muitas vezes era limitado.

Hoje, basta uma rápida pesquisa na internet para encontrar uma infinidade de conteúdos sobre qualquer assunto. Além disso, plataformas online oferecem cursos completos e gratuitos, permitindo que pessoas de diferentes partes do mundo tenham acesso à educação de qualidade. A tecnologia está tornando o processo de aprendizagem mais envolvente e interativo. Aulas em vídeo, simulações, realidade virtual e gamificação são somente alguns exemplos de como os educadores estão usando a tecnologia para cativar os alunos. Essas abordagens tornam o aprendizado mais divertido e estimulante, contribuindo para um melhor entendimento e retenção do conteúdo. Na proporção que a tecnologia tende a evoluir, a educação também deve se reinventar a esse mundo sem fronteiras. A introdução de habilidades digitais e programação nas salas de aula prepara os alunos para um mercado de trabalho cada vez mais digitalizado. Em suma, a tecnologia é imprescindível para a educação, proporcionando aos nossos educandos um melhor aprendizado para enfrentar o mundo globalizado em que vivemos, qualificando-os para um futuro cada vez mais digital. À medida que continuamos a explorar e adotar novas tecnologias educacionais, é fundamental que mantenhamos o foco na qualidade, na equidade e no desenvolvimento das habilidades necessárias para enfrentar os desafios do século XXI.

3.1 ATRATIVIDADE DA PROFISSÃO DOCENTE

5

Quando falamos em atratividade da profissão, estamos nos referindo aos fatores que tornam a carreira mais atrativa para quem pensa em ingressar nela.

3.1.1. Baixa Remuneração

Um dos maiores fatores que afeta a atratividade é a remuneração abaixo da média, especialmente em relação à responsabilidade da profissão. Muitos docentes enfrentam dificuldades financeiras, desestimulando a entrada e a permanência na carreira. Essa discrepância salarial é ainda mais evidente quando comparada a profissões que exigem o mesmo nível de formação e qualificação. Para muitos, o retorno financeiro não compensa, os desafios enfrentados diariamente, como a sobrecarga de trabalho, a pressão por resultados educacionais e o ambiente escolar muitas vezes desfavorável.

Além disso, a baixa remuneração tem um impacto direto na qualidade de vida dos professores, limitando seu acesso a cursos de formação continuada, bens e serviços essenciais, e até mesmo momentos de lazer. Essa realidade é agravada em regiões mais periféricas ou rurais, onde a disparidade salarial pode ser ainda maior. Isso cria um ciclo de desvalorização: salários baixos desestimulam novos profissionais, contribuindo para a carência de docentes qualificados e, conseqüentemente, afeta a qualidade da educação básica. Melhorar a remuneração e oferecer benefícios competitivos são passos essenciais para reverter esse cenário e atrair mais talentos para a profissão (Oliveira, 2004). “A autora discute a precarização da profissão docente no Brasil, abordando temas como baixos salários, falta de reconhecimento e más condições de trabalho.

3.2 PRESTÍGIO SOCIAL REDUZIDO

Apesar da importância crucial dos professores na formação das próximas gerações, a profissão muitas vezes não é valorizada socialmente, impactando negativamente na motivação de novos profissionais. Essa desvalorização se reflete em discursos que minimizam a relevância do trabalho docente e na falta de reconhecimento público do impacto transformador que os professores têm na sociedade. Muitas vezes, a imagem do professor é associada a estereótipos negativos, o que pode desestimular jovens a considerar a docência como uma carreira promissora.

Outro aspecto dessa desvalorização está relacionado ao tratamento dado à profissão em termos de políticas públicas e investimentos. A falta de prioridade para a educação em muitos contextos reforça a percepção de que o trabalho docente não é uma profissão estratégica. Além disso, em culturas onde o sucesso profissional é frequentemente medido por ganhos financeiros, à docência acaba sendo vista como uma escolha de "última opção" por aqueles que buscam reconhecimento e status.

Essa falta de valorização social também impacta a autoestima e o senso de pertencimento dos professores na comunidade. Sentir-se desvalorizado pode levar ao desengajamento, à insatisfação profissional e até mesmo ao abandono da carreira. Para reverter essa situação, é necessário promover campanhas de conscientização que reforcem a importância do papel do professor, criar espaços de protagonismo para esses profissionais e garantir que políticas públicas demonstrem, de forma prática, o reconhecimento social e econômico da profissão.

