

CONDIÇÕES DE TRABALHO DAS/DOS PROFESSORAS/ES DA EDUCAÇÃO ESPECIAL NA PERSPECTIVA DOS SINDICATOS DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MATO GROSSO DO SUL

CONDICIONES LABORALES DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN ESPECIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS SINDICATOS DE LA EDUCACIÓN BÁSICA EN MATO GROSSO DO SUL

WORKING CONDITIONS OF SPECIAL EDUCATION TEACHERS FROM THE PERSPECTIVE OF BASIC EDUCATION UNIONS IN MATO GROSSO DO SUL



Sandra Regina de Oliveira de SOUZA¹
e-mail: sandrasouza@ufgd.edu.br



Andréia Nunes MILITÃO²
e-mail: andreiamilitao@ufgd.edu.br

Como referenciar este artigo:

SOUZA, S. R. O.; MILITÃO, A. N. Condições de trabalho das/dos professoras/es da Educação Especial na perspectiva dos sindicatos da Educação Básica do Mato Grosso do Sul. **Nuances: Estudos sobre Educação**, Presidente Prudente, v. 37, n. 00, e026002, 2026. e-ISSN: 2236-0441. DOI: 10.32930/nuances.v37i00.11071.



| Submetido em: 05/07/2025
| Revisões requeridas em: 21/08/2025
| Aprovado em: 12/02/2026
| Publicado em: 27/03/2026

Editora: Profa. Dra. Rosiane de Fátima Ponce

¹ Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados – Mato Grosso do Sul (MS) – Brasil. Doutora em Educação pela Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD). Licenciada em Matemática pela Universidade Federal do Mato Grosso do Sul (UFMS). Docente da Faculdade Ciências Exatas e Tecnologia (FACET/UFGD), docente colaboradora no Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Federal da Grande Dourados (PPGEDu/UFGD).

² Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), Dourados – Mato Grosso do Sul (MS) – Brasil. 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).

RESUMO: O objetivo deste artigo é analisar dados provenientes de um questionário aplicado a representantes dos Sindicatos Municipais de Trabalhadores em Educação (SIMTEDs) do estado de Mato Grosso do Sul, além de entrevistas realizadas com representantes da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial (EE). Os resultados indicam um cenário complexo. Embora haja cumprimento e melhorias no Piso Salarial na Rede Estadual em alguns municípios, essa não é a realidade representativa do todo. Muitos docentes ainda enfrentam precariedade e intensificação no trabalho, especialmente em municípios que não cumprem as legislações vigentes – aspecto evidenciado pelo alto número de contratações temporárias e pela ausência de hora-atividade, que agravam a precarização, a intensificação e a flexibilização do trabalho docente da EE. A pressão para atender às demandas de inclusão, juntamente com a falta de recursos, intensifica o desgaste profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho docente. Condições de trabalho. Sindicatos. Educação Especial.

RESUMEN: El objetivo de este artículo es analizar datos provenientes de un cuestionario aplicado a representantes de los Sindicatos Municipales de Trabajadores en Educación (SIMTED) del estado de Mato Grosso do Sul, además de entrevistas realizadas con representantes de la Federación de Trabajadores en Educación de Mato Grosso do Sul (FETEMS), sobre las condiciones laborales de los docentes de la Educación Especial (EE). Los resultados indican un panorama complejo. Aunque en algunos municipios se observe cumplimiento y mejoras en el salario mínimo en la red estatal, esa no es la realidad predominante en el conjunto. Muchos docentes aún enfrentan la precariedad y la intensificación del trabajo, especialmente en municipios que no cumplen con la legislación vigente, lo que se evidencia en el elevado número de contrataciones temporales y la ausencia de horas de actividad, lo que agrava la precarización, la intensificación y la flexibilización del trabajo docente de la EE. La presión para atender a las demandas de inclusión, junto con la falta de recursos, intensifica el desgaste profesional.

PALABRAS CLAVE: Trabajo docente. Condiciones de trabajo. Sindicatos. Educación Especial.

ABSTRACT: This article aims to analyze data obtained from a questionnaire administered to representatives of Municipal Education Workers' Unions in the state of Mato Grosso do Sul, as well as interviews conducted with representatives of the Federation of Education Workers of Mato Grosso do Sul, focusing on the working conditions of teachers in Special Education (SE). The findings reveal a complex scenario. While some municipalities in the state network comply with and have improved the salary floor, this situation is not representative of the broader context. Numerous teachers continue to face precarious working conditions and intensified workloads, particularly in municipalities that fail to comply with current legislation—a situation evidenced by the high incidence of temporary contracts and the lack of planning time. These factors contribute to the precariousness, intensification, and flexibilization of teaching labor in SE. The pressure to meet inclusion demands, coupled with insufficient resources, further exacerbates professional burnout.

KEYWORDS: Teaching labor. Working conditions. Unions. Special Education.

Introdução

Historicamente, os sindicatos têm protagonizado a luta por melhores condições de trabalho em todas as categorias. “O fato de considerar o papel e o protagonismo das organizações sindicais lança luz para a interpretação dos acontecimentos mais significativos do mundo do trabalho docente” (Stockmann, 2020, p. 21).

No Brasil, essa luta por condições de trabalho dos docentes ocorre em nível nacional, liderada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Em Mato Grosso do Sul, a Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS) e os Sindicatos Municipais de Trabalhadores em Educação (SIMTEDs) — que reúnem 74 sindicatos municipais filiados organizados em 14 regionais e mais de 25 mil trabalhadores na base, representando mais de 50% do funcionalismo público do Estado — desempenham papel fundamental na defesa dos direitos e na promoção das condições de trabalho adequadas para os profissionais da educação no estado.

