

Exonerações de professores da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS e os fatores contribuintes para o abandono da carreira docente

Exonerations from teachers in the municipal teaching network of Santa Maria/RS and the contributing factors for the abandonment of the teaching career

Lilian Wagner
Janaína Pereira Pretto Carlesso

Resumo: No presente artigo, teve-se como objetivo investigar a ocorrência de exonerações de professores da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS, analisar os fatores que influenciaram uma amostra de professores exonerados, no período de 2014 a 2018, ao abandono da carreira docente. A pesquisa realizada foi um estudo de caso, de abordagem quali-quantitativa. Na coleta de dados, foram utilizadas as seguintes técnicas: questionário on-line e entrevista. Os resultados revelam um número de 62 pedidos de exoneração. Os participantes do estudo são, em sua maioria, do sexo feminino, possuem pós-graduação em nível de doutorado e passaram em concursos federais. Conclui-se que a ascensão profissional, as condições e a sobrecarga de trabalho são os fatores mais relevantes para o abandono da carreira docente, no município de Santa Maria/RS, no período analisado neste estudo.

Palavras-chave: Docência; Abandono; Carreira; Exoneração.

Abstract: This article aimed to investigate the occurrence of exonerations in the last 5 years of teachers from the municipal education network of Santa Maria/RS, to analyze the factors that influenced a sample of teachers exonerated in the period from 2014 to 2018, when abandoning the teaching career in contemporary times. The research carried out was a case study, with a qualitative and quantitative approach. For data collection, an online questionnaire and interview were used. The results point to professional advancement, conditions and work overload as the most relevant factors for abandoning the teaching career in the municipality of Santa Maria.

Keys-word: Teaching; Abandonment; Career; Exoneration.

Introdução

A exoneração de professores retrata uma realidade de desistência. É um abster-se de fazer algo a que foi designado. É deixar de fazer aquilo que se foi proposto a fazer. É desistir. Essa desistência vai sendo traçada por vários motivos. Vários fatores vão se compondo para que se chegue ao ato da exoneração. Existem fatores internos e pessoais do professor e fatores externos, como a comunidade escolar, que, vinculados, levam ao pedido de exoneração. Lapo e Bueno (2001) descrevem que, do mesmo modo que o vir a



ser professor é um processo por meio do qual o indivíduo se constitui como professor, igualmente o deixar de ser vai se efetivando ao longo da carreira.

Não existem muitos estudos acerca do assunto exoneração bem como pouca referência, sem muita atualização, reforçando a importância e a necessidade de mais aprofundamento nesse tema. Contudo, buscando fontes, foi possível encontrar que absenteísmo é um termo originário dos estudos nos campos da Administração e da Sociologia e que designa a falta de assiduidade, ausência do profissional no local de trabalho, seja por atraso, falta, licença e solicitação de demissão por parte do trabalhador (BASSI, 2010). Esse conceito está relacionado à exoneração e pode, em algumas situações, ser vinculado como sinônimo.

Dessa forma, o absenteísmo pode acontecer devido ao modo como a profissão foi escolhida, às insatisfações pautadas na remuneração, ao plano de carreira estabelecido, à ascensão profissional, à precarização e desvalorização do trabalho, às relações com o sistema educacional, tanto do aluno como com os demais setores da comunidade escolar, pode estar vinculado à formação inicial, ao sentimento de inutilidade em relação ao trabalho que realiza, à pouca ou inexistente possibilidade de autorrealização e da realização de projetos pessoais, ao acúmulo de jornada de trabalho e às questões de saúde, principalmente no âmbito psicológico, mas também físico. Tais aspectos e dilemas exercem influência e podem ser decisivos na exoneração de professores, pois produzem descontentamentos e frustrações, certamente, causadores de mal-estar.

De acordo com Rebolo (2012, p. 162),

o desvelamento desses fatores e da inter-relação entre o mundo interno (de cada professor) e externo (escola, sistema educacional e sociedade), bem como a identificação das estratégias de enfrentamento utilizadas frente às situações adversas e conflituosas do trabalho, permitiu conhecer de que modo os vários espaços (físicos, sociais e psicológicos em que a pessoa circula) interferem na dinâmica evolutiva do vir-a-ser professor e do deixar de sê-lo.

O mal-estar do educador, permeado dos fatores relacionados, vai se acumulando e causando os descontentamentos, os desencantos, podendo



acabar na ruptura definitiva, que é a exoneração do cargo docente. Embora o abandono seja uma decisão particular, a sua amplitude vai além das questões pessoais, pois o descontentamento com o trabalho conjectura tanto nas transformações que estão ocorrendo na sociedade e que abrangem as instituições e as pessoas como no sistema educacional, no modo como o trabalho docente está constituído na escola contemporânea.

Na literatura consultada, o fator que mais se ressalta é a questão salarial. A questão financeira é a maior causa de pedidos de exoneração. Segundo Esteve (1999, p. 105),

o status social é estabelecido, primordialmente, a partir de critérios econômicos. [...] O salário converte-se em mais um elemento da crise de identidade dos professores. [...] Paralelamente à desvalorização salarial produziu uma desvalorização social da profissão. [...] O professor é visto como um pobre diabo que não foi capaz de arranjar uma ocupação mais bem remunerada. A interiorização desta mentalidade levou muitos professores a abandonar a docência, procurando uma promoção social noutros campos profissionais ou em atividades exteriores à sala de aula.

Ainda compactuando com o material estudado, a desvalorização salarial pode ser concebida como uma das principais causas de insatisfação e abandono do magistério (BARBOSA, 2011), pois é um fator que desencadeia outros processos de precarização, já que os professores duplicam ou até triplicam sua jornada de trabalho, ou seja, trabalham muito para conseguir sobreviver. Porém, diante da pesquisa feita, tanto no questionário como nas entrevistas, os participantes não apontaram a questão salarial como sendo o principal fator para o pedido de exoneração.

A questão financeira não aparece diretamente anunciada, porém mascarada em uma troca de esfera municipal para federal, em que há ascensão profissional e consequente melhoria salarial. Aliado ao fator salarial, junta-se o plano de carreira, muitas vezes defasado e sem perspectivas de crescimento. Percebe-se, então, que a exoneração da profissão docente se dá em virtude de uma busca pela ascensão profissional e, conseqüentemente, melhores condições de vida. Barbosa (2011) defende que “é certo que um



plano de carreira bem elaborado, que estabelecesse salários mais satisfatórios ao professorado, seria um instrumento importante na tentativa de valorização da profissão docente.”

