

**CONDIÇÕES DE TRABALHO DOCENTE NA EDUCAÇÃO ESPECIAL NO  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (2008-2024)**

TEACHING WORKING CONDITIONS IN SPECIAL EDUCATION IN THE STATE OF  
MATO GROSSO DO SUL (2008-2024)

CONDICIONES DEL TRABAJO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN ESPECIAL EN EL  
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL (2008-2024)

Sandra Regina de Oliveira de Souza<sup>1</sup> 0000-0002-7889-9330

Andréia Nunes Militão<sup>2</sup> 0000-0002-1494-8375

<sup>1</sup>Universidade Federal da Grande Dourados -Dourados. Mato Grosso do Sul, Brazil;  
sandrasouza@ufgd.edu.br

<sup>2</sup>Universidade Estadual do Mato Grosso do Sul -Dourados. Mato Grosso do Sul, Brazil;  
andreiamilitao@ufgd.edu.br

**RESUMO:**

O objetivo deste estudo é investigar o perfil, a formação e as condições de trabalho dos professores e profissionais da Educação Especial (EE) em Mato Grosso do Sul (MS). As “condições de trabalho docente” incluem aspectos como remuneração, infraestrutura, jornada, satisfação profissional e saúde dos educadores (Oliveira; Assunção, 2011). As análises apresentadas referem-se à pesquisa de doutorado da primeira autora. Foi adotado o método de pesquisa *survey*, por meio de questionários *online* autoadministráveis, após a aprovação do Comitê de Ética, aplicado a 361 profissionais, escolhidos por meio de amostragem estratificada em onze estratos. Os dados foram coletados de professores do Atendimento Educacional Especializado (AEE) e professores/profissionais de apoio de alunos com deficiências atuantes na educação pública em Mato Grosso do Sul nos 79 municípios do estado. A pesquisa adota o Materialismo Histórico Dialético (MHD) como base metodológica, com abordagem quanti-qualitativa. Para a análise dos dados, de forma descritiva e analítica, utilizou-se o software estatístico de interface gráfica Jamovi versão 2.3.18. Os resultados indicam que 88,4% dos 361 docentes participantes possuem contratos temporários, predominando profissionais mulheres na Educação Especial. No entanto, a pesquisa aponta uma baixa diversidade étnico-racial, com limitada representatividade de docentes indígenas, negros e pessoas com deficiência. Elementos como disparidade salarial, sobrecarga de trabalho, ausência de horário de atividade e infraestrutura foram identificados como fatores que agravam a precarização, a intensificação e a flexibilização do trabalho docente da EE.

**Palavras-chave:** condições do trabalho docente; trabalho docente; formação de professores; educação especial.

**ABSTRACT:**

This study aims to investigate the profile, training, and working conditions of Special Education (SE) teachers and professionals in Mato Grosso do Sul (MS), Brazil. "Working conditions" include aspects such as remuneration, infrastructure, workload, professional satisfaction, and educators' health (Oliveira; Assunção, 2011). The analyses presented refer to the first author's doctoral research. The survey research method was adopted, using self-administered online questionnaires, after approval by the Ethics Committee, applied to 361 professionals selected

through stratified sampling across eleven strata. Data were collected from teachers of the Specialized Educational Assistance (SEA) and support teachers/professionals for students with disabilities working in public education in Mato Grosso do Sul across the state's 79 municipalities. The research adopts Dialectical Historical Materialism (DHM) as its methodological foundation, with a quantitative-qualitative approach. For descriptive and analytical data analysis, the statistical software Jamovi version 2.3.18 with a graphical interface was used. The results indicate that 88.4% of the 361 participating teachers have temporary contracts, with a predominance of female professionals in Special Education. However, the research points to low ethnic-racial diversity, with limited representation of Indigenous, Black, and disabled teachers. Elements such as wage disparities, work overload, lack of planning time, and inadequate infrastructure were identified as factors exacerbating the precariousness, intensification, and flexibilization of teaching work in SE.

**Keywords:** teaching working conditions; teaching work; teacher education; special education.

#### **RESUMEN:**

Este estudio tiene como objetivo investigar el perfil, la formación y las condiciones laborales de los docentes y profesionales de Educación Especial (EE) en Mato Grosso do Sul (MS), Brasil. Las "condiciones laborales" incluyen aspectos como remuneración, infraestructura, jornada laboral, satisfacción profesional y salud de los educadores (Oliveira; Assunção, 2011). Los análisis presentados se refieren a la investigación doctoral de la primera autora. Se adoptó el método de investigación tipo encuesta, mediante cuestionarios en línea autoadministrados, previa aprobación del Comité de Ética, aplicados a 361 profesionales seleccionados mediante muestreo estratificado en once estratos. Los datos fueron recolectados de profesores del Servicio de Atención Educativa Especializada (AEE) y profesores/profesionales de apoyo para estudiantes con discapacidad que trabajan en la educación pública en Mato Grosso do Sul en los 79 municipios del estado. La investigación adopta el Materialismo Histórico Dialéctico (MHD) como fundamento metodológico, con un enfoque cuantitativo-cualitativo. Para el análisis descriptivo y analítico de datos, se utilizó el software estadístico Jamovi versión 2.3.18 con interfaz gráfica. Los resultados indican que el 88,4% de los 361 docentes participantes tienen contratos temporales, con predominio de profesionales mujeres en Educación Especial. Sin embargo, la investigación señala una baja diversidad étnico-racial, con limitada representación de docentes indígenas, negros y con discapacidad. Elementos como disparidades salariales, sobrecarga laboral, falta de tiempo de planificación e infraestructura inadecuada fueron identificados como factores que agravan la precarización, intensificación y flexibilización del trabajo docente en EE.

**Palabras clave:** condiciones del trabajo docente; trabajo docente; formación del profesorado; educación especial,

## **Introdução**

O foco nas condições de trabalho docente tem sido historicamente negligenciado nas pesquisas acadêmicas sobre formação docente. André (2010), Pereira Junior (2016) e Cavalcanti (2023) destacaram que, este tema é subrepresentado no contexto das investigações destacando a importância de ampliar pesquisas sobre o tema, os autores indicam que ainda representam um campo fértil para investigações no contexto educacional brasileiro temas relacionado as condições do trabalho docente.

A lógica que orientou a formação do trabalhador durante as décadas de 1960 e 1970, no contexto da expansão do capitalismo, deslocou-se para a formação do trabalhador da educação. Isso se manifesta na organização das habilitações específicas, baseadas na racionalidade técnica, eficiência, produtividade e divisão do trabalho (Michels, 2017).

Esses princípios passaram a ser evidenciados na formação dos professores, resultando em uma formação fragmentada e tecnicista, formando profissionais que desconsideram a totalidade do processo de ensino, o qual, na atualidade, é rechaçado pelas entidades científicas do campo de formação de professores.

As transformações sociais, políticas e econômicas ocorridas no mundo moderno e pós-moderno refletiram diretamente nas mudanças estruturais do trabalho e, conseqüentemente, nas condições de trabalho. O trabalho, uma categoria antiga com diversos significados histórico-sociais, transformou-se ao longo do tempo, especialmente após as revoluções do século XVIII. Essas mudanças geraram uma metamorfose no mundo do trabalho, deixando-se a concepção de trabalho como uma categoria ontológica fundamental da existência humana, defendida por Marx e Engels. “O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza” (Marx; 2013, p. 255-256).

O conceito de trabalho para os teóricos marxistas transcende a mera transformação de um objeto em alguma outra coisa, passando a ser concebido como um envolvimento profundo do trabalhador com seu objeto de trabalho, em que ambos, trabalhador e objeto, sofrem transformações simultâneas. Essa visão passou a considerar o trabalho como um agente influente na alteração e formação da identidade do próprio trabalhador, característica única e exclusiva da humanidade (Marx, 2013).