As lutas pelos direitos dos trabalhadores da educação se intensificaram após a contrarreforma trabalhista de 2017 e a reforma previdenciária de 2019, além das propostas de militarização das escolas e da implementação de “escolas sem partido”. Essas ações, promovidas pelos governos de extrema direita de Michel Temer (2016-2018) e Jair Bolsonaro (2019-2022), resultaram na retirada de muitos direitos historicamente conquistados pela classe trabalhadora.

Segundo Galetti (2023), com o objetivo de desmobilizar a organização sindical, esses governos adotaram medidas de repressão aos sindicatos, destacando-se a eliminação do imposto sindical. Essa mudança impôs a exigência de autorização individual dos afiliados para continuar contribuindo financeiramente com o sindicato, dificultando, assim, a manutenção e a captação de novos associados.

Apesar da austeridade desses governos, no âmbito estadual, a FETEMS alcançou avanços importantes na valorização dos profissionais da educação. Destaca-se o cumprimento integral da Lei nº 11.738/2008, que estabelece o Piso Salarial Nacional (PSNP) (Brasil, 2008). Após anos de diálogos e mobilizações conduzidas pela FETEMS, o PSNP foi implementado para cargos de 20 horas aos docentes da rede estadual de ensino em 2018, tornando Mato Grosso do Sul o primeiro estado do Brasil a cumprir a lei em sua totalidade. Além disso, a aplicação de 1/3 de hora-atividade para os docentes regentes foi uma conquista significativa, resultado de intensas mobilizações e luta sindical.

No entanto, essa realidade não se aplica a todos os docentes de Mato Grosso do Sul. Nem todos os municípios do estado cumprem a Lei do Piso e a implementação do 1/3 de hora-atividade para todos os docentes, como é o caso dos docentes da Educação Especial em muitos municípios sul-mato-grossenses.

É inegável que, ao analisar as condições de trabalho dos docentes, a perspectiva do sindicato é fundamental para obter informações importantes ainda não reveladas. A perspectiva sindical não apenas fornece uma visão abrangente das dificuldades enfrentadas pelos docentes, mas também possibilita a articulação e o confronto dos dados divulgados pelo governo e por outras fontes. Essas diversas fontes nas pesquisas científicas são cruciais para identificar lacunas e sugerir ações que visem à valorização e à melhoria das condições de trabalho desses profissionais.

Conforme registrado no documento de referência da Conferência Nacional de Educação (CONAE) (Brasil, 2024), a atuação sindical é um exercício legítimo e democrático de proteção e defesa dos direitos individuais e coletivos dos trabalhadores e profissionais da educação, sendo essencial para promover o reconhecimento social da relevância da escola pública e para a valorização desses profissionais.

Metodologia

Para Teixeira (2015, p. 8), é “imprescindível o confronto entre os dados, as evidências, as informações coletadas sobre o assunto e o conhecimento teórico sólido adquirido no processo de investigação”.

Uma pesquisa envolve a produção de conhecimento e requer estudo, planejamento e organização. A metodologia é o caminho escolhido pelo pesquisador para realizar sua pesquisa, obter respostas aos seus questionamentos e alcançar seus objetivos. Nessa etapa, o pesquisador opta por um conjunto de procedimentos científicos para se aproximar do objeto de pesquisa e dos assuntos que fornecem dados reais da realidade concreta do objeto investigado (Teixeira, 2015).

Assim, os dados analisados neste artigo são oriundos de um questionário aplicado aos Sindicatos Municipais de Trabalhadores em Educação (SIMTEDs) do estado de Mato Grosso do Sul, e das entrevistas realizadas com o presidente e a vice-presidente da Federação dos Trabalhadores em Educação de Mato Grosso do Sul (FETEMS), coletados no ano 2024. A análise será realizada por meio da estatística inferencial e da análise crítica. Ao construir a

amostra dos representantes sindicais, observou-se a composição, assegurando a presença de participantes de todas as 14 regionais que estão distribuídas nas regionais sindicais apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Regionais Sindicais de Mato Grosso do Sul

