

Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento

 **Moreira, Deise Maíra Silveira**

 **Mussi, Ricardo Franklin De Freitas**

 **Cardoso, Berta Leni Costa**

Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento

Revista Tempos e Espaços em Educação, vol. 15, núm. 34, e17489, 2022

Universidade Federal de Sergipe

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=570272314065>

DOI: <https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17489>

Revista Tempos e Espaços em Educação 2022



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Publicação Contínua

Questionário sobre valorização docente (Q-VD): elaboração e validação de um instrumento

Questionnaire on teacher appreciation (Q-VD): elaboration and validation of an instrument

Cuestionario de apreciación docente (Q-VD): elaboración y validación de un instrumento

*Deise Máira Silveira Moreira*¹

Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Brasil

deise-maira17@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1209-887X>

*Ricardo Franklin De Freitas Mussi*²

Universidade do Estado da Bahia, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0003-1515-9121>

*Berta Leni Costa Cardoso*³

Universidade do Estado da Bahia, Brasil

 <https://orcid.org/0000-0001-7697-0423>

Revista Tempos e Espaços em Educação,
vol. 15, núm. 34, e17489, 2022

Universidade Federal de Sergipe

Recepción: 19 Enero 2022

Aprobación: 27 Marzo 2022

Publicación: 14 Mayo 2022

DOI: <https://doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17489>

Resumo: A valorização docente compreendida a partir das categorias formação, carreira, remuneração e condições de trabalho e saúde, assim definidas pela Conferência Nacional de Educação (CONAE/2018), compõe a investigação deste trabalho. Portanto, o objetivo da pesquisa é apresentar evidências quanto à validade do Questionário sobre Valorização Docente (Q-VD). Para a construção e validação do instrumento, foi realizado um levantamento bibliográfico a respeito das pesquisas sobre a valorização docente para conhecer as demandas investigadas em cada categoria, e assim construir o instrumento caracterizado como questionário e nomeado de Q-VD. É uma pesquisa de campo com abordagem qualitativa e quantitativa. O processo de validação deu-se em três etapas com o intuito de avaliar a validade de conteúdo na primeira, a clareza de linguagem na segunda e a fidedignidade na terceira. Todas as etapas da validação apresentaram números positivos, com isso, o Q-VD demonstra um conteúdo válido, clareza na linguagem e confiabilidade nos dados.

Palavras-chave: Instrumento, Questionário, Validação, Valorização docente.

Abstract: The teacher appreciation, understood from the categories training, career, remuneration and working and health conditions, as defined by the National Conference on Education (CONAE/2018), makes up the investigation of this work. Therefore, the objective of the research is to present evidence regarding the validity of the Questionnaire on Teacher Appreciation (Q-VD). For the construction and validation of the instrument, a bibliographic survey was carried out regarding research on teacher appreciation to know the demands investigated in each category, and thus build the instrument characterized as a questionnaire and named Q-VD. It is a field research with a qualitative and quantitative approach. The validation process took place in three stages in order to assess content validity in the first, clarity of language in the second and reliability in the third. All validation steps presented positive numbers, with this, the Q-VD demonstrates valid content, clarity in language and reliability in the data.

Keywords: Instrument, Questionnaire, Teacher appreciation, Validation.

Resumen: La apreciación docente, entendida a partir de las categorías formación, carrera, remuneración y condiciones de trabajo y salud, definidas por la Conferencia Nacional de Educación (CONAE/2018), conforma la investigación de este trabajo. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es presentar evidencias sobre la validez del Cuestionario de Apreciación Docente (Q-VD). Para la construcción y validación del instrumento se realizó un levantamiento bibliográfico referente a investigaciones sobre apreciación docente para conocer las demandas investigadas en cada categoría, y así construir el instrumento caracterizado como cuestionario y denominado Q-VD. Es una investigación de campo con un enfoque cualitativo y cuantitativo. El proceso de validación se llevó a cabo en tres etapas con el fin de evaluar la validez de contenido en la primera, la claridad del lenguaje en la segunda y la confiabilidad en la tercera. Todos los pasos de validación presentaron números positivos, con esto, el Q-VD demuestra contenido válido, claridad en el lenguaje y confiabilidad en los datos.

Palabras clave: Apreciación docente, Cuestionario, Instrumento, Validación.

INTRODUÇÃO

Discussões referentes à valorização docente são frequentes nas pesquisas com recorte temporal posterior à Reforma do Estado, da década de 1990, diante da intensificação da política neoliberal. Destarte, cabe ressaltar que a valorização docente, neste trabalho, é compreendida em função das seguintes dimensões: formação, carreira, remuneração e condições de trabalho e saúde (Conferência Nacional de Educação – CONAE, 2018).

A partir da Reforma do Estado, houve a descentralização de responsabilidades entre os entes federados, de modo que ocorreu o agravamento dos problemas no financiamento educacional. Além disso, o neoliberalismo passou a deliberar a área de atuação das políticas do Estado e a demarcar sua interferência na educação. Com isso, o Estado tornou-se mínimo para o financiamento da escola pública por meio da desarticulação do chamado Estado providência e consolidação do Estado mínimo (Barbosa, 2014; Gentili, 1996; Camargo & Ribeiro, 2014).

Aliada à nova realidade, surgiu a necessidade em formar novos profissionais, aptos a atuarem com as inovações tecnológicas, o que provocou a ampliação e a intensificação do trabalho docente por intermédio de novas tarefas, uma vez que coube à educação a responsabilidade por essa formação (Araújo, 2017; Gurgel, 2012). Dentre as diversas mudanças realizadas na educação, estava a organização escolar e o trabalho docente, a gestão e planejamento educacional, a avaliação, o currículo, as metodologias de ensino e a estrutura do sistema educativo (Duarte & Melo, 2013).

Apesar das inúmeras tarefas atribuídas, o trabalho docente é marcado pela recorrente falta ou inadequação de Planos de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), arrocho salarial, ausência/carência de direitos trabalhistas e previdenciários resultantes da Reforma do Estado, promotora de instabilidade e de precarização do trabalho (Oliveira, 2004). Apesar das atividades laborais terem sido intensificadas, as condições essenciais para desenvolvê-las não foram ajustadas à nova dinâmica, mesmo com a valorização docente sendo reconhecida enquanto uma condição preponderante para a qualidade da educação (Guimarães & Jacomini, 2019).

