

A hora-projeto como estratégia de incentivo à formação continuada de professores na rede municipal de educação de Campinas-SP

DOI: <https://doi.org/10.33871/23594381.2024.22.3.9848>

Luciana Viana da Silva¹, Andreza Barbosa²

Resumo: Na rede municipal de educação de Campinas, no interior do estado de São Paulo, a formação continuada de professores é tratada pelos documentos normativos como forma de estimular o desenvolvimento profissional docente e contribuir para a melhoria da qualidade da educação básica. Visando a incentivar os professores a buscarem experiências de formação continuada, criou-se a hora-projeto. Dessa forma, quando o docente realiza um projeto fora da jornada de trabalho, considerando cursos, grupos de estudo e/ou grupos de trabalho da própria rede, pode-se pleitear o pagamento dessas horas adicionais de trabalho. A partir do resultado da pesquisa, que se valeu de análise documental, entrevistas semiestruturadas com profissionais responsáveis pela formação de professores no município e um questionário fechado aplicado a um grupo de professores, este trabalho discute o potencial dessa iniciativa para a formação docente continuada. Os dados obtidos permitem afirmar que, embora visasse incentivar a participação dos professores em ações de formação continuada, existem problemas no desenvolvimento da estratégia de pagamento de horas-projeto que dificultam atingir tal objetivo. O valor reduzido da hora paga, a dependência de aprovação da secretaria e a inadequação dos cursos oferecidos, considerando as necessidades dos professores, são elementos apontados por este trabalho.

Palavras-chaves: formação de professores, formação continuada, hora-projeto, secretaria municipal de educação de Campinas.

The project-hour as a strategy to encourage continuing teacher's education at Campinas (SP) education system

Abstract: In the education system of Campinas, located in the state of São Paulo, continuing teacher's education is addressed by normative documents as a way of stimulating teacher's professional development and contributing to improving the quality of basic education. Aiming to encourage teachers to pursue continuing education experiences, the project-hour was created. Thus, when teachers carry out a project outside their working day, including courses, study groups and/or working groups within the network itself, they can claim payment for these additional working hours. Based on the results of a study that used document analysis, semi-structured interviews with professionals responsible for teacher's education in the city and a closed questionnaire applied to a group of teachers, this paper discusses the potential of this initiative for continuing teacher's education. The data obtained show that although the aim was to encourage teachers to take part in continuing education, there are problems in the development of the project-hour payment strategy that make it difficult to achieve this objective. The low value of the hours paid, the dependence on approval from the city education department, and the inadequacy of the courses on offer in terms of teachers' needs are all elements pointed out in this regard.

Keywords: teacher education, continuing education, project-hour, Campinas education system.

¹ Mestra em Educação pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) Campinas, Professora de Educação Infantil no município de Campinas-SP. luciana.viana@educa.campinas.sp.gov.br

² Doutora em Educação Escolar pela Universidade Estadual Paulista (UNESP) Câmpus Araraquara, Docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Educação da PUC-Campinas. andrezab27@gmail.com

Introdução

Os professores desempenham uma função de grande relevância social na medida em que atuam na formação de sujeitos como humano-históricos (Paro, 1993). Ainda na perspectiva do autor, o produto da educação é o aluno transformado pelo conhecimento, o que evidencia a complexidade do trabalho desenvolvido pelos docentes.

Para que o professor desempenhe suas funções adequadamente, são necessárias políticas públicas que garantam formação docente. A capacitação dos professores tem sido um grande desafio para as políticas educacionais, pois os avanços tecnológicos e as transformações sociais ocorrem de maneira acelerada, e espera-se frequentemente que a educação acompanhe esses processos, produzindo conhecimentos que vão ao encontro dos anseios da sociedade e às necessidades dos alunos.

Neste contexto, o desafio da profissionalização docente tem sido amplamente estudado e integra a agenda global da Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), uma vez que a formação de professores é considerada fundamental para a oferta de uma educação de qualidade (Gatti; Barreto, 2009).

