

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
CENTRO DE POLÍTICAS PÚBLICAS E AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO PROFISSIONAL EM GESTÃO E AVALIAÇÃO
DA EDUCAÇÃO PÚBLICA

SILVIA REGINA RAMOS DE SOUSA

**RETENÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA POLÍTICA PÚBLICA NO
ESTADO DO PIAUÍ**

JUIZ DE FORA

2016

SILVIA REGINA RAMOS DE SOUSA

**RETENÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA POLÍTICA PÚBLICA
NO ESTADO DO PIAUÍ**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a conclusão do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, da Faculdade de Educação, Universidade Federal de Juiz de Fora, para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Orientadora: Prof(a). Dra. Eliane Medeiros Borges

JUIZ DE FORA

2016

SILVIA REGINA RAMOS DE SOUSA

**RETENÇÃO E VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DA EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL: CONTRIBUIÇÕES PARA UMA POLÍTICA PÚBLICA
NO ESTADO DO PIAUÍ**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública da Universidade Federal de Juiz de Fora como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão e Avaliação da Educação Pública.

Aprovado em: 28/12/2016.

Prof(a). Dr(a). Eliane Medeiros Borges (Orientadora)
Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)

Membro externo

Membro interno

Aos meus pais, que sempre me incentivaram ao estudo como forma de vencer na vida de forma honesta e com dignidade.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me guiado neste árduo percurso do estudo em busca deste objetivo.

Ao Prof. Dr. Gilmar Santos e à orientadora Profa. Dra. Eliane Borges, que com dedicação, paciência e sabedoria, guiaram-me neste processo com orientações contundentes, claras e precisas, acolhendo-me com sinceridade, ética e compromisso, oportunizando-me conhecimento e aprendizado.

Aos ASAS Priscila e Alísson, pelo incentivo constante e atenção dispensada à leitura, pelas contribuições feitas nesta dissertação, pois foram incansáveis na orientação.

À Comissão de Defesa, Prof. Dr. _____ e Prof. Dr. _____, pela atenção, disponibilidade e contribuições para este trabalho.

Aos gestores escolares e professores entrevistados que contribuíram gentilmente para o enriquecimento desta pesquisa.

Aos amigos e colegas de mestrado, pessoas maravilhosas, e, especialmente, Solange, Jesuína, José Carlos, Dirley, Tomazine, Antonio Meneses e Jaqueline, que tive a oportunidade de conhecê-los e o privilégio de conviver; e a sua torcida pelo trabalho.

À Universidade Federal de Juiz de Fora, por ter proporcionado ampla estrutura acadêmica e a logística durante os dois anos de formação continuada.

À SEDUC-PI, meus colegas de trabalho e, em especial, aos amigos da Unidade de Educação Técnica e Profissional Maria Auxiliadora, Lídia, Cleia Magalhães, Taís Dantas, Renato Sampaio, Francelena Marques, Jesus Marreiros e Diniz Lopes.

Ao ex-Secretário de Educação e Deputado Federal Átila Freitas Lira, que me incentivou e me proporcionou participar da seleção pela confiança depositada em mim e por acreditar no trabalho sério e honesto que desenvolvo na SEDUC-PI.

À minha irmã, Simone Ramos, que mesmo distante, morando em Petrolina-PE, foi incansável em me apoiar e não me deixar baixar a cabeça.

Ao meu irmão, Sérgio Ramos, por me incentivar todo instante e se espelhar em mim nos estudos, por acreditar no meu crescimento profissional e me ajustar nas questões de informática para agilizar no trabalho de escrita.

Ao meu primo, Renato Ramos, que, muitas vezes, me deu força e contribuiu na formatação do trabalho.

Ao meu amor, Helder Moura Araújo, por estar comigo nos momentos mais importantes deste percurso acadêmico. Amo-te!

À minha querida e amada mãe, Anita Ramos, batalhadora incansável, dona das melhores orientações aos filhos, por me incentivar a todo o momento e algumas vezes ficar velando meus estudos durante as noites, por seu amor incondicional, pelos investimentos educacionais realizados e, principalmente, por suas orações para o sucesso nesta caminhada.

Ao meu querido e amado pai, Luiz Antonio (*in memoriam*), por sua tranquilidade e serenidade nas horas de desespero, pelo amor incondicional e integridade.

À minha cunhada, Carlyanne, que por muitas vezes trocamos angústias na escrita das produções de dissertação.

Aos amigos e aos professores da Faculdade Santo Agostinho que acompanharam e deram força nesta empreitada.

Aos meus amigos em geral, quero que dividam comigo a alegria desta conquista.

Enfim, agradeço a todos os que, direta ou indiretamente, fazem e fizeram parte de toda minha formação, que contribuíram mesmo de longe para meu crescimento pessoal e profissional.

Meus sinceros agradecimentos e eterno muito obrigada!

Ouve-me quando eu clamo, ó Deus da
minha justiça, na angústia me deste
largueza; tem misericórdia de mim e ouve
a minha oração (Sl 4.1).

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo analisar como a falta de uma política de atração, de retenção e de valorização dos professores, que envolva benefícios salariais e plano de carreira atraentes, dificulta a permanência desses profissionais na rede estadual de ensino, levando-os a optar por outra carreira. A pesquisa deu-se em âmbito estadual, tendo como campo a Seduc-PI e os CEEPs. Os Centros Estaduais de Educação Profissional (CEEPs) foram criados na década de 1990, ofertando cursos técnicos de nível médio. Nas décadas seguintes, houve ampliação para 70 centros com infraestrutura adequada, conforme a oferta em cada um deles. Porém, há poucos professores efetivos nos cursos profissionalizantes, o que suscita uma grande alternância de professores substitutos, que muitas vezes não estão preparados para conduzir o processo pedagógico. A partir do presente estudo, foram levantados dados por meio de pesquisa bibliográfica e empírica, de caráter qualitativo, com o desenvolvimento das técnicas de entrevistas em profundidade, grupo focal e questionários semiestruturados, envolvendo gestores escolares e professores das escolas de educação profissional. Nessa perspectiva, analisou-se as políticas públicas e seu ciclo, as políticas de recrutamento e seleção dos servidores públicos, a rotatividade dos professores, a formação continuada e questões salariais. Os resultados obtidos possibilitaram o acesso a um campo rico em informações relacionadas à visão de atores de diferentes funções e níveis hierárquicos. Os resultados mostram, ainda, que 100% dos gestores escolares e professores respondentes reclamam da falta de professores, de condições de trabalho, dos baixos salários, de ausência de concurso público, e que a rotatividade prejudica a dinâmica de trabalho dos professores dos Centros de Educação Profissional. A fundamentação teórica para sustentar as hipóteses levantadas foi baseada principalmente em Saravia (2006), Minayo (1993), Secchi (2010), entre outros. De acordo com resultados encontrados na pesquisa, foi proposto um Plano de Ação Educacional - PAE, a partir do qual foram estabelecidas ações que viabilizem a realização de concursos públicos, a valorização e a retenção dos professores no ensino profissionalizante, uma melhor qualidade na formação continuada dos docentes, além de abrir um leque para investigações futuras.

Palavras-chave: Educação profissional; Política de recursos humanos na educação; Rotatividade de professores.

ABSTRACT

This dissertation aims to analyze how the lack of a policy of attracting, retaining and valuing teachers, involving attractive salary benefits and career plans, makes it difficult for these professionals to stay in the state education network, leading them to opt for Another career. The research was carried out in a state-wide dimension, with SEDUC-PI and CEEPs as a field. State Vocational Education Centers (CEEPs) were created in the 1990s by offering technical courses at the secondary level. In the following decades, there were expansion to 70 Centers with adequate infrastructure, according to the offer in each of them. However, there are few effective teachers in vocational courses, there is a great alternation of substitute teachers, who are often not prepared to conduct the pedagogical process. From the present study, data were collected through qualitative and bibliographical research -quantative, with the development of in-depth interview techniques, focus group and semi-structured questionnaires, involving school managers and teachers from vocational education schools. In this perspective, public policies and their cycle were analyzed, recruitment and selection policies for public servants, teacher turnover, continuing education and salary issues. The results obtained allowed the access to a rich field of information regarding the view of the actors of different functions and hierarchical levels. The results also show that 100% of the school managers and teachers respondents complain about the lack of teachers, the working conditions and low salaries of teachers, the absence of a public tender and that the rotation impairs the work dynamics of the teachers in the Vocational Education Centers. We sought the theoretical basis to support the hypotheses raised mainly in Saravia (2006), Minayo (1993), Secchi (2010) and others. According to the results found in the research, an Educational Action Plan (PAE) was proposed, in which actions were established that enabled public competitions to be carried out, valorization and retention of teachers in vocational training, better quality in training better quality of continuing education of teachers, and Open up future research.

Keywords: Professional education; Human resources policy in education; Turnover of teachers.

LISTA DE ABREVIATURAS

ADCT	Atos das Disposições Constitucionais Transitórias
ALEPI	Assembleia Legislativa do Estado do Piauí
APL	Arranjos Produtivos Locais
AVA	Ambiente Virtual de Aprendizagem
CAED	Centro de Políticas Públicas e Avaliação Educacional
CEB	Conselho da Educação Básica
CEC	Conselho Estadual de Cultura
CEE	Conselho Estadual de Educação
CEEP	Centro Estadual de Educação Profissional
CEEPRU	Centro Estadual de Educação Profissional Rural
CEEPTI	Centro Estadual de Educação Profissional de Tempo Integral
CENTEC	Instituto Centro de Ensino Tecnológico
CNCT	Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos
CNE	Conselho Nacional de Educação
DCN	Diretrizes Curriculares Nacionais
EaD	Educação a Distância
EEEP	Escola Estadual de Educação Profissional
EF	Ensino Fundamental
EFA	Escola Família Agrícola
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EM	Ensino Médio
EPT	Educação Profissional e Técnica
FIES	Fundo de Financiamento Estudantil
FJP	Fundação João Pinheiro
FSA	Faculdade Santo Agostinho
FUNDAC	Fundação Cultural do Piauí
FUNDESPI	Fundação dos Esportes do Piauí
FUNRIO	Fundação de Apoio a Pesquisa, Ensino e Assistência
GEFAPE	Gerência de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação
GESAC	Governo Eletrônico – Serviço de Atendimento ao Cidadão

GRE	Gerências Regionais de Educação
HTPC	Horário de Trabalho Pedagógico Coletivo
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IDHM	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal
IEAF	Instituto de Educação Antonino Freire
IEL	Instituto Euvaldo Lodi
IFPI	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí
LDBN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
NEEPI	Núcleo Estadual de Educação Profissional em Informática
NEP	Núcleo Estruturante de Professores
NTE	Núcleo de Tecnologia Educacional
NUCEPE	Núcleo de Concursos e Promoção de Eventos
PAE	Plano de Ação Educacional
PBP	Programa Brasil Profissionalizado
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PNE	Plano Nacional de Educação
PNUD	Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento
PPP	Projeto Político Pedagógico
PREMEN	Programa de Expansão e Melhoria do Ensino
PROEJA	Programação de Integração da Educação Profissional
PROINFO	Programa Nacional de Informática na Educação
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
SEAD	Secretaria de Estado da Administração do Piauí
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas
SEDUC-PI	Secretaria da Educação e Cultura do Piauí
SEECOOP	Serviço Nacional de Aprendizagem ao Cooperativismo
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Sistema Nacional de Aprendizagem na Indústria
SENAR	Serviço Nacional de Aprendizagem Rural
SENAT	Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes
SEPLAN	Secretaria de Planejamento
SESC	Serviço Social do Comércio

SESI	Serviço Social da Indústria
SEST	Serviço Social de Transportes
SUPEN	Superintendência de Ensino
SUPES	Superintendência de Ensino Superior
TCU	Tribunal de Contas da União
TD	Territórios de Desenvolvimento
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UESPI	Universidade Estadual do Piauí
UETEP	Unidade de Educação Técnica e Profissional
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora
UFPI	Universidade Federal do Piauí
UGP	Unidade de Gestão de Pessoas
UnB	Universidade de Brasília
UNICAP	Universidade Católica de Pernambuco

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1	Organograma da Secretaria Estadual de Educação e Cultura	32
FIGURA 2	Órgãos Específicos Singulares	33
FIGURA 3	Organização da Superintendência de Ensino	34
FIGURA 4	Desdobramentos da Superintendência de Ensino	34
FIGURA 5	Entidades Vinculadas	35
FIGURA 6	O ciclo das políticas públicas	76
FIGURA 7	Ferramenta 5W2H	119

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1	Matrícula da educação profissional – Rede Estadual de Ensino do Piauí (2011–2014)	42
-----------	---	----

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1	Oferta de cursos técnicos de nível médio por eixo tecnológico	40
QUADRO 2	Territórios do Desenvolvimento com oferta de educação profissional	43
QUADRO 3	Área de atuação e formação exigida dos professores	54
QUADRO 4	Área de atuação e formação exigida dos candidatos – Edital nº 002/2013	55
QUADRO 5	Necessidade de professores por curso e município nos CEEPs	57
QUADRO 6	Descrição das categorias de análise	96
QUADRO 7	Rotatividade dos professores na Rede de Educação Profissional	107
QUADRO 8	Prejuízos causados pela rotatividade e/ou pela falta de professores na rede de educação profissional	108
QUADRO 9	Ações dos gestores escolares dos CEEPs para favorecer a aprendizagem	114
QUADRO 10	Sugestões para uma política relativa à carreira docente no ensino técnico-profissionalizante	115
QUADRO 11	Implantação do concurso público para professor dos cursos técnicos	121
QUADRO 12	Formação continuada dos gestores escolares e professores	124
QUADRO 13	Rotatividade dos professores	124
QUADRO 14	Ações de ferramenta 5W2H	125

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Salário dos Professores da Rede Estadual de Ensino	27
TABELA 2	Salário dos Professores da Rede Federal do Ensino Superior, Básico, Técnico e Tecnológico	28
TABELA 3	Expansão da Rede EPT no período 2003 a 2014	38
TABELA 4	Professores Temporários da educação profissional (2010-2015)	45
TABELA 5	Processo seletivo simplificado para professor substituto	50
TABELA 6	Processo Seletivo Simplificado para professor substituto – Editais nº 020/2012 e nº 002/2013	52
TABELA 7	Expansão da matrícula da educação profissional no Piauí	61
TABELA 8	Distribuição dos questionários	94
TABELA 9	Total de questionários respondidos por sexo	95
TABELA 10	Faixa etária dos gestores escolares	101
TABELA 11	Formação acadêmica dos gestores escolares	101
TABELA 12	Formação acadêmica dos professores	102
TABELA 13	Pós-graduação dos gestores escolares	103
TABELA 14	Tempo de conclusão da formação acadêmica dos gestores escolares	103
TABELA 15	Tempo de conclusão da formação acadêmica dos professores	103
TABELA 16	Tipo de escola em que trabalha	104
TABELA 17	Vínculo dos gestores escolares com a rede estadual de ensino	104
TABELA 18	Vínculo dos professores com a rede estadual de ensino	105