Regionais Sindicais	Sindicatos Municipais
1 – Regional de Amambai	SIMTED-Amambai; SIMTED-Coronel Sapucaia; SIMTED-Paranhos.
2 – Regional de Aquidauana	SIMTED-Anastácio (M. Joaquina); SIMTED-Aquidauana (Chico); SIMTED-Bodoquena; SIMTED-Dois Irmãos do Buriti (Sonia); SIMTED-Miranda.
3 – Regional de Campo Grande	SINTEBAN-Bandeirantes; ACP-Campo Grande; SIMTED-Corguinho/Rochedo; SIMTED-Camapuã/Figueirão; SIMTED-Jaraguari; SIMTED-Ribas do Rio Pardo; SIMTED-Rio Negro; SINTEDE-Campo Grande; SIMTED-Sidrolândia; SIPREMS-Sind. dos Profissionais da Rede de Ensino da Educação Básica de Sidrolândia; SIMTED-Terenos.
4 – Regional de Corumbá	SIMTED-Corumbá; SITEL-Ladário
5 – Regional de Coxim	SIMTED-Coxim; SIMTED-Pedro Gomes; SIMTED-Rio Verde; SIMTED-Sonora; SIMTED-São Gabriel do Oeste.
6 – Regional de Dourados	SIMTED-Caarapó/Juti; SIMTED- Douradina; SIMTED-Dourados; SIMTED-Itaporã; SIMTED-N. Alvorada do Sul; SIMTED-Rio Brilhante.
7 – Regional de Fátima do Sul	SIMTED-Deodápolis; SIMTED-Fátima do Sul; SIMTED-Glória de Dourados; SIMTED-Jateí; SIMTED-Vicentina;
8 – Regional de Jardim	SIMTED-Bela Vista; SIMTED-Bonito; SIMTEL-Guia Lopes da Laguna; SIMTEJ-Jardim; SIMTREMA-Maracaju; SIMTEN-Nioque; SIMTED-Porto Murtinho.
9 – Regional de Naviraí	SIMTED-Eldorado; SIMTED-Itaquirai; SIMTED-Mundo Novo/Japorã; SIMTED-Naviraí.
10 – Regional de Nova Andradina	SIMTED-Angélica; SIMTED-Anaurilândia; SIMTED-Bataguassu; SIMTED-Batayporã; SINTEIV-Ivinhema/Novo Horizonte; SIMTED-Nova Andradina; SIMTED-Santa Rita do Pardo; SIMTED-Taquarussu.
11 – Regional de Paranaíba	SIMTED- Aparecida do Taboado; SIMTED-Chapadão do Sul; SIMTED-Cassilândia; SIMTED-Costa Rica; SIMTEI-Inocência; SIMTED-Paraíso das Águas; SIMTED-Paranaíba.
12 – Regional de Ponta Porã	SIMTED-Antonio João; SIMTED-Aral Moreira; SIMTEB-Laguna Caarapã; SIMTED-Ponta Porã (Edivaldo).
13 – Regional de Tacuru	SIMTED-Iguatemi; SIMTED-Sete Quedas; SIMTED-Tacuru.
14 – Regional de Três Lagoas	SIMTED-Água Clara; SIMTED-Brasilândia; SIMTED-Três Lagoas/Selvíria.

Fonte: Elaboração das autoras com base nos dados fornecidos pela presidenta da FETEMS (2024).

O questionário era composto por 32 questões, predominantemente objetivas, com a maioria das perguntas sendo de múltipla escolha e 15 questões abertas. Seu objetivo foi explorar a perspectiva sindical sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial, identificando as manifestações recorrentes dos docentes da Educação Especial sobre insatisfação e seu impacto nas condições laborais.

As questões abordaram a concepção dos sindicatos sobre os fatores que mais impactam essas condições, destacando aspectos como carga horária excessiva, infraestrutura, tecnologia, falta de suporte psicológico, formação continuada e implementação do Plano de Cargas, Carreira e Remuneração (PCCR). O questionário também buscou verificar se os municípios já haviam implementado ou reformulado o PCCR para o magistério nos últimos cinco anos e como essas mudanças têm garantido as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial.

O roteiro da entrevista continha 23 perguntas, abordando temas como a influência da eleição democrática nas condições de trabalho docente, a abertura de concursos públicos e a garantia de 1/3 de hora-atividade. Além disso, foram discutidas a valorização dos profissionais da Educação Especial e sua participação nos movimentos sindicais, bem como nas discussões sobre suas condições de trabalho, entre outros temas.

Para garantir a participação das 14 regionais, o questionário *on-line* foi distribuído, via FETEMS, a todos os representantes dos SIMTEDs. Este procedimento permitiu coletar dados relevantes sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial e obter uma perspectiva sindical sobre o tema de uma amostra representativa dos sindicatos do Mato Grosso do Sul.

O questionário foi respondido por 27 representantes sindicais, dos quais 21 ocupam o cargo de presidente, quatro são secretários, um faz parte da diretoria e um integra o conselho fiscal. Esses representantes atuam no movimento sindical entre 6 e 18 anos, sendo que 20 participantes declararam ter mais de 10 anos de experiência na docência, demonstrando conhecimento aprofundado da realidade educacional local.

A percepção sindical das condições de trabalho dos docentes da Educação Especial no Mato Grosso do Sul

A pesquisa revelou informações importantes sobre a situação trabalhista dos professores e profissionais da Educação Especial a partir da percepção dos sindicatos. Em relação à forma de vínculo trabalhista dos docentes em foco, as respostas do questionário indicaram que apenas quatro sindicalistas afirmaram que houve concurso público para esses profissionais na região em que atuam nos últimos anos.

Quatorze deles consideram que os contratos temporários firmados são precários, com respostas alternativas como instável, inseguro, péssimo ou ruim. Apenas dois entrevistados avaliaram as condições como regulares. Respostas como “Péssimo! É humilhante. Aqui no

município eles são contratados não como professores, mas como monitores e com salário mínimo” (SD25) foram citadas.

Em contrapartida, quatro entrevistados classificaram a forma de contratação como boa ou ótima, enquanto três afirmaram que não existem contratos desse tipo para os docentes da Educação Especial (EE) em sua região sindical. Além disso, quatro entrevistados não responderam de forma direta à pergunta, portanto suas respostas não foram contabilizadas.

Ao ser questionada sobre a questão dos concursos públicos para os docentes da Educação Especial, a vice-presidenta da FETEMS afirma:

O concurso público proporciona uma segurança pedagógica dentro da unidade escolar, pois o professor efetivado se torna parte da comunidade. Ao “vestir a camisa” naquela localidade, ele desenvolve um senso de pertencimento, o que o motiva a contribuir para o fortalecimento da escola e da comunidade em que trabalha. Isso também ajuda a reduzir a rotatividade dos professores temporários (Vice-presidenta da FETEMS³).