A formação inicial, que habilita o professor para o exercício da docência não deve ser considerada de forma isolada da formação continuada e das condições de trabalho docente. O conceito de formação continuada adotado neste estudo define esse processo como um desenvolvimento profissional permanente, que considera a trajetória e o protagonismo professor, conferindo um novo sentido à prática pedagógica e ressignificando sua atuação. Busca entender as novas questões da prática sob o enfoque da teoria na própria prática e capacitar o professor a articular novos saberes na construção da docência (Imbernón, 2010). Ainda de acordo com o autor, a formação continuada permite que os docentes adquiram novos conhecimentos ou habilidades, contribuindo para seu crescimento profissional, dando um novo sentido à prática pedagógica.

A formação continuada faz parte da formação dos professores e é prevista pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) n.º 9394 de 1996, que também destaca a obrigatoriedade de sua garantia pelos sistemas de ensino.

Art. 62. [...]

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério.

Art. 62-A. [...]

Parágrafo único. 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 tecnológicos e de pós-graduação (Brasil, 1996).

Com a promulgação da LDB, as redes municipais e estaduais passaram a organizar normas que viabilizassem a formação continuada para fazer cumprir a legislação e assegurar a formação dos docentes. Neste trabalho, discutimos uma ação voltada ao incentivo da formação continuada na rede municipal de educação de Campinas, município do interior do estado de São Paulo.

Ao longo dos anos, a Secretaria Municipal de Educação de Campinas adaptou-se para oferecer alternativas de formação continuada para os professores. Neste estudo, discutiremos a hora-projeto, uma iniciativa voltada ao incentivo e à motivação para a formação continuada, e seu potencial para o desenvolvimento docente, com base em dados de pesquisa qualitativa que utilizou análise documental e entrevistas semiestruturadas.

Metodologia:

Considerando a particularidade da estratégia das horas-projeto adotada pela rede municipal de ensino de Campinas para incentivar o envolvimento dos docentes em ações de formação continuada, foi realizada uma pesquisa qualitativa que teve como instrumentos de coleta de dados: a análise dos documentos municipais de Campinas relacionados à formação continuada, obtidos no Diário Oficial do Município; aplicação de um questionário fechado, por meio de formulário online, a um grupo de 32 professores da educação infantil da rede municipal, com o objetivo de identificar suas percepções sobre as estratégias de formação docente continuada; e, por fim, a realização de três entrevistas semiestruturadas com as coordenadoras pedagógicas da Coordenadoria Setorial de Formação (CSF) da educação infantil, vinculada à Secretaria Municipal de Educação de Campinas.

A pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética, sob protocolo CAAE 61413922.1.0000.5481. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, garantindo o anonimato. Na análise documental, foram considerados documentos do município de Campinas que abordam a formação continuada de professores:

Quadro 1: Inventário dos documentos municipais analisados

Documentos Municipais	Data de Publicação
Lei Municipal n.º 8.340/1995	26 de maio de 1995
Decreto n.º 12.204/1996	14 de maio de 1996

Decreto n.º 14.460/2003	30 de setembro de 2003
Lei n.º 12.012/2004	29 de junho de 2004
Lei n.º 12.987/2007	28 de junho de 2007
Portaria n.º 114/2010	31 de dezembro de 2010
Lei Complementar n.º 57/2014	09 de janeiro de 2014
Resolução SME n.º 03/2017	18 de janeiro de 2017
Resolução SME n.º 06/2017	28 de março de 2017
Comunicado SME/DEPE n.º 2/2019	03 de dezembro de 2019
Decreto n.º 20.768/2020	16 de março de 2020
Comunicado SME n.º 072/2020	30 de abril de 2020
Resolução SME n.º 090/2020	01 de julho de 2020
Resolução SME n.º 6/2020	01 de setembro de 2020
Comunicado SME n.º 103/2020	29 de setembro de 2020
Decreto n.º 21.749/2021	03 de novembro de 2021

Fonte: Elaboração das autoras

Além da análise documental, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com três coordenadoras pedagógicas do Núcleo de Formação de Professores da Secretaria Municipal de Educação de Campinas. As entrevistas ocorreram presencialmente, em datas e horários previamente acordados entre as partes, com duração aproximada de uma hora cada. Posteriormente, foram transcritas, utilizando-se nomes fictícios para identificar as participantes e, em seguida, analisadas.