Engels (2006) argumenta que “o trabalho criou o próprio homem”, no sentido de que a ação desenvolvida no trabalho contribuiu para a evolução física e psíquica do homem<sup>1</sup>, sendo uma das atividades mais primitivas da humanidade, a qual nos diferencia de outros animais por ser uma ação que é planejada, consciente, premeditada e direcionada para um objetivo, ao modificar a natureza externa, utilizando suas forças corporais, com o propósito útil de sobrevivência, sendo ele organismo dessa natureza, modificará a si próprio (Antunes, 2004). Essa afirmação é compartilhada por Tonet (2004, p. 19), segundo o qual, nessa ação, há um “[...] salto ontológico do ser natural para o ser social”, sendo o trabalho o mediador “[...] entre

---

<sup>1</sup> Referimos evolução do homem como sendo a evolução da humanidade.

dois elementos, entre si heterogêneos, – consciência (teleologia) e natureza (causalidade) – que, neste processo, compõem uma unidade indissolúvel”

Garcia e Moreira (2020, p. 858) afirmam que o trabalho permitiu ao homem passar da fase animal para a fase onde se manifestam as características próprias dos seres humanos, revelando a categoria fundante da humanidade como ser social.

As condições de trabalho de uma profissão são essenciais para o desenvolvimento das tarefas laborais a ela designadas, podendo ser determinadas e influenciadas por um conjunto de elementos que envolvem vínculo trabalhista, tempo de trabalho (horas de trabalho, períodos de descanso e horários de trabalho), remuneração, instalações físicas (ou seja, infraestrutura do local de trabalho), natureza do trabalho a ser executado, os recursos como materiais e equipamentos para realizar esse trabalho, autonomia nas ações, condições físicas e psíquicas dos trabalhadores em exercício, condições de formação e desenvolvimento profissional, plano de carreira, reconhecimento social desse profissional, bem como a satisfação desse quando ele considera tal conjunto de elementos (Oliveira; Assunção, 2010).

No contexto escolar, essas mudanças ocorridas no mundo do trabalho refletiu na gestão educacional, influenciando diretamente as condições de trabalho de todos os profissionais da educação, especialmente a intensificação do trabalho docente. Na sociedade capitalista, o trabalho passa a ser uma atividade de exploração e concorrência, que predispõe um ‘crescente individualismo possessivo’ e competitividade desenfreada, naturalizando e até mesmo incentivando essas atitudes, o que descaracteriza o ser humano, retirando sua gênese de ser social. Garcia e Moreira (2020, p. 863) ainda afirmam que “sem trabalho e sem salário, para o capital, o ser humano sequer existe”. Para os autores, o trabalho assume caráter de ‘trabalho alienado’. Enquanto o trabalho, na sua concepção ontológica, contribui para evolução da humanidade, o trabalho alienado nutre a desumanidade.

O docente da Educação Especial, que é objeto de investigação neste artigo, engloba o Professor/Profissional de Apoio e o Professor do Serviço de AEE. O Profissional de Apoio é definido como o “[...] instrutor, tradutor/intérprete de Libras e guia-intérprete, bem como monitor ou cuidador dos alunos com necessidade de apoio nas atividades de higiene, alimentação, locomoção, entre outras, que exijam auxílio constante no cotidiano escolar” (Brasil, 2009, p. 2).

A legislação relacionada a essa formação mínima para atuar como profissional de apoio carece de diretrizes específicas para os profissionais e professores de apoio. Recentemente, o Ministério da Educação (MEC), por meio da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão (Secadi), publicou a Portaria nº 41/2024 (Brasil,

2024b), que instituiu um Grupo de Trabalho (GT) para debater as diretrizes nacionais para o Profissional de Apoio Escolar. A pesquisa se concentra na análise do trabalho desses docentes – profissionais e professores de apoio e professores do AEE.

Deste modo, é fundamental compreender as condições de trabalho dos profissionais de inclusão. Com base nas referências teóricas discutidas ao longo do artigo, este estudo tem como objetivo investigar o perfil, a formação e as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial no estado de Mato Grosso do Sul. Esta investigação visa fornecer uma compreensão mais ampla das dificuldades enfrentadas na área educacional por esses profissionais.

## **Metodologia da pesquisa**

Alinhada à concepção de sujeitos docente e trabalho docente delineada por Oliveira (2010), e corroborada por Hypolito (2020), constitui-se um grupo de sujeitos composto por professores, estagiários, monitores, profissionais da educação atuantes na modalidade de ensino da Educação Especial. “De forma genérica, é possível definir o trabalho docente como todo ato de realização no processo educativo” (Oliveira, 2010, p. 01).

Assim, o universo da pesquisa (população de estudo) é definido pelos sujeitos de estudo Professor/Profissional de Apoio e o Professor do Serviço de AEE que atuam nas escolas regulares na Educação Especial inclusiva no estado de Mato Grosso do Sul.

Para a elaboração da amostra, levou-se em conta os dados, apresentados no Censo Escolar, enviados pela SED/MS, e os microdados referentes ao ano de 2022. Copilando os dados da Rede Estadual juntamente com os dados das redes municipais, chegou-se um total de 568 Salas de Recursos Multifuncionais (SRM), de 533 professores do AEE e 3.042 de profissionais de apoio.

Com esses dados, infere-se haver 5,7 (3.042/533) profissionais de apoio para 1 profissional do AEE. Essa proporção será utilizada para construir uma amostra representativa para essa população e respeitando a proporcionalidade entre as funções. Para isso, utilizou-se da metodologia de amostragem estratificada probabilística.

Para a construção da amostra estratificada, é preciso obter o total de profissionais em cada extrato. O Quadro 1 apresenta a quantidade total desses profissionais em cada Coordenadorias Regionais de Educação (CRE).

**Quadro 1** – Quantitativo dos profissionais da EE por função e rede de ensino por extratos

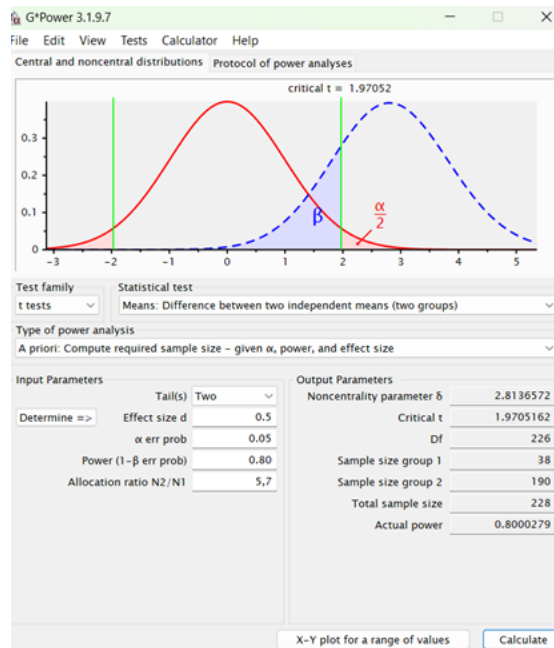
<b>Extratos da amostra estratificada</b>	<b>Rede Estadual</b>	<b>Rede Municipal</b>	<b>Total</b>
CRE-1	AEE=10 APOIO=28	AEE=09 APOIO=76	<b>AEE=19</b> <b>APOIO=104</b>
CRE-2/ CRE6	AEE=57 APOIO=882	AEE=87 APOIO=395	<b>AEE=144</b> <b>APOIO=1.277</b>
CRE-3	AEE=4 APOIO=7	AEE=17 APOIO=65	<b>AEE=21</b> <b>APOIO=72</b>
CRE-4	AEE=14 APOIO=28	AEE=33 APOIO=52	<b>AEE=47</b> <b>APOIO=80</b>
CRE-5	AEE=42 APOIO=73	AEE=65 APOIO=515	<b>AEE=107</b> <b>APOIO=588</b>
CRE-7	AEE=7 APOIO=26	AEE=36 APOIO=142	<b>AEE=43</b> <b>APOIO=168</b>
CRE-8	AEE=16 APOIO=41	AEE=13 APOIO=101	<b>AEE=29</b> <b>APOIO=142</b>
CRE-9	AEE=12 APOIO=32	AEE=18 APOIO=33	<b>AEE=30</b> <b>APOIO=65</b>
CRE-10	AEE=10 APOIO=27	AEE=14 APOIO=35	<b>AEE=24</b> <b>APOIO=62</b>
CRE-11	AEE=14 APOIO=33	AEE=31 APOIO=277	<b>AEE=45</b> <b>APOIO=310</b>
CRE-12	AEE=9 APOIO=7	AEE=13 APOIO=168	<b>AEE=22</b> <b>APOIO=175</b>
<b>Total</b>	AEE=197 APOIO=1.184	AEE=336 APOIO=1.858	<b>AEE=533</b> <b>APOIO=3.042</b>