Assim, cresceu a preocupação sobre as condições nas quais profissionais da educação são submetidos nas diferentes redes públicas de ensino. Como pontuam Oliveira et al (2020), as condições de trabalho afetam a percepção e a motivação docente atrelada ao processo de ensino e aprendizagem. Pesquisas, imprensas, sindicatos e a sociedade civil indicam a baixa perspectiva na carreira, problemas de infraestrutura nos ambientes educacionais, elevada carga de trabalho e baixos salários, com desvalorização profissional que afeta especialmente docentes da educação básica (Oliveira, 2013).

Deste modo, estudar e defender melhorias para a valorização docente é necessário. No entanto, apesar da importância das questões relativas a essa temática, a grande variação metodológica neste campo

investigativo, especialmente quanto à utilização muito ampla de instrumentos, acaba dificultando a profundidade compreensiva de questões objetivas, que poderiam ser melhor enfrentadas e corrigidas, para a promoção da valorização deste grupo profissional.

Além disso, ao realizar levantamento no Catálogo de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), na Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD) do Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT), nos Anais dos eventos nacionais realizados pela Associação Nacional de Política e Administração da Educação (ANPAE) e na Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação (ANPED) com o descritor “valorização docente” não foi identificado nenhum estudo que utilizasse instrumento de pesquisa validado.

Ressalta-se que a validação de um instrumento pretende garantir que ele seja capaz de verificar aquilo que ele realmente propõe (Lindeman, 1974; Fachel & Camey, 2000). Neste sentido, sua utilização proporcionará maior segurança na coleta, análise e discussão dos dados.

Então, entendendo que o campo de pesquisa sobre valorização docente se beneficiará amplamente da presença de instrumento que tenha passado por verificação de sua capacidade assertiva, o objetivo desse trabalho é apresentar evidências quanto à validade do Questionário sobre Valorização Docente (Q-VD).

PERCURSO METODOLÓGICO

Quanto à abordagem teórico-metodológica, este trabalho apoia-se tanto na perspectiva qualitativa quanto na quantitativa. Embora sejam de natureza diferente, elas não são antagônicas (Mussi et al., 2019). Destarte, a etapa inicial de construção do Q-VD, eminentemente qualitativa, resultou de estudos teóricos. As três etapas de validação, verificação de conteúdo e de linguagem utilizou indicações, comentários e sugestões dos avaliadores como critérios para averiguação da adequação da proposta, como também se valeu de indicadores numéricos como marcadores de confiança analítica. Já a etapa final, verificação da fidedignidade, valeu-se exclusivamente da investigação estatística do teste-reteste.

Na construção de um instrumento, de maneira geral, é importante que os polos teórico, empírico (experimental) e analítico (estatístico) sejam contemplados (Pasquali, 2009). Dessa maneira, o levantamento bibliográfico a respeito do objeto de pesquisa é representado pela teoria, presente no primeiro polo. Diante disso, o levantamento de dissertações, teses e artigos foi essencial na construção das questões, por meio da identificação das demandas mais recorrentemente pesquisadas sobre a valorização docente, bem como as especificidades investigadas em suas categorias.

Durante a elaboração do Q-VD, os objetivos, os resultados e as limitações dos manuscritos que compuseram o levantamento bibliográfico serviram de base para formulação das perguntas que mais/melhor atenderiam análises relativas à valorização docente.

Neste sentido, buscou-se o atendimento dos seguintes objetivos específicos, relativos à vida profissional das(os) professoras(es), com suas respectivas variáveis, durante sua composição:

- Identificar o perfil sociodemográfico: sexo, idade, estado civil e número de filhos;
- Conhecer as características profissionais: área de formação, curso de formação, ano de conclusão do curso, anos de atuação na educação, nome da instituição que atua, localização da instituição, esfera(s) da(s) instituição(ões), contato com o sindicato, relação com o sindicato, conhecimento sobre políticas de valorização docente e seguimento de atuação na educação;
- Analisar sua formação: grau de formação, disciplina que leciona, formação obtida para ingressar na docência, meios da formação superior, esfera da instituição que realizou a graduação, ano de conclusão da graduação, ano(s) que realizou a formação continuada, esfera da(s) instituição(ões) que realizou a formação continuada, motivações para a formação continuada e condições ofertadas para realizar a formação continuada.
- Analisar sua carreira: vínculo empregatício, direitos na carreira se contratado, plano para ascensão na carreira, processo para obter ascensão na carreira, satisfação com o avanço na carreira e contentamento com a carreira.
- Analisar sua remuneração: média salarial mensal, posição da renda na família, plano de cargo carreira e remuneração, lei do piso e salário.
- Analisar sua condição de trabalho e saúde: carga horária de trabalho, infraestrutura da escola, equipamentos e suporte pedagógico, jornada de trabalho, relações no trabalho e saúde.
- Avaliar sua percepção sobre valorização profissional: efetivação das políticas para a valorização, abrangência das políticas de valorização e se sente valorizado.

Com o questionário elaborado, iniciou-se o processo de validação em três etapas, em que o polo empírico foi contemplado no encaminhamento da proposta para verificação de especialistas-estudiosos e na aplicação do questionário a participantes-colaboradores. A análise dos dados encontrados na aplicação do questionário contempla o polo analítico.

O método utilizado para validar o Q-VD na primeira etapa foi referente à validade de conteúdo (Alexandre & Coluci, 2011). A avaliação do conteúdo do questionário ocorreu por meio de convite a pesquisadoras(es)/professoras(es) doutoras(es), selecionadas(os)

conforme suas qualificações e experiência de estudo/atuação na temática, para verificação da relevância e da pertinência de cada questão.

Esta etapa da validação foi pautada no Índice de Validade de Conteúdo (IVC), que permite medir a proporção ou porcentagem de juízes em relação à concordância sobre aspectos e itens do instrumento, condição que viabiliza análises individuais de cada item e, posteriormente, do instrumento na totalidade (Alexandre & Coluci, 2011). Também foi considerada a avaliação qualitativa dos itens, em função dos comentários e sugestões das(os) especialistas para os seus respectivos aperfeiçoamentos.

A tabela 1 mostra a escala utilizada para indicação da validade de conteúdo e da clareza da linguagem, com valores de 1 a 10 pontos distribuídos em escala de Likert com três categorias: a) não válido/ clara, para pontuações de 1 a 3; b) pouco válido/ clara, para pontuações de 4 a 7; e, c) válido/clara, para pontuações de 8 a 10. Neste sentido, a(os) colaboradora(es) “se posicionam de acordo com uma medida de concordância atribuída ao item e, de acordo com esta afirmação, se infere a medida do construto” (Silva Junior & Costa, 2014, p. 5).

Tabela 1

Escala intervalar.