TABELA 19	Número de escolas em que trabalham os professores	105
TABELA 20	Professores que lecionam em outras redes de ensino	106
TABELA 21	Jornada de trabalho dos professores	106
TABELA 22	Existência de rotatividade dos professores na rede de educação profissional	107
TABELA 23	Prejuízos causados pela rotatividade e/ou falta de professores na rede de educação profissional	108
TABELA 24	Tempo que os alunos ficam sem aulas na escola	109
TABELA 25	Fatores de retenção dos professores na rede estadual de ensino	109
TABELA 26	Condições de trabalho nas escolas de educação profissional	110
TABELA 27	Responsabilidades da escola	111
TABELA 28	Formação continuada dos professores	112
TABELA 29	Avaliação da formação continuada dos professores	112
TABELA 30	Sentimento de valorização dos profissionais com a formação continuada	113

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	20
1 PROVIMENTO E RETENÇÃO DOS PROFESSORES DOS CENTROS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO PIAUÍ	26
1.1 A Secretaria de Educação e Cultura do Piauí	31
1.2 Os Centros Estaduais de Educação Profissional do Piauí....	37
1.3 O corpo docente do ensino técnico e profissional do Piauí..	42
1.4 As dificuldades de contratação de professores para ensino técnico e profissionalizante do Piauí	47
1.4.1 Processo seletivo e contratação dos professores dos CEEPs....	50
1.4.2 Alguns determinantes no processo de alternância dos professores nos CEEPs	58
1.4.3 A formação continuada dos professores contratados	62
1.5 O desafio da valorização dos professores da Rede Pública de Ensino Técnico e Profissional do Piauí.....	64
2 A VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DOS CURSOS TÉCNICOS NA REDE ESTADUAL DE ENSINO	71
2.1 A questão docente	71
2.1.1 O conceito de políticas públicas	72
2.1.1.1 O ciclo de políticas públicas	74
2.1.2 As políticas de recrutamento e seleção de servidores públicos na área de educação	78
2.1.2.1 Recrutamento e seleção: a contratação temporária	81
2.1.2.2 Precarização do trabalho docente e as questões salariais	83
2.1.2.3 Formação continuada e a identidade de “ser professor”	87
2.2 Estudo empírico	90
2.2.1 Método	90
2.2.1.1 Procedimentos da coleta de dados	93

2.2.2	Apresentação dos resultados da fase qualitativa	94
2.2.3	Apresentação dos resultados da fase quantitativa	100
2.2.3.1	Perfil dos respondentes	100
2.2.3.2	Rotatividade dos professores	107
2.2.3.3	Retenção dos professores na rede de ensino	109
2.2.3.4	Formação continuada	112
2.2.3.5	Contribuições do estudo empírico para a elaboração do Plano de Ação Educacional	116
3	REPENSANDO O PAPEL DO PROFESSOR DOS CURSOS TÉCNICOS NA REDE ESTADUAL DE ENSINO	118
3.1	Proposição: concurso público para a educação	120
3.2	Reestruturas das escolas de educação profissional	122
3.3	Formação continuada dos gestores escolares e professores	123
3.4	Rotatividade de professores	124
3.5	Implementação e monitoramento das ações executadas na administração pública	126
	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	128
	REFERÊNCIAS.....	131
	APÊNDICES.....	137

INTRODUÇÃO

A Secretaria Estadual de Educação e Cultura do Piauí (Seduc-PI) enfrenta grandes desafios para cumprir seu dever de oferecer educação profissional gratuita para a população. Essas dificuldades estão relacionadas tanto a problemas de infraestrutura quanto principalmente à carência de docentes, devido ao *déficit* no provimento de cargos para professores da rede pública estadual.

No estado do Piauí, vivencia-se grande rotatividade de professores nas escolas da rede estadual de ensino, em especial nas escolas de educação profissional. Essa rotatividade decorre da dificuldade de atração e retenção de professores na carreira pública de magistério, o que leva à contratação de substitutos. Isso compromete a execução do planejamento pedagógico, bem como seu funcionamento no que tange às normas e diretrizes definidas nas leis, nos decretos, nas resoluções e nos pareceres federais e estaduais, e em seus documentos legais, como o Projeto Político Pedagógico (PPP)¹, o Regimento Escolar² e os Planos de Cursos³. Assim, a rotatividade de professores nos Centros Estaduais de Educação Profissional (CEEPs) é motivo de preocupação, pois muitas vezes interfere na qualidade do ensino.

É importante discutir a política de efetiva contratação dos professores para suprir a demanda da educação profissional no Piauí. Os processos administrativos de admissão de professores substitutos estão subordinados à Lei Federal nº 8.745/93, que dispõe sobre a contratação temporária de excepcional interesse público. A legislação determina que esses contratos estejam condicionados à

¹ O PPP se traduz na missão e identidade da escola, sendo um conjunto de ações que devem ser desenvolvidas e concretizadas pela escola, com o objetivo de formar cidadãos conscientes de seu papel junto à sociedade, bem como organizar projetos e propostas pedagógicas planejadas pelos professores com vistas ao sucesso do processo de ensino e aprendizagem. O PPP deve ter prazo anual para execução de suas ações e tomada de decisões para executá-las (SEDUC-PI/2013).

² O Regimento Escolar é um documento essencial dentro da escola, pois, atualmente, a participação efetiva da gestão escolar é garantida através da Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Ele deve conter a organização da escola, o currículo adotado, os objetivos e princípios, o acompanhamento das ações, e as atribuições e responsabilidades dos agentes escolares, tais como gestor escolar, coordenadores, supervisores, professores, alunos, vigias, zeladores, entre outros (SEDUC-PI/2013).

³ Os planos de curso são instrumentos de trabalho em que deverão constar todas as informações de cada curso técnico ofertado pelo Centro de Educação Profissional, indicando qual é o eixo tecnológico pertencente dentro do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos. O plano deve conter as disciplinas, o conteúdo programático, a metodologia e os procedimentos a serem desenvolvidos no processo de ensino e aprendizagem. Assim como nos outros documentos, os planos também devem ser elaborados em conjunto com todos os agentes escolares da instituição de ensino (SEDUC-PI/2013).

existência de recursos orçamentários e financeiros da instituição. Além disso, prevê algumas restrições em seu art. 9º, com a seguinte redação:

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:
I – receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
II – ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;
III – ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º desta Lei (BRASIL, 1993).

A Lei Federal nº 8.745/93, ainda em vigor, foi tomada como base para a elaboração da Lei Ordinária Estadual nº 5.309, de 17 de julho de 2003, que também dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal. Portanto, cabe ressaltar que a contratação temporária visa a atender situações de excepcionalidade, e não é uma solução duradoura, como vem ocorrendo na rede pública de educação profissional do Piauí e de outros estados.

Os CEEPs receberam reestruturação em sua infraestrutura predial a partir das reformas de modernização e de implementação da educação profissional, com o apoio do programa Brasil Profissionalizado, do Ministério da Educação, que prevê a construção, a ampliação e reformas nas escolas. Outros aspectos da reestruturação foram:

- a aquisição de laboratórios de ciências e de informática básica;
- a organização de propostas pedagógicas adequadas para cada curso técnico;
- a avaliação de desempenho para escolha dos gestores escolares;
- a criação do Núcleo Estruturante de Professores nas escolas de educação profissional para discussão do planejamento das ações pedagógicas;
- a autorização, o credenciamento e o reconhecimento de novos cursos técnicos para a instituição a serem implantados nos centros que foram implementados nos anos 1990;
- novas aptidões, competências e habilidades técnicas do trabalhador para a inserção no mercado de trabalho, executadas com base no Decreto nº 2.208/97 do Governo Federal.

O referido decreto articulava o ensino médio e a educação profissional. Isso quer dizer que o ensino profissionalizante poderia ser ofertado nas escolas de ensino regular. Os centros são escolas técnicas destinadas à oferta exclusiva e prioritária dos cursos técnicos integrados ao ensino médio, i.e., o Regime de Alternância⁴, o Programa de Integração da Educação Profissional (PROEJA), o Regime de Tempo Integral (as crianças permanecem por um período de 9 horas na escola) e pós-médio (subsequente), nas modalidades presencial e a distância da Rede Estadual de Educação do Estado do Piauí.

Com a revogação do Decreto nº 2.208/97 pelo Decreto nº 5.154/2004, houve a reintegração do ensino médio ao ensino técnico de nível médio – denominado ensino médio integrado à educação profissional, pautado na perspectiva da escola unitária. Esse modelo requer uma educação geral, tornando-se parte inseparável da educação profissional, em que o trabalho é o princípio educativo na perspectiva de incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo, para a formação de profissionais qualificados.

O Decreto Federal nº 5.154/2004 visa a assegurar a equivalência legal entre os cursos do ensino médio e os cursos técnicos que habilitam o aluno para o prosseguimento dos estudos (art. 36, § 3º). Assim, o estudante poderá prosseguir nos estudos e não somente exercer uma profissão técnica.

A implantação do referido decreto, em conjunto com a Lei nº 9.394/96, conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), busca o pleno desenvolvimento da educação profissional articulada ao ensino médio, como forma de melhorar a produção de conhecimentos, a implantação de reformas de infraestrutura, equipamentos, acervo bibliográfico e formação continuada. No entanto, não basta tão somente trabalhar por uma articulação da educação profissional com o ensino regular e investir em infraestrutura. Tais aspectos são importantes, mas é preciso também realizar um planejamento e a execução dele, em favor da valorização de seus profissionais. Tais reformas devem garantir melhorias essenciais ao desenvolvimento da educação profissional, entre elas:

⁴ Alunos e professores permanecem na escola por um período de 15 (quinze) dias intercalados, alternando entre escola e família, realizando atividades pedagógicas. Os professores possuem uma carga horária de 40 horas. A escola possui alojamento apropriado para a estadia dos professores e dos alunos.

- a formação continuada dos professores da educação profissional com foco nos eixos tecnológicos;
- a construção, a reforma e a ampliação dos CEEPs, com atendimento prioritário a todos os alunos, incluindo os portadores de necessidades especiais;
- a elaboração de currículos e de propostas pedagógicas que incorporem os avanços no processo de ensino e aprendizagem;
- o redimensionamento da oferta de educação profissional; e
- a garantia de um plano de cargos e salários para os professores da educação profissional, como também sua retenção na rede.

Porém, o que se vivencia hoje é uma situação de fragilidade dos cursos técnicos de nível médio, com a carência de professores efetivos das áreas específicas, a reestruturação da proposta curricular e pedagógica dos cursos técnicos, a integração da nova proposta pedagógica com a educação básica, e a falta de atrativos para a manutenção dos professores na rede estadual de ensino.

Diante do exposto, esta dissertação tem como foco o seguinte problema de pesquisa: como a falta de uma política de atração, retenção e valorização dos professores afeta a educação pública profissional no estado do Piauí? Assim, o objetivo geral é analisar como a falta dessa política, que envolva benefícios salariais e planos de carreira atraentes, dificulta a permanência desses profissionais na rede estadual de ensino, levando-os a optar por outra carreira.

O objetivo geral desta dissertação foi desdobrado nos seguintes objetivos específicos:

- descrever os processos de seleção dos professores dos CEEPs;
- verificar a existência de políticas de retenção e de valorização dos professores dos CEEPs na Secretaria Estadual da Educação e Cultura do Piauí;
- analisar o plano de carreira e remuneração do magistério, estabelecendo parâmetros com planos de outras carreiras na prática;
- levantar, junto a diretores e professores, os principais fatores que provocam a rotatividade dos professores nos CEEPs.

Como se pode perceber nos objetivos propostos, devem ser adotadas medidas para garantir o processo de expansão e de consolidação das propostas na rede de educação profissional. Isso evitará que questões como rotatividade dos professores e a complementação de carga horária em outras escolas prejudiquem a qualidade do ensino.

O referido vínculo temporário dos professores provoca a rotatividade e a descontinuidade das atividades docentes, ferindo o princípio administrativo da continuidade do serviço público. Isso se deve ao perfil dos professores da educação profissional, pois muitos são bacharéis, e a rede estadual de ensino só realiza concurso público para professores que possuem cursos de licenciatura.

Após o cumprimento dos objetivos mencionados anteriormente, será elaborado um Plano de Ação Educacional (PAE), visando à proposição de medidas para a melhoria das condições de contratação para o provimento de cargos dos professores lotados na educação profissional.

Com base na realidade piauiense, podemos dizer que é preciso priorizar a carreira docente, o que tem uma estreita ligação com seu salário. É necessário elevar o nível salarial e outras condições de trabalho e de carreira, com o plano de cargos e salários, bem como melhorar as formas de ingresso na rede pública de ensino. Sabe-se das dificuldades políticas e orçamentárias que os governos enfrentam para resolver tais problemas. Portanto, as ações se concentrarão, primeiramente, na tentativa de inserir esse problema na agenda pública, propondo uma organização e mobilização da sociedade, para que o governo institua uma política, composta por amplos programas, visando à valorização da carreira docente no ensino profissional.

No entanto, o problema da retenção e da valorização dos professores da educação profissional poderá apresentar dificuldades em sua resolução, caso o tema não seja socialmente identificado e inserido na agenda pública. Desse modo, essa política deve centrar-se nos atores sociais envolvidos no processo, os quais conduzirão as ações planejadas.

Para Sechhi (2010, p. 34), a agenda é um conjunto de problemas ou temas entendidos como relevantes. Ela pode tomar a forma de um programa de governo, de um planejamento orçamentário, de um estatuto partidário ou, ainda, de uma simples lista de assuntos que o comitê editorial de um jornal entende como importantes.

Neste contexto de formação da agenda, devem-se observar: (i) quais são as demandas que serão foco das mudanças propostas, (ii) as demandas recorrentes dos problemas que foram ou não resolvidos pelos atores, (iii) as demandas que ficaram reprimidas e aquelas para as quais foram encontradas soluções.

A inserção do tema desta dissertação na agenda será um primeiro passo de uma longa trajetória em busca da discussão e da elaboração de uma política para o provimento de cargos e salários de professores de áreas específicas dos cursos técnicos.

Esta dissertação será desenvolvida sob a perspectiva de colocar esse tema na agenda pública, visando a construir uma proposta para minimizar os problemas oriundos da não permanência dos professores lotados nos CEEPs. São importantes, nesse sentido, a retenção e a valorização desses profissionais, que, posteriormente, serão inseridos na rede estadual de ensino, na qual receberão acolhimento e formação continuada, e contribuirão para uma melhor qualidade do trabalho pedagógico e do processo de ensino e aprendizagem dos alunos.

Portanto, este trabalho consiste em um estudo de caso realizado na rede estadual de educação profissional do Piauí, conforme mencionado. Para tanto, no Capítulo 1, apresentamos um histórico sobre o processo de estruturação da educação profissional no Piauí. Falamos, também, da estrutura dos CEEPs, bem como do perfil dos professores lotados, do processo seletivo simplificado para a contratação temporária de professores, da rotatividade dos professores em mais de um CEEP, e de formação continuada.

No Capítulo 2, desenvolvemos uma reflexão teórica sobre os temas pertinentes ao caso, bem como demonstramos os resultados de um estudo empírico realizado junto a gestores e professores da Rede Estadual de Educação Profissional do Piauí.

No Capítulo 3, por sua vez, apresentamos o PAE, que propõe diretrizes para a implementação das fases de definição da agenda e alternativas para uma política de atração e retenção dos professores na Rede Estadual de Educação Profissional do Piauí. Em seguida, são tecidas considerações finais sobre o estudo, bem como são discutidas possíveis limitações do trabalho e propostas para futuras pesquisas.