Fonte: elaborado pela autora com os dados do INEP/2022 e SED/2022

Desse total de docentes de cada região exposto no Quadro 1, extraiu-se uma amostra de forma que essa fosse proporcional por CRE e representativa para a população investigada. Para obter o tamanho da amostra a priori, com auxílio do *software* gratuito *G\*Power: Statistical Power Analyses 3.1*, foi necessário definir o tipo das variáveis (qualitativa – nominal ou ordinal; quantitativa – discreta ou contínua), o tipo de análise estatística, o tamanho do efeito almejado com o estudo, o nível de significância e o poder do teste estatístico. Esses parâmetros são essenciais para garantir que a amostra seja suficientemente representativa e que o estudo possua a capacidade estatística necessária para detectar efeitos significativos, caso existam, evitando assim conclusões inválidas ou não confiáveis.

Utilizando os dados apresentados anteriormente, e o *software* *G\*Power*, obtém-se a quantidade total de professores do AEE (190 participantes) e Profissionais de Apoio (38 participantes) na amostra conforme apresentado na Figura 1.

**Figura 1** – Quantidade de docentes na amostra calculado pelo software G\*Power



Fonte: produzida pela autora

O número de sujeitos de cada CRE que compõe a amostragem esta apresentada no Quadro 2. Para exemplificar os passos na elaboração desse Quadro 2, realiza-se os cálculos para determinar o total de professores do AEE e Profissionais de Apoio da CRE 1, que devem compor a amostra.

Na CRE 1, há no total 19 Professores do AEE e 104 Profissionais de Apoio (Quadro1), sendo que o total de professores de AEE no estado é de 533 e de Profissionais de Apoio é de 3.042. Segundo os dados obtidos pelo *software G\*Power*, são necessários 38 Professores de AEE e 190 Profissionais de Apoio para construir uma amostra representativa da população. A proporção desses profissionais no CRE 1 é calculada da seguinte forma:

Proporção em relação ao total:

- Professores do AEE:  $19/533 \approx 0,03$
- Profissionais de Apoio:  $104/3.042 \approx 0,03$

Número de profissionais na amostra:

- Professores do AEE:  $0,03 * 38 = 1,14 \approx \mathbf{1 \text{ professores}}$
- Profissionais de Apoio:  $0,03 * 190 = 5,7 \approx \mathbf{6 \text{ profissionais}}$

Assim, na amostra, deve-se incluir 1 professor(a) do AEE e 6 professores/profissionais de Apoio da CRE1. Considerando os 11 extratos referentes às CREs e a proporcionalidade das funções dos sujeitos em cada extrato, após cálculos semelhantes, elaborou-se o Quadro 2, com o número de sujeitos de cada CRE que compõe a amostragem.

**Quadro 2** – Quantitativo de profissionais da EE na amostra estratificada e representativa por função e rede de ensino

Extratos da amostra estratificada	Total de Professores do AEE	Total de Profissionais de Apoio	Total de sujeitos
CRE-1	1	6	7
CRE-2/CR6	11	76	87
CRE-3	2	5	7
CRE-4	3	6	9
CRE-5	8	38	46
CRE-7	3	11	14
CRE-8	2	10	12
CRE-9	2	4	6
CRE-10	1	4	5
CRE-11	3	19	22
CRE-12	2	11	13
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>190</b>	<b>228</b>

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Assim uma amostra representativa da população da pesquisa deve ser composta por 38 professores do AEE e 190 profissionais de apoio, distribuídos nas CREs, conforme a Quadro 2.

Após definido a quantidade necessária para uma amostra estratificada representativa, realizou uma pesquisa survey, por meio de questionários online autoadministráveis, entre o final de 2023 e o início de 2024, após a aprovação do Comitê de Ética em outubro de 2023.

O número de participantes na pesquisa ultrapassou o necessário para uma amostra representativa da população pesquisada (Quadro 3), conferindo confiabilidade e relevância aos resultados estatisticamente válidos. A análise considerou as funções dos docentes da Educação Especial em duas categorias: docentes do AEE e de Apoio, sendo que professores e profissionais de apoio foram tratados como uma única função, a de Apoio. O Quadro 3 apresenta os quantitativos de respondentes por função nos 11 estratos, com um total de 108 docentes do AEE e 253 docentes de apoio, totalizando 361 participantes.

**Quadro 3** – Quantitativo de respondentes dos questionários por função nas Coordenadoria Regional de Educação (CRE)

Extratos da amostra estratificada	Número necessário na amostra por extrato		Número de respondentes		Total de respondentes (AEE+APOIO)
	Total de Professores do AEE	Total de Profissionais de Apoio	AEE	APOIO	
CRE-1	1	6	2	6	8
CRE-2/CR6	11	76	35	77	112
CRE-3	2	5	4	5	9
CRE-4	3	6	3	6	9
CRE-5	8	38	11	42	53
CRE-7	3	11	8	14	22
CRE-8	2	10	19	31	50
CRE-9	2	4	4	4	8
CRE-10	1	4	3	7	10
CRE-11	3	19	11	46	57
CRE-12	2	11	8	15	23
Total	38	190	<b>108</b>	<b>253</b>	<b>361</b>

Fonte: elaborado pela autora (Souza, 2024)

Sabe-se que o total de docentes do AEE no estado de Mato Grosso do Sul é de 533. Na amostra, temos 108 docentes do AEE (Quadro 3), o que indica que há um docente do AEE na amostra para cada cinco em serviço. Além disso, o total de docentes de apoio no estado é de 3.042, e na amostra temos 253 docentes de apoio (Quadro 3), o que significa que, na amostra desta pesquisa, há um docente de apoio para cada 12 em serviço.

A pesquisa desenvolveu uma abordagem quanti-qualitativa. Para o tratamento e análise dos dados, optou-se pelo Materialismo Histórico-Dialético e pela estatística analítica, utilizando o *software* estatístico com interface gráfica Jamovi.

Os procedimentos estatísticos permitem ao pesquisador fazer inferências sobre uma população com base em uma amostra de estudo. Testes estatísticos, como o teste qui-quadrado, que será utilizado nesta pesquisa, são empregados para avaliar a associação ou independência entre variáveis categóricas. Esse teste determina se existe uma relação significativa entre duas ou mais variáveis, examinando se a distribuição combinada dos dados coletados é diferente da distribuição esperada sob a hipótese nula, que geralmente afirma que não há associação entre as variáveis. As hipóteses estatísticas são frequentemente utilizadas em experimentos nos quais os pesquisadores comparam diferentes grupos. Para analisar duas variáveis qualitativas nominais, utiliza-se o teste qui-quadrado, que busca identificar se há uma associação entre essas variáveis. Assim, o teste permite verificar se duas variáveis qualitativas nominais estão relacionadas entre si (Alves, 2021).

## Resultados e análise dos dados

Conforme apresentado anteriormente, o número de participantes da amostra nos 11 estratos, foi de 108 docentes do AEE e 253 docentes de apoio, totalizando 361 participantes. A análise considerou as funções dos docentes da Educação Especial em duas categorias: docentes do AEE e de Apoio, sendo que professores e profissionais de apoio foram tratados como uma única função, a de Apoio.