Esses dados evidenciam que a forma de contratação dos docentes da EE é caracterizada por vínculos trabalhistas precários, e destacam que os concursos públicos são essenciais para garantir um corpo docente mais estável, comprometido e integrado à comunidade escolar, o que, por sua vez, beneficia a qualidade da educação e da inclusão.

O número de professores efetivos no MS representa menos da metade do quadro de docentes, sendo de 48,6% em 2023, conforme dados do 5º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE – 2024, divulgados pelo painel de monitoramento do PNE (2014-2024) (Brasil, 2025). A forma de contratação temporária contraria a concepção de condições de trabalho adequadas, uma vez que a instabilidade no emprego é um dos pontos cruciais nas pesquisas sobre o adoecimento docente e a carreira. Além disso, representa um obstáculo para a inclusão de alunos com deficiência, pois a rotatividade dos docentes não garante um trabalho contínuo, fundamental para consolidar a colaboração entre a equipe envolvida na inclusão, um tema amplamente debatido na CONAE, que registrou no documento de referência que:

Esse tipo de vínculo trabalhista transitório gera rotatividade entre os(as) trabalhadores(as), fragmenta o trabalho pedagógico, impede o trabalho coletivo; compromete a construção de vínculos entre a comunidade educacional, dificultando a implementação de políticas públicas educacionais e o processo de ensino-aprendizagem, como também a construção de vínculos com os movimentos de lutas dos(das) trabalhadores(as)/profissionais da

³ Entrevista de pesquisa concedida em 25 de janeiro de 2024, de forma presencial na sede da FETEMS, na cidade de Campo Grande (MS).

educação em suas reivindicações, além de contribuir para o abandono da carreira dos(as) profissionais da educação. Por essas razões, contratação de trabalhadores(as)/profissionais da educação deve ocorrer respeitando-se os planos de educação (federal, estaduais, distrital e municipais), exigindo, em consequência disso, a realização de concurso público como regra de ingresso na carreira (Brasil, 2024, p. 139).

Pesquisas sobre as condições de trabalho docente têm revelado que o aumento do número de contratos temporários na educação básica tem contribuído para a precarização do trabalho docente (Castro Neta, 2020; Matos, 2022; Martins, 2011; Moraes, 2021; Moura, 2013; Nominato, 2022; Santos, 2022; Sequeira, 2010).

A pesquisa de Moraes (2021) revela que, no município de Corumbá (MS), há uma precarização ainda maior com contratos semestrais:

[...] the duration of these teachers' employment contracts, which were renewed every six months. In other words, there was no guarantee that teachers would retain their positions for the entire year [...]. At the end of each semester, the temporary teacher undergoes an evaluation with the school administration so that they can share their impressions of the semester and the administration can discuss its perspective on the teacher's pedagogical work. At the end of this dialogue, the administration forwards the evaluation (which the teachers referred to as a self-evaluation) to the municipal education office, which is responsible for deciding whether or not to retain the contracted teacher (Moraes, 2021, p. 65-66).

Em relação à participação sindical dos docentes da Educação Especial (EE), 21 dos sindicalistas informaram que menos de 15% do quadro de docentes da EE é sindicalizado. Essa baixa adesão é atribuída, segundo 18 sindicalistas, à falta de interesse nas lutas de classe, enquanto seis mencionaram que o motivo seria o medo de represálias. Outros participantes afirmaram que o fator econômico também influencia, pois os docentes não querem pagar a contribuição sindical sem ter garantias de que estarão empregados no ano seguinte. Apenas um entrevistado afirmou que todos os professores são sindicalizados.

O presidente da FETEMS observa que não há uma divisão clara na filiação dos professores da Educação Especial em relação a outras áreas, como Física ou Matemática. A filiação é contabilizada de forma geral. Contudo, ele ressalta que existe uma tendência preocupante no Brasil e no mundo, que afeta o movimento sindical como um todo. Essa tendência é alimentada por uma ideologia neoliberal de extrema direita que promove a ideia de que os sindicatos representam um atraso e um obstáculo ao interesse do Estado. Essa visão individualista, que prega que “eu sou bom, eu me basto e não preciso do coletivo”, tem ganhado

força de forma global (Presidente da FETEMS, 2024, informação verbal). Ainda segundo o Presidente:

É importante ressaltar que a promoção do individualismo e do empreendedorismo tem sido intensa, e essa é uma preocupação nossa, especialmente em relação aos professores terceirizados, que muitas vezes não veem a necessidade de se filiar aos sindicatos. No entanto, quando surgem problemas, são esses mesmos professores que procuram o apoio sindical (Presidente da FETEMS, 2024).

Reforçando a reflexão, a vice-presidenta da FETEMS afirma: “Essa situação evidencia uma falta de consciência de classe e de coletividade. A luta por melhorias só avança verdadeiramente no coletivo”. Para os representantes da FETEMS, há uma diferença significativa a ser observada na faixa etária dos filiados. Os dados relatados pelos entrevistados indicam que 66% dos professores aposentados estão filiados, enquanto menos de 40% dos professores mais jovens, que estão atuando, se associam aos sindicatos. Essa disparidade pode ser atribuída a dois fatores principais, segundo o presidente da FETEMS:

No Mato Grosso do Sul, por exemplo, temos um cenário um pouco diferente do restante do país, pois nossos professores efetivos recebem os melhores salários do Brasil. Assim, os professores mais antigos, que participaram das lutas e construíram o que temos hoje, apresentam um alto índice de filiação. Por outro lado, os novos professores, que ainda não possuem essa mesma consciência histórica e que têm uma trajetória mais rotativa, encontram dificuldades para criar esse vínculo com o movimento sindical (Presidente da FETEMS, 2024⁴).