Não válido/clara			Pouco válido/clara			Válido/clara		
1	2	3	4	5	6	7	8	9 10

Após a realização da primeira etapa, ocorreu o encaminhamento do Q-VD para professoras(es) da educação básica, para análise da clareza de linguagem, correspondente à segunda etapa. Este processo ocorreu de maneira similar ao anterior com a modificação do perfil das(os) participantes para professoras(es) da rede básica e o enfoque da atividade direcionada à validade da linguagem neste público.

Na terceira etapa, para verificação da fidedignidade, foi realizado o teste e reteste na amostra de sujeitos em duas ocasiões distintas (Pasquali, 2003), sendo aplicado o teste *r* de Pearson. Neste caso, foi composto outro grupo de professoras(es) da educação básica, que ainda não tivessem tido contato com o Q-VD.

OS RESULTADOS DA PRIMEIRA ETAPA DA VALIDAÇÃO: VALIDADE DE CONTEÚDO

Para a primeira etapa, o questionário foi enviado por e-mail a 24 professoras (es) do ensino superior. Desse total, 12 professoras(es) responderam, mas um questionário foi descartado porque houve uma padronização da validação sem argumentos e sugestões para esse posicionamento. Conforme Pasquali (2003), é necessário no mínimo seis especialistas para efetivar a avaliação.

Das(os) 11 avaliadoras(es) incluídas(os), 6 (54,55%) foram do sexo feminino e 5 (45,45%) do sexo masculino. Em relação à formação acadêmica, o maior número de participantes foi da área da saúde, com

um total de 4, em que 1 é da área da enfermagem (9,09%), 1 da biomedicina (9,09%), 1 da psicologia (9,09%) e 1 da fisioterapia (9,09%), na sequência, das ciências da natureza com 3 avaliadoras(es), 1 da biologia (9,09%) e 2 da química (18,18%). Na área de linguagem, foram 3 participantes, todas(os) da educação física (27,28%) e das ciências humanas, com 1 participante da pedagogia (9,09%). O nível da formação acadêmica das(os) avaliadoras(es) consistiu em 8 doutoras(es) (72,72%) e 3 pós-doutoras(es) (27,28%).

O questionário obteve índice geral de validade para a análise de conteúdo igual a 0,92, o que mostrou bom desempenho dentro de um escore que pode variar de 0,00 a 1,00, quanto mais próximo de 1,00 melhor o resultado. Dentre as 50 questões que passaram pela avaliação, 2 tiveram índices inferiores à 0,80, que foram 3 e 2.2. Deste modo, foram as perguntas que apresentaram as piores avaliações. Das(os) 11 professoras(es), apenas uma avaliação apresentou resultado da avaliação das questões foi inferior a 0,80. Algumas(uns) professoras(es) fizeram sugestões no sentido de aperfeiçoar o questionário.

Foram apontadas por algumas(uns) avaliadoras(es) duas questões como prováveis repetições, uma vez que, apesar de estarem em categorias de análise diferentes, tinham o mesmo propósito. Ao analisar as questões foi possível constatar as semelhanças. A pergunta “qual a sua carga horária de trabalho semanal?” estava na categoria de análise Características Profissionais e na de Condições de Trabalho e Saúde. Assim, a questão permaneceu apenas na categoria Condições de Trabalho e Saúde, afinal, é um indicador preponderante para esse quesito, pois, no âmbito educacional, a intensificação do trabalho docente com extensas jornadas de trabalho e, por vezes, sem condições básicas acomete a precarização do trabalho que se torna um desafio para as políticas nessa esfera, sobretudo, as políticas de valorização docente (Araújo, 2017).

Ainda na categoria sobre as Características Profissionais havia a pergunta “há quantos anos concluiu sua primeira graduação?”. De forma semelhante, também aparecia na categoria Formação, cujo questionamento era sobre “qual ano o(a) Sr.(a) concluiu a graduação?”. Portanto, ambas as perguntas exerciam a mesma função, de modo que permaneceu a questão da categoria Características Profissionais por acreditarmos que seja o local mais adequado no que se refere às informações das particularidades das(os) docentes.

Além disso, houve reformulação de questões sugeridas pelas(os) avaliadoras(es) visando seus aperfeiçoamentos, pois, o propósito é que o Q-VD, ao ser utilizado como instrumento de pesquisa, consiga atender aos objetivos almejados com maior desempenho.

O maior número de sugestões das(os) avaliadoras(es) foi referente à linguagem e pontuações, algumas delas para acréscimo de perguntas ou especificidades sobre o conteúdo tratado na questão. As sugestões aceitas, consideradas de maior impacto para o conteúdo do Q-VD, foram as da(o) P6 na questão 2.9; P2 na questão 2.13; P3 na questão 3.2; P8 na questão 3.9 e P3 na questão 6.8.

Dessa maneira, na categoria sobre as Características Profissionais, a Professora 6 (2020) realizou a seguinte sugestão na questão 2.9: *“Talvez seria interessante adicionar um questionamento complementar a esse. Questionar para aqueles que atuam em mais de 1 instituição, em qual espaço se concentra o maior número de carga horária (maior na zona rural ou urbana?)”*. A sugestão foi acatada, uma vez que a atuação laboral em diferentes espaços pode interferir na rotina do trabalho docente, ou mesmo intensificar o cansaço decorrente do trabalho associado ao tempo e às condições de deslocamento ofertadas as(os) docentes que residem em locais urbanos, os quais semanalmente, diariamente ou não, deslocam-se para espaços rurais.

Nesse sentido, a pesquisa de Cardoso (2019), com o objetivo de analisar as condições de trabalho dos docentes atuantes nos anos iniciais do Ensino Fundamental, no âmbito da Educação do Campo, do município de Medeiros Neto — BA constatou que as(os) professoras(es) gastam com transporte, condição que se apresenta como um dos fatores para a precariedade das condições de trabalho docente. Além disso, é difícil o acesso às escolas campesinas por estarem situadas em locais em que não há asfalto nas estradas.

Ainda na categoria sobre as Características Profissionais, a questão 2.13 sobre o conhecimento das políticas públicas educacionais que respaldam a valorização docente, o Professor 2 (2020) fez a seguinte sugestão: *Sugiro colocar uma escala: nenhum pouco, um pouco, moderado, muito, bastante*. Assim, a questão que tinha apenas duas opções de escolha, sim ou não, foi reformulada para acréscimo da opção parcialmente, em razão de atender a todas(os) as(os) pesquisadas(os), ao considerar que há um número de professoras(es) que tem conhecimento dessas políticas, mas outros não as conhecem. Além disso, é comum ter uma quantidade de docentes que sabem da existência de políticas ou das políticas, porém, o conhecimento torna-se parcial sobre os direitos e deveres destacados nelas.