Apresenta-se a composição do perfil sociodemográfico dos docentes da Educação Especial no estado. Para a análise, foram considerados: dados demográficos e atributos pessoais, como sexo, idade, estado civil, etnia, número de filhos e deficiências; contexto de trabalho, incluindo carga horária, número de alunos atendidos, atribuição funcional e tipo de vínculo; e formação, como nível de escolaridade, cursos de pós-graduação e formação continuada.

### Perfil sociodemográfico dos docentes da Educação Especial no MS

O estudo analisa 361 indivíduos, selecionados conforme o procedimento amostral descrito anteriormente. A maioria dos professores e profissionais da Educação Especial na amostra analisada é composta por mulheres, representando 92,5% (334) do total, enquanto 7,5% (27) são do sexo masculino.

Esses dados são relevantes para investigar as repercussões da dupla jornada nas condições de vida dessas professoras. Zibetti e Pereira (2010) concluem que a dupla jornada enfrentada por essas docentes evidencia as limitações de suas condições de trabalho. Quando combinadas com a divisão desigual das responsabilidades domésticas e a falta de serviços públicos adequados às mães trabalhadoras, essas condições impactam negativamente suas vidas e a qualidade do trabalho docente.

A predominância de mulheres na amostra reflete um padrão consistente com a distribuição de gênero na profissão docente no Brasil, onde 79,5% dos profissionais são mulheres, enquanto 20,5% são homens (Brasil, 2023).

Em relação às idades dos professores e profissionais de Educação Especial na amostra, destaca-se que a maioria desses indivíduos 68% (246), tanto na função de professor do AEE quanto como professores/profissionais de apoio, estão concentrados na faixa etária de 30 a 49 anos.

Na análise da composição racial dos professores e profissionais, a maioria dos professores do AEE (58,3%) é composta por pessoas brancas, enquanto na função de

professores/profissionais de apoio (43,5%) predominam as pessoas pardas, com uma pequena diferença em relação às pessoas brancas que contabiliza 43,1%.

Um dado interessante é que apenas três pessoas (2,8%) se declararam indígenas na função do AEE e 10 (3,9%) na função de apoio, o que não condiz com a proporção da população indígena de Mato Grosso do Sul, a terceira maior do Brasil. Isso evidencia a falta de formação de professores indígenas para atuarem nas escolas indígenas com alunos com deficiência.

O segundo grupo mais numeroso entre os profissionais do AEE é o dos pardos, enquanto na função de apoio predominam os profissionais de cor branca. Por outro lado, os indígenas representam a categoria racial com menor representatividade na amostra analisada, seguidos pelas pessoas pretas/negras, um cenário semelhante ao divulgado pelo Censo Escolar da Educação Básica de 2023, que aponta que 51% dos docentes se declaram de cor branca e 42,7% de cor preta ou parda.

O estado civil mais prevalente entre os professores e profissionais da Educação Especial é o de casados (as), seguido pelos solteiros (as), em ambas as funções profissionais.

Destaca-se que uma maioria significativa dos professores e profissionais em ambas as funções possuem filhos representam 77% (279) do total de participantes. Esses dados evidenciam a prevalência da paternidade/maternidade entre os docentes da Educação Especial em Mato Grosso do Sul, bem como levantam questões importantes sobre como essa realidade pode influenciar as condições de trabalho e a dinâmica profissional no contexto educacional.

Ao questionar no questionário "Você é uma pessoa com deficiência?" e "Você tem parentesco com uma pessoa com deficiência?", a primeira pergunta foi respondida positivamente por apenas 3,3% (12 pessoas). Entre essas, havia três docentes com deficiência visual, dois com deficiência auditiva, um com bipolaridade e esquizofrenia, um com Transtorno de Personalidade Borderline (TPB) e Transtorno Opositor Desafiador (TOD), um com dislexia, dislalia e disgrafia, um com fibromialgia e três docentes com Transtorno do Espectro Autista (TEA)<sup>2</sup>.

A segunda pergunta foi respondida por 104 pessoas (28,8%) que possuem parentesco com pessoas com deficiência, abrangendo graus de parentesco como filhos (as), pais, irmãos, tios, sobrinhos, primos, sogros e cunhados. De acordo com o Censo Escolar de 2023, no Brasil, apenas 0,35% dos professores da Educação Básica são docentes com deficiência. No estado de Mato Grosso do Sul, esse índice é ainda menor, representando apenas 0,26%, o que equivale a

---

<sup>2</sup> Transtorno de Personalidade Borderline (TPB), bipolaridade, esquizofrenia, transtorno opositor desafiador (TOD), não são considerados deficiência na legislação brasileira, são transtornos psiquiátricos, mas esses transtornos foram considerados pelos respondentes como resposta à pergunta.

92 docentes em um total de 34.089. Esses números indicam que as políticas de inclusão ainda não estão gerando os resultados esperados em termos de inclusão educacional e social.

Ter uma relação familiar com pessoas com deficiência pode proporcionar aos docentes que trabalham com o público-alvo da Educação Especial maior empatia e compreensão das necessidades individuais dos alunos. No entanto, essa conexão pode levar os docentes a se envolverem profundamente em suas funções, gerando uma necessidade ainda maior de suporte psicológico para lidar com as frustrações relacionadas ao trabalho e às condições oferecidas para alcançar a inclusão desejada.

### **Formação dos docentes da Educação Especial no MS**

A formação mínima dos professores para atuarem no AEE, de acordo com a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Brasil, 2008), devem ser em cursos de Licenciatura em Educação Especial ou em outros cursos de licenciatura com curso de aperfeiçoamento. Por outro lado, não existe uma regulamentação que defina uma formação mínima para o profissional de apoio.

Serão apresentados e descritos os cursos de graduação e pós-graduação frequentados pelos professores e profissionais, bem como os programas de formação continuada concluídos na área de educação inclusiva por eles. Além disso, será abordado o tipo de instituição de ensino superior onde esses cursos foram realizados, com distinção entre instituições públicas e privadas.

Ao analisar o percentual de professores e profissionais que possuem curso superior na função de AEE, todos atendem aos requisitos de graduação estabelecidos pela legislação. No entanto, no caso dos professores/profissionais de apoio, 88,9% (225) possuem curso superior, enquanto 11,1% (28) não são graduados.

No Quadro 4, são apresentados o quantitativo de participantes que possuem a graduação e pós-graduação em cada uma das funções.

**Quadro 4** – Dados dos professores e profissionais em relação a graduação e pós-graduação

<b>Função</b>	<b>Graduação</b>	<b>Especialização</b>	<b>Mestrado</b>	<b>Doutorado</b>	<b>Pós-doutorado</b>	<b>Não possui pós</b>
<b>AEE</b>	108	102	2	1	0	3
<b>Apoio</b>	225	196	7	3	3	44
<b>Total</b>	333	298	9	4	3	47

Fonte: elaborado pela autora (2024)

Pode-se observar que referente aos cursos de pós-graduação na função de AEE, três (3) professores declararam não ter feito pós-graduação, indicando que provavelmente assumiram a função com base em cursos de formação continuada na área. Em relação aos cursos de mestrado e doutorado, nota-se um número muito reduzido de professores/profissionais da EE que tiveram a oportunidade de prosseguir seus estudos em níveis superiores, com apenas nove (9) possuindo mestrado, quatro (4) com doutorado e três (3) docentes com pós-doutorado. O número de docentes sem pós-graduação é de 13% (47).

Ao analisar os cursos frequentados em relação ao tipo de rede de ensino, observou-se que, no nível de graduação, a maioria dos cursos foi realizada de forma presencial, principalmente em instituições privadas. Por outro lado, para a especialização, a grande maioria optou pelo ensino a distância (EAD) em instituições privadas. Em relação ao mestrado, a maioria dos cursos foi realizado de forma presencial em instituições públicas, enquanto no doutorado, três foram realizados de forma presencial – dois em instituições públicas e um de forma semipresencial em instituição privada. Os dados analisados seguem a tendência observada no Brasil, com um aumento crescente de matrículas em cursos de EAD em instituições privadas.