3.4 CONDIÇÕES DE TRABALHO DESAFIADORAS

Infraestrutura inadequada, falta de recursos pedagógicos, e salas de aula superlotadas tornam o ambiente de trabalho menos atraente e desgastante para os professores. Em muitas escolas, especialmente nas regiões mais carentes, os espaços físicos apresentam problemas como má ventilação, cadeiras e mesas danificadas, ausência de materiais básicos e até mesmo questões estruturais que comprometem a segurança. Esses fatores não somente dificultam o processo de ensino-aprendizagem, mas também aumentam o estresse diário dos professores, que precisam lidar com situações precárias sem o suporte necessário.

A ausência de recursos pedagógicos adequados também é um grande obstáculo. Livros didáticos desatualizados, falta de tecnologia nas salas de aula e escassez de materiais como papéis, marcadores e quadros de qualidade tornam o trabalho docente ainda mais desafiador. Muitos professores acabam investindo do próprio bolso para suprir essas lacunas, o que, somado à remuneração já baixa, agrava o desgaste financeiro e emocional. A falta de ferramentas modernas também limita a capacidade de inovar no ensino, prejudicando a motivação dos profissionais e o engajamento dos alunos.

Salas de aula superlotadas são outro fator que dificulta o trabalho dos professores. Com turmas muito grandes, é quase impossível dar atenção individualizada aos alunos ou atender às necessidades específicas de aprendizado. Essa sobrecarga afeta a qualidade do ensino, além de gerar um ambiente caótico e pouco propício à concentração e disciplina. Os professores, por sua vez, enfrentam níveis mais altos de cansaço e desgaste mental, contribuindo para o aumento dos índices de afastamento por problemas de saúde.

A solução para esses problemas envolve investimentos consistentes em infraestrutura e tecnologia educacional. Além de reformas físicas, é essencial garantir o fornecimento regular de materiais pedagógicos e capacitar os professores para o uso de tecnologias modernas. Também é fundamental rever a política de distribuição de alunos por turma, adotando limites

mais razoáveis que respeitem a capacidade de atendimento de cada professor. Essas medidas não somente melhorariam a qualidade do ensino, mas também tornariam o ambiente de trabalho mais acolhedor e motivador para os docentes (Gatti, 2019).

3.5 SOBRECARGA DE TRABALHO

Além de lecionar, os professores precisam lidar com tarefas administrativas, reuniões e planejamento pedagógico, muitas vezes sem tempo adequado para descanso ou capacitação. Essas demandas adicionais acabam sobrecarregando os profissionais, que precisam dividir seu tempo entre o trabalho em sala de aula e as inúmeras obrigações fora dela. A ausência de suporte adequado para lidar com essas atividades gera um acúmulo de tarefas, levando frequentemente a um ambiente de trabalho estressante e pouco produtivo.

Entre as tarefas administrativas, estão o preenchimento de relatórios, o controle de frequência, o registro de notas e a participação em reuniões de planejamento e conselhos de classe. Embora essas atividades sejam importantes para o funcionamento escolar, muitas vezes elas não são realizadas eficientemente devido à falta de ferramentas ou organização, tornando-se um fardo para os professores. Esse excesso de responsabilidades burocráticas desvia o foco principal do trabalho docente: ensinar e acompanhar o desenvolvimento dos alunos.

A falta de tempo para planejamento pedagógico de qualidade também é um problema recorrente. Muitos professores precisam realizar o planejamento em horários extraoficiais ou durante períodos que deveriam ser destinados ao descanso. Essa situação não só compromete a qualidade do material didático preparado, mas também contribui para o cansaço físico e mental. Além disso, o planejamento feito apressadamente pode prejudicar a implementação de estratégias inovadoras, limitando o potencial de ensino e aprendizado.

Outro ponto crítico é a dificuldade de conciliar essas demandas com a capacitação profissional contínua. Cursos de formação e especialização, que deveriam ser uma oportunidade de crescimento, acabam sendo vistos como mais uma sobrecarga devido à falta de tempo e energia. Sem uma política institucional que reconheça e equilibre essas responsabilidades, os professores se veem presos em um ciclo de exaustão que afeta sua motivação e, conseqüentemente, a qualidade do ensino. Para mudar esse cenário, é necessário revisar a carga de trabalho dos docentes, investir em ferramentas que otimizem as tarefas administrativas e criar espaços e horários específicos para capacitação e planejamento (Tardif, 2014).