Na categoria sobre a formação, a questão 3.2 — que pesquisa se a(o) educadora/educador ingressou na docência com o magistério e na sequência realizou a formação superior — com apenas duas opções de respostas, sim ou não, o Professor 3 (2020) pontou: *“Eu ingressei no magistério no mesmo ano que ingressei no curso de graduação. Assim, essas alternativas (sim e não) poderiam ser diferentes. Quando eu terminei o curso de graduação eu já tinha quatro anos de docência. Ou especificar que se refere à docência no ensino superior”*. Diante disso, a questão foi reformulada, em que foram colocadas diversas opções de escolhas (Magistério; Magistério, cursando a graduação; Magistério e, em seguida, cursou uma graduação; Graduação; Graduação e especialização; Graduação e mestrado; Graduação e doutorado; Graduação e pós-doutorado, Outra: Qual?), contemplando a sugestão.

É importante reconhecer que a formação mínima para o ingresso na docência é marcada por diferentes contextos e realidades, de acordo com o momento político e histórico educacional. Nesse sentido, Jacomini e Penna (2016) destacam que apesar da Lei de

Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) prever que até o final de 2006 apenas professoras(es) formadas(os) em nível superior ou por treinamento em serviço seriam admitidas(os), ainda há editais de concursos que incluem professoras(es) sem formação em nível superior para a educação infantil e os cinco primeiros anos do ensino fundamental.

Ainda sobre a formação, a Professora 8 (2020) realizou ponderações relacionadas ao tipo de formação continuada destacada pelo questionário, já que ela pode ocorrer mediante formação *lato sensu*, *stricto sensu* ou na própria atuação docente. Assim, o questionário especificou nas questões o tipo de formação (especialização, mestrado, doutorado e pós-doutorado). Na questão 3.9, a Professora 8 comentou:

Reafirmo meus comentários anteriores. Sinalizo a não validade das questões sobre formação continuada não pela impertinência da temática, uma vez que certamente reconheço sua importância neste questionário, mas pela inexatidão que tais questões carregam quanto à noção de formação continuada. Parece-me que o questionário está considerando como formação continuada apenas cursos institucionalizados realizados além da formação em cursos de formação inicial. Entretanto, há uma vasta discussão nas pesquisas sobre formação docente que se dedica a pensar como parte fundamental dos processos de formação continuada as práticas formativas levadas a cabo no próprio contexto de trabalho – ou mesmo práticas outras que não se consubstanciam só e exatamente por meio de cursos/estudos institucionalizados – e essas práticas não encontram respaldo nesse tipo de pergunta (PROFESSORA 8, 2020).

Neste contexto é importante ressaltar que o objetivo do questionário não é pesquisar sobre a formação docente perante a prática pedagógica, contudo, há a compreensão da relevância desse tipo de formação. Entretanto, ao tratar de políticas públicas de valorização docente e da progressão na carreira por meio de PCCR, a formação que geralmente ganha destaque é a *lato sensu* e/ou *stricto sensu*. Os resultados da pesquisa de Silva (2019), com o objetivo de analisar as evidências da valorização docente nos municípios do Território de Identidade do Sudoeste Baiano (TISOBA), mostrou essa perspectiva. Ao analisar os PCCR dos municípios, ficou visível que o conceito de formação continuada é restrito às pós-graduações e/ou aos cursos de aperfeiçoamento.

Na categoria Condições de Trabalho e Saúde, na questão 6.8, o Professor 3 (2020) destaca, “*No item 5 fiquei na dúvida se a pergunta quer saber se o estado ou município oferece ou se o professor utiliza. Na verdade, todo município e todo estado oferecem saúde pública*”. A pergunta foi reformulada para melhor explicitar a intencionalidade. Isto é, saber se o ente federado oferece assistência médica específica as(os) docentes, uma vez que muitas(os) não possuem assistência como plano de saúde assegurado pela(s) rede(s) em que atua(m).

Portanto, de modo geral, a avaliação do questionário pelas(os) especialistas foi positiva, tanto estatisticamente quanto em relação às sugestões. As questões foram reformuladas para proporcionar melhor/maior consistência ao conteúdo, de acordo com as pontuações indicadas pelas(os) avaliadoras(es), além de considerar a

temática da valorização docente em face das categorias que formam o Q-VD.

OS RESULTADOS DA SEGUNDA ETAPA DA VALIDAÇÃO: CLAREZA DE LINGUAGEM

Na segunda etapa, foram enviados e-mails com o questionário para 39 professoras(es) da educação básica, 27 responderam à solicitação de análise do questionário. Mas, para a avaliação foram incluídos 22. Enquanto critérios para a exclusão dos demais, 2 não estavam com a avaliação da clareza totalmente preenchida e, 3 questionários, apesar de estarem com todas as questões avaliadas, foram descartados porque em 1, todas as questões receberam nota 10 sem argumentos, posicionamento e/ou sugestões para as escolhas e, 2 receberam notas muito baixas nas avaliações, sem justificativas para tal.

Das(os) 22 professoras(es) participantes da segunda etapa, 18 (81,81%) foram do sexo feminino e 4 (18,19%) do sexo masculino. A maior quantidade de avaliadoras(es) foi da área de humanas com 11 colaborações, 3 de história (13,63%), 2 de geografia (9,09%), 1 de sociologia (4,55%) e 5 da pedagogia (22,72%). Na sequência, destacou-se a área de linguagem com um total de 7 participantes, 4 são da educação física (18,18%), 2 de letras (9,09%) e 1 de português/ inglês (4,55%). Ainda tiveram 2 contribuições das ciências da natureza, das(os) quais 1 de biologia (4,55%) e 1 de química (4,55%). E, por fim, 2 das ciências exatas com 2 avaliadoras(es) de matemática, que representou 4,55%.

Todas(os) as(os) avaliadoras(es) possuíam graduação, em relação ao nível de formação acadêmica, 50% tinham especialização. Portanto, 11 delas(es) pós-graduação *stricto sensu*, 10 (45,45) com formação em nível de mestrado e 1 (4,55%) com doutorado. Ao considerar a área de atuação, o maior número de professoras(es) foi do ensino médio, com 16 (72,73%) representantes, seguidas(os) por 4 do ensino fundamental (18,18%) e 2 da educação infantil (9,09%).