A participação nos cursos de formação continuada ocorreu principalmente de forma presencial, com 54,3% (174) dos professores e profissionais optando por essa modalidade, seguida pela participação em EAD, escolhida por 29,9% (96) dos participantes. Essas formações continuadas foram conduzidas pela SED/MS ou pelas secretarias municipais, ou diretamente nas escolas onde os profissionais atuam, conforme as informações fornecidas no questionário.

Conforme o Painel da Educação Inclusiva no Brasil, 55,7% dos professores que atuam no AEE não possuem formação continuada em educação especial. Entre os professores regentes, essa taxa é alarmante, alcançando 94,2%. Esse índice é preocupante, uma vez que, estão em desconformidade com as diretrizes vigentes<sup>3</sup>.

O Decreto nº 7.611/2011 reforça a responsabilidade do Estado, estabelecendo a necessidade de recursos pedagógicos e de formação especializados para atender à diversidade no ambiente escolar, evidenciando o compromisso com a educação inclusiva. Dessa forma, fica claro que a formação continuada é um direito fundamental dos educadores, vital para a qualidade da educação no país, que não vem sendo respeitado. Segundo Pereira (2010, p. 01): “Todavia, infelizmente, a 'formação. continuada' ou 'contínua' que conhecemos no Brasil

---

<sup>3</sup> Disponível em: <https://diversa.org.br/indicadores/>. Acesso em: 15 nov. 2024.

configura-se, na maioria das vezes, em ações isoladas, pontuais e de caráter eventual. Portanto, trata-se de uma formação muito mais 'descontínua' do que propriamente 'contínua'.”

### **Análise dos Aspectos Funcionais, Salariais e Materiais: impactos na Carreira e Saúde dos Docentes da Educação Especial no MS**

Na amostra analisada, a situação funcional dos professores e profissionais participantes é semelhante ao que foi divulgado pelo INEP no Censo Escolar de 2023 em relação aos profissionais da Educação Básica no estado de Mato Grosso do Sul, esses dados revelam que na rede estadual, 69,6% possuem vínculo temporário, enquanto, nas redes municipais, esse percentual é de 52,1%. Na amostra analisada de 361 indivíduos, 88,4% (319) são contratados de forma temporária (CT), sendo que, na função de apoio, 90,5% (229) estão nessa situação, e, na função de AEE, o percentual é de 83,3% (90) docentes.

A precarização dos contratos temporários revela uma vulnerabilidade, mas também evidencia a precarização das condições de trabalho docente e o descumprimento da Meta 18 do PNE (2014-2024), que estabelece que 90% dos docentes, até o final do plano, sejam de cargos efetivos. Além disso, há o descumprimento da LDBEN/1996 e da Lei nº 14.817/2024, que determinam que o ingresso na carreira docente deve ser realizado exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

A instabilidade e a insegurança geradas por essas práticas recorrentes de contratos temporários não afetam apenas a qualidade da educação e a inclusão, mas também têm implicações diretas sobre a carreira, a saúde mental e o bem-estar dos docentes, reforçando a necessidade de garantir que as políticas públicas de valorização docente se apliquem aos docentes da Educação Especial de Mato Grosso do Sul.

O salário bruto dos professores e profissionais da Educação Especial (EE) no Mato Grosso do Sul (MS) foi categorizado considerando a jornada de 40 horas semanais de trabalho e o piso salarial docente estabelecido em R\$ 4.420,55 mensais para o ano de 2023. Dos participantes analisados, 47,9% (173) dos docentes recebem o piso salarial, 31,3% (113) ganham abaixo desse valor, e 20,8% (75) recebem acima.

É notável que quase metade dos profissionais da amostra esteja recebendo o piso salarial, o que é uma situação relevante. No entanto, é preocupante que 31,3% estejam recebendo abaixo do piso, indicando que uma parcela significativa desses profissionais não tem seu direito assegurado pela Lei do Piso, sugerindo disparidades salariais dentro da categoria de professores no mesmo estado. Além disso, 20,8% dos docentes estão recebendo acima do valor

estabelecido, possivelmente em decorrência de promoções garantidas pelo PCCR, que consideram o tempo de serviço e a titulação. No caso dos participantes concursados, 69% (29) atuam na educação entre 6 e 27 anos, enquanto os contratados não participam do PCCR.

Ao avaliar a satisfação dos docentes em relação ao salário recebido, 53,2% (192) dos participantes se declararam insatisfeitos, enquanto 11,1% (40) afirmaram estar muito insatisfeitos. Em contrapartida, 30,5% (110) dos docentes relataram estar satisfeitos, e 5,2% (19) afirmaram estar conformados com o salário.

Em relação a hora atividade, apenas 31,3% (113) dos docentes afirmaram possuir hora-atividade, enquanto 68,7% (248) relataram não ter esse direito. Isso evidencia um desrespeito ao que é estipulado pela Lei do Piso e reflete a realidade enfrentada pelos docentes. De acordo com Guesser e Hobold (2022), a hora-atividade é um componente crucial na organização do trabalho pedagógico e deveria ser um pilar fundamental na formação humana, social, política e cultural dos docentes. No entanto, a falta de reconhecimento desse direito não compromete apenas o desenvolvimento profissional dos docentes, mas também a qualidade do ensino, a inclusão e a saúde desses profissionais, em função da intensificação do trabalho docente.

Em relação a trabalho extra classe, 60,4% (218) dos docentes responderam que sempre levam trabalho para casa, 23,3% (84) disseram que quase sempre levam, 12,7% (46) afirmaram que raramente levam, e 3,6% (13) mencionaram nunca ter levado trabalho para casa. A função de apoio é a que mais leva trabalho escolar para casa, com 66,4% (168), em contrapartida aos docentes do AEE, que registraram 46,3% (50).

Assim pode concluir que a maioria dos docentes da Educação Especial no Mato Grosso do Sul leva trabalho para casa, o que era esperado, já que 68,7% (248) não têm direito à hora-atividade. A intensificação e precarização do trabalho docente é agravada com a falta de tempo para descanso ou interação com os demais profissionais da escola. Muitas vezes, esses professores e profissionais não dispõem desse momento de pausa, conforme revelado pelos dados coletados em que a soma das respostas "nunca" e "raramente" dispõem de intervalo totaliza 50,7% (183), indicando que uma parcela significativa de profissionais não desfruta de intervalos para descanso. Por outro lado, a soma das respostas "sempre" e "quase sempre" corresponde a 49% (178), demonstrando que uma parte considerável tem oportunidades de pausa e interação com seus pares. Esses momentos são essenciais para o desenvolvimento crítico e profissional dos professores. A sobrecarga de trabalho, com a maioria levando serviço para casa, sem o direito a hora-atividade e com pouca ou nenhuma hora de intervalo, reforça a urgência de melhores condições de trabalho e do respeito aos direitos trabalhistas desses profissionais.

Foram analisadas as condições de infraestrutura e os materiais disponíveis nas unidades escolares para que os professores e profissionais possam desempenhar seu trabalho de forma eficaz, os dados revelaram que as unidades educacionais apresentam quantidades reduzidas de salas de convivência e repouso, brinquedotecas acessíveis, recursos de tecnologia assistiva, parquinhos com acessibilidade e bibliotecas com acessibilidade. Por outro lado, as instalações mais prevalentes nas escolas dos participantes incluem ar-condicionado, salas de recursos multifuncionais, banheiros acessíveis e acesso à internet. A falta de materiais e recursos também foi apontada como um fator de frustração entre os participantes da pesquisa

Utilizando a teoria do desgaste mental no trabalho e a psicodinâmica do trabalho de, Campos e Viegas (2021) argumentam que essas teorias refutam a ideia de neutralidade do trabalho, afirmando que ele invariavelmente afeta a saúde dos trabalhadores de maneira significativa. Questionou-se aos participantes se, nos últimos seis meses, apresentaram algum dos sintomas listados, os participantes poderiam marcar todas as alternativas que se aplicassem a ele(a). A maioria dos docentes, 42,7% (154), relatou ter tido ansiedade nesse período, seguido por 31,9% (115) que mencionaram esquecimento, 30,5% (110) que relataram insônia, 26,8% (97) que sentiram desânimo ou desmotivação, 21,6% (78) que avaliaram ter tido nervosismo ou impaciência, 18,9% (68) que relataram tristeza sem causa aparente e 17,3% (62) que mencionaram medo ou insegurança.