1 PROVIMENTO E RETENÇÃO DOS PROFESSORES NOS CENTROS ESTADUAIS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO PIAUÍ

A reforma educacional brasileira dos anos 1990 foi sustentada por três eixos norteadores, que são: a gestão escolar, a organização da escola e a organização do plano de professores (OLIVEIRA, 2000). Com isso, iniciou-se um processo de mudanças significativas na escola, nas modalidades e nos níveis de ensino que contribuíram para o amadurecimento da percepção de que a educação é o “[...] meio de criação, produção, socialização e reapropriação da cultura e do conhecimento produzido pela humanidade por meio de seu trabalho” (BRASIL, 2006).

Foi a partir desta reforma que se deu a construção do Plano Decenal de Educação, que objetivou a organização da educação brasileira, principalmente a partir da LDB. Outro ponto importante da reforma foi sua repercussão, uma vez que proporcionou uma reflexão em torno da política educacional vivida naquele momento, culminando com o papel e as funções da educação e da escola no Brasil.

Neste contexto, Oliveira (2000, p. 331) afirma que “[...] as reformas educacionais dos anos 90 apresentam como seu principal traço a tentativa de 'modernização' administrativa do aparato público”. As referidas reformas objetivaram discutir a instituição escolar e seu espaço social, as relações sociais dos agentes educacionais da escola, e o planejamento pedagógico e estratégico, com vistas a uma maior produtividade escolar.

No Piauí, as discussões sobre a reforma têm objetivado a construção de uma política de educação profissional de qualidade ofertada pela rede pública, com vistas à universalização dos cursos técnicos. Porém, sem uma formação continuada dos professores da rede, sem uma proposta curricular inovadora e aplicável à realidade da escola piauiense, e sem uma valorização dos professores quanto às questões pedagógicas e administrativas – recuperando, assim, as perdas salariais da categoria –, os cursos técnicos continuaram precários em relação ao atendimento das demandas. Tais situações culminaram com a insatisfação dos professores lotados na rede, que aos poucos evadiram por falta de incentivos salariais, em busca de melhores condições de trabalho.

Para Fontineles (2008, p. 39), “[...] a falta de incentivo salarial desestimula muitos dos que porventura desejam entrar na área da educação, pois muitos escolhem a área da educação por falta de opção ou porque julgam não ter

condições de seguir profissões consideradas melhores”. Essa situação dificulta a inserção de novos professores na rede pública estadual do Piauí, pois a política salarial sequer cumpre a Lei do Piso Salarial Nacional.

A LDB aborda a questão da valorização dos profissionais em educação, mas não determina a implementação de políticas efetivas de valorização dos professores, com recuperação e incremento salarial, e o plano de carreira. No Piauí, essa valorização não é cumprida no âmbito do plano de cargos e salários adotados, conforme a Tabela 1, referente aos salários da categoria:

Tabela 1 - Salário dos professores da rede estadual de ensino

CLASSE	NÍVEL	PISO SALARIAL 20h (R\$)	PISO SALARIAL 40h (R\$)
A (Curso Pedagógico)	I	1.110,88	2.221,75
	II	1.127,41	2.254,82
	III	1.143,96	2.287,91
	IV	1.160,52	2.321,04
B (Curso Pedagógico e Complementar)	I	1.177,07	2.354,13
	II	1.193,62	2.387,25
	III	1.210,18	2.420,36
	IV	1.226,73	2.453,47
SL (Superior Licenciado)	I	1.317,32	2.634,65
	II	1.347,75	2.695,49
	III	1.378,19	2.756,38
	IV	1.408,61	2.817,23
SE (Superior Especialista)	I	1.463,91	2.927,82
	II	1.498,73	2.997,45
	III	1.533,56	3.067,11
	IV	1.568,38	3.136,75
SM (Superior Mestrado)	I	1.631,65	3.263,30
	II	1.698,08	3.396,15
	III	1.764,50	3.529,01
	IV	1.830,93	3.661,86
SD (Superior Doutorado)	I	1.983,73	3.967,46
	II	2.151,81	4.303,62
	III	2.319,87	4.639,74
	IV	2.487,96	4.975,92

Fonte: Seduc-PI (2015).

A Tabela 1 mostra o mapa de salários dos professores da rede estadual de ensino do Piauí. Apesar do reajuste de 13,01% concedido em maio de 2015, não houve um ganho equivalente à reposição da inflação e ao aumento do custo de vida

dos piauienses. Isso revela um dos motivos da migração de muitos professores para outras redes de ensino ou para outras carreiras.

Para uma complementação da Tabela 1, apresentamos, a seguir, dados referentes aos planos de cargos e salários praticados pelo Instituto Federal de Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI):

Tabela 2 - Salário dos professores da Rede Federal do Ensino Superior, Básico, Técnico e Tecnológico

MAGISTÉRIO FEDERAL (ENSINO SUPERIOR / ENSINO BÁSICO, TÉCNICO E TECNOLÓGICO) VENCIMENTO BÁSICO				
		REGIME DE TRABALHO		
CLASSE	NÍVEL	20 HORAS	40 HORAS	DEDICAÇÃO EXCLUSIVA
Titular	1	R\$ 3.019,13	R\$4.355,79	R\$ 6.684,00
Associado D IV	4	R\$ 2.900,70	R\$ 4.206,37	R\$ 6.454,52
	3	R\$ 2.842,65	R\$ 4.133,87	R\$ 6.342,60
	2	R\$ 2.785,73	R\$ 4.063,45	R\$ 6.232,15
	1	R\$ 2.729,93	R\$ 4.055,87	R\$ 6.222,60
Adjunto D III	4	R\$ 2.491,01	R\$ 3.561,24	R\$ 5.104,69
	3	R\$ 2.466,35	R\$ 3.526,47	R\$ 5.054,15
	2	R\$ 2.441,93	R\$ 3.442,05	R\$ 5.004,11
	1	R\$ 2.347,75	R\$ 3.277,97	R\$ 4.954,56
Assistente D II	2	R\$ 2.197,96	R\$ 3.162,10	R\$ 4.504,15
	1	R\$ 2.176,19	R\$ 3.067,48	R\$ 4.459,55
Auxiliar D I	2	R\$ 2.060,86	R\$ 2.907,08	R\$ 4.054,14
	1	R\$ 2.018,77	R\$ 2.814,01	R\$ 4.014,00

Fonte: MEC (2015).

A Tabela 2 mostra a diferença salarial dos professores da rede pública estadual e da Rede Federal de Ensino. Um professor auxiliar que cumpre 20 horas semanais no ensino técnico da rede federal tem um salário inicial de R\$ 2.018,77 (dois mil e dezoito reais e setenta e sete centavos), e na rede estadual de ensino piauiense recebe R\$ 1.110,88 (hum mil, cento e dez reais e oitenta e oito centavos). Os dados refletem diretamente na migração de uma rede para a outra, pois a diferença salarial de R\$ 907,89 (novecentos e sete reais e oitenta e nove centavos) reflete no processo de retenção e valorização desses professores na rede.

Esta discrepância salarial é um dos grandes desafios enfrentados pela educação brasileira, que até o momento não conseguiu universalizar o acesso e garantir a permanência desses professores nas escolas, a fim de proporcionar uma educação de qualidade em todos os níveis e modalidades de ensino.

Ressalta-se que o último concurso público, sob o Edital nº 2/2014, realizado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, atraiu professores lotados na Seduc-PI, devido aos melhores salários apresentados na Tabela 2.

Outro ponto relevante referente à evasão de muitos professores foi a migração para cargos de carreiras técnicas também no IFPI, no concurso realizado sob o Edital nº 19/2010, pela Fundação de Apoio a Pesquisa, Ensino e Assistência (FUNRIO), para as carreiras administrativas de Assistente e Assistente Administrativo, com remuneração de R\$ 2.989,33 (dois mil, novecentos e oitenta e nove reais e trinta e três centavos), que exigiu escolaridade do ensino fundamental até o superior.

Todos esses problemas encontrados no caso de gestão levam a um estudo de planos de cargos e salários profissionais para a análise dos padrões de vencimento; de classificações dos níveis de graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado; de possível equiparação salarial com profissionais de outras categorias, bem como sua retenção e valorização na rede de ensino.

A Constituição Federal e a LDB tratam da valorização dos profissionais da educação. No entanto, a realidade vivida no estado diverge das propostas governamentais aplicadas.

Outro ponto a ser questionado é que muitos professores da rede pública estadual do Piauí ainda estão entre os níveis A e B, porque não possuem qualificação superior, implicando, assim, em uma oferta de educação profissional deficitária, com profissionais sem a devida capacitação para ministrar aulas nos cursos técnicos.

Assim, não basta assegurar o acesso dos alunos à rede de educação profissional por meio de leis, normas e regulamentos, mas também se deve equiparar o rendimento médio dos professores aos demais profissionais com escolaridade equivalente, tanto na educação quanto em outras áreas.

A proposta de reformular a educação profissional e tecnológica no Brasil por meios dos decretos e leis citados relaciona-se à reorganização da gestão administrativa e pedagógica no âmbito da implantação dos programas e projetos procedidos das políticas governamentais. Neste contexto, é importante ressaltar que a educação profissional contempla, atualmente, três grandes programas do governo federal: Programa Brasil Profissionalizado (PBP), Programa Nacional de Acesso ao

Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), e Rede e-Tec Brasil, que visam à qualidade da educação e são tratados como metas da gestão educacional do Piauí.

Os referidos programas sustentam o desenvolvimento da educação profissional. O PBP foi instituído pelo Decreto Federal nº 6.302/2007, de 12 de dezembro de 2007, e pela Resolução nº 62/2007. Tal legislação estabelece as diretrizes para assistência financeira a estados, Distrito Federal e municípios, com ações previstas até o ano de 2014. Esse programa faz parte do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), e também atua em regime de cooperação técnica entre a União, os estados e os municípios, para o fortalecimento da educação básica no país.

O Plano Estadual de Educação Profissional do Piauí é orientado pelo PBP, e tem por objetivo contemplar escolas estaduais de educação profissional com ações que dizem respeito à gestão, à formação de professores, às práticas pedagógicas, à infraestrutura e aos recursos pedagógicos. As escolas, em sua maioria, estão sendo reformadas, ampliadas, construídas e equipadas.

O Pronatec foi lançado pelo governo federal com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos técnicos de nível médio e de formação inicial e continuada para os trabalhadores. Conseqüentemente, espera-se melhorar a qualidade do ensino público por meio de subprogramas, ações e projetos, tais como: Bolsa Formação – FIES Técnico, PBP, Rede e-Tec Brasil, Expansão da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica e oferta de vagas gratuitas pelo Sistema “S”⁵. No ano de 2012, a Seduc-PI firmou parceria para a oferta de cursos técnicos por meio da bolsa formação, oportunizando aos jovens inclusão social e inserção no mundo do trabalho.

Neste eixo, a Rede e-Tec Brasil compõe o Pronatec, e foi lançada também em 2007, visando à oferta de educação profissional e tecnológica à distância, com o propósito de ampliar e democratizar o acesso a cursos técnicos de nível médio, públicos e gratuitos, em regime de colaboração entre União, estados, Distrito Federal e municípios. Os cursos são ministrados por instituições públicas, e o MEC é responsável pela assistência financeira na elaboração dos cursos. Aos demais entes

⁵ O Sistema S é representado pelos seguintes órgãos: Serviço Nacional de Aprendizagem na Indústria (Senai), Serviço Social da Indústria (Sesi), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), Serviço Social do Comércio (Sesc), Serviço Nacional de Aprendizagem em Transportes (Senat), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), Serviço Social de Transportes (Sest), Serviço Brasileiro de Apoio às Pequenas e Médias Empresas (Sebrae), Serviço Nacional de Aprendizagem ao Cooperativismo (Seecoop) e Instituto Euvaldo Lodi (IEL).

federados, cabe providenciar estrutura, equipamentos, recursos humanos, manutenção das atividades, e demais itens necessários à instituição dos cursos.

No ano de 2011, o programa foi lançado no Piauí, no âmbito da Seduc. Inicialmente, teve como sede sete polos localizados nos municípios de Parnaíba, Elesbão Veloso, Picos, Floriano, Uruçuí, Cabeceiras e Teresina. Foram matriculados 869 alunos nos cursos técnicos de nível médio, na modalidade à distância, em Segurança do Trabalho, Logística, Meio Ambiente, Reabilitação de Dependentes Químicos, Serviços Públicos, Administração e Eventos. Todos esses programas são trabalhados de forma articulada para o suprimento da demanda de professores na rede estadual. No entanto, os resultados alcançados são pequenos, pois de nada adianta possuir infraestrutura adequada nas escolas sem que haja professores para o desenvolvimento do trabalho pedagógico.

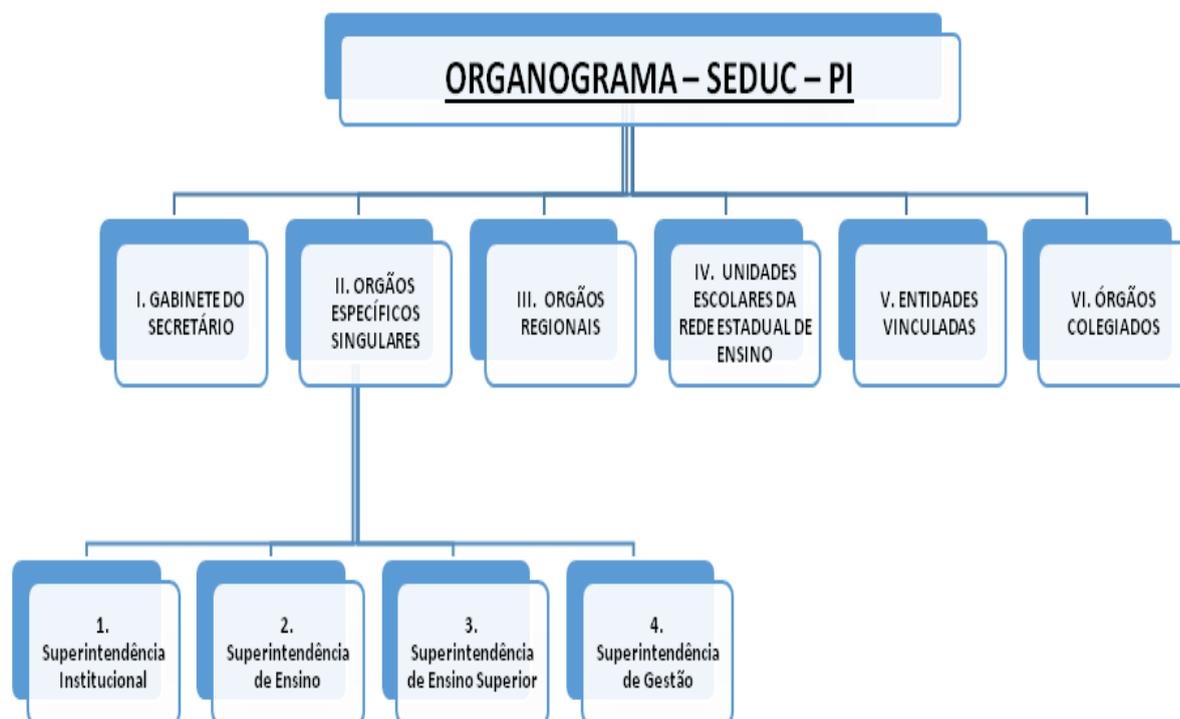
1.1 A Secretaria de Educação e Cultura do Piauí

Segundo o Regimento Interno, a Seduc-PI é assim definida:

[...] é um órgão executivo do sistema estadual de ensino, que tem por finalidade, em regime de colaboração com a União e os Municípios, formular a Política Educacional do estado e administrar o sistema estadual de ensino, garantindo a todos os piauienses o acesso e a conclusão da educação básica, pública, gratuita e de qualidade social (PIAUI, 2013).