O estudo desenvolvido, de natureza qualitativa (Duarte, 2002), promoveu diálogos sobre a formação continuada, baseando-se nos estudos de autores como Gatti (2010), Gatti e Barreto (2009), Diniz-Pereira (2014) e Imbernón (2010).

Resultados e discussão

A Lei n.º 12.012, de 29 de junho de 2004 (Campinas, 2004), reestruturou o Plano de Carreiras da Prefeitura Municipal de Campinas, instituído inicialmente pela Lei Municipal n.º 8.340, de 26 de maio de 1995, e criou o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Campinas. As ações desse programa foram articuladas com o

planejamento institucional e com o programa de avaliação de desempenho. Essa lei determinou a jornada de trabalho dos professores da seguinte forma:

Art. 85§ 1º As jornadas de trabalho dos docentes, previstos no caput deste artigo, deverão ser contadas em hora-aula, que corresponde a 50 (cinquenta) minutos e serão compostas pelas atividades contidas nos incisos deste parágrafo, cujas formas de cumprimento comporão os planos de trabalho docente, que serão elaborados por cada professor, analisados pelos especialistas em educação e aprovados pelo conselho da unidade escolar: I - TDA: trabalho docente em sala de aula; II - TDC: trabalho docente coletivo extra-classe, que compreende as reuniões de integração pedagógicas e administrativas com o corpo docente, direção, especialistas e funcionários, a discussão sobre os projetos relacionados ao trabalho docente e acerca da coordenação de área de conhecimento praticada na unidade educacional; e, III - TDI: trabalho docente individual extra-classe, que compreende: a) Atendimento de dúvidas de alunos; b) Aulas de reforço; c) Reuniões de integração e esclarecimentos com os pais; d) Atividades educacionais e culturais com os alunos; IV - TDPA: trabalho docente em preparação de aulas em hora e local de livre escolha do docente; V - TDPR: trabalho docente em projetos, que compreende a participação em projetos de pesquisa compatíveis com a atividade docente, constantes do projeto pedagógico da unidade educacional e da Secretaria de Educação (Campinas, 2004).

Assim, a Prefeitura Municipal de Campinas garantiu horas de formação dentro da jornada de trabalho. As atividades de Trabalho Docente Coletivo (TDC), Trabalho Docente Individual (TDI) e Trabalho Docente em Projetos (TDPR) passaram a integrar a jornada dos professores efetivos, tendo como princípio o planejamento coletivo e a participação ativa na construção e avaliação contínua do Projeto Pedagógico. O Trabalho Docente de Participação em Projetos (TDPR) correspondia a nove horas-aula semanais.

Posteriormente, a Lei n.º 12.012, de 2004, foi revogada pela Lei Ordinária n.º 12.987, de 28 de junho de 2007 (Campinas, 2007), que, por sua vez, foi substituída pela Lei Complementar n.º 57, de 09 de janeiro de 2014. Esta última, em seu artigo 12, define a constituição da jornada de trabalho docente e considera, como parte dessa jornada, o Trabalho Docente de Formação, que “compreende o tempo utilizado pelos docentes para formação em serviço, objetivando a qualificação da ação pedagógica” (Campinas, 2014).

Em 2010, a Portaria n.º 114/2010 homologou o Regimento Escolar Comum das Unidades Educacionais da Rede Municipal de Ensino de Campinas e institucionalizou o Centro de Formação, Tecnologia e Pesquisa Educacional (Cefortepe) - "Prof. Milton de Almeida Santos", vinculado ao Departamento Pedagógico, como local destinado à formação dos profissionais da educação, vinculado à Coordenadoria Setorial de Formação (CSF) (Campinas, 2010). No mesmo ano de 2010, a CSF iniciou um processo de discussão com as escolas para definir os fundamentos e diretrizes para a política de formação continuada do município.

A partir dos debates realizados, foram indicadas ações para que a formação continuada integrasse a implementação das Diretrizes Curriculares da Rede Municipal de Ensino de Campinas (2012). Duas dessas ações merecem destaque:

Todo profissional da educação, articulado em seu grupo de trabalho (escola ou outras instâncias da SME), deve estar envolvido em processos de formação continuada, definindo planos de estudos para superar os problemas concretos que enfrenta em seu trabalho;

A formação continuada deve contribuir para a construção do trabalho educativo sobre bases coletivas e solidárias (Campinas, 2012, p. 63).