3.6 FALTA DE INCENTIVOS À FORMAÇÃO CONTÍNUA

Embora a educação seja uma área em constante evolução, há poucos programas efetivos de incentivo à formação continuada, o que pode gerar desmotivação para quem busca crescimento na carreira. A formação continuada é essencial para os professores poderem acompanhar as mudanças pedagógicas, tecnológicas e sociais que impactam diretamente o processo de ensino-aprendizagem. No entanto, a falta de políticas públicas consistentes e o custo elevado de muitos cursos de especialização tornam esse aprimoramento inacessível para grande parte dos docentes.

Além disso, muitos professores que desejam investir em sua formação enfrentam barreiras como a falta de tempo, sobrecarga de trabalho e ausência de apoio financeiro. Em alguns casos, as escolas ou redes de ensino não oferecem horários flexíveis, ou recursos para os profissionais participarem de capacitações. Essa realidade cria um cenário onde o desenvolvimento contínuo depende quase exclusivamente do esforço individual, o que pode ser desmotivador e contribuir para a estagnação na carreira.

A ausência de incentivos também tem impacto direto na qualidade da educação, já que professores sem acesso à formação atualizada podem ter dificuldade em implementar práticas pedagógicas inovadoras e inclusivas. A defasagem na capacitação afeta principalmente a adoção de novas tecnologias e metodologias que poderiam engajar os alunos e melhorar os resultados educacionais. Sem apoio institucional, muitos professores acabam repetindo práticas antigas, mesmo que reconheçam a necessidade de mudança.

Para reverter esse quadro, é necessário ampliar os programas de formação continuada, oferecendo subsídios financeiros, bolsas de estudo e parcerias com instituições de ensino superior. Além disso, é fundamental garantir que esses programas sejam acessíveis em termos de horários e localização, contemplando diferentes realidades regionais. Outro ponto importante é reconhecer formalmente os esforços dos professores que buscam se capacitar, oferecendo progressão na carreira, aumento salarial ou outros benefícios que valorizem o desenvolvimento profissional. Essas ações não somente incentivariam a formação contínua, mas também reforçariam a valorização da profissão docente na totalidade (Nóvoa, 2010).

3.7 ESTABILIDADE NO EMPREGO

A estabilidade no emprego, especialmente no setor público, é um dos principais fatores que ainda atrai profissionais para a carreira docente. Essa segurança oferece previsibilidade financeira e tranquilidade, permitindo que os professores se concentrem em suas funções

pedagógicas sem a constante preocupação com a possibilidade de perder o emprego. Em tempos de instabilidade econômica, a estabilidade oferecida por concursos públicos e vínculos efetivos é vista como uma vantagem significativa em relação a outras carreiras.

No entanto, essa realidade não é uniforme em todo o país. Em algumas regiões, a precarização do trabalho docente tem se tornado uma preocupação crescente. Contratos temporários, terceirizações e vínculos precários vêm substituindo concursos e cargos efetivos, reduzindo a segurança e os benefícios associados à estabilidade. Esses profissionais frequentemente enfrentam condições desiguais, como salários menores, ausência de direitos trabalhistas completos e falta de perspectivas de progressão na carreira, desmotivando muitos a permanecerem na profissão.

Além disso, a falta de estabilidade pode afetar negativamente a qualidade do ensino. Professores em contratos temporários muitas vezes são deslocados de uma escola para outra ao final do ano letivo, impedindo a continuidade de projetos pedagógicos e o desenvolvimento de um vínculo sólido com a comunidade escolar. Para tornar a profissão mais atrativa e garantir melhores condições para o ensino, é fundamental reverter o processo de precarização, ampliando concursos públicos e assegurando a valorização dos vínculos efetivos. Isso traria maior segurança aos profissionais e contribuiria para uma educação de qualidade e sustentável.

3.8 PAIXÃO PELA EDUCAÇÃO E IMPACTO SOCIAL

A estabilidade no emprego, especialmente no setor público, é um dos principais fatores que ainda atrai profissionais para a carreira docente. Essa segurança oferece previsibilidade financeira e tranquilidade, permitindo que os professores se concentrem em suas funções pedagógicas sem o desespero de perder repentinamente o seu ofício. Em tempos de instabilidade econômica, a estabilidade oferecida por concursos públicos e vínculos efetivos é vista como uma vantagem significativa em relação a outras carreiras.