Sobre as reivindicações e reclamações mais recorrentes relacionadas à atuação profissional e às condições de trabalho dos professores e profissionais da Educação Especial, as respostas dos sindicalistas podem ser classificadas em cinco categorias: valorização e condições salariais, formação continuada, condições de trabalho, estabilidade e apoio e reconhecimento profissional.

Muitas respostas enfatizam a necessidade de melhores salários, destacando a falta de valorização profissional. A formação continuada específica para a Educação Especial é um apelo recorrente. Segundo alguns sindicalistas, os profissionais sentem que a formação oferecida não atende às suas necessidades específicas. Há uma demanda por participação em

⁴ Entrevista de pesquisa concedida em 25 de janeiro de 2024, de forma presencial na sede da FETEMS, na cidade Campo Grande (MS).

eventos e cursos que contribuam para o desenvolvimento profissional. Suas respostas evidenciam tais percepções:

SD11: Da inclusão na rede as maiores reclamações que recebemos é a falta de formação continuada e o quantitativo de relatórios que devem ser encaminhados as coordenações. Também a falta de apoio dos outros profissionais para ajudar com os alunos na sala de inclusão.

SD21: As reclamações é que a formação continuada ofertada pelo estado não é específica para área da educação especial.

SD22: Falta de formação e material pedagógico e espaço adequado para atender as necessidades. Mas, estamos cobrando do poder público sobre essas demandas.

Esses fatos são evidenciados na tese de Stockmann (2020), que aponta que, no contexto da rede estadual de Mato Grosso do Sul, a formação continuada não atende às necessidades de aprimoramento profissional dos docentes.

Quanto à formação continuada, prevalecem os encontros aos sábados letivos, nos quais são aprofundadas temáticas de forma transversal, relacionadas com problemáticas sociais que envolvem a família, os alunos e a escola. Essas formações muitas vezes são desarticuladas e fragmentadas do ponto de vista do aprimoramento profissional dos professores. Em outras palavras, não seriam propriamente formações com a finalidade de aperfeiçoamento do trabalho docente, mas de ajustamento e conformação de suas práticas às circunstâncias sociais nas quais as escolas estão inseridas (Stockmann, 2020, p. 56-57).

Existe uma insatisfação com os processos de contratação, que são vistos como burocráticos, lentos e precários, a exemplo da concepção de um dos sindicalistas:

SD9: As condições contratuais, em referência à estabilidade e benefícios, são péssimas. Péssimo! É humilhante. Os efetivos trabalham com menos pressão, tendo em vista que se sentem mais seguros porque têm estabilidade.

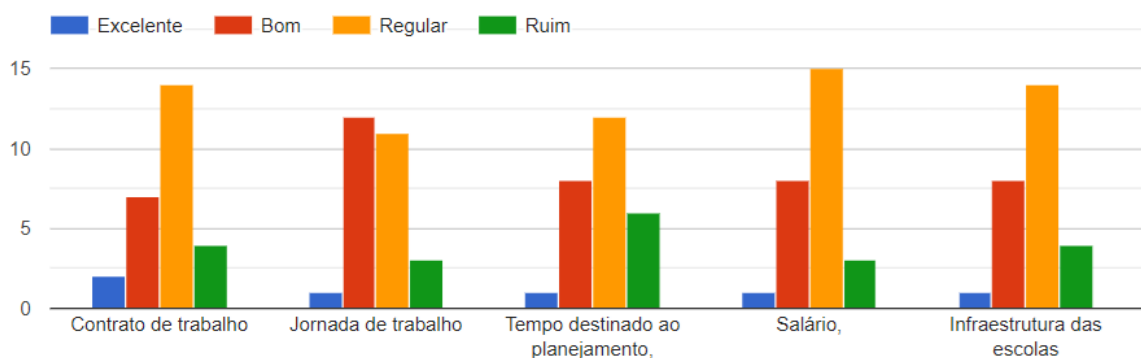
A insegurança e a falta de estabilidade no emprego também são preocupações constantes. A efetivação de professores e a ausência de concursos na área foram citadas pelos representantes sindicais. Os profissionais sentem que não têm o devido reconhecimento e que suas vozes não são ouvidas nas discussões sobre as condições de trabalho.

Há uma demanda por maior apoio da gestão, reivindicação de melhorias no ambiente de trabalho e necessidade de condições adequadas para atender alunos com deficiência. Isso

inclui salas lotadas e a falta de apoio de outros profissionais para consolidar a inclusão, também apontadas como reclamações pelos docentes da Educação Especial.

A carga horária e a questão da *hora-atividade* são aspectos essenciais que impactam diretamente as condições de trabalho dos docentes. Esse tema foi destacado pelos sindicalistas como uma das principais reivindicações da categoria. A Figura 1 apresenta as respostas dos sindicalistas sobre as condições oferecidas aos docentes para que possam desempenhar seu trabalho de forma adequada.

Figura 1 – Avaliação dos sindicatos referente às condições oferecidas aos professores/profissionais da Educação Especial para realização do seu trabalho



Fonte: Elaborada pelas autoras no Google Forms, a partir dos dados do questionário.