Ainda de acordo com seu Regimento Interno, a Seduc-PI está estruturada conforme os organogramas exibidos nas Figuras 1 e 2:

Figura 1 - Organograma da Secretaria Estadual de Educação e Cultura

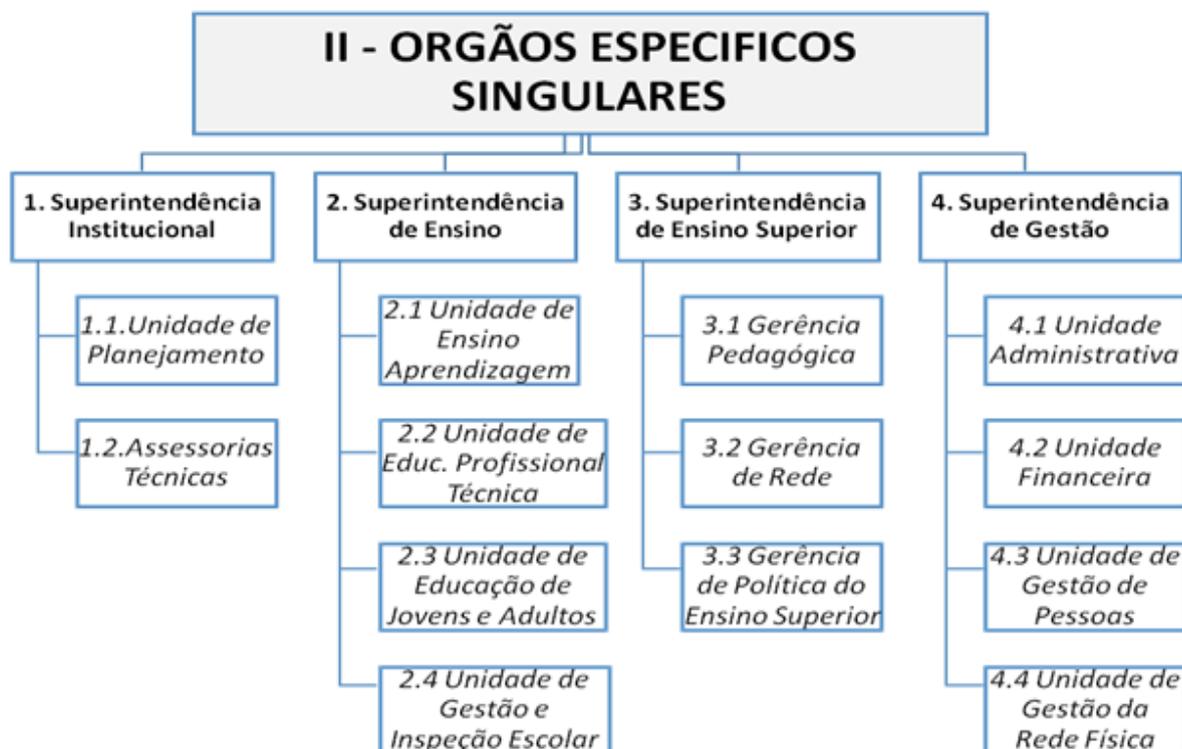


Fonte: Seduc-PI (2013).

A Seduc-PI tem um organograma com abrangência em todo o estado do Piauí. De acordo com a Figura 1, são apresentados inicialmente os órgãos centrais: gabinete do secretário, órgãos específicos singulares, órgãos regionais (gerências regionais de educação), unidades escolares, unidades vinculadas e órgãos colegiados. Logo abaixo, estão as superintendências, que são subordinadas ao gabinete do secretário.

A Figura 2, a seguir, apresenta os órgãos específicos singulares e como estão organizadas as Superintendências Institucional, de Ensino, de Ensino Superior e de Gestão.

Figura 2 - Órgãos específicos singulares



Fonte: Seduc-PI (2013).

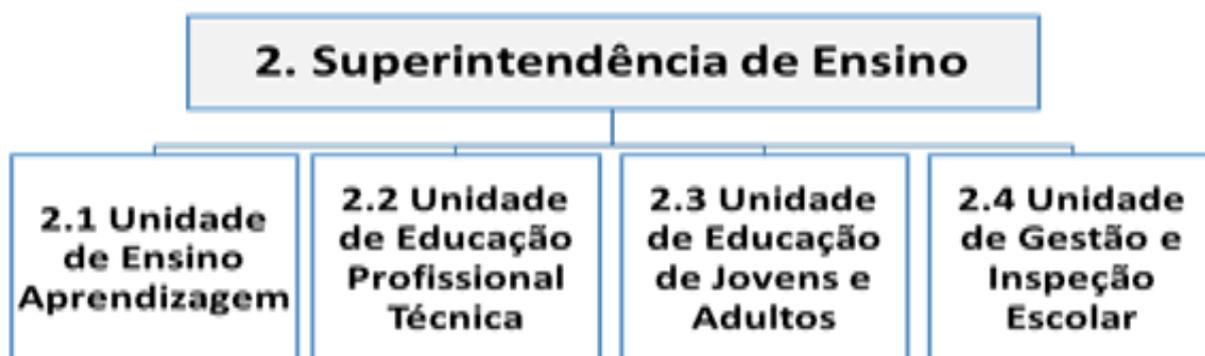
A Figura 3 apresenta a Superintendência de Ensino, que está subordinada e vinculada ao gabinete do secretário. Ela é responsável pelas articulação, organização e coordenação, e pelos planejamento, controle e supervisão de toda a política de desenvolvimento da educação básica no estado, bem como pelas unidades de ensino da Seduc-PI. São elas: Ensino-Aprendizagem, Educação Profissional e Técnica, Jovens e Adultos, e Gestão e Inspeção Escolar.

Os cursos técnicos e profissionalizantes, foco deste trabalho de pesquisa, fazem parte da Unidade de Educação Profissional e Técnica.

Temos, ainda, vinculada à Superintendência de Ensino, a Gerência de Formação e Aperfeiçoamento dos Profissionais da Educação (GEFAPE), que é responsável por coordenar, planejar, executar e avaliar em conjunto as ofertas de cursos, de acordo com cada área específica e com o perfil dos profissionais envolvidos. A referida gerência é responsável pelas articulação e descentralização dos cursos de aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado nos municípios, buscando a melhoria das relações e da atuação pedagógica dos profissionais.

Dentro da Superintendência de Ensino, conforme a Figura 3, a seguir, está a UETEP, responsável por todas as formas, modalidades e ofertas dos cursos técnicos no Estado do Piauí:

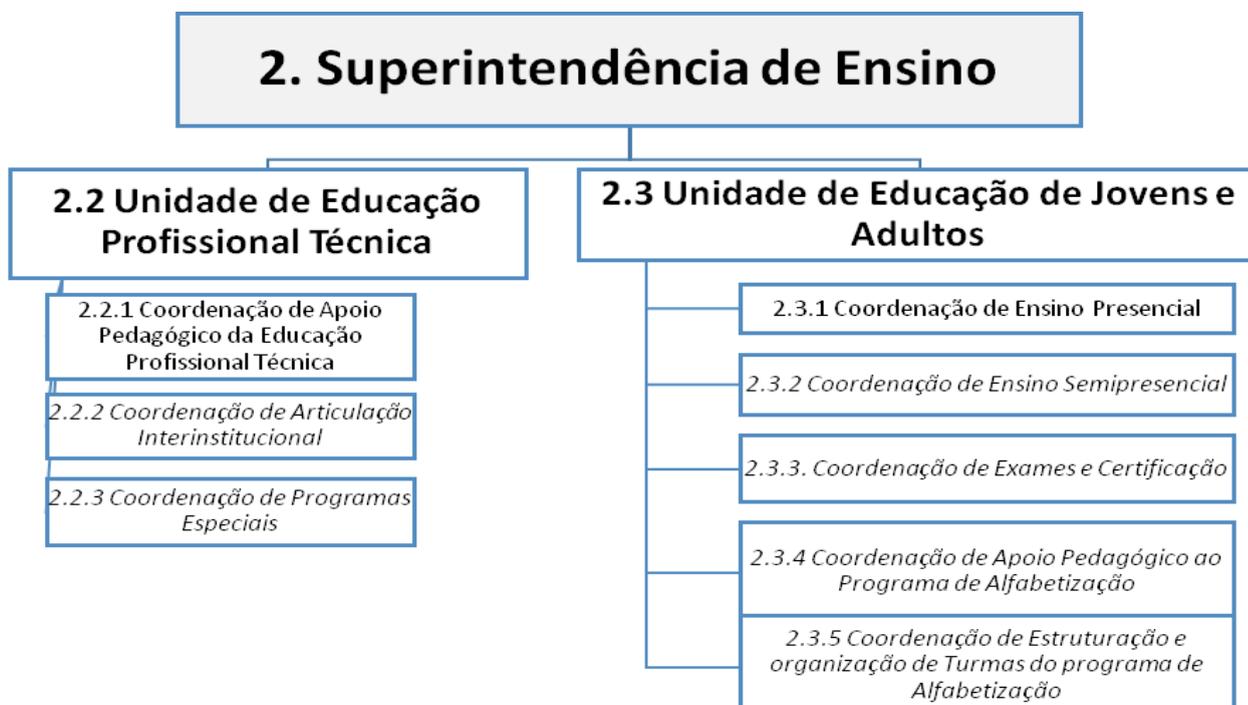
Figura 3 - Organização da Superintendência de Ensino



Fonte: Seduc-PI (2013).

A Figura 4, a seguir, apresenta o desdobramento da Superintendência de Ensino, focando na estrutura organizacional de cada unidade de ensino, em especial na UETEP:

Figura 4 - Desdobramentos da Superintendência de Ensino



Fonte: Seduc-PI (2013).

Na década de 1980, a Seduc-PI não possuía uma Unidade de Educação Técnica e Profissional, tal como detalhada no organograma. O que havia era uma Gerência de Educação Profissional que, com o crescimento no estado, não foi capaz de cobrir todo o Piauí quanto ao atendimento das necessidades dos profissionais da educação, ao reordenamento e à adequação da rede física, ao aprimoramento do currículo dos cursos e à crescente demanda de novos cursos técnicos. Dessa forma, surgiu uma necessidade de ampliação, com a criação da Unidade de Educação Técnica e Profissional para o tratamento de assuntos específicos dos cursos técnicos no estado.

As entidades vinculadas apresentadas na Figura 5 possuem um regimento próprio para o planejamento, a execução e o monitoramento de suas ações. Essas entidades compõem a administração indireta do governo do estado e funcionam com recursos financeiros transferidos pela Seduc-PI e por outros órgãos – repasse direto do governo do estado, para o desenvolvimento de suas atividades nas áreas educacional, cultural, entre outras. As entidades supracitadas têm a mesma carência de profissionais da Seduc-PI, devido à falta de concursos públicos, o que interfere diretamente no desenvolvimento das ações planejadas.

Figura 5 - Entidades vinculadas



Fonte: Seduc-PI (2013).

A menção a essas entidades se deve ao fato de que, desde que foram fundadas, somente a Universidade Estadual do Piauí realizou concurso público para

professores, mesmo ainda tendo em seu quadro profissionais em caráter temporário. Nas demais entidades, os funcionários são remanejados de outras instituições para a composição da equipe de trabalho. Isso denota que o problema da carreira de colaboradores das áreas de educação e cultura não se restringe ao ensino técnico, mas também a outros ramos da secretaria.

A Seduc-PI possui, ainda, os órgãos colegiados normativos e consultivos, de caráter permanente, com atribuições previstas em Lei e regimento próprio.

A rede de escolas subordinadas à Seduc-PI oferece ensino fundamental (EF), ensino médio (EM), educação de jovens e adultos (EJA), educação profissional e educação a distância (EaD), com abrangência das modalidades em todos os municípios piauienses. Das 769 escolas da rede estadual no Piauí, 274 contam com o Programa Mais Educação⁶, no qual os alunos estudam sete horas diárias. Além disso, 41 escolas oferecem o regime de tempo integral, com dedicação de nove horas diárias de estudo. Há, ainda, 300 pontos do Programa de Educação com Mediação Tecnológica⁷ distribuídos em todo o estado. Essa metodologia é utilizada no processo de ensino e aprendizagem dos alunos e na formação continuada de todos os agentes educacionais por meio da tecnologia televisiva. Vale lembrar que alguns CEEPs funcionam como escolas de tempo integral, e outros possuem atendimento ao Programa Mediação Tecnológica.

A seguir, apresentamos a estrutura dos CEEPs do estado do Piauí, com o intuito de evidenciar os cursos técnicos oferecidos, bem como a carência de profissionais na rede de ensino piauiense. Porém, vale lembrar que a carência de professores não é restrita à educação profissional, configurando-se como um problema generalizado na rede estadual de ensino.

⁶ O Programa Mais Educação, criado pela Portaria Interministerial nº 17/2007 e regulamentado pelo Decreto 7.083/10, constitui-se como estratégia do Ministério da Educação para construção da agenda de educação integral nas redes estaduais e municipais de ensino, que amplia a jornada escolar nas escolas públicas para, no mínimo, 7 horas diárias, por meio de atividades optativas nos macrocampos: acompanhamento pedagógico; educação ambiental; esporte e lazer; direitos humanos em educação; cultura e artes; cultura digital; promoção da saúde; comunicação e uso de mídias; investigação no campo das ciências da natureza e educação econômica (PIAÚI, 2012).

⁷ O Programa de Educação com Mediação Tecnológica Mais Saber foi criado pela Secretaria Estadual de Educação e Cultura, a fim de melhorar a qualidade do ensino nas escolas que enfrentam dificuldades para o acesso e a permanência de jovens aptos à matrícula no ensino médio regular. Além de expandir a oferta de escolarização, oferece aos estudantes piauienses a oportunidade de participar de cursos livres (PIAÚI, 2012).

1.2 Os Centros Estaduais de Educação Profissional do Piauí

A Seduc-PI organiza a oferta de educação profissional em 70 CEEPs, baseando-se na LDB, no Parecer do Conselho Nacional de Educação CNE/CEB nº 11/2012, na Resolução CNE/CEB nº 6/2012, e em outros documentos legais. Em âmbito estadual, são seguidas as normas definidas pelo Sistema de Ensino Estadual e os documentos complementares específicos dos centros, como Regimento Escolar, Projeto Político-Pedagógico e Plano de Curso (PIAUI, 2013).

Dessa forma, a educação profissional no estado do Piauí, nos termos da LDB, foi acolhida pela Lei Federal nº 11.741/2008, em seu artigo 39, parágrafo segundo, que trata dos seguintes assuntos: formação inicial e continuada ou qualificação profissional; educação profissional técnica de nível médio; educação profissional e tecnológica de graduação e de pós-graduação.