Além da questão salarial, o descontentamento, o desprestígio, o desrespeito, o pouco apoio, as frustrações e o sentimento de inutilidade do trabalho prestado são sentimentos muito apontados. A falta de comprometimento de alguns professores sobrecarrega outros, a pouca vontade dos alunos e o desrespeito com o professor causam desencanto. Muitos pais delegam aos filhos a responsabilidade escolar sem dar apoio e sem assumir o papel de pais. As relações interpessoais também suscitam um desconforto tão amplo, que podem vir a ser um dos agentes para se findar a carreira. Conforme Rebolo (2012, p. 153), há

a ambiguidade de sentimentos em relação à origem da frustração e do desencantamento (no “eu” ou no “outro”) é uma reação denominada por Sawrey e Telford (1974, p. 272) de “intropunitiva”, que, apesar de oferecer uma justificativa para a situação, leva a pessoa a “considerar-se inferior, sem merecimentos, e sentir-se impotente ou deprimida.”

Outro fator muito relevante é a saúde física, mas, principalmente, mental. Estresse, cansaço, fadiga, levam muitos professores a adquirirem a Síndrome de Burnout. O conceito de “burnout”, que, em outras palavras, significa o esgotamento físico mental e emocional é ocasionado pelo trabalho.

Burnout é uma forma extrema de alienação específica de papel caracterizada por um sentimento de que o trabalho de alguém é destituído de sentido e que essa pessoa está impotente para realizar mudanças que podem tornar o trabalho mais significativo. Além disto, esse sentimento de falta de sentido e impotência é reforçado por uma crença de que as normas associadas ao papel e à situação são ausentes, conflitantes ou inoperantes, e que essa pessoa está só e isolada entre os colegas e clientes (LECOMPTE; DWORKIN, 1991, p. 94 apud LAPO; BUENO, 2003, p. 84).

O acúmulo de responsabilidade é uma carga pesada que gera estresse, fazendo com que o trabalho seja sacrificante, com sofrimento psicológico e até físico. A ampla distância entre teoria e prática, a formação inicial, que, muitas vezes, não condiz com a realidade das escolas, sejam estruturais, sejam de ordem de gestão, também geram crise. Para muitos professores, o que se



aprendeu na teoria não se aplica em sala de aula, não em relação aos conteúdos, mas com as relações interpessoais, com os percalços da rotina, com o enfrentamento do aluno, com o descaso dos pais. Segundo Esteve (1999, p. 44), o encontro com uma prática do magistério bastante distante dos ideais pedagógicos assimilados durante o período de formação inicial vai levar os professores a reações diversas.

Huberman (2000, p. 39) ressalta que

o aspecto da sobrevivência traduz o que se chama vulgarmente de choque do real, a confrontação inicial com a complexidade da situação profissional: o tatear constante, a preocupação consigo próprio (estou-me a aguentar), a distância entre os ideais e as realidades quotidianas da sala de aula, a fragmentação do trabalho, a dificuldade em fazer face, simultaneamente, à relação pedagógica e a transmissão de conhecimentos, a oscilação entre relações demasiado íntimas e demasiado distantes, dificuldades com alunos que criam problemas, com material didático inadequado [...]. Em contrapartida o aspecto da descoberta traduz o entusiasmo inicial, a experimentação, a exaltação por estar, finalmente em situação de responsabilidade [...].

A partir de tais considerações, na presente pesquisa, teve-se como objetivo investigar a ocorrência de exonerações nos últimos cinco anos de professores da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS, verificando os fatores que influenciaram a amostra estudada ao abandono da carreira docente e, por fim, analisar o abandono da carreira docente na contemporaneidade por meio de um estudo de caso.

Metodologia

O tipo de pesquisa delineada é um estudo de caso de abordagem metodológica quali-quantitativa. Já para Yin (2001), o estudo de caso representa uma investigação empírica e compreende um método abrangente, com a lógica do planejamento, da coleta e da análise de dados. Pode incluir tanto estudos de caso único como de múltiplos, assim como abordagens quantitativas e qualitativas de pesquisa. Para Minayo (2001), a abordagem qualitativa 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. Já a abordagem quantitativa tem o objetivo de mostrar dados, indicadores e tendências observáveis.

Os participantes do estudo foram professores exonerados nos últimos cinco anos da rede municipal de ensino da cidade de Santa Maria, localizada no Estado do Rio Grande do Sul. Primeiramente, foi realizado contato com a Secretaria de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Santa Maria/RS para investigar, por meio de uma análise documental, mediante a autorização do local, o número de professores exonerados entre janeiro de 2014 e dezembro de 2018 da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS.

Após a análise documental, utilizou-se, para a construção da amostragem, o método efeito “bola de neve”, ou amostra autogerada, o qual consiste em uma forma de amostra não probabilística que utiliza cadeias de referência. Apesar de suas limitações, a amostragem em “bola de neve” pode ser útil para pesquisar grupos difíceis de serem acessados ou estudados, bem como quando não há precisão sobre sua quantidade, como diz Vinuto (2014). Além disso, esse tipo específico de amostragem também é útil para estudar questões delicadas, de âmbito privado e, portanto, que requer o conhecimento das pessoas pertencentes ao grupo ou reconhecidas por estas para localizar informantes para estudo.

Para composição da amostra, foram utilizados os seguintes critérios: Critérios de inclusão: professores desvinculados por pedido pessoal de exoneração nos últimos cinco anos de Rede Municipal de Ensino de Santa Maria/RS, maiores de 18 anos, independente de gênero, cor, formação acadêmica e tempo de atuação no magistério. Critérios de exclusão: professores desvinculados nos últimos cinco anos por demissão por parte Administrativa da Prefeitura e celetistas. Após a composição da amostra do estudo pela técnica de amostragem não probabilística “bola de neve”, todos os participantes foram convidados a responder a uma pesquisa de levantamento. O instrumento utilizado na coleta de dados foi um questionário *on-line*, que foi enviado a todos os participantes do estudo por meio de um *link*, que poderia ser acessado em dispositivos eletrônicos (computador, celular, *tablet*).