As(os) professoras(es) que atribuíram as notas mais baixas nas questões foram os P19, P13, P12, P7 e P4, enquanto as(os) que atribuíram nota máxima (alcançando o índice 1,00) foram os P22, P15, P16 e P3. A questão 2.7 obteve índice igual a 0,86, dessa maneira, foi a única avaliada com índice abaixo de 0,90. O índice final da avaliação da clareza de linguagem do Q-VD foi 0,96. Diante desse resultado, o questionário pode ser considerado claro, ou seja, as(os) pesquisadas(os) que forem respondê-lo muito provavelmente conseguirão compreender as questões.

Entre sugestões e comentários houve um total de 76, dos quais, 50 sugestões foram aceitas, isto é, um total de 65,78% das propostas para aperfeiçoamento da linguagem foram acolhidas. No entanto, aquelas que não condiziam com o objetivo da questão não foram aceitas. De um total de 48, 32 questões receberam sugestões e/ou comentários. Mas, em 8 questões não foram aceitas, pois, 4 foram apenas comentários e 4 consistiram em comentários e sugestões, porém, as

sugestões não agregariam mudanças à clareza ou distorciam o objetivo da questão.

As questões que receberam sugestões e/ou comentários foram 1; 3; 2.1; 2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7; 2.8; 2.9; 2.10; 2.11; 2.13; 3.1; 3.2; 3.3; 3.5; 3.6; 3.8; 3.9; 4.1; 4.2; 4.3; 4.4; 4.6; 5.3; 6.1; 6.2; 6.4; 6.5; 6.7. As 8 que não passaram por reformulações, apesar da sugestão ou comentário das(os) avaliadoras(es) foram 2.5; 4.4; 6.2; 6.4 (que receberam apenas comentários) e 2.2; 2.9; 2.10; 3.2 (que receberam comentários e sugestões). Assim sendo, 24 questões foram reformuladas, além disso, algumas(uns) avaliadoras(es) também sinalizaram ajustes em pontuações e acentuações gráficas.

É importante ressaltar que outras questões também passaram por reformulações, mesmo sem a sugestão das(os) avaliadoras(es), pois, diante de alguns comentários em outras questões essas necessidades foram percebidas. Portanto, na questão 2.13 foi acrescentada a opção parcialmente, nas questões 4.3 e 5.5 houve reformulação nas perguntas. Já na categoria sobre as Características Profissionais, sentiu-se a necessidade de acrescentar mais uma questão referente ao seguimento educacional a qual a(o) docente atua, para que, assim, a análise de dados tenha maior enriquecimento.

A segunda etapa de validação do Q-VD obteve dados satisfatórios, a avaliação realizada pelas(os) professoras(es) atingiu uma média de 0,96, que pode ser considerada alta, próxima ao valor máximo (1,00). Por ser uma etapa em que o objetivo era avaliar o grau de clareza das questões, um grande número de sugestões e comentários foi relacionado às acentuações, pontuações e conjunções. Portanto, dentre as sugestões e comentários inseridos no Q-VD, que foram além dos já mencionados, realizados pela maioria, destacam-se as das(os) professoras(es) avaliadores: P2 na questão 1; P14 na questão 3.3; P17 na questão 4.3; P3 na questão 4.3 e P1 na questão 6.7.

Nos Dados Sociodemográficos, o Professor 2 (2020) sugeriu, na questão 1: *“a pergunta está clara, porém as opções de resposta têm um problema, pois sexo biológico existe apenas “Feminino” e “masculino”, sugiro deixar apenas essas duas opções ou substituir o termo “outros” pelas opções “cisgênero” e “transgênero”*. Diante da explicação e sugestão, a questão foi reformulada deixando apenas as opções masculina e feminina. Souza e Meglhiortti (2017, p. 1) enfatizam que o sexo biológico “é definido por uma marca anatômica que nos é atribuído ao nascimento”.

Na categoria da Formação, na questão 3.3, sobre a forma que realizou a formação superior, a Professora 14 sugeriu:

Verificar qual é questão para pular (1.6). Acho que ficou errada essa numeração. Sugiro separar os programas de formação, deixar uma questão para o PARFOR e outro para a REDE UNEB, pois assim terá dados de qual desses programas teve maior alcance na formação dos professores (PROFESSORA 14, 2020).

A questão foi reformulada atendendo ao comentário, o que proporcionará maior enriquecimento na análise dos dados, já que terá a informação das(os) professoras(es) formadas(os) nos diferentes

programas. Com os dois programas em uma única opção de escolha não seria possível identificar, no momento da análise, em qual deles a(o) docente realizou a formação.

Os programas de formação docente proporcionam avanço para a educação por serem um meio de ofertar equidade e qualidade na formação de docentes. Entretanto, como abordam Costa e Santos (2019), a formação inicial em nível superior representa um desafio na agenda contemporânea da educação brasileira por ser um meio de melhoria na qualidade no ensino, visto que contribui no processo de ensino e aprendizagem dos alunos (Camargo & Ribeiro, 2014). Houveram avanços nas políticas de formação das(os) profissionais da educação, no entanto, é perceptível a dificuldade em implementá-las, principalmente por governos estaduais e municipais que protelam o cumprimento das normas estabelecidas pelas políticas (Maués & Camargo, 2012).

Na categoria Carreira, a questão 4.3 que investiga a existência de planos que possibilitam a acessão na carreira docente não ficou especificado que se referia as(os) docentes, portanto, foi reformulada diante da sugestão da Professora 17 (2020): *“Verificar pontuação. É interessante inserir a palavra “docente” após carreira. Geralmente, os planos de carreira não são organizados pelas instituições isoladamente, mas pelas redes”*.

Os planos de carreira, a depender do ente federado, englobam todas(os) as(os) servidoras(es) público em um único plano. O PCCR das(os) professoras(es) de Rio Branco-AC segue essa perspectiva, ele não é exclusivo, é um único plano para todas(os) as(os) servidoras(es) municipais, apenas uma parte destaca as especificidades da carreira do magistério (Oliveira, 2016). Destarte, é importante ressaltar a importância da existência de um plano específico para docentes.

Ainda referente a essa questão, o professor 3 sinalizou a importância de especificar a instituição a qual a pergunta menciona, visto que ela não utiliza a expressão ente federado, mas apenas a palavra instituições que podem ser as escolas, porém, elas não têm autonomia para isso.

Se a instituição a que a pergunta se refere for a unidade educacional dificilmente a resposta será sim, a não ser que se trate de uma escolar particular. As escolas têm pouquíssima autonomia para a promoção desse tipo de atividade. Ações assim são gerenciadas pelo poder municipal, estadual ou federal. Talvez seja interessante deixar explícita na pergunta a que essa instituição se refere (PROFESSOR 3, 2020).