Os sintomas mais relatados foram aqueles com componentes emocionais, enquanto as doenças com componentes físicos, como distúrbios da voz, hipertensão arterial sistêmica e problemas vasculares, foram os menos mencionados pelos docentes.

O quantitativo de docentes que dizem não apresentar nenhum sintoma de doença, seja de natureza física ou emocional, é significativo: 36,1% (130) dos participantes. Vale ressaltar que 88,3% (319) desses profissionais são contratados de forma temporária. Essa situação merece uma análise mais aprofundada, pois os docentes temporários não têm garantia de licença por doença remunerada, o que pode influenciar na solicitação de afastamento. Essa hipótese é ainda mais evidenciada pelos dados obtidos sobre afastamento médico: impressionantes 62,9% (227) afirmaram nunca ter solicitado nenhum tipo de afastamento, sendo 14 deles concursados e 213 contratados. Dos que se afastaram do trabalho, 23,2% (84) afirmaram ter solicitado por motivos de doenças físicas, 9,7% (35) para acompanhar familiares e apenas 8,4% (30) confirmaram ter solicitado por razões psicológicas ou psiquiátricas. Além disso, 1,4% (5)

solicitaram licença gestante, 1,7% (6) por motivos cirúrgicos e 1,2% (4) devido a acidentes ou atestados de consulta médica<sup>4</sup>.

Quando questionados se as condições de trabalho oferecidas para o exercício de suas atividades profissionais interferem em sua saúde, os entrevistados avaliaram as seguintes opções: 44,3%(160) afirmaram que as condições não interferiram, 28,2%(102) indicaram que a interferência é leve, 15,9%(57) relataram uma interferência significativa e 11,6%(42) mencionaram que as condições de trabalho interferem muito em sua saúde.

Ao investigar a percepção dos participantes sobre seu trabalho nas dimensões de intensificação, flexibilização e precarização, em relação à intensificação do trabalho, 30,3% (109) dos entrevistados afirmaram que isso ocorre quase sempre, enquanto 22,2% (80) disseram que ocorre sempre. Outros 24,2% (87) afirmaram que isso ocorre raramente, e 23,3% (84) declararam que nunca percebem essa característica. A flexibilização do trabalho foi percebida por 69% (249) dos docentes, com 38% (137) relatando que acontece quase sempre e 31% (112) afirmando que ocorre sempre, enquanto 21,9% (79) disseram que raramente percebem essa flexibilização, e 9,1% (33) afirmaram que nunca notaram essa característica em seu trabalho.

Quanto à precarização, 27,1% (98) acreditam que suas condições de trabalho são precárias quase sempre, e 24,4% (88) afirmam que sempre. Por outro lado, 27,1% (98) declararam que essa precarização nunca se aplica a eles, enquanto 21,4% (77) relataram perceber essa característica raramente.

As respostas indicam que a flexibilização do trabalho é a percepção mais comum entre os docentes, com 69% relatando que essa experiência ocorre quase sempre ou sempre. Em contrapartida, a intensificação do trabalho apresenta uma divisão mais equilibrada, refletindo uma preocupação significativa, pois 52,5% (189) afirmaram que a intensificação ocorre quase sempre ou sempre. A precarização do trabalho, por sua vez, revela uma dualidade: enquanto 51,5% (186) acreditam que suas condições de trabalho são sempre ou quase sempre precárias, o percentual de 48,5%(175) considera que isso não se aplica a eles. Essa ambivalência sugere uma realidade complexa vivida pelos docentes, marcada por diferentes experiências de trabalho.

Para estabelecer comparações entre a forma de contratação dos docentes (contratados e efetivos) com outras variáveis, utilizou-se a estatística inferencial. Para isso, foi empregado o teste qui-quadrado ( $\chi^2$ ). foram realizadas análises para as seguintes variáveis: satisfação

---

<sup>4</sup> Alguns participantes responderam mais de um motivo, por essa razão a soma das porcentagens ultrapassam o 100%

profissional e concepções relacionadas à intensificação, flexibilização e precarização do trabalho docente.

O Quadro 5 apresenta os dados gerados pelo software Jamovi ao realizar o teste qui-quadrado, especificamente o teste de Fisher, ou teste exato de Fisher, devido à presença de categorias com frequências menores que 5. Isso ajudará a analisar as variáveis relacionadas à satisfação profissional e salarial entre os concursados (C) e os contratados temporariamente (CT). A variável "satisfação" foi aferida utilizando uma escala com quatro categorias: muito insatisfeito, insatisfeito, satisfeito e muito satisfeito.

**Quadro 5** – Satisfação Profissional e Salarial entre concursados e contratados: resultados do Teste Qui-Quadrado-Teste de Fisher

Variável	Categorias	Situação funcional				Teste ( $\chi^2$ ) Teste Exato de Fisher
		C (N = 42)		CT (N = 319)		Valor p
		N	%	N	%	
Satisfação com a profissão	Muito insatisfeito	0	0,0%	2	0,6%	p = 0,000
	Insatisfeito	8	19,0%	13	4,1%	
	Neutro	1	2,4%	1	0,3%	
	Satisfeito	23	54,8%	155	48,6%	
	Muito satisfeito	10	23,8%	148	46,4%	
Satisfação com o salário recebido	Muito insatisfeito	6	14,3%	34	10,7 %	p=0,841
	Insatisfeito	24	57,1 %	168	52,6 %	
	Neutro	1	2,4%	18	5,6%	
	Satisfeito	11	26,1%	99	31,0%	
	Muito satisfeito	0	0,0%	0	0,0%	

Fonte: elaborado pela autora com auxílio do Jamovi (2024)

Observa-se que somando os concursados e contratados, 336 participantes, 93% do total, estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a profissão. Entre os concursados, 19% (8/42) estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos, enquanto entre os contratados, essa taxa é de 4,7% (15/319). Ao comparar os concursados com os contratados em relação às categorias de satisfação, pode-se afirmar que ambos os grupos apresentam uma baixa taxa de insatisfação, embora os concursados tenham uma taxa significativamente maior (19%).

Em relação à satisfação profissional em geral, esta é relativamente alta em ambos os grupos; no entanto, os contratados tendem a estar mais satisfeitos com a profissão. O teste estatístico revelou que existe uma associação entre a satisfação com a profissão e a situação funcional ( $p = 0,000$ ).

Quando se analisa a variável “satisfação com o salário”, nota-se que ambos os grupos expressam insatisfação, com os concursados apresentando uma taxa maior. Nenhum dos grupos se declara muito satisfeito com o salário, mesmo com 47,9% (173) dos docentes recebendo o piso salarial, 31,3% (113) ganhando abaixo desse valor e 20,8% (75) recebendo acima. O valor p (0,841) indica que não existe uma associação entre à satisfação salarial e a situação funcional

A percepção dos docentes concursados e contratados participantes sobre seu trabalho nas dimensões de intensificação, flexibilização e precarização será aferida através de uma escala com quatro categorias: "Nunca", "Raramente", "Quase Sempre" e "Sempre". Os resultados foram analisados utilizando o teste qui-quadrado de Fisher e estão apresentados no Quadro 6.