O questionário foi construído na ferramenta virtual Google Forms e teve o objetivo de investigar quais fatores influenciaram no abandono da carreira docente. Os participantes do estudo, ao acessarem o *link* do questionário *on-line*, inicialmente entravam em contato com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a partir do qual o participante autoriza sua participação voluntária na pesquisa. Cabe apontar que o TCLE apresentado aos participantes estava de acordo com as normas da Resolução Complementar CNS/MS 510/2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS).

Depois de aceitar fazer parte da pesquisa, o participante acessava as questões do questionário. De acordo com Gil (2008), o questionário é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado etc.

O questionário foi informatizado por meio da ferramenta Google Formulários (Google Forms). Essa ferramenta disponibiliza um *link* aos participantes, que, ao responderem às questões, gera um banco de dados, criando automaticamente uma planilha no Excel com os dados obtidos, disponibilizando os resultados quantitativos por meio de gráficos e porcentagens. O questionário utilizado na coleta de dados *on-line* era semiestruturado, dividido em dois blocos de perguntas, de múltipla escolha e descritiva. O primeiro bloco foi estruturado com perguntas sobre a formação dos professores: cursos, instituição de formação pública ou privada, ano de formação, tempo de docência no município. Para concluir esse bloco, foi elaborada uma questão dissertativa sobre como se deu a escolha pela profissão docente. O segundo bloco era composto questões de múltipla escolha sobre o porquê da exoneração: os motivos da exoneração, fatores de influência, sentimentos sobre a exoneração.

O uso da ferramenta Google Forms, em pesquisas *on-line*, proporciona benefícios ao entrevistador e ao entrevistado. O entrevistador não necessita estar presente durante a aplicação de seu questionário e pode acompanhar a coleta de dados diariamente por meio de uma planilha eletrônica gerada



automaticamente em um banco de dados. Já o entrevistado tem a possibilidade de acessar o *link* da pesquisa em qualquer horário em que tiver disponibilidade sem esforços e custos financeiros. Acerca disso, pode-se observar que as pesquisas realizadas com auxílio da Internet estão ficando cada vez mais populares entre os pesquisadores, principalmente devido às suas vantagens, entre as quais figuram os menores custos, rapidez e capacidade de atingir populações específicas, assim como do ponto de vista do respondente, pois é possível responder da maneira que for mais conveniente, no tempo e local de cada um (MALHOTRA, 2006).

Após o cumprimento da etapa de aplicação do questionário *on-line*, foram selecionados oito professores exonerados para serem entrevistados. A seleção dos professores se deu por disponibilidade e interesse na participação da pesquisa. O primeiro critério adotado na qualificação era de professores com mais e menos tempo de serviço, porém, devido ao pouco retorno, optou-se por entrevistar os dispostos a participar da pesquisa, reduzindo de 10 para oito o número de entrevistados.

Os oito professores selecionados foram convidados para uma entrevista semiestruturada, que, por sugestão dos próprios participantes, foi feita por meios eletrônicos: Whatsapp, *e-mail*, Messenger. As entrevistas feitas por áudio foram transcritas. A entrevista, de acordo com Gil (2008), é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formulam perguntas, com o objetivo de obter dados que interessam à investigação. É uma interação social. Uma forma de diálogo assimétrico, no qual uma das partes busca coletar dados e a outra é a fonte de informação. A presente pesquisa foi submetida para a apreciação do Comitê de Ética e Pesquisa da Universidade Franciscana, e foi aprovado sob nº de parecer 3.400.326.

Resultados e discussões

Primeiramente, nesta seção, **serão apresentados os resultados da análise documental realizada referente à ocorrência de professores exonerados da rede municipal de Santa Maria/RS, no período de 2014 a 2018.**



No quadro 1, pode-se observar que, no ano de 2016, houve maior número de exonerações.

Quadro 1 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 62) no período de 2014 a 2018.

Período de 2014 a 2018	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de pedidos de exonerações	10	7	21	8	16

* Total: 62 professores exonerados; * tempo de serviço: de 17 dias a 24 anos no cargo.

Fonte: Secretaria de Recursos Humanos de Santa Maria/RS.

Quadro 2 – Relação de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 62) no período de 2014 a 2018, conforme o gênero.

Período de 2014 a 2018	2014	2015	2016	2017	2018
Nº de exonerações masculinas	1	0	3	0	2
Nº de exonerações femininas	9	7	18	8	14

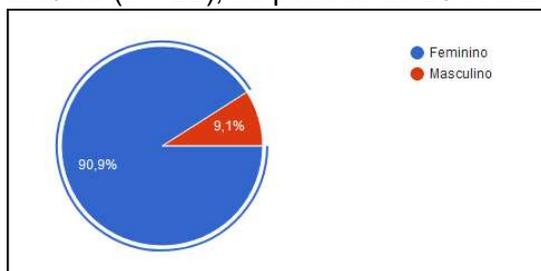
Fonte: Secretaria de Recursos Humanos de Santa Maria/RS.

Conforme os dados da Secretaria de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Santa Maria/RS, apresentados no quadro 2, no período de 2014 a 2018, apenas seis professores exonerados eram do sexo masculino e a maioria (56) era do sexo feminino. Leva-se em conta que a grande maioria dos professores é do sexo feminino. Após a análise documental, a pesquisadora realizou a busca dos participantes no período de novembro de 2019 até fevereiro de 2020, sendo quatro meses destinados para essa etapa da pesquisa.



Dos 62 professores exonerados da rede municipal da cidade de Santa Maria/RS, no período de 2014 a 2018, apresentados no quadro 1, foram encontrados, por meio da técnica de amostragem autogerada, 22 professores na faixa de idade 28 a 61 anos de idade. No gráfico 1, pode-se verificar que a maioria dos participantes da pesquisa realizada era do sexo feminino, resultado semelhante aos dados da análise documental apresentados no quadro 2, obtidos na primeira etapa da pesquisa. Faz-se necessário apontar, que o Google Forms, na informatização automática dos dados, alterou as palavras Doutorado, Educação Especial e problemas psicológicos, não sendo possível alterar essas escritas.

Gráfico 1 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22), no período de 2014 a 2018 quanto ao gênero.



Fonte: Dados do Google Forms

Nos dados obtidos na pesquisa documental, referente ao tempo de serviço na rede municipal de ensino de Santa Maria/RS, no ano de 2016 e 2018, duas pessoas pediram exoneração com apenas 17 dias no cargo. Em 2015, com 24 anos de exercício de magistério, uma pessoa pediu exoneração, ficando evidentes dois extremos. Já na amostra estudada, o tempo de exercício da docência na rede municipal de ensino de Santa Maria/RS, quando foi realizado o pedido de exoneração, variou de dois meses até 35 anos de serviço. Esses dados podem ser observados no gráfico 2 a seguir.