A rede pública de educação profissional do Piauí é composta por um Núcleo de Formação Profissional⁸, sendo 35 CEEPs, que abrangem 35 municípios; 13 Centros Estaduais de Educação Profissional Rural (CEEPRU), em 13 municípios; cinco Centros Estaduais de Educação Profissional de Tempo Integral (CEEPTI), em 5 municípios; Escola Família Agrícola (EFA), em 2 municípios; e um Núcleo Estadual de educação profissional em Informática (NEEPI), no município de Simplício Mendes (PI), perfazendo 70 escolas de educação profissional.

A rede de educação profissional, por meio dos CEEPs, oferece cursos técnicos de nível médio, conforme as vocações dos municípios, as peculiaridades locais e as condições socioeconômicas.

A Tabela 3, a seguir, apresenta a expansão da rede de educação profissional e tecnológica (EPT) no estado do Piauí, desde 2003 até 2014:

⁸ O Núcleo de Educação Profissional oferta cursos técnicos de informática na modalidade a distância, pós-médio e cursos de aperfeiçoamento na mesma área.

Tabela 3 - Expansão da Rede EPT no período de 2003 a 2014⁹

Tipo da Escola	Número de Escolas Implantadas												TOTAL
	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Escolas Técnicas Estaduais	05		04	03									12
CEEP								03			20		23
CEPRU													13
CEEPTI				01	01	01	05						08
EFAs	01	01	01		01		09						13
NEEPI	01												01
TOTAL													70

Fonte: Seduc-PI (2014).

A Tabela 3 exibe a evolução da educação profissional no Piauí, na qual se observa um crescimento significativo dos CEEPs e dos CEEPTIs em todo o estado. No período compreendido entre os anos de 2003 a 2006, os CEEPs ainda utilizavam a nomenclatura de Escolas Técnicas Profissionais, recebendo a atual denominação em 2007. É possível observar que, nos anos de 2010 e 2013, houve um acréscimo significativo de CEEPs no estado.

Apesar da nova nomenclatura e com o objetivo de atender somente aos cursos técnicos de nível médio, não houve um planejamento das ações administrativas da Seduc-PI relativas à contratação de pessoal para o acolhimento da nova demanda dos CEEPs, nem dos programas de qualificação profissional. Percebe-se que são muitas as limitações do governo estadual no que se refere à expansão da rede. As ações governamentais na área da educação não têm projetado uma expansão com melhorias, tanto em infraestrutura quanto no provimento de cargos, na formação continuada dos profissionais, no plano de carreira e, sobretudo, em uma política salarial atrativa.

Portanto, a partir da aprovação do Decreto Federal nº 5.154/2005, a Seduc-PI definiu que a oferta da educação profissional técnica de nível médio na rede pública

⁹ Até 2006, as escolas de educação profissional recebiam a nomenclatura de Programa de Expansão e Melhoria do Ensino (Premen), pelo fato de receberem tanto alunos do ensino médio quanto alunos da rede de educação profissional. A partir de 2010, foram chamadas de Centros Estaduais de Educação Profissional (CEEPs), recebendo somente os cursos de educação profissional da rede estadual de ensino.

estadual de ensino seria prioritariamente por meio de cursos técnicos. Mais tarde, reconhecendo que existia uma demanda significativa de alunos que já tinham concluído o ensino médio, o órgão decidiu ofertar também cursos técnicos na forma subsequente, ou seja, o pós-médio, no período diurno e noturno, alternados entre momentos presenciais e a distância no Ambiente Virtual de Aprendizagem (AVA). Desse modo, a oferta acontece da seguinte forma: educação profissional integrada ao ensino médio para os egressos do ensino fundamental, e educação profissional e cursos técnicos na forma subsequente para os egressos do ensino médio.

A educação profissional técnica de nível médio desenvolvida nos CEEPs está distribuída em 45 municípios do estado e nas 21 Gerências Regionais de Educação (GREs). É ofertada na modalidade presencial, de forma integrada ao ensino médio, e na modalidade à distância quando subsequente a ele.

A forma presencial acontece durante toda a semana, com os alunos assistindo aulas nos centros, junto aos professores da rede pública estadual, do quadro efetivo, e aos professores temporários, chamados também de professores substitutos. São três anos de curso técnico integrado ao ensino médio, sendo que, no primeiro ano, são trabalhadas as disciplinas do núcleo comum e, a partir do segundo, a ênfase é dada às disciplinas específicas referentes à matriz curricular de cada um dos cursos técnicos ofertados.

A modalidade à distância também é ofertada nos CEEPs, com abertura de edital para a realização de processo seletivo simplificado de tutores presenciais e a distância, selecionados por meio de análise curricular. Os tutores classificados são contratados por um período de um ano, prorrogável por igual período, conforme a necessidade da rede, na tentativa de suprir a carência de professores e de realizar o acompanhamento dos alunos.

Quadro 1 - Oferta de cursos técnicos de nível médio por eixo tecnológico

EIXO TECNOLÓGICO	CURSOS	Nº DE ESCOLAS OFERTANTES NO PIAUÍ
AMBIENTE E SAÚDE	Agente Comunitário de Saúde	6
	Análises Clínicas	7
	Saúde Bucal	7
	Meio Ambiente	5
	Nutrição e Dietética	3
	Radiologia	3
	Reabilitação de Dependentes Químicos	1
	Enfermagem	22
SEGURANÇA	Segurança do Trabalho	5
CONTROLE DE PROCESSOS INDUSTRIAIS	Manutenção Automotiva	1
	Química	1
GESTÃO E NEGÓCIOS	Administração	34
	Administração Rural	1
	Comércio	7
	Contabilidade	18
	Secretariado	1
	Logística	11
	Serviços Públicos	4
	Recursos Humanos	1
TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER	Eventos	3
	Hospedagem	3
	Restaurante e Bar	2
INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO	Informática	44
	Manutenção e Suporte em Informática	9
	Rede de computadores	1
	Informática para a Internet	1
INFRAESTRUTURA	Edificações	3
	Geoprocessamento	1
PRODUÇÃO ALIMENTÍCIA	Agroindústria	15
PRODUÇÃO CULTURAL E DESIGN	Arte Dramática	1
	Produção de Moda	1
	Publicidade	1
	Rádio e TV	1
RECURSOS NATURAIS	Agropecuária	22
	Zootecnia	1
	Agronegócio	2

Fonte: Brasil (2008).

Conforme o Quadro 1, os cursos técnicos de nível médio na educação profissional estão organizados em 13 eixos tecnológicos, de acordo com o Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos (CNCT), instituído pelo Ministério da Educação. A Seduc-PI oferece cursos relacionados a 10 eixos tecnológicos, sem oferta de cursos técnicos nos eixos militar, desenvolvimento educacional e social, e produção industrial.

O Quadro 1 ainda apresenta a quantidade de cursos técnicos de nível médio oferecidos pela Seduc-PI atualmente, conforme orientação do CNCT. Observa-se que a oferta está concentrada nos cursos de Enfermagem, Administração, Contabilidade, Logística, Informática, Agroindústria e Agropecuária. Assim, a expansão dos referidos cursos se dá considerando as necessidades de profissionais dos municípios, conforme Territórios do Desenvolvimento (TD) e os Arranjos Produtivos Locais (APL), em todo o estado do Piauí.

Com a expansão, foi necessária a ampliação da estrutura organizacional dos CEEPs, adequando-as ao atendimento de seu alunado. Assim, foram realizadas reformas e adequações, tais como: salas de aula mais amplas, sala de educação a distância, laboratórios de informática com Internet, biblioteca com livros atualizados, e quadra poliesportiva coberta.

A partir das discussões realizadas pelos gestores educacionais para o planejamento das atividades pedagógicas dos CEEPs, como “pontapé” para o início do período letivo, percebeu-se que os professores atentavam para a resolução de problemas relacionados às Diretrizes Curriculares Nacionais, à avaliação formativa, às relações profissionais desenvolvidas por alunos, à compreensão do PPP, à utilização dos recursos tecnológicos, bem como a questões administrativas. Contudo, a Seduc-PI não possui uma política educacional voltada para a contratação efetiva dos profissionais da educação profissional, de modo que não corresponde aos requisitos constitucionais de concurso público para o ingresso na carreira do magistério.

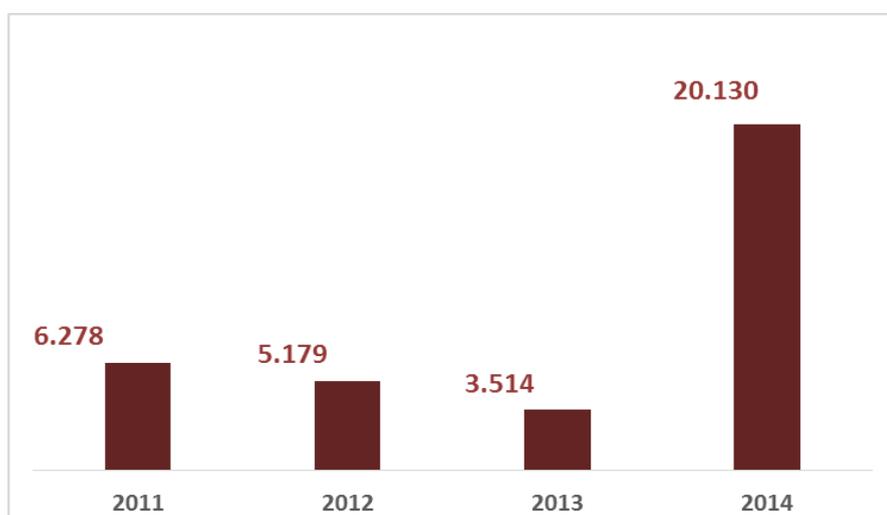
Assim como em todo o Brasil, o Piauí carece de um planejamento integrado e estruturado acerca da carreira docente e da formação continuada dos profissionais da educação, como condição primeira para a melhoria da educação. No entanto, a forma de distribuição da carreira, das classes e dos níveis, bem como a remuneração dos profissionais da educação, estão atreladas a decisões pontuais do governo, e não a uma política educacional com medidas estruturadas e articuladas, tendo como norte a carreira do magistério, a formação continuada e a valorização salarial.

1.3 O corpo docente do ensino técnico e profissional do Piauí

O estado do Piauí tem como obrigatoriedade o cumprimento das constituições federal e estadual, no que diz respeito à oferta de educação básica profissional, com o compromisso de que esta seja de qualidade e igualitária e abranja toda a população que desejar uma profissionalização para entrada no mercado de trabalho. Para o alcance desse objetivo, a Seduc-PI tem enfrentado grandes desafios, principalmente em relação à contratação de professores, a sua formação continuada e a outras condições de trabalho que permitam atrair e reter bons profissionais.

Com o crescimento da rede pública estadual de educação profissional, houve a necessidade de contratação de professores para o atendimento à legislação vigente. No entanto, o grande número de matrículas, ao longo dos anos, como mostra o Gráfico 1, superou as expectativas da Seduc-PI, provocando, assim, um aumento da demanda por professores de áreas específicas dos cursos técnicos.

Gráfico 1 - Matrícula da educação profissional - Rede Estadual de Ensino do Piauí (2011 – 2014)



Fonte: Censo Escolar/INEP/2014.

Em seus artigos 36 a 42, a LDB determina a reorganização da educação profissional, dos cursos técnicos, dos planos de cursos e das propostas pedagógicas, assegurando o acesso a todos os indivíduos que desejam a profissionalização. Isso teve reflexo direto no crescimento da rede de educação

profissional do Piauí, sendo bastante intenso o fluxo de alunos, como demonstra o Gráfico 1.

Em conformidade com o Gráfico 1, observa-se que há um crescimento no número de matrículas na educação profissional em todo o estado. No entanto, não houve uma política de reorganização da rede e aumento salarial dos professores.

Há um grande percentual de professores temporários contratados em caráter excepcional e com o mínimo de escolaridade exigida (*vide* Quadros 2 e 3, nas seções 1.3 e 1.4, respectivamente).

A Seduc-PI tenta garantir a expansão da rede de ensino nas escolas de educação profissional, mas as ações administrativas, pedagógicas, legais e financeiras não fortalecem as políticas de gestão educacional. Destacamos a organização do trabalho escolar, que deve ser compreendida de forma articulada e interligada pela comunidade.

O crescimento dos cursos técnicos no estado permitiu com que a Seduc-PI realizasse um estudo em conjunto com a Seplan para a localização das maiores áreas de concentração da educação profissional. Para isso, o Piauí foi mapeado em 11 Territórios de Desenvolvimento, conforme o quadro a seguir:

Quadro 2 - Territórios de Desenvolvimento com oferta de educação profissional

Territórios / municípios	Cursos ofertados
Planície Litorânea – Litoral (Luís Correia, Parnaíba, Cocal)	Hospedagem, Segurança do Trabalho, Restaurante e Bar, Enfermagem, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Nutrição e Dietética, Administração, Informática, Manutenção e Suporte em Informática, Comércio, Contabilidade, Edificações, Agropecuária, Agroindústria e Química.
Cocais – Meio Norte (Barras, Esperantina, São João do Arraial, Piripiri, Piracuruca e Pedro II)	Agropecuária, Zootecnia, Agroindústria, Agente C. de Saúde, Administração, Logística, Enfermagem, Saúde Bucal, Informática, Análises Clínicas, Hospedagem, Manutenção e Suporte em Informática, Meio Ambiente Segurança do Trabalho.
Carnaubais – Meio Norte (Campo Maior e São Miguel do Tapuio)	Hospedagem, Agropecuária, Agroindústria, Enfermagem, Informática e Meio Ambiente.
Entre Rios – Meio Norte (Alto Longá, Altos, Demerval Lobão, José de Freitas, Nazária do Piauí, Teresina e União)	Arte Dramática, Dança, Análises Clínicas, Vigilância em Saúde, Agropecuária, Agroindústria, Comunicação em Rádio e TV, Publicidade, Eventos, Enfermagem, Meio Ambiente, Nutrição e Dietética, Farmácia, Agente Comunitário de Saúde, Radiologia, Saúde Bucal, Administração, Secretariado, Logística, Recursos Humanos, Contabilidade, Comércio, Informática, Informática para internet, Manutenção e Suporte em Informática, Rede de Computadores, Edificações, Geoprocessamento, Segurança do Trabalho, Secretaria Escolar e Biblioteca.

Vale do Sambito – Semiárido (Elesbão Veloso, Inhuma, Valença, Pimenteiras)	Agente Comunitário de Saúde, Suporte e Manutenção em Informática, Serviços Jurídicos, Contabilidade, Administração, Enfermagem, Informática.
Vale do Guaribas – Semiárido (Picos e Fronteiras)	Agente Comunitário de Saúde, Meio Ambiente Enfermagem, Análises Clínicas, Nutrição e Dietética, Radiologia, Farmácia, Saúde Bucal, Contabilidade, Administração, logística, Informática, Manutenção e Suporte.
Vale do Canindé – Semiárido (Oeiras e Simplicio Mendes)	Enfermagem, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Informática, Administração, Agropecuária, Agroindústria, Zootecnia, Agente Comunitário de Saúde.
Serra da Capivara – Semiárido (São João do Piauí e São Raimundo Nonato)	Enfermagem, Agente C. de Saúde, Saúde Bucal, Análises Clínicas, Nutrição e Dietética, Administração, Recursos Humanos, Logística, Comércio, Secretariado, Vendas, Contabilidade, Informática, Rede de Computadores, Manutenção e Suporte, Hospedagem, Meio Ambiente.
Vales dos Rios Piauí e Itaueiras – Cerrados (Socorro do Piauí, Ribeira do Piauí e Canto do Buriti)	Agente C. de Saúde, Farmácia, Radiologia, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Enfermagem, Administração, Contabilidade, Administração, Recursos Humanos, Comércio, Informática, Manutenção e Suporte e Meio Ambiente.
Tabuleiros do Alto Parnaíba – Cerrados (Bertolândia, Guadalupe, Baixa Grande do Ribeiro e Uruçuí)	Agropecuária, Agroindústria, Zootecnia, Administração, Comércio, Informática, Meio Ambiente, Enfermagem. Agente Comunitário de Saúde.
Chapada das Mangabeiras – Cerrados (Currais, Corrente, Colônia do Gurgueia e Santa Filomena)	Agropecuária, Agente Comunitário de Saúde, Agroindústria, Informática.