Para incentivar os docentes a participarem dos projetos educacionais, incluindo a formação continuada, a Secretaria Municipal de Educação (SME) criou a Hora-Projeto (HP) fora da jornada de trabalho. Dando continuidade às políticas de formação de professores, a Prefeitura, por meio da Resolução SME n.º 03/2017, de 18 de janeiro de 2017, estabeleceu normas para o cumprimento dos tempos pedagógicos a serem realizados pelos professores da Rede Municipal de Ensino de Campinas. A resolução regulamenta a participação dos docentes em cursos e grupos de formação, proporcionando um avanço para a formação continuada, além de definir o uso da HP:

Art. 25. As horas-aula destinadas à HP deverão ser planejadas para o desenvolvimento de projetos relativos: I - às atividades com alunos nas unidades educacionais; II - à formação continuada, promovida pela SME, de forma centralizada ou descentralizada e III - às ações pedagógicas de interesse da SME. Parágrafo único. Para efeitos desta Resolução compreender-se-á como formação continuada centralizada aquela promovida pelo Departamento Pedagógico e, como descentralizada, a promovida pelo NAED ou pela unidade educacional (Campinas, 2017a).

A mesma Resolução n.º 03/2017 também define a norma para solicitação do pagamento da HP:

Art. 26. A solicitação de pagamento de HP para a proposta a ser desenvolvida na unidade educacional ou em formação continuada deverá ser endereçada ao Representante Regional da SME, instruída com os seguintes documentos: I - ofício solicitando autorização para o pagamento de HP, ao Representante Regional da SME, subscrito pelo Diretor Educacional e II - plano de trabalho contendo no mínimo: a) nome(s) do(s) docente(s) interessado(s); b) objetivos; c) justificativa; d) público alvo; e) cronograma das atividades semanais; f) local de realização e g) quadro de horário do(s) participante(s) incluindo as horas-aula de HP e os demais tempos pedagógicos necessários à realização do plano de trabalho. Parágrafo único. Os recursos materiais e financeiros, necessários ao desenvolvimento do disposto no plano de trabalho, a que se refere o inciso II deste artigo, devem estar previstos no plano de aplicação de recursos do Programa Conta Escola (Campinas, 2017a).

A duração da hora destinada ao desenvolvimento de projetos corresponde a 50 minutos, sendo certificada e remunerada. Pela Resolução, a HP compreende as horas-aula destinadas ao desenvolvimento de projetos compatíveis com a atividade docente e realizados em consonância com as normas fixadas pela secretaria municipal de educação e o projeto pedagógico da Unidade Educacional.

As horas-aula destinadas à Hora-Projeto, planejadas para o desenvolvimento de projetos relativos à formação continuada, ocorrem de forma centralizada no Cefortepe, de maneira descentralizada no Núcleo de Ação Educativa Descentralizada (NAED), ou ainda nas unidades escolares. Essas horas-aula são pagas aos professores formadores ou aos que frequentam os cursos de formação, ficando vinculadas à aprovação do Departamento Pedagógico e do Representante Regional do NAED de referência, o que pode representar um obstáculo à sua realização, caso não sejam aprovadas. A oferta de formação continuada é limitada ao número restrito de vagas e às temáticas oferecidas. A Resolução SME n.º 03/2017 permanece em vigor até os dias de hoje.

A formação continuada oferecida pela Secretaria Municipal de Educação acontece por meio da Coordenadoria Setorial de Formação (CSF). As ações formativas são organizadas em cursos e modalidades, de acordo com a Resolução SME n.º 06/2017:

Art. 2º As ações formativas, normatizadas por esta Resolução, serão organizadas em cursos e modalidades: I - cursos: a) categoria A – Grupos de Estudo; b) categoria B – Grupos de Trabalho e c) categoria C – cursos. II – modalidades: a) palestras; c) encontros; d) fóruns; e) oficinas; f) rodas de conversa e g) outras modalidades que atendam aos objetivos da SME. Podem participar da formação continuada todos os profissionais que atuam na SME. (Campinas, 2017b).