Gráfico 2 – Tempo de exercício da docência na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018.



Fonte: Dados do Google Forms.

Pode-se observar, nos dados do gráfico 2, que, além do tempo de serviço exposto, os participantes apontaram a carga horária de trabalho na época do pedido de exoneração: 10 participantes atuavam com 20 horas semanais, nove participantes com 40 horas semanais e três participantes com 60 horas semanais. Conforme Pagani (2019 p. 79), “é comum essa categoria se submeter a horas de trabalho não pago na preparação de aulas, correção de provas, no atendimento a familiares dos alunos e em atividades coletivas nas escolas”. Sendo assim, apesar de a maioria ter 20 horas semanais, as horas efetivamente trabalhadas em prol dos alunos são bem maiores, visto que grande parte dos professores não tem horas de planejamento, direito garantido em lei, mas que não se aplica em todas as escolas de Santa Maria/RS.

O relatório da Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2006) lista algumas características comuns aos profissionais que são mais suscetíveis a abandonarem a carreira nos países membros: 1. Lecionam nas séries finais do ensino fundamental e do ensino médio; 2. Apresentam melhor qualificação acadêmica; 3. Encontram-se no início da carreira; 4. Sexo masculino. O relatório destaca ainda que a saída de professores tende a ser maior nas escolas que atendem os alunos de nível socioeconômico mais baixo.

Os dados obtidos no presente estudo são semelhantes às características comuns apontadas no relatório da OCDE (2006). Pode-se observar no gráfico 3, a seguir, que a maioria das participantes da pesquisa exerciam a docência na educação infantil, anos iniciais e finais do ensino

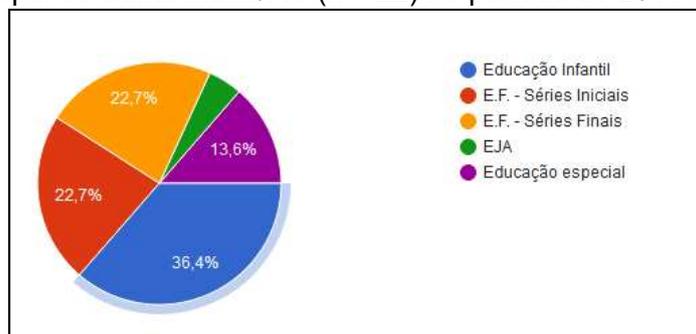
fundamental e apresentavam, conforme gráfico 4, melhor qualificação profissional.

Outro aspecto semelhante encontrado na amostra estudada com as características apontadas no relatório da OCDE (2006), que pode ser identificada no gráfico 2, refere-se ao abandono no início da carreira docente, pois há um caso de exoneração com somente dois meses de trabalho. Na pesquisa de Cassetari (2014), em Diadema, 46,2% pediram exoneração nos dois primeiros anos de exercício da profissão, também corroborando a tendência internacional apresentada no relatório da OCDE (2006).

Ainda conforme Cassetari (2014),

constatou-se que existem características comuns entre a maioria dos respondentes, o que pode ajudar na identificação de grupos mais susceptíveis aos pedidos de exoneração. São elas: sexo feminino, com participação ativa na renda familiar, exercendo mais de uma atividade remunerada (incluindo aqui o acúmulo de cargos) e que ampliaram a sua formação acadêmica durante o período em que atuaram na rede. Não foi possível incluir nesse perfil dados sobre idade e tempo de atuação na rede, pois os resultados dos dois municípios foram divergentes.

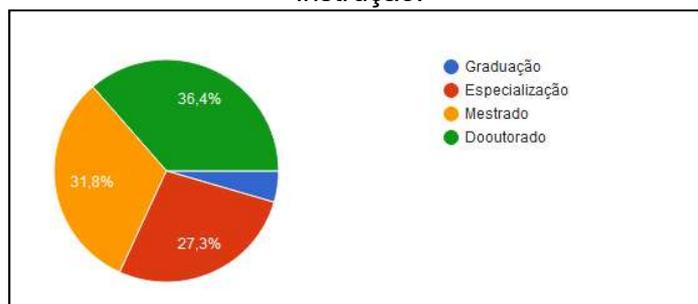
Gráfico 3 – Nível de ensino da docência na época do pedido de exoneração da rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018.



Fonte: dados do Google Forms.

Quanto ao grau de instrução e titulação, pode-se observar no gráfico 4, que a maioria, 95,5% dos participantes cursou pós-graduação e 4,5% apenas tem graduação. A maioria dos participantes, 36,4% fez pós-graduação em nível de doutorado.

Gráfico 4 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018 quanto ao nível de instrução.



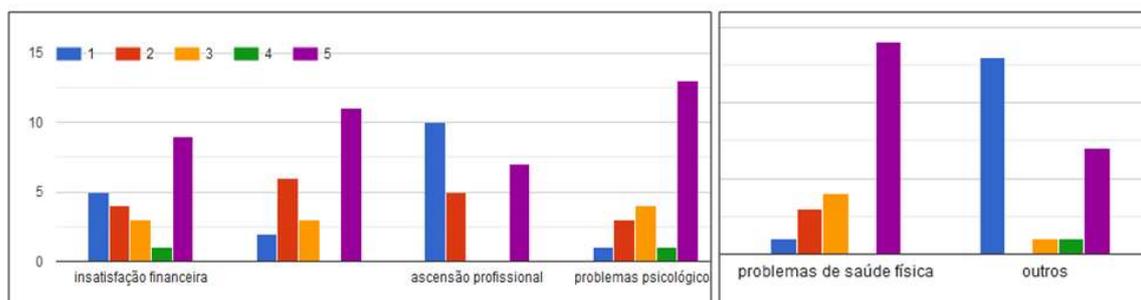
Fonte: Dados do Google Forms.