No entanto, essa realidade não é uniforme em todo o país. Em algumas regiões, a precarização do trabalho docente tem se tornado uma preocupação crescente. Contratos temporários, terceirizações e vínculos precários vêm substituindo concursos e cargos efetivos, reduzindo a segurança e os benefícios associados à estabilidade. Esses profissionais frequentemente enfrentam condições desiguais, como salários menores, ausência de direitos trabalhistas completos e falta de perspectivas de progressão na carreira, desmotivando muitos a permanecerem na profissão.

Além disso, a falta de estabilidade pode afetar negativamente a qualidade do ensino. Professores em contratos temporários muitas vezes são deslocados de uma escola para outra ao

final do ano letivo, impedindo a continuidade de projetos pedagógicos e o desenvolvimento de um vínculo sólido com a comunidade escolar. Para tornar a profissão mais atrativa e garantir melhores condições para o ensino, é fundamental reverter o processo de precarização, ampliando concursos públicos e assegurando a valorização dos vínculos efetivos. Isso traria maior segurança aos profissionais e contribuiria para uma educação de qualidade e sustentável. “Ensinar não é somente transmitir conhecimento, mas um ato político e humanizador, fundamentado na paixão pela transformação social” (Freire, 1996).

3.9 CARÊNCIA DE POLÍTICAS PÚBLICAS EFICAZES

A ausência de políticas públicas eficazes voltadas à valorização e melhoria das condições de trabalho docente contribui significativamente para a baixa atratividade da carreira, desestimulando novos talentos. Sem uma ação coordenada por parte dos governos, as condições de trabalho dos professores continuam precárias, o que gera insatisfação entre os profissionais e impede o surgimento de novos candidatos para a profissão. A falta de investimentos em infraestrutura escolar, a ausência de programas de capacitação contínua e a desvalorização salarial refletem uma negligência estrutural que fragiliza a educação todo.

Além disso, a carência de políticas públicas efetivas também se traduz na falta de reconhecimento da importância da educação para o desenvolvimento social e econômico do país. Quando o governo não investe de maneira robusta na carreira docente, isso reflete um desprezo pela profissão e, por consequência, pela qualidade da educação.

Para reverter esse cenário, é urgente a implementação de políticas que garantam não somente melhorias salariais, mas também condições de trabalho dignas, programas de formação contínua e um plano de carreira que motive os profissionais a se manterem na profissão e a oferecerem o melhor de si para a formação das futuras gerações (Oliveira, 2015).

3.9.1 Reconhecimento do Papel Estratégico do Professor

Quando o papel do professor é reconhecido como estratégico para o desenvolvimento do país, a valorização dessa profissão tende a aumentar consideravelmente. Professores que desempenham um papel fundamental na formação de cidadãos, no desenvolvimento de habilidades e no preparo das futuras gerações para os desafios do mundo moderno merecem ser vistos como pilares da sociedade. O reconhecimento dessa importância não só melhora a

autoestima dos profissionais, mas também contribui para uma imagem pública mais positiva da docência, o que pode atrair novos talentos para a carreira.

Para que esse reconhecimento seja efetivo, é necessário que os governos e a sociedade todo compreendam a educação como um investimento de longo prazo. Quando o professor é tratado como um agente transformador, o valor de sua profissão vai além da sala de aula e reflete-se em políticas públicas que garantam salários adequados, condições de trabalho dignas e respeito pela sua jornada profissional. A construção de uma cultura que reconheça o impacto social do ensino pode criar um ambiente mais favorável para a permanência de educadores talentosos e qualificados no sistema de ensino.

Além disso, o reconhecimento do papel estratégico do professor tem um efeito multiplicador: quando as futuras gerações de alunos percebem a importância do docente em suas vidas, o respeito pela profissão cresce e a atração por carreiras no magistério também se fortalece. Se a sociedade valorizar mais o trabalho do professor, isso poderá gerar um ciclo de apreciação e fortalecimento da educação, motivando mais jovens a ingressarem na carreira docente e contribuindo, assim, para o crescimento do sistema educacional de forma mais sustentável e qualitativa. (Libâneo, 2012). “Enfatiza a importância do professor na estrutura educacional e como seu reconhecimento influencia a motivação e a permanência na carreira.”

4. POSSIBILIDADE DE TRANSFORMAÇÃO

Apesar dos desafios, a profissão docente na educação básica tem um potencial imenso de transformação, tanto para os profissionais da área quanto para a sociedade todo. Os professores conseguem moldar o futuro dos alunos, influenciar positivamente o desenvolvimento social e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Se adequadamente apoiados, os educadores podem ser os principais agentes de mudança, promovendo inovações pedagógicas que transformem a maneira como o ensino é percebido e vivenciado nas escolas.