Todos os anos, a secretaria divulga suas ações formativas por meio do Diário Oficial do Município. Cabe aos professores realizarem as inscrições nos cursos que sejam mais atrativos para eles, de acordo com suas áreas de interesse ou relacionados ao projeto político pedagógico da escola. Essa participação nos cursos não é obrigatória, pois não faz parte da jornada de trabalho, mas pode integrar as horas-projeto, de acordo com a Resolução SME n.º 3 de 2017.

Quadro 2: Calendário de ações formativas para o ano de 2023

Nº DA PUBLICAÇÃO	ENCAMINHAMENTO DA PROPOSTA DE FORMAÇÃO PARA CSF	PERÍODO PREVISTO PARA PUBLICAÇÃO DAS AÇÕES FORMATIVAS EM DOM	PREVISÃO PARA INÍCIO DAS AÇÕES FORMATIVAS
1ª PUBLICAÇÃO	-----	FEVEREIRO DE 2023	FEVEREIRO DE 2023
2ª PUBLICAÇÃO	ATÉ 13/02/2023	MARÇO/2023	ABRIL/2023
3ª PUBLICAÇÃO	ATÉ 05/05/2023	JULHO/2023	AGOSTO/2023

Fonte: Diário Oficial de Campinas (2022, p. 8)

Conforme o quadro anterior, a previsão para o início das ações formativas em 2023 deu-se nos meses de fevereiro, abril e agosto. Nesses períodos, foram propostos pela CSF cursos de formação continuada que abarcaram diversas áreas de conhecimento.

Normalmente, a formação continuada oferecida pela SME fora da jornada de trabalho é ministrada por formadores da própria rede, que são remunerados mediante horas-projeto, da mesma forma que os docentes recebem ao participarem como ouvintes.

A hora-projeto então pode remunerar tanto o docente que ministrar quanto o que participar dos cursos fora da jornada de trabalho. O recebimento das horas está vinculado à solicitação de pagamento de HP e autorização do Representante Regional da SME, limitada ao pagamento de nove horas-aula semanais, considerando ainda que a jornada de trabalho do professor mais as horas-projeto não pode ultrapassar 48 horas semanais (Campinas, 2017a).

Embora os professores possam propor e realizar cursos diversos, observa-se certo controle por parte da Secretaria Municipal de Educação que pode aprovar o pagamento das HP ou não, em função do que pretende enquanto formação para os seus docentes. Esse aspecto é mencionado por uma das entrevistadas:

Então, isso quem define é o DEPE, porque isso tem a ver com essa intencionalidade do departamento. Então ele define o pagamento da hora-projeto de acordo com pra onde ele quer encaminhar a formação. É uma definição do departamento, que tal curso vai pagar e tal curso não paga hora-projeto (Stela).

Segundo Gatti (2010), a ausência de participação dos professores nas políticas públicas de formação docente impede que suas necessidades profissionais sejam atendidas, limitando as práticas formativas a metas institucionais, planos escolares ou a uma perspectiva exclusivamente externa para o mundo do trabalho.

Adicionalmente, é importante destacar que, por estar fora da jornada de trabalho contratual do professor, a hora-projeto é remunerada como "hora seca", sem a inclusão de benefícios. Dessa forma, o professor recebe menos por sua participação em cursos formativos, o que reduz custos para a prefeitura, mas desvaloriza o professor e contribui para sua desmotivação. Assim, a intenção de promover a adesão a ações de formação continuada acaba sendo comprometida. A fala de outra entrevistada explica isso:

[...] A hora-projeto é uma hora que é menor do que a hora de trabalho. O professor, pra se formar, ganha um pouco menos do que ele ganha no horário de trabalho. Antigamente, não era assim, o tempo de formação fazia parte da jornada. Então o que ele ganhava, era exatamente o que ele ganhava como trabalhador, e eu acho que devia continuar sendo assim, mas não é. A hora-projeto é uma hora seca, não tem nada, não tem o tempo de trabalho, não tem

o salário-mínimo, não tem férias, não tem nada que é feito. É o que é pago.
(Valentina)

O pagamento da HP com valor reduzido contribui para diminuir o incentivo à formação continuada de docentes, conforme indicado resultados dos questionários fechados aplicados aos professores. Durante a aplicação do instrumento, solicitou-se aos docentes que indicassem o que os motivou a escolher os cursos de formação realizados nos últimos anos, avaliando o nível de motivação em uma escala de 1 a 5, em que 1 teve ‘pouca motivação’ e 5, ‘muita motivação’. A tabela a seguir apresenta a média das classificações obtidas.