Diante disso, houve uma reformulação da questão, com a substituição da palavra instituição por ente federado. A adequação se justifica diante do reconhecimento que a União, estados e municípios são os responsáveis por elaborarem os planos de carreira dos docentes da educação pública, conforme determina as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica pública (2009).

Na categoria das Condições de Trabalho e Saúde, a questão 6.7 trata sobre o adoecimento docente em um quadro de perguntas sobre

fatores do adoecimento. O professor 1 (2020) sugeriu acrescentar a seguinte pergunta: “Sente angústia, desânimo ao ir trabalhar?”. A sugestão foi aceita e a pergunta inserida no questionário ao considerar que esses são aspectos que podem interferir no adoecimento, enquanto sintomas de esgotamento profissional e/ou depressão, doenças que podem acometer as(os) docentes. Nesse sentido, uma extensa carga horária de trabalho com baixos salários, poucas gratificações e altas exigências pode resultar em cansaço físico e mental provocando o estresse, ansiedade, depressão, cansaço e dores, ou seja, tais sintomas podem afetar diretamente a saúde docente (Brito et al., 2017; Silva et al., 2019).

Diante dos dados encontrados na análise da segunda etapa para a clareza de linguagem do questionário, é possível dizer que as avaliações, as sugestões e os comentários em cada questão, que serviram para reformulações, obtiveram um resultado satisfatório.

OS RESULTADOS DA TERCEIRA ETAPA DA VALIDAÇÃO: FIDEDIGNIDADE

Na terceira e última etapa, as(os) participantes receberam o convite para participarem da pesquisa pelas redes sociais (*Facebook*, *Instagram* e *WhatsApp*). O convite foi realizado a 24 professoras(es), 16 aceitaram participar, 3 não encaixaram nos critérios de inclusão (não estavam atuando em sala de aula), 2 indicaram indisponibilidade por falta de tempo, 2 não responderam às mensagens e 1 não participou pelos repetidos adiamentos das datas agendadas para sua contribuição.

Para alcançar os resultados dessa etapa foi realizado o procedimento do teste e reteste, que consiste na aplicação do questionário duas vezes as(aos) mesmas(os) participantes, em momentos diferentes, mas, com as mesmas condições. O prazo estabelecido foi de, no mínimo, uma semana para o reteste, todas(os) as(os) 16 professoras(es) que aceitaram participar dessa etapa da pesquisa realizaram o teste e reteste.

A aplicação foi realizada por chamada de voz para garantir respostas fidedignas. Por isso, o procedimento da primeira e da segunda etapa não foi utilizado, já que o objetivo dessa etapa era avaliar a fidedignidade mediante respostas dadas a cada questão. A chamada de voz foi estabelecida como uma forma de garantir que os participantes não teriam acesso às respostas dadas na primeira aplicação (teste) gerando possibilidade de repeti-las intencionalmente na segunda aplicação (reteste).

Após o convite, para aquelas(es) que aceitaram participar, foi agendado, por mensagem de *WhatsApp*, o melhor dia e horário para a(o) participante responder ao questionário. Assim, ao finalizar a primeira participação o próximo encontro, para o reteste, já ficava agendado. O tempo entre uma aplicação e outra foi de 7 dias para a maioria, apenas dois participantes, diante da ocorrência de outros compromissos, não conseguiram realizar o reteste com esse prazo, realizados com intervalo de 15 dias.

Das(os) 16 professoras(es) participantes dessa etapa, 9 (56,25%) foram do sexo feminino e 7 (43,75%) do masculino. Dentre as características profissionais, o maior número foi da área de humanas totalizando 6, 3 da pedagogia (18,75%), 2 de geografia (12,50%) e 1 de história (6,25%). As linguagens tiveram 5 representantes, 3 da educação física (18,75%) e 2 de letras (12,50%). Na sequência, 2 das ciências da natureza, 1 de biologia (6,25%) e 1 de física e, 2 das ciências exatas com 2 avaliadoras(es) de matemática, o que correspondeu a 12,50%.

Todas(os) as(os) avaliadoras(es) tinham graduação, em relação ao Nível de formação acadêmica, 9 (56,25%) possuíam graduação e especialização, seguidas(os) por 5 (31,25%) com o mestrado (maior nível de formação), e 2 (12,50%) com graduação. Sobre a área de atuação o maior número de professoras(es) foi do ensino fundamental, cujo total foi de 8 (50%), seguido por 6 (37,50%) do ensino médio e 2 (12,50%) da educação infantil.

Assim como o perfil das(os) avaliadoras(es) da segunda etapa de validação, na terceira, as características acadêmicas também demonstram uma participação ampla e diversificada para a validação da fidedignidade, contando com professoras(es) de todos os seguimentos da educação básica, bem como, de áreas distintas. Dessa forma, considerando o público participante das etapas de validação do Q-VD, infere-se que o instrumento poderá ser utilizado com professoras(es) de todas as etapas da educação básica, porque contou com a participação de avaliadoras(es) das mesmas, o que proporcionou maior abrangência para a validação.

Os dados obtidos para a fidedignidade, de modo geral, foram positivos, a média geral dos questionários foi igual a 1,00, valor máximo. Diante disso, foi realizada uma análise por categorias, as categorias compostas dos Dados Sociodemográficos e das Características Profissionais atingiu a média igual a 1,00. As outras duas categorias com a maior média de fidedignidade foram 3 (formação) e 6 (condições de trabalho e saúde), a categoria das Condições de Trabalho e Saúde com a média maior somando 0,93 e a da Formação com 0,90, seguidas pela categoria 4, correspondente à Carreira, com média igual a 0,87, já as categorias 5 (remuneração) e 7 (percepção sobre a valorização docente) com as menores médias, iguais a 0,86. A média por categorias obteve bons resultados, porquanto, não foram valores distantes de 1,00, que seria o valor máximo.

A média individual de cada professor para a fidedignidade apresentou bons resultados, com uma quantidade alta de valores acima de 0,90, a média de apenas duas/dois professoras(es) foram abaixo de 0,90 (professor 10, com 0,88, e professor 14, com 0,89). Essa etapa de validação, assim como as outras etapas, apresentou resultados satisfatórios, os quais demonstram a fidedignidade do Q-VD.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao considerar as demandas presentes na temática da valorização docente, bem como a falta de instrumentos de pesquisa validados para avaliá-las, o principal objetivo desta pesquisa consistiu na validação de um questionário. A validação perpassou por três etapas com a finalidade de avaliar três importantes fatores em um instrumento, o conteúdo, a clareza de linguagem e a fidedignidade.