A análise dos dados apresentados na Figura 1 revela que, para os sindicatos, as condições oferecidas aos professores e profissionais da Educação Especial são, em sua maioria, consideradas regulares. Aspectos como contrato de trabalho, tempo destinado ao planejamento, salário e infraestrutura são avaliados dessa forma, com destaque para a questão salarial, que recebe maior atenção. No entanto, a jornada de trabalho é percebida de maneira mais positiva, situando-se entre as classificações de boa e regular na maioria das respostas.

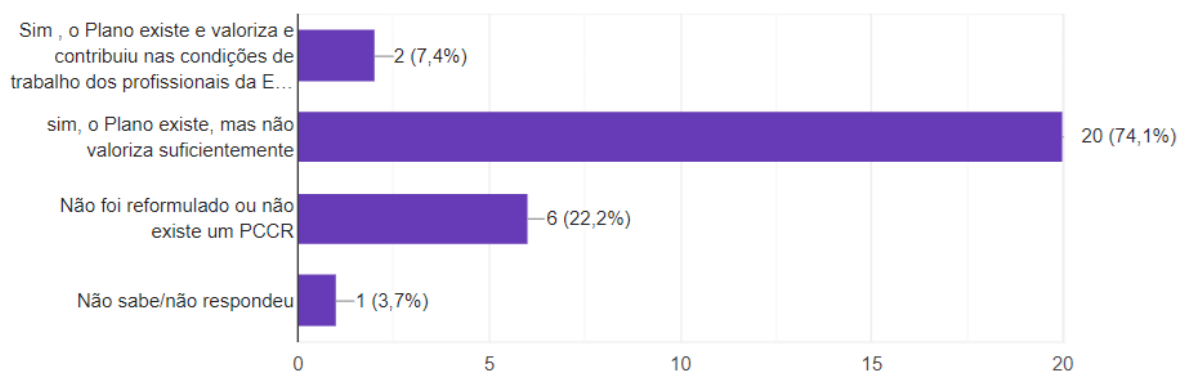
Na questão em que foi abordada a concepção do sindicato em relação aos fatores que mais influenciam as condições de trabalho dos professores e profissionais da Educação Especial, as três questões principais apontadas foram a falta de suporte psicológico aos docentes, com 18 respostas; a ausência de formação continuada, com 17 apontamentos; a infraestrutura inadequada, com 16 respondentes; e a ineficiência do PCCR em garantir condições de trabalho aos docentes contratados, com 15 respostas⁵.

⁵ Os participantes poderiam responder a mais de uma alternativa.

Todas as unidades da Federação brasileira comprimiram a meta 18 do PNE (2014-2024), em formular o PCCR, conforme o 5º Ciclo de Monitoramento das Metas do PNE – 2024 divulgado no painel de monitoramento do PNE (2014-2024) (Brasil, 2025). Na abordagem da questão relativa à garantia das condições de trabalho docente nos normativos municipais, a análise visou examinar a efetividade da implementação das garantias das condições de trabalho no contexto do PCCR na perspectiva dos sindicatos.

A Figura 2 resume a percepção dos sindicatos sobre a valorização e as contribuições que levam a melhores condições de trabalho para os docentes.

Figura 2 – Avaliação dos sindicatos referente à valorização e condições de trabalho no PCCR



Fonte: Elaborada pelas autoras no Google Forms, a partir dos dados do questionário.

A maioria dos entrevistados, 22 sindicalistas, afirmaram que, na região sindical em que atuam, foi aprovado ou atualizado o PCCR para os profissionais da educação nos últimos cinco anos. No entanto, 20 participantes destacaram que, embora o plano esteja em vigor, ele não é considerado suficiente para garantir a valorização e as condições de trabalho adequadas desses profissionais; os demais não souberam responder.

Na análise das respostas sobre as atribuições dos professores e profissionais da Educação Especial que geram situações desgastantes e desafios profissionais, a responsabilidade de garantir a inclusão e o atendimento adequado aos alunos com deficiência foi a mais mencionada pelos representantes sindicais, com 19 respostas.

Essa atribuição reflete a pressão constante enfrentada pelos profissionais da educação para atender às necessidades específicas dos alunos com deficiência, muitas vezes sendo os únicos responsáveis por sua inclusão. A falta de recursos e materiais, aliada à responsabilização pelo sucesso da inclusão escolar, resulta em desgastes físicos e emocionais para os docentes. Essa realidade é corroborada por Stockmann (2020), que afirma:

Os docentes acabam por se sentir culpados, ou, na melhor das hipóteses, com uma sensação de impotência frente às metas projetadas pelos órgãos governamentais. Isso acarreta desmotivação com a profissão, cansaço e adoecimento (Stockmann, 2020, p. 98).

A elaboração de relatórios individuais foi apontada como um fator desgastante por 16 participantes. Apesar de serem importantes como dispositivos de acompanhamento do progresso dos alunos, esses relatórios representam uma forma de intensificação do trabalho dos docentes da Educação Especial. As adequações constantes de materiais didáticos foram mencionadas por 15 entrevistados como uma das situações mais desgastantes da função. Essa tarefa é considerada um fator de intensificação do trabalho, pois exige tempo de estudo e planejamento – tempo que, frequentemente, os docentes não têm garantido em seus contratos temporários.

Além disso, os materiais essenciais para realizar as adequações e adaptações das atividades que atendem às demandas educacionais dos alunos com deficiência muitas vezes não estão disponíveis para esses profissionais. Em várias ocasiões, o próprio docente precisa adquiri-los com recursos próprios.