Ressalta-se que a maioria realizou seus estudos em instituições públicas. Nota-se que, quanto maior o nível de instrução, menor a possibilidade de trabalhar na Educação Básica. Segue a fala da entrevistada P4:

“...Nós estudamos muitos anos, fazemos mestrado, doutorado. E isso não se reflete no plano de carreira do professor, né, não tem como comparar as condições de trabalho de um professor do ensino superior e as condições de trabalho de um professor de Educação Básica. Vindo para carreira do Ensino Superior, eu tenho a minha carga horária de ensino, mas eu também tenho carga horária para planejamento, para pesquisa, para extensão. Então existem outros elementos que são possíveis dentro dessa carreira...”

No gráfico 5, são apresentados os motivos que influenciaram a amostra de professores exonerados participantes (n = 22) desse estudo ao abandono da carreira docente. Nele, há uma legenda, solicitando para enumerar conforme prioridade, sendo o número 1 a maior prioridade, ou seja, o primeiro motivo pelo qual pediu exoneração, seguido dos demais com menor prioridade. As opções sugeridas como motivos foram: insatisfação financeira, formação docente (incompatibilidade teoria x prática), ascensão profissional, problemas psicológicos, problemas de saúde e outros, tendo que especificar se a opção fosse “outros”.

Gráfico 5 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018 quanto aos motivos pessoais que influenciam o abandono da carreira docente.



Fonte: dados do Google Forms.

Conforme os dados apresentados no gráfico 5, segundo a legenda, o número 1 em azul é o gráfico que demonstra o motivo principal do pedido exoneração, sendo esse o motivo de maior prioridade descrito pelos participantes. Em análise, no item “outros”, no qual foi solicitado para descrever o motivo da exoneração, percebeu-se que em sua maioria, os participantes descreveram que passaram em concursos federais. Dessa forma, o que sinalizam os gráficos é a questão da ascensão profissional e, conseqüentemente, a insatisfação financeira, visto que, passando em concurso federal, obtém-se ascensão profissional e financeira. Além disso, os entrevistados apontaram melhores condições de trabalho. Dos 22 participantes, 59% apontaram a ascensão profissional como primeira opção. Percebe-se que o item ascensão profissional está diretamente ligado à insatisfação financeira, pois elevando a atividade profissional, conseqüentemente, amplia-se a questão financeira.

No período dos anos de 2010 a 2018, abriram muitos editais de concursos públicos. Principalmente concursos federais, citando a UFSM (Universidade Federal de Santa Maria) e o IFF (Instituto Federal Farroupilha) como exemplos. Também se torna relevante relatar que, nos anos de 2014 e 2015, na Prefeitura Municipal de Santa Maria/RS, segundo os dados da Secretaria de Recursos Humanos, não havia, nesse período, banco de concursados de professores para serem chamados, e a prefeitura precisou abrir Contrato Temporário para conseguir novos docentes. A ascensão

profissional demonstra, de forma geral, uma desacomodação por parte do professor, pois vai em busca de novas perspectivas e novos desafios. Esse aspecto se comprova de maneira relevante na presente pesquisa. O pedido de exoneração surgiu em virtude da busca de melhoras de condições de vida.

Os motivos em relação aos problemas psicológicos, de saúde física e de incompatibilidade entre teoria e prática na graduação foram citados como sendo menos relevantes, mas vale observar o relato de uma professora (P5) entrevistada:

“[...] ele fez um atestado de redução de carga horária. Quando eu enviei para a Secretaria de Educação, eles negaram por falta de professores na lista de espera. Eu poderia ter feito o seguinte, eu poderia ter entrado com licença 40 horas. Licença saúde 40 horas e ficava os dois, três meses, sei lá. O médico ia dar tranquilamente pelo meu estado de cansaço. Que eu estava num esgotamento mental e físico, mas eu não fiz isso porque a escola iria ficar com desfalque de professor.”

A professora P5 exonerou-se de 20 horas, ficando ainda com as outras 20 horas trabalhando. Sobre a questão da formação inicial, segue a consideração da professora P2:

“Nem de longe a faculdade preparou para as diferentes possibilidades de composição de sala de aula. Sempre se falou sobre o que não fazer, mas como seres/sociedade, em desenvolvimento que somos, a sala de aula é e sempre será, uma incógnita”.

O relato da P2 se assemelha com a fala da professora P4:

“Pra mim, a formação inicial por si só não é suficiente, ela não é satisfatória completamente com que a gente vivencia em sala de aula. A formação é muito além do que frequentar um curso de graduação. Frequentar o curso de graduação nos dá sim subsídios para pensar a prática docente, mas não é só isso que faz com que nós possamos ter uma prática docente que seja uma prática que pode mudar a qualidade do ensino, mudar a qualidade da educação, fazer com que nossos estudantes aprendam. Nesse processo de sala de aula existem “n” elementos que contribuem para que a gente possa ter uma boa prática, então a minha formação inicial no curso de graduação por si só não foi suficiente, porém as outras experiências que eu tive em projetos de pesquisa, projetos de extensão, projetos de ensino, monitoria, que eu busquei, que eu tive a oportunidade de participar a partir de políticas públicas que estavam fomentando esse processo de formação,



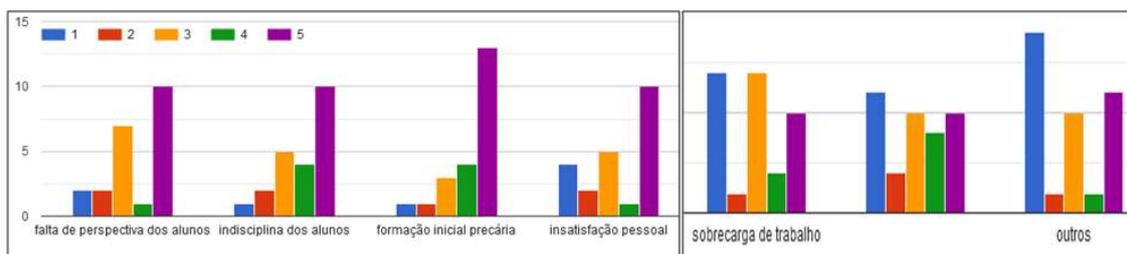
como o PIBID, como o Observatório de Educação da Capes, naquele momento foram elementos fundamentais também para que eu pudesse ter uma formação que fosse minimamente satisfatória [...]"

Percebe-se na fala da professora P4 que, apesar de a graduação não garantir a prática docente, existem meios e formas de minimizar o distanciamento que há entre a teoria e a prática, sendo possível buscar, por meio de diferentes políticas públicas, outras formas de se atingir o equilíbrio teoria x prática, por meio de cursos de capacitação e aperfeiçoamento docente.