Diante do processo de validação, a estrutura e o número de questões do questionário não passaram por mudanças significativas. A categoria dos Dados Sociodemográficos e das Características Profissionais, o número de questões permaneceu os mesmos. Porém, na primeira etapa de validação, uma questão foi excluída das Características Profissionais porque as(os) avaliadoras(es) perceberam similaridade com outra pergunta de uma categoria distinta, enquanto na segunda etapa de validação, sentiu-se a necessidade de acrescentar mais uma questão nessa categoria, logo, o número de questões continuou o mesmo.

Nas categorias da valorização docente, uma questão também foi excluída da categoria formação na primeira etapa de validação por estar repetida, ficando 9 perguntas. As demais categorias, Carreira com 6 perguntas, Condições de Trabalho e Saúde com 8 e percepção sobre a valorização docente com 1 mantiveram o mesmo número. Diante desses dados, o questionário foi bem avaliado em todas as etapas e passou por poucas modificações. As alterações significativas foram na reformulação das questões para proporcionar maior objetividade e clareza sobre o conteúdo apresentado.

A média geral atribuída pelas(os) avaliadoras(es) em todas as etapas de validação pode ser considerada alta em uma escala de 0,00 a 1,00. A primeira etapa obteve média de 0,92, a segunda etapa 0,96 e a terceira etapa uma média máxima igual a 1,00. Esse resultado da terceira etapa conduziu a uma análise de forma individualizada das categorias que compõem o questionário, destarte, ao analisar a fidedignidade por meio das categorias, os dados também foram positivos.

Nessa perspectiva, o instrumento de pesquisa Q-VC (APÊNDICE A) demonstrou validade para o conteúdo, clareza para a linguagem e confiabilidade para as informações coletadas. O questionário é válido, assim, estudos que apresentarem o objetivo de avaliar a valorização docente poderão utilizá-lo enquanto um instrumento de pesquisa, por completo ou por categorias, conforme às necessidades do objeto de pesquisa.

Com isso, espera-se que este trabalho traga contribuições para estudos na área da educação, sobretudo, na temática da valorização docente, assunto que envolve uma categoria de trabalhadores, que assim como as demais, sofre consequências de políticas típicas de um sistema capitalista que acarreta na precarização do trabalho, na desvalorização profissional e no adoecimento.

REFERÊNCIAS

- Alexandre, N. M. C., & Coluci, M. Z. O. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos de medidas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 16(7), 3061-3068. <https://www.scielo.br/j/csc/a/5vBh8PmW5g4Nqxz3r999vrn/?format=pdf&lang=pt>
- Araújo, F. K. R. de. (2017). Desafios da valorização dos professores da educação básica da rede pública estadual de ensino do Rio Grande do Norte: Carreira e remuneração (2009-2015) [Tese doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/22525>
- Barbosa, J. L. (2017). O vencimento e a remuneração do magistério público municipal de Natal/RN: Repercussões da implementação do Fundeb (2007-2010) [Dissertação mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte]. <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/19703>
- Resolução n. 2, de 28 de maio de 2009. Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/resolucao_cne_ceb002_2009.pdf
- Brito, R. dos S.; Prado, J. R. & Nunes, C. P.(2017). As condições de trabalho docente e o pós-estado de bem-estar social. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 10(23), 165- 174. <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v10i23.6676>
- Camargo, A. M. M. de & Ribeiro, M. E. da S. (2014). Formação e prática docente no estado do Pará. *Revista Educação em Questão*, 50(36), 156-182. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2014v50n36ID7082>
- Cardoso, J. Da S. (2019). As condições de trabalho docente na educação do campo no município de Medeiros Neto/Ba: Precarização e alienação [Dissertação mestrado, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia]. <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2019/12/JAF%C3%89-DA-SILVA-CARDOSO....pdf>
- Costa, G. D. G. da & Santos, J. de J. (2019). As tramas e os movimentos da formação de professores: sujeito e interdisciplinaridade nos documentos oficiais. *Cenas Educacionais*, 2(1), 121-142. <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/6316>
- Duarte, A. & Melo, S. D. G.(2013). Qualidade da educação e política de remuneração docente: quais as implicações dessa relação? *Revista Educação em Questão*, 46(32), 202-225. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2013v46n32ID5128>
- Fachel, J. M. G. & Camey, S. (2000). A. Avaliação Psicométrica: A qualidade das medidas e o entendimento dos dados. In J. A. Cunha (Org.). *Psicodiagnóstico*. 5.ed. Porto Alegre, RS: Artes Médicas, p. 158- 170.

- Gentili, P. (1996). Neoliberalismo e educação: Manual do usuário. In T. T. da Silva & P. Gentili (Orgs.). Escola S.A. : Quem ganha e quem perde no mercado educacional do neoliberalismo. Brasília, DF: CNTE.
- Guimarães, A. P. K. & Jacomini, M. A. (2019). Valorização dos profissionais da educação da cidade de Campinas (2001- 2004). *Revista Educação em Questão*, 57(54), 1-23, e-18259. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2019v57n54ID18259>
- Gurgel, R. F. (2012). Trabalho docente: Políticas de financiamento da carreira e da remuneração dos professores da educação básica de sistemas públicos de ensino [Tese doutorado, Universidade Federal da Paraíba]. https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4668?locale=pt_BR
- Jacomini, M. A. & Penna, M. G. De O. (2016). Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. *Revista Pró-posições*, 27(2), 177- 202. <https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/proposic/article/view/8647238>
- Lindeman, R. H. (1974). Medidas educacionais. Porto Alegre: Globo.
- Maués, O. C. & Camargo, A. M. M. de. 2012. Marcos regulatórios nas políticas de formação e valorização docente pós-LDB. *Revista Educação em Questão*, 42(28), 149-174. <https://periodicos.ufrn.br/educacaoemquestao/article/view/4056>
- Mussi, R. F. F., Mussi, L. M. P. T., Assunção, E. T. C., Nunes, C. P. (2019). Pesquisa Quantitativa e/ou Qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. *Rev. Sustinere*, 7(2), 414-430. <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/sustinere/article/view/41193>
- Oliveira, D. A. (2004). A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. *Educação e Sociedade*, 25(89), 1127-1144. <https://www.scielo.br/j/es/a/NM7Gfq9ZpipVcJnsSFdrM3F/?format=pdf&lang=pt>
- Oliveira, D. A. (2013). As políticas de formação e a crise da profissionalização docente: por onde passa a valorização? Universidade Federal de Minas Gerais. *Revista Educação em Questão*, 46(32), 51-74. <https://doi.org/10.21680/1981-1802.2013v46n32ID5122>
- Oliveira, D. A., Pereira Junior, E. A.; Revi, N. de S. (2020). Condições de trabalho dos professores e satisfação profissional: uma análise em sete estados do Brasil. *Cenas Educacionais*, 3(e9503), 1-19. <https://revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/9503>
- Oliveira, V. M. A. de. (2016). Política de remuneração do magistério público no município de rio branco/acre: Repercussões na valorização docente [Dissertação mestrado, Universidade Federal do Acre]. <http://www2.ufac.br/ppge/banco-de-dissertacoes/dissertacoes-2016-1/dissertacao-victor-manoel-alab.pdf>