Tabela 1: Classificação média das principais motivações dos professores para escolha dos cursos de formação continuada:

Motivo de escolha pelo curso	Classificação média da resposta em uma escala de 1 a 5 (1= pouco e 5=muito)
Possibilidade de contribuição para o trabalho em sala de aula	4,84
Tema de interesse pessoal	4,81
Tema relacionado ao PPP	4,40
Obtenção de pontuação para fins de classificação na rede	4,56
Pagamento de HPs	3,88

Fonte: Elaboração das autoras

Esses dados indicam que a possibilidade de pagamento de HP é um dos fatores que menos motivam a escolha dos cursos.

Geralmente, os cursos oferecidos pela SME que oferecem pagamento de HP costumam ter suas vagas preenchidas rapidamente, chegando a formar uma lista de espera para aqueles que não conseguem se inscrever. Uma das entrevistadas comentou essa situação: “É, então, esse é um dos problemas, né? Nunca tem vaga pra todo mundo, depende do curso” (Stela).

A formação continuada também pode ocorrer no próprio ambiente escolar, sendo prevista no calendário acadêmico. A escola, conforme seu projeto pedagógico, pode propor formações fora da jornada regular de trabalho do professor, com pagamento de HP para atividades no contraturno da jornada de trabalho dos professores. No entanto, as escolas enfrentam muitas dificuldades para implementar essas formações, pois parte dos professores possui dupla jornada de trabalho, impossibilitando a presença no contraturno. Essas formações, desenvolvidas por meio de um projeto de estudos ou de atividades no espaço escolar, ficam sob a responsabilidade da escola, que deve solicitar, planejar e efetivar as ações formativas.

A dificuldade das escolas em oferecer ações coletivas de formação contribui para a predominância de práticas formativas isoladas. Esse aspecto é evidenciado por outras pesquisas

que tratam do tema. Lourenço (2014), por exemplo, ao analisar a formação continuada de professores no HTPC (equivalente ao horário de TDC da rede municipal de Campinas), ressalta o isolamento docente e a ausência do trabalho coletivo nas escolas. Observação semelhante foi feita por André (2013) e Gatti; Barreto e André (2011), ao estudarem as políticas e ações de formação continuada no Brasil, confirmando o caráter individualizado desses processos, bem como a ausência de avaliação que permite contrapor seu impacto no desenvolvimento profissional docente, na prática em sala de aula e na qualidade escolar.

Assim, embora as horas-projeto sejam uma alternativa interessante para estimular a participação dos professores em ações de formação continuada, fatores como a necessidade de aprovação da secretaria municipal de educação, o valor reduzido da remuneração por hora, o número limitado de vagas, as temáticas abordadas que nem sempre correspondem às necessidades dos professores e a dificuldade de realização coletiva pela escola no contraturno, dificultam essa participação e reduzem o potencial incentivador dessa iniciativa para a formação continuada.

Considerações finais

As ações formativas propostas pela Secretaria Municipal de Educação têm, em princípio, o objetivo de promover o desenvolvimento profissional e a qualificação dos docentes, por meio de cursos em diversas modalidades. Contudo, muitas dessas formações não têm conseguido garantir a formação continuada dos professores da rede.

O pagamento de horas-projeto é uma estratégia que visa incentivar a participação dos professores em ações de formação continuada. No entanto, em função dos problemas aqui identificados - como valor reduzido da hora paga, a dependência de aprovação da secretaria e a inadequação dos cursos oferecidos -, essa medida não tem dado conta de promover tal formação da forma esperada.