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados de Seplan (2015).

O Quadro 2 apresenta os Territórios de Desenvolvimento com seus respectivos municípios onde são ofertados os cursos técnicos de nível médio integrados ao ensino médio no Piauí. É importante ressaltar que cada território possui seus arranjos produtivos locais, e os cursos existentes em cada um deles são idealizados conforme as vocações necessárias, relacionadas ao potencial econômico de cada território de desenvolvimento. Outro aspecto importante é a sintonia com as políticas de promoção do desenvolvimento sustentável, com o propósito de prover ao cidadão uma participação mais qualificada, na vida em geral e na vida produtiva.

Ainda de acordo com os dados apresentados pela Seplan, que constam no Quadro 2, a educação profissional está “[...] integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (PIAUI, 2013).

O estudo deu-se em função da carência de profissionais qualificados para trabalhar no potencial produtivo dos municípios. No entanto, a Seduc-PI encontrou dificuldades na contratação de professores para atuação nos CEEPs. Como exemplo, há o município de Pedro II-PI, que possui uma grande produção de opala e, portanto, foi instalado o curso técnico de *design* de joias. No entanto, o município não conseguiu compor um quadro de profissionais qualificados para lecionar no curso, o que levou à falta de oferta.

Tabela 4 - Professores temporários da educação profissional (2010-2015)

GRE/Município	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1ª – Parnaíba	64	58	66	82	83	83
2ª – Barras	29	30	40	34	39	36
3ª – Piri-piri	23	25	21	30	29	29
4ª, 19ª, 20ª e 21ª – Teresina	256	171	203	146	291	184
5ª – Campo Maior	7	10	10	13	7	10
6ª – Regeneração	9	13	13	12	15	13
7ª – Valença	16	15	20	19	18	20
8ª – Oeiras	8	10	8	11	15	11
9ª – Picos	6	5	12	10	10	10
10ª – Floriano	10	18	11	20	25	29
11ª – Uruçuí	10	14	14	19	18	29
12ª – São João do Piauí	29	28	29	30	39	37
13ª – São Raimundo Nonato	5	9	9	11	11	11
14ª – Bom Jesus	5	4	6	10	8	10
15ª – Corrente	3	5	6	8	8	8
16ª – Fronteiras	8	8	5	6	8	10
17ª – Paulistana	12	14	10	16	17	18
18ª – Entorno de Teresina	30	40	36	44	41	44
TOTAL	530	4477	5519	5521	6682	592

Fonte: elaborado pela autora com base nos dados da SEDUC-PI/UGP (2015).

Tal carência reflete diretamente no quadro de professores temporários inseridos na rede estadual de ensino lotados nos curso técnicos de educação profissional, conforme se vê na Tabela 4.

A Tabela 4 mostra que, ao longo das últimas décadas, a contratação temporária de professores da rede de educação profissional, referente ao período de

2010-2015, pela Gerência Regional de Educação, teve avanços e quedas, conforme a necessidade da área específica dos cursos técnicos ofertados. Os números apresentados não suprem a necessidade de professores da rede, pois mostram também que 2011 foi o ano em que a Seduc-PI contabilizou o menor número de matrículas na educação profissional.

Nos municípios de Paulistana, Floriano, São Raimundo Nonato, Bom Jesus e Uruçuí, localizados no Sul do estado, onde existem *campus* do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), a Seduc-PI teve dificuldades para a contratação de professores. O IFPI realizou concurso público nos anos de 2011 e 2014, e os candidatos aprovados pertencentes à rede estadual de ensino migraram para a rede federal, na qual a maioria trabalha em regime de dedicação exclusiva, têm um plano de carreira mais atrativo e recebem melhores salários.

Considerado um dos estados mais pobres da federação, com um Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDHM) de 0,646, ocupando a 24^o posição entre as unidades federativas brasileiras, essa realidade é preocupante, pois afeta principalmente um dos segmentos mais vulneráveis da nossa sociedade – a educação profissional. Esta deveria constituir uma iniciativa voltada à geração de oportunidades de qualificação e de inserção profissional e representar uma alternativa sustentável de política pública de trabalho e cidadania voltada para as populações mais vulneráveis (PNUD/IPEA/FJP, 2010).

1.4 As dificuldades de contratação de professores para ensino técnico e profissionalizante do Piauí

No que diz respeito à educação profissional, a crescente oferta dessa modalidade tem contribuído para aumentar a demanda pelo acesso ao ensino médio integrado ao profissionalizante, exigindo que as políticas públicas voltadas para a qualidade do ensino tenham objetivos direcionados, também, ao direito de permanência na escola.

Assim, a educação profissional não tem somente que se adaptar às novas necessidades mercadológicas da sociedade e dos processos produtivos da vocação dos municípios, mas, principalmente, tem que assumir um papel de destaque nesse processo, em que o perfil dos professores deve estar em consonância com as competências e habilidades específicas exigidas pelo sistema educacional.

Conforme objetivo principal da educação profissional, que é garantir aos cidadãos o direito à aquisição de competências profissionais que os tornem aptos para a inserção em setores profissionais nos quais haja utilização de tecnologias, o Decreto Federal nº 5.154, de 23 de julho de 2004, em seu artigo primeiro, incisos I, II e III, traz em sua redação que a educação profissional será desenvolvida por meio dos seguintes cursos e programas:

- I – qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores;
- II – educação profissional técnica de nível médio; e
- III – educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação (BRASIL, 2004).

Nesse contexto, vale ressaltar que há necessidade da qualificação profissional dos trabalhadores em educação, de forma estruturada e adequada à operacionalização da formação continuada oferecida na rede estadual de ensino. Entretanto, ao se buscar reflexos da normatividade federal no estado do Piauí, percebe-se a ausência de uma política de retenção e de valorização dos professores em sua rede estadual de ensino, em especial na rede de educação profissional. Embora o governo tenha procurado desenvolver formas de provimento para contratação desses professores no intuito de suprir as demandas e necessidades dos cursos técnicos ofertados pela SEDUC-PI, não consegue suprir as necessidades na oferta de uma educação escolar que deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social, conforme preceitua a LDB reforçada pelo Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004.

Em 2012, a Seduc-PI firmou convênio com a Universidade Estadual do Piauí (UESPI) para oferta de cursos de licenciatura plena em áreas específicas, com vistas à qualificação de professores efetivos da rede estadual de ensino, objetivando, por um lado, atender ao dispositivo da LDB que estabelece prazo para qualificação em nível superior dos docentes que atuam no sistema de ensino (BRASIL, 1996). Por outro, atender às demandas de formação inicial detectadas pelo Censo Escolar. Os convênios celebrados beneficiaram 2.639 professores no período de 2010 a 2012.

Os referidos recursos contribuem tanto para o melhoramento da infraestrutura e sua capacidade instalada, como para a formação continuada dos professores dos centros. Nesse contexto, algumas necessidades devem ser sanadas, para o melhor funcionamento das instituições de ensino, tais como a implantação de um plano de

formação continuada e atualização pedagógica para docentes e o reordenamento da oferta dos cursos de educação profissional, observando as demandas sociais e as demandas produtivas de cada região do estado.

Foi a partir da LDB que a educação profissional passou a integrar as Diretrizes e Bases Nacionais da educação básica, com o propósito de que o ensino médio fosse parte integrante na preparação do estudante para as formações técnicas, conforme os eixos tecnológicos dispostos no CNCT (BRASIL, 2008). Porém, esses avanços nos cursos técnicos não foram acompanhados de uma política de retenção e de valorização de professores que contemplasse as áreas de formação profissional específica, especialmente no Piauí.

A política de contratação de professores da Seduc-PI se baseia em processos seletivos simplificados temporários. Esses docentes são oriundos das áreas de bacharelado dos cursos de Administração, Agronomia, Turismo, Direito, Ciências Contábeis, Economia, Enfermagem, Secretariado Executivo, bem como os Tecnólogos em Alimentos, Biblioteconomia e Segurança do Trabalho. Cabe ressaltar que essas áreas de formação não oferecem a modalidade de licenciatura. Portanto, esses profissionais não possuem habilitação para o exercício de sala de aula e, mesmo assim, são integrados ao quadro de professores dos CEEPs. Ademais, nessa seleção, não se adota uma etapa no processo seletivo que avalie a competência didática dos profissionais que concorrem às vagas, de modo a aprovar aqueles com melhor desempenho de suas atribuições como professor, tampouco é oferecida a formação continuada após a sua convocação.

Essa disfunção, oriunda do descompasso entre as legislações federal e estadual, impede o estado do Piauí de se organizar para realizar concurso público para o perfil de professores que o ensino técnico requer. Esses profissionais devem possuir conhecimentos específicos da área de trabalho, aliados a um envolvimento com o processo pedagógico para atuar como um mediador na aprendizagem dos alunos. Dessa forma, a formação continuada dos profissionais deve ser foco não só na política de valorização dos professores da rede estadual, mas na implementação dos cursos de graduação, tanto na área tecnológica quanto nas licenciaturas.

Outro ponto importante é que, mesmo com a realização de processos seletivos simplificados, há uma carência de profissionais qualificados que sejam residentes e domiciliados nos municípios piauienses onde há algum CEEP. Some-se a isso o fato de que não há contratação permanente para professores da área

específica, ou seja, os profissionais não possuem vínculo empregatício com o poder público. Além disso, o piso salarial não é atraente, ficando abaixo do que é permitido em Lei Federal, sendo R\$ 1.814,00 (Hum mil, oitocentos e quatorze reais), equivalente à carga horária de 40 horas semanais. Os professores temporários recebem a metade do que está garantido na lei, pois a jornada de trabalho equivale a 20 horas por semana. Por último, mas não menos importante, os municípios piauienses onde estão localizados os CEEPs, não possuem profissionais qualificados com formação inicial e continuada em número suficiente para suprir a demanda por docentes da rede para as áreas propedêuticas dos cursos técnicos de nível médio.

Ademais, a Seduc-PI precisa pensar na contratação de professores para os CEEPs como medida de extrema urgência, para conseguir retê-los e valorizá-los profissionalmente, pois negligenciar a contratação de forma efetiva dos professores seria colocar em risco a qualidade dos serviços prestados à sociedade e comprometer o desenvolvimento nas demais esferas sociais. Dessa forma, os processos seletivos para contratação de professores temporários, mesmo não resolvendo os problemas da carência de professores dos cursos técnicos, tem se tornado uma constância na Seduc-PI. Esse problema se tornou alvo das auditorias no Tribunal de Contas da União (TCU) como a última realizada em 2013, que detectou o *déficit* de 1.505 professores da área específica no estado.

Assim, na tentativa de buscar soluções para a carência de professores e ao mesmo tempo lidar com as restrições orçamentárias, a Seduc-PI tem recorrido aos processos seletivos simplificados, como única alternativa para a contratação de professores dos CEEPs, como se verá a seguir.

1.4.1 Processo seletivo e contratação dos professores dos CEEPs

De acordo com o que já foi comentado na Introdução deste trabalho, os contratos firmados sobre as contratações administrativas temporárias devem expressamente ter prazos de início e término, conforme a Lei nº 8.745/93, que dispõe sobre a contratação temporária de excepcional interesse público. Conforme já se demonstrou, a expansão da rede de educação profissional no Piauí foi bastante significativa. No entanto, não acompanhou os avanços da educação básica, bem como não cumpriu com a obrigatoriedade da oferta dos cursos técnicos no estado.

Assim, mesmo com essa expansão, o estado não se deu conta desse processo de crescimento, de institucionalização, e acabou por não priorizar o concurso público para a oferta disponibilizada.

Mesmo assim, com vistas ao atendimento da demanda, a SEDUC-PI realiza processos seletivos simplificados para a contratação de docentes, obedecendo aos princípios constitucionais e à própria legislação estadual, visando atender aos alunos da rede. Num primeiro momento, é realizada a análise de currículo de profissionais que desejam compor o quadro de professores da educação profissional na área específica. Num segundo momento, eles recebem uma capacitação sobre o direcionamento do trabalho e atribuições a serem desenvolvidas ao longo do período de contratação, que é de um ano, prorrogável por igual período, conforme necessidade da Seduc-PI.

Para o suprimento dessa demanda, foi realizado, nos Editais de 2005 e 2009, o processo seletivo simplificado para profissionais da educação. Entretanto, não houve preenchimento total das vagas anunciadas, como evidencia a Tabela 5.

Tabela 5 - Processo seletivo simplificado para professor substituto

Cargo	Nº edital	Nº vagas	Nº aprovados	Nº de contratados			
				2010	2011	2012	Total
Professor Superior	008/2005	2.198	1.364	405	13	-	418
Professor Superior Pedagógico	008/2009	3.455	1.230	1.230	2	397	1.629

Fonte: PIAUÍ/SEDUC/UGP (2009).

Os editais citados foram elaborados em 2005 e 2009, para atendimento da carência de professores na rede estadual de ensino. Os aprovados nos editais não foram convocados no ano de realização dos processos, ficando para anos subsequentes.

A Tabela 5 mostra que, em 2010, foi realizado um novo processo seletivo simplificado, ao mesmo tempo em que ocorreu o processo eleitoral para governo estadual, como fora planejado dentro do período permitido, sendo reeleito o governador do estado. Foi realizado um novo planejamento administrativo e

financeiro que não atendeu às despesas de pessoal para a convocação dos aprovados no processo seletivo, provocando, assim, prorrogação até 2012.

No Edital nº 008/2009, apesar de o número de aprovados no processo seletivo ser inferior ao que se demandava, a SEDUC-PI não conseguiu garantir o ingresso dos candidatos que ficaram na reserva técnica para preenchimento das vagas, devido à falta de recursos financeiros. Em 2010, convocou todos os 1.230 aprovados e prorrogou o processo seletivo simplificado, nos anos de 2011 e 2012, convocando 2 candidatos em 2011 e 397 em 2012, mesmo não contemplando todas as vagas.

Cabe ressaltar que, em conformidade com a Constituição Federal, a LDB, estabelece a exigência do concurso público como garantia do ingresso de servidores em todas as instituições públicas de ensino do país. Porém, de acordo com a Constituição Federal, em seu artigo 37, inciso IX, podem ser realizados processos seletivos simplificados para professores, visando ao atendimento da demanda.

Art. 37 A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
[...] IX – a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (BRASIL, 1988).

No ano de 2012, para contratação temporária na área de formação profissional específica, sob o Edital nº 020/2012, o resultado novamente foi desfavorável, pois apesar da necessidade de professores, o número de inscritos não atingiu o número de vagas disponibilizadas no Edital, o prazo para convocação dos aprovados findou e o Estado não manifestou interesse em prorrogar por falta de recursos financeiros para mantê-los na folha de pagamento.