De acordo com Scaramuzza (2015), quando as políticas de inclusão não são efetivadas conforme o previsto na lei, isso pode gerar um mal-estar entre os docentes. Esse incômodo é frequentemente causado pela falta de recursos e materiais adequados, o que, por sua vez, dificulta a realização de um trabalho de qualidade.

A interação com equipes multidisciplinares, citada por 13 participantes como um fator desgastante na função dos docentes da EE, evidencia a importância da colaboração entre os envolvidos no desenvolvimento dos alunos, mas também representa um desafio que exige a garantia de formação continuada em serviço para todos os envolvidos na inclusão dos alunos público-alvo da educação especial.

Por fim, a relação com pais e responsáveis, mencionada por 14 entrevistados, revela a necessidade de diálogo e envolvimento das famílias, que pode ser tanto uma fonte de apoio quanto um fator de desgaste emocional para esses docentes. Portanto, é importante garantir suporte psicológico aos profissionais. Essa combinação de atribuições resulta na complexidade do trabalho docente na Educação Especial sob a perspectiva inclusiva, com os desafios que os profissionais enfrentam diariamente.

Para a vice-presidenta da FETEMS, os profissionais da Educação Especial estão cientes de seu papel e da importância que desempenham nas unidades escolares. Porém, é essencial

que esses profissionais participem de debates sobre as questões que afetam sua realidade. Somente quando aqueles que vivenciam a precarização do trabalho se mobilizam e provocam discussões junto ao sindicato, ao governo e as prefeituras é que as mudanças significativas podem ocorrer. Ela enfatiza que os docentes possuem uma força transformadora e que a verdadeira mudança só acontecerá por meio da ação coletiva.

Considerações finais

Pode-se inferir que, na perspectiva dos sindicalistas sobre as condições de trabalho dos docentes da Educação Especial, existe um cenário complexo, marcado por avanços, mas também por desafios significativos. Apesar dos progressos alcançados no estado de Mato Grosso do Sul, como a implementação do Piso Salarial Nacional e a conquista de 1/3 de hora-atividade na rede estadual e em alguns municípios, a realidade para muitos docentes ainda é de precariedade e insegurança, especialmente em municípios que não cumprem as legislações vigentes, evidenciado pelo elevado número de contratações temporárias em comparação ao número de docentes efetivos.

Os dados analisados indicam que, embora o PCCR esteja presente em todos os municípios, os sindicatos apontam que isso não é suficiente para garantir a valorização e as condições de trabalho adequadas para os professores da Educação Especial. Isso ocorre porque muitos docentes são contratados temporariamente e, portanto, não têm garantias de usufruir dos benefícios previstos nesse normativo. Além disso, a pressão para atender às demandas de inclusão, aliada à falta de recursos e suporte psicológico, intensifica o desgaste profissional. As atribuições relacionadas à elaboração de relatórios, adequação de materiais e interação com responsáveis e equipes multidisciplinares evidenciam a complexidade e as exigências do trabalho docente na Educação Especial. A vice-presidenta da FETEMS relatou:

A questão da efetivação desses profissionais e de regulamentar as cargas horárias são desafios que fazem parte de nossas bandeiras de luta, pois isso é o que traz valorização para esses profissionais. Tudo o que discutimos aqui está alinhado com nossos desafios (Vice-Presidente da FETEMS, 2024⁶).

⁶ Entrevista de pesquisa concedida em 25 de janeiro de 2024, de forma presencial na sede da FETEMS, na cidade Campo Grande (MS).

Em suma, a análise das respostas dos sindicalistas evidencia a urgência de cumprir a Meta 18 do PNE (2014-2024), que estabelece que 90% dos docentes da Educação Especial nas escolas regulares ingressem na carreira por meio de concursos (Brasil, 2025). É fundamental promover a formação continuada que articule teoria e prática na área de inclusão, favorecendo o aprimoramento profissional. Além disso, é essencial garantir que os docentes tenham 1/3 da carga horária destinada ao planejamento e à adequação de materiais pedagógicos. Também é necessário oferecer suporte psicológico e melhorar a infraestrutura das escolas, para que esses profissionais possam desenvolver seu trabalho de forma eficaz.

Os representantes dos sindicatos municipais de Mato Grosso do Sul confirmam que as dificuldades enfrentadas por esses profissionais devem ser traduzidas em ações concretas por parte das gestões municipais, garantindo, assim, não apenas a valorização da profissão, mas também a qualidade do ensino oferecido aos alunos com deficiência. Essa perspectiva é corroborada por Mufarrej *et al.* (2024, p. 3190), segundo os quais:

[...] a escola, para ser inclusiva, deve permear ações que qualifiquem o processo de ensino e aprendizagem, buscando a valorização profissional dos educadores e promovendo a formação inicial e continuada que venha colaborar com os processos de aprendizagem dos estudantes.

A mobilização e o fortalecimento do sindicato, portanto, são caminhos potenciais para promover mudanças e garantir melhores condições de trabalho docente.