Conforme citado, uma das formas encontradas para alicerçar a formação inicial foi o *Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência* (PIBID). O movimento que ele proporcionou nas interações e articulações entre a formação inicial, a formação continuada dos docentes da Educação Básica e dos professores formadores das universidades, acabou não somente aproximando o campo de formação acadêmica com o campo de atuação profissional, mas também possibilitou “novas formas de olhar a escola”, inovar e valorizar a educação (GATTI *et al.*, 2014, p. 15).

O PIBID foi caracterizado como a maior política pública de formação de professores do Brasil. Provocou mudanças nas concepções, na formação e na atuação dos sujeitos que estão inseridos nesse contexto, podendo ser caracterizado como novo paradigma na Educação brasileira e na formação de professores, pois, segundo Gatti, a prática tem sido: “questionada, ressignificada e compreendida em um novo cenário que valoriza elementos da rotina escolar, da ação possível e transgressora dos discursos que desmantelam a escola e geram imobilismos nas práticas didático-pedagógicas dos professores” (GATTI *et al.*, 2014, p. 30).

Gráfico 6 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018 quanto aos fatores decorrentes relacionados ao cotidiano da docente.



Fonte: dados do Google Forms.

No gráfico 6, pode-se verificar, nos dados de cor azul, o fator do pedido de exoneração mais prevalente. Novamente, a opção “outros” aparece com notas bem relevantes em relação aos fatores que levam à exoneração. Diante de uma vastidão de explicações, as que mais se salientam são em função de aprovação em concurso público federal. No questionário *on-line*, os participantes da pesquisa fazem outros apontamentos referentes à questão 2.2 – fatores de influência no pedido de exoneração, que são apresentadas no quadro 6, a seguir.

Quadro 3 – Questão e respostas dos participantes referentes à questão fatores de influência no pedido de exoneração do questionário *on-line*

Questão	Respostas da questão optativa: “Outros”
Fatores de influência no pedido de exoneração:	<p>“A aprovação e nomeação em concurso federal foi a motivação de minha exoneração”.</p> <p>“Não concordar com a forma de gestar”.</p> <p>“Eu tinha dois contratos, um dos contratos com tempo suficiente para aposentaria e o outro não”.</p> <p>“Condições de trabalho na instituição e logística de deslocamento entre uma escola e outra”.</p> <p>“Precisava focar na minha pesquisa que já estava em andamento”.</p> <p>“Eu tinha satisfação profissional no meu trabalho com as crianças, mas buscava melhores condições salariais, o que obtive com a aprovação no concurso público federal”.</p> <p>“Não valorização do nível de doutorado na carreira do magistério municipal”.</p> <p>“Convocação em outro concurso”.</p> <p>“Minha principal motivação em exonerar-me da rede municipal foi a ascensão profissional. Eu desejava trabalhar com o Ensino Superior e por alguns momentos pensei em continuar na PMSM e conciliar com alguma outra instituição privada. Entretanto fui chamada em um concurso público federal para magistério superior, que é o meu local de</p>

	<p><i>trabalho atual”.</i></p> <p><i>“Novas possibilidades de estudo, de convivência, pois tinha acabado de concluir o mestrado na UFSM e desejava novos desafios”.</i></p> <p><i>“Dificuldade de realização de permuta”.</i></p> <p><i>“Sem outra alternativa”.</i></p> <p><i>“Concurso Federal”.</i></p>
--	--

Fonte: dados do Google Forms.

A alegação de ascensão profissional é uma confirmação de que onde estavam atuando, não estavam tendo subsídios suficientes para alicerçar a permanência. Outro fator apontado pelos participantes da amostra estudada e que é possível identificar no gráfico 6, é a sobrecarga de trabalho. Segundo Tavares *et al.* (2007, p. 19),

geralmente as jornadas de trabalho dos professores são longas, com raras pausas de descanso e/ou refeições breves e em lugares desconfortáveis. O ritmo intenso e variável, com início muito cedo pela manhã, podendo ser estendido até à noite em função de dupla ou tripla jornada de trabalho. No corre-corre os horários são desrespeitados, perdem-se horas de sono alimenta-se mal, e não há tempo para o lazer. São exigidos níveis de atenção e concentração para a realização das tarefas. Quando o trabalho é desprovido de significação, não é reconhecido ou é uma fonte de ameaças à integridade física e/ou psíquica acaba por determinar sofrimento ao professor.

O trabalho torna-se frustrante, posto que o sofrimento se mostre mais pertinente do que a satisfação, e o afastamento se torna uma saída. E, como aponta Dejourns (1992), o trabalho nem sempre possibilita realização profissional, e pode, ao contrário, causar problemas, desde insatisfação até exaustão.

A qualidade no trabalho requer tempo e esforço, compromisso e criatividade, mas o professor desgastado com sua rotina já não está disposto a oferecer isso espontaneamente. A queda na qualidade e na quantidade de trabalho produzido é o resultado profissional do desgaste. A Lei Federal nº 11.738, prevê: § 4º, na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos. Todo profissional da educação tem em lei, 1/3 de carga horária para planejamento.



No Município de Santa Maria/RS nem todas as escolas têm esse planejamento, por mais que esteja garantida em lei, ela não se efetiva na prática. Cabe mencionar que, além das aulas ministradas diante do aluno, o professor necessita preparar a aula, corrigir trabalhos, provas, anotar particularidades do aluno, entre tantas outras atividades necessárias para se garantir um trabalho de qualidade.