Melhorias em salários, condições de trabalho e formação contínua são fundamentais para que esse potencial de transformação seja efetivamente concretizado. Com salários mais justos e condições de trabalho adequadas, os professores se sentiriam mais motivados e valorizados, o que, por sua vez, resultaria em uma maior dedicação ao ensino. Além disso, a garantia de uma formação contínua e de qualidade permitiria que os educadores se mantivessem atualizados sobre as melhores práticas pedagógicas, utilizando ferramentas inovadoras para atender às necessidades de uma geração de alunos cada vez mais conectada e diversificada.

A transformação da profissão docente não depende somente de ações isoladas, mas de um esforço conjunto entre os profissionais da educação, as instituições de ensino, os governantes e a sociedade. Ao oferecer melhores condições de trabalho e incentivo ao crescimento profissional, é possível criar um ciclo virtuoso onde o professor é capacitado, valorizado e reconhecido, impactando positivamente na qualidade do ensino e, conseqüentemente, no futuro dos alunos. Esse processo de transformação pode não só melhorar a profissão docente, mas também elevar os padrões da educação básica todo, tornando-a mais inclusiva, eficaz e capaz de enfrentar os desafios do mundo contemporâneo. Freire, (1996) “defende que o professor não é somente um transmissor de conhecimento, mas um mediador crítico da aprendizagem e um agente de transformação social.”

A atratividade da profissão docente depende, na maioria, de investimentos governamentais, políticas públicas adequadas e uma mudança cultural no reconhecimento da profissão.

CONCLUSÃO

Diante dos desafios enfrentados pela profissão docente, fica evidente que a valorização do magistério deve ser uma prioridade para garantir um ensino de qualidade e a formação de cidadãos preparados para os desafios do futuro. A baixa remuneração, a sobrecarga de trabalho, a falta de prestígio social e as condições inadequadas de trabalho comprometem a atratividade da carreira, afastando potenciais talentos e desmotivando aqueles que já atuam na área.

Entretanto, a docência continua sendo uma profissão essencial para o desenvolvimento social e econômico, com um impacto transformador na vida dos alunos e na construção de uma sociedade mais justa e equitativa. Para reverter o cenário atual, é fundamental investir em políticas públicas eficazes que assegurem melhores salários, infraestrutura adequada, formação contínua e reconhecimento profissional.

Além disso, é necessário promover uma mudança cultural no modo como a sociedade enxerga o papel do professor, fortalecendo sua imagem como um agente essencial para o progresso do país. Com esforços conjuntos de governos, instituições educacionais e da própria sociedade, é possível resgatar a atratividade da profissão, tornando-a mais valorizada e sustentável no longo prazo.

Ao enfrentar esses desafios com seriedade e comprometimento, a educação pode se tornar uma área mais atrativa, garantindo não somente a permanência de professores qualificados, mas também incentivando novas gerações a ingressarem na carreira docente.

Dessa forma, será possível construir um sistema educacional mais forte, que beneficie não somente os profissionais da educação, mas toda a sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 Brasília**, 1988.
Disponível

em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado>. Acesso em:
03 fev. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional n.º 53, de 19 de dezembro de 2006**. Dá nova redação aos arts. 7.º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal e ao art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Diário Oficial da União, Brasília, 2006. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc53.htm>. Acesso em: 25
jan. 2025.

BRASIL. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira Inep**.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. Paz e Terra, 1996.

GATTI, Bernardete Angelina et al. **Professores do Brasil: Novos Cenários de Formação**.
UNESCO, 2019.

IMBERNÓN, Francisco. **Formação Continuada de Professores**. Cortez Editora, 2010.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e Gestão da Escola: Teoria e Prática**. Vozes, 2012.

NÓVOA, António. **Professores: Imagens do Futuro Presente**. Educa, 2009.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Trabalho Docente e a Dignidade da Docência**. Autêntica
Editora, 2004.

OCDE. **Education at a Glance**. Publicação anual. Disponível online no site da OCDE
(www.oecd.org)

OLIVEIRA, Dalila Andrade. **Políticas Educacionais e Trabalho Docente: Regulação e
Precarização**. Vozes, 2015.



TARDIF, Maurice. **Saberes Docentes e Formação Profissional**. Vozes, 2014.