Em seguida, no ano de 2013, foi elaborado um novo edital para contratação temporária de professores na área de formação profissional específica, sob o Edital nº 002/2013, com resultados semelhantes ao do Edital nº 020/2012, que não conseguiu atender à necessidade de professores, não atingindo seu objetivo para suprimento da capacidade de atendimento da rede de ensino (PIAUÍ, 2012). Mesmo com tantas dificuldades em selecionar profissionais, todos os candidatos classificados foram convocados no processo seletivo. Pode-se observar, na tabela 5, que todos os candidatos inscritos foram classificados, convocados e assumiram o

cargo. Contudo, não houve atendimento à necessidade de docentes, pois a rede estadual de educação profissional carecia de mais profissionais e não houve candidatos inscritos suficientemente.

Nesse certame, o processo não conseguiu recrutar número suficiente de professores para o suprimento da demanda disponibilizada pelo edital. Um dos motivos pode ter sido o fato de o salário-base praticado no estado estar abaixo do piso nacional. Além disso, o processo de contratação temporária exigia a carga horária de 20 horas semanais para professor da área específica, no pleno exercício de suas atividades, distribuídas entre sala de aula e horário pedagógico (PIAÚÍ, 2012). Tal situação não era atrativa aos candidatos, porque o professor com carga horária de 20h semanais, deveria trabalhar em várias escolas para complementação da carga horária.

Segue Tabela 06 do Processo Seletivo Simplificado do Edital nº 020/2012.

Tabela 6 - Processo seletivo simplificado para professor substituto – Editais nº 020/2012 e nº 002/2013

Cargo	Nº edital	Nº vagas	Classificados	Convocados
Professor	020/2012	Cadastro de reserva	121	121
Professor	002/2013	Cadastro de reserva	132	132

Fonte: SEDUC-PI (2013)

Ainda sobre a Tabela 6, os processos seletivos simplificados foram realizados para cadastro de reserva, especificamente para as áreas técnicas. O processo seletivo foi de responsabilidade da UETEP, da SEDUC-PI, e os resultados não foram satisfatórios, tendo em vista que não atingiram a meta de preenchimento da carência de profissionais prevista na contratação de professores.

Apesar do preenchimento de todas as vagas ofertadas para o certame dos Editais de Processo Seletivo Simplificados nº 020/2012 e nº 002/2013, ainda assim, o ensino profissionalizante permaneceu com déficit de profissionais para atender a demanda dos cursos técnicos. Isso deu-se em razão do tempo de realização do processo seletivo e a convocação dos professores classificados, pois muitos já haviam assumido outras atividades.

No Quadro 03, estão demonstradas a área de atuação e a formação exigida no processo seletivo simplificado. É apresentada a formação exigida dos profissionais para atuação nos cursos de educação profissional. Observa-se que a exigência para o perfil dos candidatos vai desde a formação acadêmica em processo até profissionais graduados. Assim, o edital foi previsto para todas as áreas de abrangência para as disciplinas específicas, em todos os municípios do Piauí.

Quadro 3 - Área de atuação e formação exigida dos professores

CURSO TÉCNICO	ESCOLARIDADE/PRÉ-REQUISITOS (COMPROVADOS NO ATO DA INSCRIÇÃO)
Nutrição e Dietética	Graduação em Nutrição
Radiologia	Graduação ou Tecnólogo em Radiologia
Enfermagem	Graduação em Enfermagem
Saúde Bucal	Graduação em Odontologia
Agente Comunitário de Saúde	Graduação em Enfermagem
Análises Clínicas	Graduação em Farmácia, Bioquímica e Biomedicina
Meio Ambiente	Graduação em Geografia, Biologia ou Graduação em Turismo com Especialização em Meio Ambiente.
Arte Dramática	Graduação em qualquer área ou estar cursando (a partir do 5º período), curso de formação profissional no campo de atuação e experiência de, no mínimo, seis meses comprovada na área.
Instrumentos Musicais	Graduação em Educação Artística com habilitação em música ou Graduação em Música.
Produção de Moda	Graduação em Moda ou está cursando (a partir do 5º período).
Informática	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Informática, Ciências da Computação ou Ciências da Informação, Redes de Computadores e Processamento de Dados.
Informática para Internet	
Rede de Computadores	
Manutenção e Suporte em Informática	
Contabilidade	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Ciências Contábeis, Economia ou Administração de Empresas.
Administração	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Economia ou Administração de Empresas.
Comércio	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Ciências Contábeis, Economia ou Administração de Empresas.
Administração Rural	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Economia ou Administração de Empresas.
Técnico em Vendas	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Ciências Contábeis, Economia ou Administração de Empresas.
Edificações	Graduação em Engenharia Cartográfica, Arquitetura e Urbanismo, Tecnólogo em Desenho de Construção Civil, Engenharia Civil.
Segurança no Trabalho	Graduação/Tecnólogo ou estar cursando (a partir do 5º período) Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia Cartográfica, Arquitetura e Urbanismo ou Desenho de Construção Civil.
Manutenção Automotiva	Graduação/Tecnólogo ou estar cursando (a partir do 5º período) Engenharia Mecânica.
Zootecnia	Graduação em Zootecnia ou estar cursando (a partir do 5º período) Graduação em Medicina Veterinária ou estar cursando (a partir do 5º período).
Agropecuária	Graduação em Ciências Agrárias ou cursando (a partir do 5º período).
Agroindústria	Graduação em Engenharia de Alimentos ou estar cursando (a partir do 5º período).
Hospedagem	Graduação em Turismo ou estar cursando (a partir do 5º período).
Fruticultura	Graduação em Engenharia Agrônoma ou estar cursando (a partir do 5º período).
Hospedagem Rural	Graduação em Turismo ou estar cursando (a partir do 5º período).
Restaurante e Bar	Graduação em Gastronomia e Turismo, ou estar cursando (a partir do 5º período).
Eventos	Graduação em Turismo ou estar cursando (a partir do 5º período).
Secretariado Escolar	Graduação em Secretariado Executivo ou cursando (a partir do 5º período).
Biblioteconomia	Graduado em Biblioteconomia ou cursando (a partir do 5º período).
Recursos Humanos	Graduado em Recursos Humanos ou Administração ou cursando (a

	partir do 5º período).
Química	Graduação em Química ou cursando (a partir do 5º período).
Geoprocessamento	Graduado em Geografia com habilitação em Geoprocessamento, Tecnólogo em Geoprocessamento.
Publicidade	Graduado em Publicidade ou Comunicação Social habilitado em Marketing ou cursando (a partir do 5º período).
Rádio e TV	Graduado em Comunicação Social com habilitação em Rádio e TV.
Os profissionais de Direito serão lotados nos cursos cuja disciplina esteja relacionada a sua formação.	Graduação ou estar cursando (a partir do 5º período) Direito.

Fonte: SEDUC-PI (2012).

O Quadro 4, a seguir, mostra a área de atuação e a formação exigida dos candidatos para recrutamento de professores da educação profissional referentes ao Edital nº 002/2013. Pode-se perceber que não há muita diferença em relação ao Edital nº 020/2012.

Quadro 4 – Área de atuação e formação exigida dos candidatos – Edital nº 002/2013

Área de Atuação (Conhecimentos Gerais)	Escolaridade/Pré-requisitos (a serem comprovados no ato da inscrição)
Língua Portuguesa	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Letras Português.
Língua estrangeira (Inglês)	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Letras Inglês ou Espanhol.
Língua estrangeira (Espanhol)	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Letras Inglês ou Espanhol.
Biologia	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Ciências Biológicas ou Ciências com habilitação em Biologia.
Geografia	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Geografia.
Matemática	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Matemática.
Pedagogia	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Pedagogia.
Filosofia	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Filosofia ou Pedagogia.
Ensino Religioso	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Teologia, Filosofia ou Pedagogia ou experiência comprovada.
Química	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Química.
Física	Licenciatura Plena ou estar cursando a partir do 7º período de Física.
Agropecuária	Bacharelado ou estar cursando a partir do 7º período de Medicina Veterinária, Engenharia Agrônômica.
Agroindústria	Bacharelado ou estar cursando a partir do 7º período de Medicina Veterinária, Engenharia Agrônômica, Engenharia de Alimentos, Tecnólogo em Alimentos.
Zootecnia	Bacharelado ou estar cursando a partir do 7º período de Medicina Veterinária, Engenharia Agrônômica, Zootecnia.
Administração	Bacharelado ou estar cursando a partir do 7º período de Administração.
Hospedagem	Bacharelado em Turismo

Fonte: SEDUC (2013).

Novas expectativas foram geradas em torno do novo processo seletivo simplificado referente ao Edital nº 002/2013, cujos dados estão apresentados no Quadro 4. Os resultados não foram diferentes, dada a ausência sistemática de uma política de contratação permanente na rede estadual de ensino. Observa-se que o número de profissionais convocados em 2012 não atendeu à demanda.

Conforme perfil apresentado no quadro 4, a escolaridade mínima exigida para participação do certame é estar cursando o 7º período do curso que deseja concorrer. Esse fato deve-se ao pouco número de candidatos inscritos no processo seletivo simplificado relativo aos editais apresentados na tabela 5.

O Quadro 4 mostra mais uma vez que, para atendimento da demanda dos cursos técnicos no ano de 2013, a contratação temporária de professores em suas áreas de atuação necessitou de um edital com abrangência a alunos que estavam cursando a partir do 7º período, com exceção do curso técnico de Hospedagem, que exigiu formação concluída. Observa-se que a oferta de cursos e áreas de formação do Edital nº 002/2013 possui grande semelhança com a anterior, no que diz respeito à área de atuação e perfil profissional daqueles ofertados em 2012. Além disso, o edital prevê contratação de profissionais das disciplinas do núcleo comum e da área específica.

Esses dados permitem depreender que, ao longo dos anos, a oferta de cursos técnicos de nível médio da educação profissional pela rede estadual de ensino apresenta um avanço em relação ao número de unidades e vagas ofertadas. A expansão, no entanto, deu-se de forma desordenada, pois não se pensou em uma política de contratação de professores para atendimento das demandas oriundas desse crescimento.

O Quadro 05 mostra a necessidade de profissionais por cursos técnicos ofertados na rede de educação profissional, por curso e por municípios onde estão localizadas as Gerências Regionais de Educação no Piauí.

Pode-se observar que os cursos técnicos de Administração, Enfermagem e Informática são ofertados em quase todos os municípios e, apesar de a Universidade Aberta do Brasil (UAB) oferecer Licenciatura em Informática e Bacharelado em Administração a distância, a carência de profissionais é bastante acentuada, tanto na capital quanto no interior do estado.

Nesse sentido, a Seduc-PI, por meio da UETEP, como apoio aos programas de fortalecimento das ações pedagógicas e de infraestrutura das escolas, propõe diversificar e ampliar a oferta, buscando novas parcerias e investindo na contratação de professores.

É preciso criar estratégias administrativas, financeiras e pedagógicas, como forma de garantir o concurso público para promover a retenção e valorização dos professores na rede de educação profissional, pois a rotatividade destes está presente durante todo o ano.

1.4.2 Alguns determinantes no processo de alternância dos professores nos CEEPs

Devido à realidade das escolas de educação profissional e por não terem sido preenchidas as vagas de professores nos CEEPs, a saída encontrada pelo Secretário Estadual de Educação, pela equipe de gestores e pelos técnicos foi ampliar a jornada de trabalho de 20 horas¹⁰ para 40 horas semanais, concentrando somente em uma escola da rede para que os profissionais tenham tempo disponível para conhecer o PPP da escola, seu Regimento Interno e a atuação da gestão escolar. Naquele momento, ano de 2013, foi a alternativa encontrada para impedimento da rotatividade dos professores em várias escolas e ao encerramento do contrato de trabalho.

Mesmo assim, tais estratégias de ampliação da jornada de trabalho e estudo do PPP não contemplaram a qualidade do trabalho dos professores, não permitindo que eles se apropriassem dos espaços, das reuniões pedagógicas, do processo de

¹⁰ O regime de aula pode ser de 40, 50, 60 ou 90 minutos. Hora é período de 60 (sessenta) minutos, em convenção consagrada pela civilização contemporânea, não cabendo ao legislador alterá-la, sob pena de afetar as bases mesmas de sociabilidade entre indivíduos, grupos e sociedades. [...] Cabe ressaltar que a hora-aula ajustada em dissídios trabalhistas, a 'hora-sindical', diz respeito exclusivamente ao valor salário-aula, não devendo ter repercussão na organização e funcionamento dos cursos (BRASIL, PARECER Nº 4/2009 DO CNE/CEB).

ensino e aprendizagem, da formação continuada e dos projetos pedagógicos desenvolvidos em sua totalidade.

Para ilustrar os problemas causados pela rotatividade de professores no Piauí, no ano de 2012 os alunos dos cursos técnicos em nível médio integrado do CEEP Ministro Petrônio Portela, no município de Parnaíba, foram conduzidos ao estágio obrigatório supervisionado nos hospitais do município e retornaram antes do término por falta de professores para realização do acompanhamento pedagógico. Os referidos professores foram atraídos pelo concurso público na rede municipal na área da saúde, com salários mais atraentes, e aqueles que obtiveram aprovação pediram exoneração do cargo de professor. Esse fato retardou o final do período letivo em quase seis meses, pois a SEDUC-PI teve que realizar novas convocações para contratações do Edital nº 020/2012.

Com isso, muitos profissionais foram remanejados ou lotados em mais de um CEEP para suprir a necessidade das áreas técnicas durante seu período de contrato temporário na rede de ensino.

Assim, a expansão da matrícula dos alunos no mesmo ano teve diminuição em decorrência da rotatividade dos professores da educação profissional em várias escolas. Outro ponto relevante foi a implantação de escolas técnicas na rede particular, o que motivou vários profissionais a migrarem para as escolas privadas. Nessas instituições, eles encontram melhor infraestrutura com laboratórios básicos e específicos adequados. Além disso, para professores com graduação concluída, o salário é baseado no regime de hora-aula, enquanto na rede estadual nenhum professor é remunerado com base nesse sistema.

A Seduc-PI vem persistindo no atendimento realizado por meio de convênios firmados com organizações não governamentais, como o Banco Mundial, como forma de garantir a composição do quadro docente e as condições de funcionamento para criação de novas turmas em anos vindouros para atendimento das demandas dos cursos técnicos.

O convênio com o Banco Mundial foi firmado pelo Governo Federal e pelo Governo do Piauí, por meio do Programa das Nações Unidas para Desenvolvimento (PNUD). Abrange todas as secretarias de Estado, prevendo apoio em diversas áreas, como educação, meio ambiente, segurança, saúde, infraestrutura, dentre outras. Na educação, essa parceria oferta apoio técnico, operacional e gerencial aos parceiros, com o objetivo de contribuir para o desenvolvimento humano da

população e para o combate à pobreza no mundo. Prevê também a melhoria da qualidade de ensino, por meio de consultorias especializadas para planejamento educacional da rede estadual, utilizando cooperação técnica internacional.

Com o referido convênio, a SEDUC-PI realiza planejamento estratégico em conjunto com os consultores para elaboração de projetos de formação continuada dos gestores escolares e professores, aquisição de equipamentos tecnológicos, bem como aquisição de recursos financeiros internacionais a serem aplicados nas escolas da rede estadual de ensino.