Ainda sobre a sobrecarga de trabalho, é importante referir que, em estudos realizados, assim como os resultados obtidos neste estudo, o sexo feminino aparece como maioria na carreira docente. Soma-se ao trabalho profissional, a função desempenhada pela mulher no seio familiar, na qual exerce a função materna, de esposa, doméstica etc. A seguir, consta o relato de uma professora participante (P5) da pesquisa sobre o assunto:

“[...] na época da minha exoneração, aí eu tinha uma turma, eu era 40 horas no município concursada: eram 20 e 20 e me deparei naquele ano com mais a minha filha que nasceu no ano anterior, em 2013. 2014 exonerei. 2014 eu tinha uma turma com 31 alunos de segundo ano, sendo que um deles era autista e pela manhã eu tinha uma turma com 20 crianças de pré A. Então, assim, tu imaginas só: era uma sobrecarga. Eu tinha dois filhos. A minha bebê, que tinha nascido no ano anterior, e aquele contingente de criança, sendo que essa turma com 31 não deveria de maneira nenhuma estar com tanto aluno em virtude do autista. Porque, pela lei, teria que ter a redução. Era para ser 25 alunos no máximo e pela redução seria 23 e eu estava com 31. A Secretaria de Educação foi informada e disse que poderia nos ajudar da maneira que fosse possível. E o que foi a maneira deles, mandar uma estagiária uma ou duas vezes por semana para a escola. Além disso, é uma turma muito, muito desparelha, especificadamente a do segundo ano, a do segundo ano com alunos que não reconheciam letras, outros que estavam começando a formar palavras, que já liam e daí eu fazia três planejamentos. O que me desgostou muito nessa época, Lilian, foi o seguinte: eu fazia planejamento diferenciado, em sala de aula eu trabalhava com o conteúdo comum para todos, mas com atividades para cada nível. Eu mandava atividades diferenciadas, eu procurava, me esforçava ao máximo [...]”

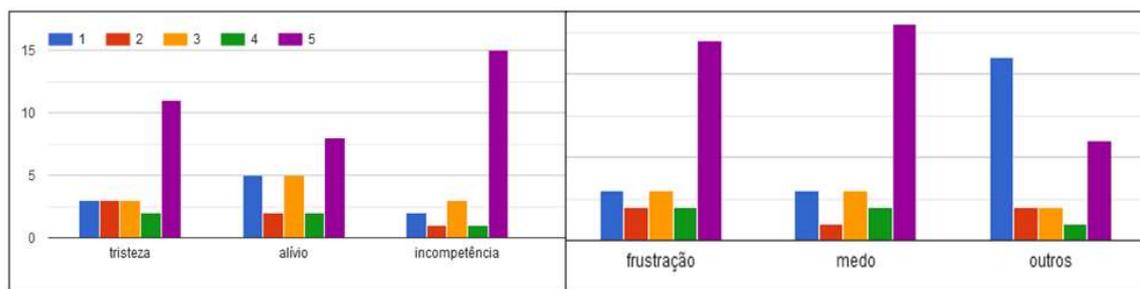
No relato, pode-se observar o excesso de trabalho exigido pelo exercício de ser professor, que também é visto como ser humano, que, além do trabalho, tem família, tem vida pessoal.



Grande parte dos professores que passaram no concurso federal foram os professores que já haviam concluído mestrado e doutorado. Pessoas com conhecimento bastante elevado e que não se dispunham a trabalhar na Educação Básica. A professora P4 diz:

“[...] indignação também porque os profissionais acabam abandonando a carreira no magistério da rede pública por falta de condições de trabalho de condições salariais né, então saber que muitos profissionais acabam abandonando a carreira, profissionais que são qualificados, que poderiam fazer um trabalho de qualidade na educação básica, saem desse espaço por conta de condições financeiras, melhores salários, melhores condições de trabalho e que isso deveria também ser ofertado na educação básica [...]”

Gráfico 7 – Ocorrência do número de professores exonerados por ano na rede municipal de Santa Maria/RS (n = 22) no período de 2014 a 2018 quanto aos sentimentos observados após exoneração.



Fonte: dados do Google Forms

No questionário *on-line*, a última pergunta, a de número 2.3, fez referência aos sentimentos observados após a exoneração. Foram dadas respostas como: tristeza, alívio, incompetência, frustração, medo e outras. O sentimento que menos vigorou foi incompetência. Com o alto grau de instrução, os professores não atribuem a exoneração à incapacidade de dar aulas. Percebe-se um misto de sentimentos, conforme se pode observar no quadro a seguir, no qual estão elencadas algumas respostas da opção “outros”.

Quadro 4 – Questão e respostas dos participantes referentes à questão sentimentos observados após a exoneração do questionário *on-line*.

Questão	Respostas
Sentimentos observados após a	“Senti menor sobrecarga de trabalho, pois não estava dando conta das atividades diárias. Posteriormente, fiz novo concurso e hoje já tenho 40 novamente. Tudo tem um tempo”.

<p>exoneração</p>	<p><i>“Tranquilidade em poder atuar 40 h na mesma área (AEE)”.</i> <i>“Meus principais sentimentos foram de saudade e gratidão. Saudade especialmente dos alunos, com os quais eu me relacionava super bem. Também de muitos colegas, em especial da escola São Carlos. E gratidão por tudo que aprendi, que não foi pouco, e me influenciaram positivamente enquanto formadora de novos professores”.</i></p> <p><i>“O sentimento foi de satisfação de ter praticado a docência por tantos anos, mas chega um momento que os resultados do seu trabalho já não são mais os mesmos e você começa a perder o encantamento pela profissão, tem muitas variáveis como desvalorização da profissão, condições precárias de infraestrutura, falta de espaço e tempo para planejamento integrado com os colegas das demais áreas...”</i></p> <p><i>“Felicidade por atingir os objetivos traçados”.</i></p> <p><i>“Tristeza em saber que perdi 20 horas de concurso por um erro do sistema (excesso de alunos mais o aluno autista que sofria numa sala com tantas crianças) e pela falta de comprometimento das famílias”.</i></p> <p><i>“Ao mesmo tempo que senti um alívio por não ter mais que ir para uma região tão violenta da cidade (sendo ameaçada por homens armados na entrada da escola), existe um sentimento de tristeza pelo trabalho incompleto que ficou com os alunos”.</i></p> <p><i>“No meu caso, senti alegria em virtude de estar assumindo outra carreira na docência do ensino superior”.</i></p> <p><i>“Felicidade pela nova etapa que se iniciava e uma certa tristeza por deixar um trabalho do qual gostava muito”.</i></p> <p><i>“Satisfação pelo dever cumprido, alegria pela nova realidade”.</i></p> <p><i>“Além de alívio, sinto que, por mais que pensem que esta etapa, a da Educação Infantil do nosso município, está sendo bem cuidada, falte muita pesquisa para pensarmos maneiras de melhorar os aspectos mencionados”.</i></p> <p><i>“Tranquilidade”.</i></p>
--------------------------	---

Fonte: dados do Google Forms.