**Quadro 6** – Análise da Percepção dos Docentes: Intensificação, Flexibilização e Precarização no Trabalho

Variável	Categorias	Situação funcional				Teste ( $\chi^2$ )-Teste Exato de Fisher
		C (N = 42)		CT (N = 319)		
		N	%	N	%	
Você sente que tem um trabalho intensificado? (Consideramos como intensificação do trabalho docente o aumento quantitativo no número de aulas, turmas, alunos, turnos de trabalho e escolas em que os docentes lecionam)	Nunca	3	7.1 %	81	25.5 %	p=0,006
	Raramente	7	16.7 %	80	25.2 %	
	Quase sempre	18	42.9 %	91	28.6 %	
	Sempre	14	33.3 %	66	20.8 %	
						Teste ( $\chi^2$ )-Teste Exato de Fisher
Você percebe que seu trabalho docente está sujeito a uma maior flexibilização? (Entendemos flexibilização do trabalho docente como a ampliação das competências e funções que os professores(as) devem desempenhar tanto dentro quanto fora do ambiente escolar.)	Nunca	4	9.5 %	29	9.1 %	p=0,162
	Raramente	4	9.5 %	75	23.5 %	
	Quase sempre	17	40.5 %	120	37.6 %	
	Sempre	17	40.5 %	95	29.8 %	
						Teste ( $\chi^2$ )-Teste Exato de Fisher
Você percebe que o seu trabalho docente apresenta sinais de precariedade? (A precarização do trabalho docente é um conceito amplo, mas em resumo abrange a perda de garantias trabalhistas, a diminuição da autonomia, a instabilidade e salários reduzidos, entre outros fatores.)	Nunca	6	14.3 %	92	28.8 %	p=0,121
	Raramente	10	23.8 %	67	21.0 %	
	Quase sempre	10	23.8 %	88	27.6 %	
	Sempre	16	38.1 %	72	22.6 %	

Fonte: elaborado pela autora com auxílio do Jamovi.

A análise dos dados apresentados no Quadro 6 sobre a percepção dos docentes em relação à intensificação, flexibilização e precarização do trabalho revela algumas associações significativas entre os docentes concursados e os contratados.

Em relação à intensificação do trabalho, os resultados mostram que a maioria dos docentes concursados 33,3% (14) sente que seu trabalho é intensificado, em comparação com apenas 20,8% (66) dos contratados. Além disso, 16,7%(7) dos concursados afirmaram que raramente percebem essa intensificação, enquanto apenas 25,2% (80) dos contratados

compartilham essa percepção. O teste qui-quadrado apresentou um valor de  $p = 0,006$ , indicando uma associação estatisticamente significativa entre os dois grupos, o que sugere que os docentes concursados percebem uma carga de trabalho mais intensa.

Quanto à flexibilização do trabalho, tanto os concursados quanto os contratados demonstram percepções semelhantes. Entre os concursados, 81% (40,5% + 40,5%) percebem que essa flexibilização ocorre sempre ou quase sempre em seu trabalho, enquanto 67,4% (29,8% + 37,6%) dos contratados afirmam ter essa percepção sempre ou quase sempre. O valor de  $p = 0,162$  não indica uma associação estatisticamente significativa, sugerindo que a percepção sobre a flexibilização é comparável entre os dois grupos.

Por fim, na questão da precarização do trabalho, os docentes concursados relatam uma maior percepção de precarização, com 38,1% (16) afirmando que sempre percebem sinais dessa precariedade, em contraste com 22,6% (72) dos contratados. No entanto, o valor de  $p = 0,121$  sugere que, embora haja uma associação nas percepções, ela não é estatisticamente significativa.

Conclui-se que os docentes concursados tendem a perceber uma maior intensificação de flexibilização e precarização em seu trabalho em comparação aos contratados. Essa conclusão sobre a percepção dos concursados pode ser resultado da estabilidade na carreira docente, o que proporciona maior segurança e, possivelmente, uma visão mais crítica sobre as condições de trabalho.

## Conclusão

Nos últimos anos, as condições de trabalho docente têm recebido crescente atenção nos discursos políticos e na produção de documentos governamentais, influenciados em grande parte por organismos internacionais. A necessidade de aprofundar o conhecimento sobre as situações enfrentadas pelos educadores é cada vez mais evidente, conforme aponta Oliveira (2020). Essa ampliação da compreensão é crucial não apenas para melhorar as condições de trabalho objetivas e subjetivas — formação docente, formas de contratação, remuneração, carreira, estabilidade, infraestrutura, jornada de trabalho, bem-estar docente, hora-atividade, materiais, equipamentos e insumos disponíveis, quantidade de alunos na sala de aula, autonomia e satisfação profissional, reconhecimento social —, mas também como garantia de uma educação de qualidade que seja laica e gratuita para todos (Oliveira; Assunção, 2011). Nesse contexto, é fundamental que as políticas públicas considerem as opiniões dos docentes e

as realidades que enfrentam no dia a dia, uma vez que, geralmente, os professores não são ouvidos no desenvolvimento dessas políticas.

O aumento do número de contratos temporários na educação básica tem contribuído para a precarização do trabalho docente e configura uma manobra de gestão para economizar com os servidores, eliminando a estabilidade na carreira e, assim, retirando dos docentes contratados o direito de acesso a planos de cargos e carreiras. Esses profissionais são submetidos a condições degradantes de trabalho, sem autonomia e com salários abaixo do piso nacional, o que fomenta competitividade, individualismo, meritocracia e a responsabilização dos docentes pelo destino da educação.

As condições de trabalho dos docentes são frequentemente refletidas nas políticas nacionais, como a LDBEN/1996 (Brasil, 1996) o PNE (2014-2024) e a Lei nº 14.817/2024 (Brasil, 2024a), que estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação básica pública no Brasil. Além disso, a Lei nº 14.683/2023 institui a Política de Bem-Estar, Saúde e Qualidade de Vida no Trabalho, promovendo a valorização desses profissionais. Essa reflexão nas políticas não se traduz em realidades práticas, criando um descompasso entre discurso e ação.

A pesquisa aqui realizada sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial em Mato Grosso do Sul revela diversas lacunas que ainda carecem de investigação como a situação dos docentes em instituições localizadas em escolas rurais, indígenas e de período integral.

A ausência de estudos específicos dificulta a compreensão de como esses contextos impactam tanto as condições de trabalho quanto a qualidade do ensino para os alunos público alvo da Educação Especial. Essa análise se torna essencial para desenvolver estratégias que considerem as particularidades desses ambientes.

Outra lacuna significativa diz respeito à vivência de docentes com deficiência ou que possuem familiares nessa situação. Investigar as condições de trabalho e os desafios enfrentados por esses profissionais, em comparação aos que não têm essas experiências, pode revelar diferenças importantes em termos de suporte psicológico e recursos disponíveis.

Além disso, a relação de gênero merece uma análise aprofundada, especialmente considerando a predominância feminina na Educação Especial no estado. É fundamental investigar como essa realidade afeta as condições de trabalho, a carga horária e a conciliação entre vida pessoal e profissional.

Outro aspecto a ser investigado é a saúde mental dos docentes. A prevalência de problemas como ansiedade e depressão, e suas relações com as condições de trabalho, são

questões que requerem atenção. Estudos nessa área podem ajudar a identificar intervenções úteis para promover o bem-estar desses profissionais.

Estas lacunas evidenciam a necessidade de um enfoque mais abrangente nas pesquisas sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial, visando promover melhorias e reconhecer as especificidades dessa profissão.

Os resultados indicam que, apesar dos desafios significativos, a maioria dos docentes demonstra um forte compromisso com a profissão, ressaltando a necessidade de atenção às condições de trabalho para garantir a permanência e o bem-estar dos docentes da Educação Especial. As evidências demonstradas corroboram para a afirmação de que *os docentes da Educação Especial no estado de Mato Grosso do Sul enfrentam condições de trabalho intensificadas, decorrentes da gestão estatal e das atribuições específicas no contexto da educação inclusiva, o que leva à alienação e às situações de proletarização, flexibilização e precarização.*

### Referências

ALVES, Ana. **Estatística Aplicada: Análise de Dados (Volume I - Análises)**. Editora Aprender Estatística Fácil, 2021. 180 p.