REFERÊNCIAS

- BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Painel de Monitoramento do PNE. **Inep/MEC**, Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/inep-data/painel-de-monitoramento-do-pne>. Acesso em: 26 mar. 2026.
- BRASIL. Lei n. 11.738, de 16 de julho de 2008. Regulamenta o art. 212-A, *caput*, inciso XII, da Constituição, para dispor sobre o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. (Redação dada pela Medida Provisória nº 1.334, de 2026). **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 jul. 2008. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/111738.htm. Acesso em: 26 mar. 2026.
- BRASIL. **Plano Nacional de Educação 2024-2034**: política de Estado para a garantia da educação como direito humano, com justiça social e desenvolvimento socioambiental sustentável. Brasília: CONAE, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conferencias/conae-2024/documentos>. Acesso em: 4 nov. 2024.
- CASTRO NETA, Abília Ana de. **A precarização do trabalho e os impactos para o processo de adolescência da classe trabalhadora docente**. 2020. 200 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, 2020.
- GALETTI, Luiz Carlos. **Sindicato, crise e revolução**: os sindicatos de trabalhadores da educação básica em Sergipe e a fragmentação sindical no Brasil contemporâneo. Judiaí: Paco, 2023.
- MARTINS, Silvia Maria. **O profissional de apoio na rede regular de ensino**: a precarização do trabalho com alunos da Educação Especial. 2011. 168 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Centro de Ciências da Educação, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2011. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/95218>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- MATOS, Dirceu Lorenzi de. **As condições de trabalho docente no ensino superior**: do papel da educação na sociedade capitalista aos impactos do ensino remoto emergencial. 2022. 156 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, Paranaíba, 2022.
- MORAIS, Nicole Claro Moreira de. **Avaliação, responsabilização e precarização do trabalho docente**: implicações das avaliações externas na condição de trabalho do professor temporário. 2021. 104 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Corumbá, 2021. Disponível em: <https://ppgecpan.ufms.br/nicole-claro-moreira-de-morais-avaliacao-responsabilizacao-e-precariizacao-do-trabalho-docente-implicacoes-das-avaliacoes-externas-na-condicao-de-trabalho-do-professor-temporario/>. Acesso em: 20 mar. 2024.
- MOURA, Carolina Baruel de. **A precarização do trabalho docente nas escolas estaduais paulistas**. 2013. 127 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Pós-graduação em Educação, Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2013. Disponível

em: <https://repositorio.unesp.br/entities/publication/1f939137-71e0-44f3-abb3-b6ecb2d2d818>. Acesso em: 20 mar. 2024.

MUFARREJ, Regiane Luzia de Souza; LOVO, Odirlei Arcangelo; ALBUQUERQUE, Carolina de; GOMES, Alana Costa; SOARES, Simoni Marques. Perspectivas e caminhos para a promoção da educação inclusiva: desafios e possibilidades. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, São José dos Pinhais, v. 17, n. 1, p. 3171-3194, 2024. DOI: 10.55905/revconv.17n.1-189. Disponível em: <https://ojs.revistacontribuciones.com/ojs/index.php/clcs/article/view/4321>. Acesso em: 10 nov. 2024.

NOMINATO, Jean Claudio Sales. **Precarização do trabalho e suas particularidades no trabalho docente da rede estadual de educação básica do estado do Paraná a partir da reforma do Estado Brasileiro na década de 1990**. 2022. 128 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Estadual do Centro-Oeste, Guarapuava, 2022. Disponível em: <https://tede.unicentro.br/jspui/handle/jspui/2004>. Acesso em: 20 mar. 2024.

SANTOS, João Batista Silva dos. **Uma perspectiva da precarização dos professores temporários da educação básica no Brasil**. 2022. 375 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. DOI: 10.11606/T.48.2022.tde-18012023-121941. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/48/48139/tde-18012023-121941/pt-br.php>. Acesso em: 13 jun. 2025.

SCARAMUZZA, Simone Alves. **O bem-estar docente no contexto de escolas inclusivas: um estudo com professores da rede municipal de ensino de Ji-Paraná – RO**. 2015. 167 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Universidade Católica Dom Bosco, Campo Grande, 2015.

SEQUEIRA, Leandro Tortosa. **A precarização do trabalho docente na produção da mercadoria ensino médio em uma escola privada de Campo Grande – MS, de 2000-2007**. 2010. 162 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Centro de Ciências Humanas e Sociais, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2010.

STOCKMANN, Daniel. **Trabalho docente na rede estadual de ensino de Mato Grosso do Sul (2008 a 2018)**. 2020. 136 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, Campo Grande, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufms.br/handle/123456789/4378>. Acesso em: 20 mar. 2024.

TEIXEIRA, Nádia França. Metodologias de pesquisa em Educação: possibilidades e adequações. **Caderno Pedagógico**, Lajeado, v. 12, n. 2, p. 7-17, 2015. Disponível em: <https://ojs.studiespublicacoes.com.br/ojs/index.php/cadped/article/view/1289>. Acesso em: 26 maio 2022.

CRedit Author Statement

- ☐ **Reconhecimentos:** A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD).
 - ☐ **Financiamento:** Não há fomento de qualquer instituição.
 - ☐ **Conflitos de interesse:** Não há conflitos de interesse.
 - ☐ **Aprovação ética:** O trabalho respeitou a ética durante a pesquisa, sendo aprovada pelo Comitê de Ética com registro na Plataforma Brasil, CAAE: 73805623.9.0000.5160 e Parecer: n. 6.434.354.
 - ☐ **Disponibilidade de dados e material:** Os dados e materiais utilizados no trabalho estão mantidos em arquivos, sob guarda e responsabilidade das pesquisadoras responsáveis pela pesquisa, garantindo o sigilo das informações, conforme Resolução CNS n. 510/2016 e Carta Circular n. 1/2021-CONEP/SECNS/MS.
 - ☐ **Contribuições das autoras:** Sandra Regina: escreveu a parte teórica, coletou e analisou os dados. Andréia Militão: escreveu a parte teórica, editorou o artigo e fez a correção final.
-