Conforme estudos de Lapo (2003) e Cassetari (2014) existem características comuns entre os que abandonam a profissão. É válido ressaltar que as pesquisas indicam que, na grande maioria das vezes, a decisão pela exoneração envolve múltiplos fatores correlacionados, bem como os sentimentos advindos deles. É notório, nas respostas apresentadas no quadro 2, o desejo de melhorar, de querer algo mais, de não estar satisfeito e tomar uma decisão: a exoneração. Observam-se, nos apontamentos dos participantes, sentimentos variados, um misto de alegrias e alívios, peculiar de cada caso.



Considerações finais

A análise do estudo demonstrou que a ocorrência de exonerações de professores da rede municipal de ensino de Santa Maria/RS se deu, principalmente, em função da busca de novas condições de trabalho: ascensão profissional e financeira. Pode-se perceber que as condições de trabalho afastaram os professores da rede municipal, mas não da docência, visto que os sujeitos continuam atuando como professores em outras esferas públicas, especialmente, na federal. Grande parte dos pedidos de exoneração se deu devido à ascensão profissional, ou seja, pela busca de crescimento profissional e, conseqüentemente, melhora nas condições salariais. Pelos relatos, muito mais que as condições financeiras, o reconhecimento pelo tempo de estudo e dedicação ao trabalho são os aspectos mais relevantes, visto que o Plano de Carreira Municipal não contempla o Doutorado na mudança de nível.

A diferença entre a Educação Básica e o Ensino Superior, com suas condições, tempo de trabalho, possibilidade de pesquisa, fazem com que a busca por novas propostas de trabalho seja mais atrativa.

Além disso, a sobrecarga devido ao acúmulo de trabalho a ser feito em tempo extraescolar, a família, o lar, também uma sobrecarga emocional, devido a questões pessoais internas (fatores emocionais e formação) e externas (condições de trabalho), pode levar ao adoecimento, principalmente psicológico. Deixar decisivamente a profissão docente na rede municipal de Santa Maria/RS foi uma nova chance para esses professores irem à busca de realização pessoal e profissional.

Na grande maioria, os editais de concursos públicos federais para professores exigem dedicação exclusiva para o cargo, ou seja, passando em um concurso federal para docente do ensino superior, esse é o regime de trabalho ao qual se dedicam em tempo integral a uma instituição, sem poder desempenhar outra atividade remunerada, pública ou privada. Devido a isso, há a necessidade de pedir exoneração do cargo de professor municipal. Diante de todas as questões abordadas, pode-se afirmar que a rede municipal de Santa Maria/RS precisa consolidar as leis, repensar normas e diretrizes para que haja uma equiparação com as condições de trabalho de outras esferas,



principalmente federais, no que diz respeito ao trabalho docente, aprimorando, também, o Plano de Carreira Municipal.

Referências

BARBOSA, A. **Os salários dos professores brasileiros**: implicações para o trabalho docente. 2011. 208 f. Tese (Doutorado) – Universidade Estadual Paulista, Faculdade de Ciências e Letras de Araraquara, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/11449/101508>. Acesso em: 16 out. 2018.

BASSI, I. B. Absenteísmo. *In*: OLIVEIRA *et al.* (org.). Dicionário de Trabalho, Profissão e Condição Docente. Grupo de Estudos sobre Políticas Educacionais e Trabalho Docente da UFMG (GESTRADO). Belo Horizonte: UFMG/FaE, 2010.

CASSETTARI, N.; SCALDELAI, V. F.; FRUTUOSO, P. C. Exoneração a pedido de professores: estudo em duas redes municipais paulistas. **Educação & Sociedade**, v. 35, n. 128, p. 629-996, 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v35n128/0101-7330-es-35-128-00909.pdf>. Acesso em: 13 out. 2018.

ESTEVE, J. M. Mudanças sociais e função docente. *In*: NÓVOA, A. (org.). **Profissão professor**. 2. ed. Porto: Porto, 1999.

GATTI, B. A. *et al.* (pesq.). Um estudo avaliativo do Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (PIBID). São Paulo: FCC/SEP, 2014.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HUBERMAN, M. O ciclo de vida profissional dos professores. *In*: NÓVOA, A. (org.). **Vidas de professores**. 2. ed. Porto: Porto, 2000.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Evasão docente e abandono da profissão: um estudo com professores do magistério público do Estado de São Paulo. **Educação em Debate**, v. 2, n. 42, p. 30-42, 2001. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/14609>. Acesso em: 12 set. 2018.

LAPO, F. R.; BUENO, B. O. Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério. **Cadernos de Pesquisa**, n. 118, p. 65-88, 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cp/n118/16830.pdf>. Acesso em: 2 out. 2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **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. Disponível em: <https://www.mec.gov.br/>. Acesso em: 26 mar. 2020.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

MINAYO, M. C. S. (org.). **Pesquisa social**: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

OCDE – ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Professores são importantes**: atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. São Paulo: Moderna, 2006.

PAGANI, G. **Quando os professores desistem**: um estudo sobre a exoneração docente na rede estadual de ensino de São Paulo. 2019. 112 f. Dissertação (Mestrado da Faculdade de Ciências e Letras) – Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”. Araraquara: UNESP, 2019. Acesso em: 23 mar. 2020. Disponível em: https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/182342/pagani_g_me_arafcl.pdf?sequence=3&isAllowed=y.

REBOLO, F. Do mal-estar docente ao abandono da profissão professor: a história de Estela. **Série-Estudos**, n. 33, p. 143-163, 2012. Disponível em: <file:///D:/Downloads/85-864-1-PB.pdf>. Acesso em: 14 out. 2018.

TAVARES, E. D. *et al.* **Projeto de qualidade de vida**: combate ao estresse do professor. [S.l.: s.n], 2007. Disponível em: http://www.unicamp.br/feef/espec/hotsite/gqve/TCC_GustavoElmaLuciaCi.madon.pdf. Acesso em: 25 mar. 2020.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/tematicas/article/view/2144/1637>. Acesso em: 14 out. 2018.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e método. 2. ed. São Paulo: Bookman, 2001.

Sobre as autoras

Lilian Wagner

lilianw_sm@hotmail.com

Professora da Rede Municipal de Ensino; Mestre em Ensino de Humanidades e Linguagens pela Universidade Franciscana - UFN, Brasil.

Janáina Pereira Pretto Carlesso

janapcarlesso@yahoo.com.br

Docente do curso de Psicologia e do Mestrado em Ensino de Humanidades e Linguagens Universidade Franciscana - UFN, Brasil.