ANDRÉ, Marli. Formação de professores: a constituição de um campo de estudos. **Educação**, Porto Alegre, v. 33, n. 3, p. 174-181, set./dez. 2010. Disponível em? <https://revistaseletronicas.pucrs.br/faced/article/view/8075>. Acesso em: 15 nov. 2024.

ANTUNES, Ricardo (org.). **A dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

BRASIL. **Lei n. 14.817, de 16 de janeiro de 2024**. Estabelece diretrizes para a valorização dos profissionais da educação escolar básica pública. Brasília, DF: 2024a.

BRASIL. **Lei n. 9.394/96, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF: 1996. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19394.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm). Acesso em: 10 jun. 2024.

BRASIL. Ministério da Educação. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília-DF, 2008. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16690-politica-nacional-de-educacao-especial-na-perspectiva-da-educacao-inclusiva-05122014&Itemid=30192). Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. **Portaria SECADI/MEC n. 41, de 1º de julho de 2024**. Institui o Grupo de Trabalho, no âmbito da Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização de Jovens e Adultos, Diversidade e Inclusão, com a finalidade de discutir o estabelecimento de Diretrizes Nacionais para o Profissional de Apoio Escolar. Brasília, DF: 2024b.

BRASIL. Ministério da Educação. **Resolução n. 04, de 02 de outubro de 2009**. Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica,

modalidade Educação Especial. Brasília, 2009. Disponível em:  
[http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004\\_09.pdf](http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf). Acesso em: 21 nov. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo Escolar da Educação Básica. Brasília, DF: INEP, 2023. Disponível em:  
[https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas\\_e\\_indicadores/resumo\\_tecnico\\_censo\\_escolar\\_2023.pdf](https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/estatisticas_e_indicadores/resumo_tecnico_censo_escolar_2023.pdf) Acesso em: 17 nov. 2024.

CAMPOS, Marlon Freitas de; VIEGAS, Moacir Fernando. Saúde mental no trabalho docente: um estudo sobre autonomia, intensificação e sobrecarga **Cadernos de Pesquisa**, v. 28, n. 2, p. 417–437, 29 Jun 2021. Disponível em:  
<https://cajapio.ufma.br/index.php/cadernosdepesquisa/article/view/13270>. Acesso em: 2 nov 2024.

CAVALCANTI, Lucélia da Silva. Levantamento bibliográfico sobre a formação e o trabalho docente em áreas de colonização recente no sul de Mato Grosso (2012- 2019). **Observatório de la Economía Latinoamericana**, [s. l.], v. 21, n. 10, p. 17577–17586, 2023. DOI: 10.55905/oelv21n10-165. Disponível em:  
<https://ojs.observatoriolatinoamericano.com/ojs/index.php/olel/article/view/1861>. Acesso em: 30 nov. 2025.

ENGELS, Friedrich. O papel do trabalho na transformação do macaco em homem (1876). **Revista Trabalho Necessário**, v. 4, n. 4, 12 dez. 2006. Disponível em:  
<https://periodicos.uff.br/trabalhonecessario/article/view/4603>. Acesso em: 10 jun. 2023.

FRIGOTTO, Gaudêncio. O enfoque da dialética materialista histórica na pesquisa educacional. In: FAZENDA, Ivani (org.). **Metodologia da pesquisa educacional**. São Paulo: Cortez, 1997. p. 71-90.

GARCIA, Ivan Simões; MOREIRA, Eduardo Ribeiro. A categoria Trabalho em Lukács segundo a Dialética Marxista. **Revista Direito e Práxis**, Rio de Janeiro, v. 11, n. 2, p. 854-879, abr. 2020. Disponível em:  
<https://www.scielo.br/j/rdp/a/yJChvrSNhJfK4mxmSPsCWLx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jun. 2024.

GUESSER, Silvia Zimmermann Pereira; HOBOLD, Márcia de Souza. Constitucionalidade da hora-atividade e suas contribuições para a formação continuada dos(as) professores(as). **Revista Profissão Docente**, Uberaba, v. 22, n. 47, p. 01-25, 2022. Disponível em:  
<https://revistas.uniube.br/index.php/rpd/article/view/1484>. Acesso em: 16 out. 2024.

HYPOLITO, Álvaro Moreira. **Trabalho docente, classe social e relações de gênero**. São Leopoldo: Oikos Editora, 2020. 162 p.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução de Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MICHELS, Maria Helena. **A Formação do professor de educação especial no Brasil: proposta em questão?** Florianópolis: UFSC/CED/NUP, 2017.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, A. A. Condição do trabalho docente: uma análise a partir das demandas dos trabalhadores. *In*: BERTUSSI, Guadalupe Teresinha; OURIGUES, Nildo (coord.). **Anuário educativo brasileiro: visão retrospectiva**. São Paulo: Cortez, 2011. p. 353-370.

OLIVEIRA, Dalila Andrade; ASSUNÇÃO, Ada Ávila. Condições de trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, Dalila Andrade; DUARTE, Adriana Cancelli; VIEIRA, Livia Fraga (org.). **Dicionário: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG, 2010. Disponível em: <https://gestrado.net.br/verbetes/condicoes-de-trabalho-docente/>. Acesso em: 4 jun. 2024.

OLIVEIRA, Dalila Andrade Trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM. Disponível em: <https://gestrado.net.br/wp-content/uploads/2020/08/429-1.pdf> . Acesso em: 30 jan. 2024.

OLIVEIRA, Dalila Andrade. Condições de trabalho dos professores e satisfação profissional: uma análise em sete estados do Brasil. **Revista Cenas Educacionais**, Caetité, v. 3, n. e9503, p. 1-19, 2020. Disponível em: <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/9503>. Acesso em: 10 jun. 2024.

PEREIRA JUNIOR, Edmilson Antonio. **Condições de trabalho docente nas escolas de educação básica no Brasil: uma análise quantitativa**. 2016. 230 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação, Belo Horizonte, 2016.

PEREIRA, Julio Emilio Diniz. Formação continuada de professores. *In*: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

TONET, Ivo. **Democracia ou Liberdade?** Maceió: EDUFAL, 2004.

ZIBETTI, Maria. Lúcia. T.; PEREIRA, Sidnéia Ribeiro. Mulheres e professoras: repercussões da dupla jornada nas condições de vida e no trabalho docente. **Educar em Revista**, n. spe2, p. 259–276, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/er/a/K7cJTTmXvLT3ZFKpCkdJ7BL/> Acesso em: 10 jun. 2024.

### **SOBRE O/A(S) AUTOR/A(S)**

**Sandra Regina de Oliveira de Souza**. Doutora em Educação pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Professora Adjunta Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Docente do da Faculdade de Ciências Exatas e Tecnologia (FACET/UFGD). Colaboradora do Grupo de Estudos e Pesquisa Políticas Educacionais e Formação de Professores (GEPPEF).

Contribuição de autoria: autora

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/9195989522048403>

**Andréia Nunes Militão.** Doutora em Educação pela Universidade Estadual Paulista (UNESP), Presidente Prudente, SP. Professora Associada na Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul (UEMS). Docente do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados (PPGEDu/UFGD). Líder do Grupo de Estudos e Pesquisa Políticas Educacionais e Formação de Professores (GEPPEF).

Contribuição de autoria: autora e revisão da pesquisa

Currículo Lattes: <https://lattes.cnpq.br/1380335871229923>

### **Como referenciar**

SOUZA, Sandra Regina de Oliveira de; MILITÃO, Andréia Nunes. Condições de trabalho docente na educação especial no estado de Mato Grosso do Sul (2008-2024). **Revista Práxis Educacional**, Vitória da Conquista, v. 21, n. 52, e15909, 2025. DOI: 10.22481/praxisedu.v21i52.15909