Assim, embora a hora-projeto seja um instrumento importante para a formação continuada, é necessário repensar a forma de pagamento dessas horas, além de promover pesquisas sobre as reais necessidades dos professores e seus projetos pedagógicos. Esse processo deve envolver uma construção conjunta dos temas a serem abordados, com a participação ativa dos docentes no planejamento da formação continuada no município, possibilitando-lhes atuar de maneira colaborativa na docência e promovendo o desenvolvimento e a aprendizagem dos alunos. Por fim, é fundamental que os professores gozem de condições de trabalho, sobretudo em relação a salários e jornada, que lhes permitam participar de ações de formação continuada.

Referências

ANDRÉ, M. Políticas de apoio aos docentes em estados e municípios brasileiros: dilemas na formação de professores. **Educar em Revista**, Curitiba, n. 50, p. 35-49, out./dez. 2013.

BRASIL. **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional n.º 9394**, de 20 de dezembro de 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 06/10/2023.

CAMPINAS. **Lei n.º 12.012**, de 29 de junho de 2004. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/a/sp/c/campinas/lei-ordinaria/2004/1202/12012/lei-ordinaria-n-12012-2004-dispoe-sobre-a-criacao-e-transformacao-de-cargos-na-administracao-direta-no-hospital-municipal-dr-mario-gatti-e-na-fumec-reestrutura-o-plano-de-carreiras-da-prefeitura-municipal-de-campinas-instituido-pela-lei-municipal-n-8340-de-26-de-maio-de-1995-e-da-outras-providencias>. Acesso em: 31 jan. 2024.

CAMPINAS. **Lei Municipal n.º 12.985**, de 28 de junho de 2007. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/>. Acesso em: 22/09/2023.

CAMPINAS. **Portaria n.º 114**, de 31 de dezembro de 2010. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.campinas.sp.gov.br/uploads/pdf/550774812.pdf . Acesso em: 31 jan. 2024.

CAMPINAS. **Diretrizes Curriculares da Educação Básica para o Ensino Fundamental Anos Iniciais**: Um Processo Contínuo de Reflexão e Ação: Prefeitura Municipal de Campinas, Secretaria Municipal de Educação, Departamento Pedagógico / organização e coordenação: Heliton Leite de Godoy. Campinas, SP, p. 63, 2012.

CAMPINAS. **Lei Complementar n.º 57**, de 09 de janeiro de 2014. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/>. Acesso em: 30/09/2023.

CAMPINAS. **Resolução SME n.º 3/2017**, de 17 de janeiro de 2017a. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/>. Acesso em: 01/09/2023.

CAMPINAS. **Resolução SME n.º 06/2017**, de 28 de março de 2017b. Disponível em: <https://leismunicipais.com.br/>. Acesso em: 09/09/2023.

CAMPINAS. **Diário Oficial do Município**. Disponível em: <https://portal.campinas.sp.gov.br/diario-oficial>. Acesso em: 01/09/2023.

DINIZ-PEREIRA, J. Da racionalidade técnica à racionalidade crítica: formação docente e transformação social. **Perspectivas em Diálogo**: Revista de educação e sociedade, Naviraí, v. 1, n. 1, p. 34-42, 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufms.br/index.php/persdia/article/view/15>. Acesso em: 31 jan. 2024.

DUARTE, R. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Cadernos de pesquisa**, São Paulo, n. 115, p. 139-154, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/PmPzwwMxQsvQwH5bkrhrDKm/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 31 jan. 2024.

GATTI, B. A. Formação de professores no Brasil: características e problemas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355-1379, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/R5VNX8SpKjNmKPxxp4QMt9M/>. Acesso em: 31 jan. 2024.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S.; ANDRÉ, M. E. D. A. **Políticas Docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: UNESCO, 2011.

IMBERNÓN, F. **Formação Continuada de Professores**. Tradução Juliana dos Santos Padilha Porto Alegre: Artmed, 2010.

LOURENÇO, R. S. S. L. **Formação Continuada em Serviço de Professores e as Atividades do Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo nas Escolas dos Anos Iniciais do Ensino Fundamental**. 2014. 140f. Dissertação (Mestrado em Educação Escolar) - Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2014.

PARO, V. H. A natureza do trabalho pedagógico. **Revista da Faculdade de Educação**, São Paulo, v. 19, n. 1, p. 103-109, jan.jun. 1993.

Submissão: 25/10/2024. **Aprovação:** 02/12/2024. **Publicação:** 18/12/2024.