- Pasquali, L. (2009). *Psicometria*. Revista da Escola de Enfermagem da USP, 43(esp.), 992-999. <https://www.revistas.usp.br/reecusp/article/view/40416/43399>
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: Teoria dos testes na psicologia e na educação*. Petrópolis: Vozes.
- PROFESSOR 1. Questionário. Guanambi (Bahia), 6 nov. 2020.
- PROFESSOR 2. Questionário. Guanambi (Bahia), 27 out. 2020.
- PROFESSOR 2. Questionário. Guanambi (Bahia), 9 jul. 2020.
- PROFESSOR 3. Questionário. Guanambi (Bahia), 28 jun. 2020.
- PROFESSOR 3. Questionário. Guanambi (Bahia), 8 out. 2020.
- PROFESSORA 14. Questionário. Guanambi (Bahia), 16 out. 2020.
- PROFESSORA 17. Questionário. Guanambi (Bahia), 23 out. 2020.
- PROFESSORA 6. Questionário. Guanambi (Bahia), 9 jul. 2020.
- PROFESSORA 8. Questionário. Guanambi (Bahia), 21 jun. 2020.
- Ribeiro, J. M. Cangussú. (2014). A jornada de trabalho dos professores da escola pública em contexto de políticas de valorização docente e qualidade da educação [Tese doutorado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/102316>
- Silva Júnior, S. D. da, & Costa, F. J. (2014). Mensuração e Escalas de Verificação: uma Análise Comparativa das Escalas de Likert e Phrase Completion. *Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia*, 15, 1-16. http://www.revistapmkt.com.br/Portals/9/Volumes/15/1_Mensura%C3%A7%C3%A3o%20e%20Escalas%20de%20Verifica%C3%A7%C3%A3o%20uma%20An%C3%A1lise%20Comparativa%20das%20Escalas%20de%20Likert%20e%20Phrase%20Completion.pdf
- Silva, D. O. V. da. (2019). Valorização docente no território de identidade do Sudoeste Baiano: O instituído e o praticado [Dissertação mestrado, Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia]. <http://www2.uesb.br/ppg/ppged/wp-content/uploads/2019/08/DANIELA-OLIVEIRA-VIDAL-DA-SILVA.pdf>
- Silva, O. O. N. da, & Miranda, T. G., & Bordas, M. A. G. (2019). Condições de saúde dos professores de educação especial de Jacobina – Bahia. *Cenas Educacionais*, 2(1), 64-80. <https://www.revistas.uneb.br/index.php/cenaseducacionais/article/view/8036/5222>
- Souza, B. B. De., & Meghioratti, F. A. (2017). Uma reflexão a respeito dos conceitos de sexo biológico, identidade de gênero e identidade afetivo-sexual. V Simpósio Internacional em Educação Sexual: saberes/tras/versais currículos indenitários e pluralidade de gênero, Paraná. <http://www.sies.uem.br/trabalhos/2017/3178.pdf>

APÊNDICE A

A valorização dos profissionais da educação perpassa por quatro ca
formação, a carreira e as questões salariais são essenciais para a qualida

1.1 Qual o sexo biol

1.2 Qual

() Solteiro(

() Viúvo(a

1.4 Quantos filhos o(a

() Sim

() Linguagens

() Ciências humanas

2.4 Em qual

2.7 Se o(a) Sr(a) atua em mais de uma instituição, qual delas demanda

()rural

- ☐ Apenas Municipal
- ☐ Municipal e estadual
- ☐ Estadual e privado

☐ Sim

☐ Sim

☐ Parcialmente

☐ Sim

- ☐ Educação infantil
- ☐ Ensino médio

- ☐ Magistério
- ☐ Doutorado

- ☐ Magistério
- ☐ Graduação

- ☐ Ainda não cursou
- ☐ Em programa de for
- ☐ Licen

- ☐ Pública presencial
- ☐ Privada a distância

☐ Sim

- ☐ Pública presencial
- ☐ Privada a distância

3.8 No quadro abaixo o(a)

3.9 Enumere no quadro abaixo o grau de RELEVÂNCIA SOBR

☐ Contrato temporário

4.2 Se o seu vínculo empregatício é por contrato temporário ou

d. Cumpre o que det

☐ Sim

☐ A

☐ Qualificação profission

☐ Sim

☐ parcialmente

4.6 Classifique a SATISFAÇÃO DO(A) SR.(A) EM REL

☐ um salário mínimo
☐ Quatro salários mínimos

☐ Única ☐ Principal

☐ 5
5.4 Caso não

☐ Sim ☐ Parcialmente

☐ Sim ☐ Parcialmente

5.6 Caso atenda a LEI DO PISO 1

e. C

5.7 Em relação

6.1 Qual a
6.2 Sobre a INFRAESTRU

6.3 Em relação aos EQUIPAME

6.4 Para analisar a JOR

d. Os

6.5 Ainda sobr

6.6 Para tratar

6.7 Para po

g. Possui algum

6.8 O quadro abaixo pontua alguns assuntos que po

7.1 Com o objetivo de conhecer a PERCEPÇÃO DO(A

O questionário termina por aqui. Agradecemos sua colaboração!

Notas de autor

- 1 Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória da Conquista, Bahia, Brasil.
- 2 Universidade do Estado da Bahia, Caetité, Bahia, Brasil.
- 3 Universidade do Estado da Bahia, Guanambi, Bahia, Brasil.

deise-maira17@hotmail.com

Información adicional

Como citar: Moreira, D. M. S., Mussi, R. F. F., & Cardoso, B. L. C. (2022). Questionnaire on teacher appreciation (Q-VD): elaboration and validation of an instrument. *Revista Tempos e Espaços em Educação*, 15(34), e17489. <http://dx.doi.org/10.20952/revtee.v15i34.17489>

Contribuições dos Autores: Moreira, D. M. S.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Mussi, R. F. F.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual; Cardoso, B. L. C.: concepção e desenho, aquisição de dados, análise e interpretação dos dados, redação do artigo, revisão crítica relevante do conteúdo intelectual. Todos os autores leram e aprovaram a versão final do manuscrito.