A Tabela 07 apresenta as matrículas da educação profissional no Piauí, no período de 2010 a 2012, nas redes federal, estadual, municipal e privada. Observa-se que ela apresenta um crescimento significativo das matrículas da rede estadual de ensino no Piauí em relação às matrículas da rede federal, municipal e privada. Isso mostra o quanto expandiram os cursos técnicos, demandando da SEDUC-PI a estrutura de funcionamento dos CEEPs e a ampliação das formas de oferta, gerando mais possibilidades para o ingresso de estudantes e trabalhadores que buscam uma qualificação ou atualização profissional.

Tabela 7 - Expansão da matrícula da educação profissional no Piauí

Dep Adm	2010	2011	2012
Federal	3.310	8.288	9.449
Estadual	9.361	17.066	20.097
Municipal	407	1.240	310
Privada	2.147	3.745	6.350
Total	15.225	30.339	36.206

Fonte: MEC (2012).

Os dados da matrícula da educação profissional sobre os cursos técnicos de nível médio integrado, no período 2010 a 2012, mostram o crescimento dessa modalidade de ensino na rede pública estadual. A matrícula (incluindo todas as redes de ensino) cresceu 78%, no período de 2010 a 2011, em um total de 339 alunos, em 2011. Entre 2010 e 2012, a matrícula na rede pública estadual passou de 9.361 para 20.097 alunos, sendo 16.477 em curso presencial e 3.620 em educação a distância.

Os dados apresentados na Tabela 7 mostram um aumento no número de matrículas na rede estadual de ensino e estas requerem mais contratação de

professores para atendimento da demanda. O referido crescimento não priorizou a inserção de políticas públicas para contratação dos professores para a respectiva rede de ensino.

1.4.3 A formação continuada dos professores contratados

Considerando as exigências mercadológicas, administrativas e pedagógicas, o processo de formação continuada exige que os profissionais capacitados possuam um conhecimento sobre a prática pedagógica, compreendendo seus pressupostos e necessidades de formação.

Foi com a LBD nº 9.394/96, que foram discutidos pontos importantes para a política de formação continuada dos profissionais da educação, dando ênfase na formação inicial e continuada, com a propositura de discussões e intervenções mais efetivas nas diretrizes e no currículo, com vistas na melhoria do processo de formação continuada nas instituições de ensino superior.

Com o marco do Decreto nº 2.032, de agosto de 1997, estabelecendo “que as Instituições de Ensino Superior podem assumir diferentes formatos: universidades, centros universitários, faculdades integradas, faculdades e institutos superiores ou escolas superiores”. Dessa forma, a formação continuada dos professores atuantes na educação básica passaram ser capacitados prioritariamente nas instituições de ensino com caráter técnico profissional.

A formação de professores é alvo de muitas análises devido à sua complexidade, pois está diretamente relacionada às questões curriculares, ao ensino e ao próprio desenvolvimento da escola e às possibilidades de melhoria do processo de ensino e aprendizagem. Ela se configura na construção de uma melhor estruturação nas propostas teórico-metodológicas desenvolvidas nos centros. No entanto, a escassez de recursos financeiros e de políticas públicas para o planejamento, organização e realização de formação continuada dos professores preocupa os gestores, pois as disciplinas de formação profissional específica implicam em um conhecimento mais específico do seu campo de atuação.

Após a inserção dos profissionais, por meio de processo seletivo simplificado ou de concurso público na rede estadual de ensino, a SEDUC-PI realiza capacitação desses professores na modalidade presencial, nas GREs, e a distância, no Estúdio

da Mediação Tecnológica¹¹. A formação continuada envolve os seguintes temas: o estudo da organização do currículo, da prática pedagógica desenvolvida, das habilidades e competências dos professores, recursos financeiros destinados aos Centros, e a utilização dos equipamentos tecnológicos que as escolas estão recebendo para saberem como inseri-los na atividade educativa (PIAÚÍ, 2013).

Aliada à capacitação presencial, há também a formação continuada que acontece de forma virtual, com transmissão ao vivo a todos os professores da educação profissional lotados nos referidos centros. A formação continuada é uma política educacional que faz parte do calendário de capacitações da SEDUC-PI, sendo realizada a cada seis meses, com recursos financeiros do Programa Brasil Profissionalizado¹² do MEC.

Os professores ficam em suas escolas de origem, recebendo a transmissão ao vivo, enviando suas mensagens de contribuições e dúvidas, interagindo *on line* com os demais profissionais das outras instituições e apresentando suas realidades de trabalho, conforme os temas planejados nos Termos de Referência. Esses termos são documentos que contêm todas as metas e objetivos de execução da formação, a fonte de recursos financeiros e o planejamento dos gastos.

A formação continuada de professores é relatoriada, o que proporciona aos atores desse processo a construção de um documento para ajuste, inserção e implementação de novas ações que os CEEPs necessitam para melhor desempenho de suas propostas pedagógicas. É nesse contexto que surge o sentimento de superação dos problemas que são enfrentados pelos centros e a consciência de que os problemas devem ser pensados e replanejados para atingimento das metas estabelecidas relativas às dificuldades de contratação de professores que o sistema nos impõe, diante de um sistema educacional que precisa ser discutido e revisto, com toda equipe de educadores envolvidos.

A formação continuada de professores é importante para que os docentes, além de aprimorarem seus conhecimentos científicos, possam orientar seus alunos de forma participativa, bem liderada, aberta, com perspectivas de sucesso,

¹¹ Estúdio onde são realizadas as capacitações dos gestores escolares, professores, coordenadores, bem como a transmissão das aulas à distância dos alunos dos cursos técnicos de Nível Médio na Modalidade à distância da Rede Pública Estadual de Ensino.

¹² Programa que visa fortalecer as redes estaduais de educação profissional e tecnológica. A iniciativa repassa recursos do Governo Federal para que os estados invistam em suas escolas técnicas. Criado em 2007, o programa possibilita a modernização e a expansão das redes públicas de ensino médio integradas à educação profissional, uma das metas do Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). O objetivo é integrar o conhecimento do ensino médio à prática (BRASIL, 2008).

apresentando diferentes alternativas adotadas em outros contextos do processo de ensino e aprendizagem, em sua formação inicial e continuada.

Apesar do aprimoramento dos conhecimentos específicos, Freitas (1999) afirma que:

[...] na definição dessa política devem se articular a formação inicial com a formação continuada e as condições de trabalho e salários dignos e justos, entendendo que a implantação de uma política de formação inicial e continuada deve colocar em questão a responsabilidade dos estados em relação à mesma, bem como o financiamento para sua implementação (FREITAS, 1999, p. 30).

Para ele, isso reporta a importância da formação inicial e continuada e a valorização dos profissionais do magistério que além de melhor qualificados, deve haver o pleno exercício da profissão docente, a carreira do magistério e o desenvolvimento de uma política salarial unificada entre os profissionais.

Além disso, a política de formação continuada de professores delega aos estados e aos municípios a responsabilização pelo estabelecimento de uma política educacional de fundamental importância para a melhoria da qualificação e da valorização docente em sua práxis pedagógica.

1.5 O desafio da valorização dos professores da Rede Pública de Ensino Técnico e Profissional do Piauí

Nesta seção discute-se a valorização dos professores da rede pública estadual de ensino do Piauí. Nesse contexto, observa-se que tal valorização torna-se fator decisivo para uma educação de qualidade. A educação básica está prevista no artigo 206, inciso VII, da Constituição Federal de 1988, garantindo o direito a um ensino de qualidade.

O Governo do Piauí, por meio da Secretaria de Planejamento, no intuito de organizar melhor os cargos, carreiras e funções do Estado, vem adequando a estrutura dos serviços públicos, com vistas ao melhor atendimento aos cidadãos. Assim, realiza concursos públicos, conforme a necessidade e a análise das vagas que poderão ser disponibilizadas. Mesmo com essa organização, está cada vez mais difícil a realização de concursos públicos para servidores efetivos na área educacional.

Nos concursos públicos realizados nos anos de 2012 e 2013, como já mencionado anteriormente, a SEDUC-PI não obteve sucesso no recrutamento de professores, por fatores assim relacionados:

1. Escassez de profissionais com perfil adequado para o trabalho docente;
2. Falta da qualificação exigida para os cargos ofertados;
3. Ausência de Planos de Cargos e Salários atrativos para a categoria dos docentes;
4. Precarização do trabalho dos professores da educação básica, sobretudo nos CEEPs.

Esses fatores trazem à tona a necessidade de uma reforma na política que o governo adota atualmente, propondo a discussão de uma nova política pública para a educação que agregue mais valores, desenvolva potenciais adormecidos, traga melhoria nas remunerações com foco na produtividade e posterior formação continuada, visando a uma qualificação dos servidores da área educacional.

A Lei Complementar nº 71/2006 traz em seu artigo 53, a seguinte redação, que legitima a substituição em caráter temporário e, ao mesmo tempo, proíbe "[...] a admissão, contratação, nomeação, designação e indicação de pessoas não habilitadas para o exercício de cargos ou funções de magistério". A lei admite a abertura de processos seletivos simplificados temporários para profissionais que não possuem licenciatura. Porém, deixa de contemplar por meio do concurso público os profissionais que possuem formação acadêmica de bacharel para recrutamento na área educacional, na condição de professor efetivo da rede de ensino.

Essa contratação temporária provoca inúmeros prejuízos ao andamento dos cursos técnicos no Piauí, porque embora sejam profissionais bacharéis com carreira específica, são admitidos eventualmente para suprir a carência da não realização de concurso público em cargos efetivos para as áreas específicas.

Diante dos questionamentos apresentados, a proposta desta dissertação consiste em analisar como a falta de uma política de atração, de retenção e de valorização dos professores, que envolva benefícios salariais e plano de carreira atraentes dificulta a permanência desses profissionais na rede estadual de ensino, levando-os a optar por outra carreira.

As alterações trazidas na Lei Complementar nº 71/2006 contêm muitas limitações aos professores. No entanto, flexibilizam as ações governamentais,

permitindo ações paliativas de processos seletivos simplificados temporários todos os anos na rede pública de ensino do Piauí, sobretudo na educação profissional.

Vale lembrar que o recrutamento desses profissionais é realizado anualmente por meio desses processos seletivos simplificados temporários, percebendo-se, então, a necessidade de o estado institucionalizar uma política pública educacional, valorizando a carreira docente.

Enfim, deve-se avaliar o contexto apresentado, analisando o quanto os prejuízos do processo paralisam a administração pública e o sistema público educacional, quando há uma contratação de indivíduos que não contemplam os requisitos exigidos nos editais disponibilizados. Dessa forma, muitos candidatos inscritos não correspondem à formação acadêmica específica completa, não atendendo aos critérios e competências exigidos para implantação dos cursos técnicos.

Além do recrutamento de pessoal, a Seduc-PI precisa proporcionar a formação continuada na busca de uma melhor qualificação dos professores, garantindo mais investimentos na área educacional, oportunizando aos professores cursos de extensão, especializações, congressos, capacitações na própria escola, dentre outros.

Nesse contexto, a valorização dos professores da educação profissional no Piauí perpassa por melhores condições não somente salariais, mas de uma melhor infraestrutura, equipamentos, formação continuada, e quando não há reconhecimento disso, desencadeia-se um processo de discrepância entre o ideal proposto pelos gestores e a realidade das escolas.

No Piauí, a luta por uma política de retenção e de valorização dos professores da educação básica, em especial daqueles que compõem o quadro da educação profissional, passa por um desafio imenso que deve ser enfrentado no eixo das políticas de financiamento da educação, visando à melhoria do ensino profissional.

A rede de educação profissional não possui professores efetivos da área técnica, exceto aqueles que são licenciados, voltados para formação geral que compõem as disciplinas básicas do Núcleo Comum das disciplinas de Língua Portuguesa, Inglesa e Espanhola, Filosofia, Biologia, Matemática, Física, Ensino Religioso, Educação Física e Química que cursam uma segunda habilitação, de preferência nos cursos de bacharelado.

Isso mostra que nos processos seletivos simplificados realizados pela SEDUC-PI para a oferta de vagas para professores da educação profissional, poucos são os candidatos que se inscrevem e, quando obtêm êxito, muitos desistem pelo baixo salário ofertado. Quando esse profissional é contratado, a formação continuada que lhe é oferecida não é eficaz, pouco contribuindo para a melhoria da atuação desses professores em sala de aula.

As escolas de educação profissional necessitam de uma nova estrutura organizacional, devendo haver uma relação entre a estrutura física, oferta de vagas discentes e a contratação de professores, implantando ações de planejamento estratégico participativo, monitoramento, execução e avaliação que potencializem a qualidade do serviço público educacional.

O contexto escolar dos CEEPs indica grandes desafios sobre a contratação temporária e sobre o concurso público de provas ou de provas e títulos previsto na Constituição Federal de 1988. Conforme art. 37, inciso II-a:

[...] a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração (BRASIL, 1988).

Com base na afirmativa do texto constitucional, o estado do Piauí deve fortalecer sua capacidade de atendimento às demandas educacionais dos profissionais da educação, bem como as condições de funcionamento das instituições que atuam na educação profissional. Esse processo faz parte da construção e da reconstrução dos quadros permanentes da administração pública, pois o concurso público é algo vital para o funcionamento pleno da estrutura organizacional.

Compreende-se que muito se tem feito, porém, reconhece-se a necessidade de ampliar o acesso escolar aos demais níveis e modalidades de ensino, em especial, na educação profissional, atendendo às peculiaridades da pluralidade e da diversidade dos vários grupos que compõem a sociedade brasileira.

Portanto, a democratização da educação não deve se restringir ao acesso à instituição educativa, pois é necessário garantir aos que nela ingressam a sua permanência e as condições necessárias ao desenvolvimento de saberes,

habilidades e competências requeridas no exercício da cidadania de forma participativa, reflexiva, consciente e crítica, aspectos que refletem o sucesso escolar.

Entretanto, diante desses vários cursos técnicos implementados nos diversos CEEPs e por consequência da expansão da rede de educação profissional, a política de seleção de professores na rede estadual de ensino não avançou o suficiente para assegurar a execução das demandas oriundas do ensino e da contratação de profissionais, atendendo às finalidades do Projeto de Expansão da educação profissional no estado.

A necessidade de reestruturação da política de contratação dos profissionais da educação no Estado do Piauí é marcada por grandes transformações e responsabilização, não somente dos órgãos centrais que tratam das questões em âmbito educacional, mas de toda a sociedade piauiense.

Outro ponto que merece destaque, quando se aborda a questão do concurso público e da contratação de profissionais, é o piso salarial nacional do magistério público da educação básica, instituído pela Lei Federal nº 11.738/2008 (BRASIL, 2008). O estado do Piauí não atende aos ditames da lei por não pagar o piso salarial na sua totalidade, havendo, assim, uma divergência entre o fundamento jurídico e sua real aplicabilidade e isso influencia na política de retenção e de valorização dos professores da rede estadual de ensino.

Ademais, o maior desafio, nesse momento, configura-se na realização de concurso público para professores pela Seduc-PI. Esse desafio se traduz não somente na realização do concurso público, como também na oferta de melhor qualificação profissional e formação continuada aos docentes.

Nesse contexto, deve-se oferecer incentivo para que se desenvolva um trabalho coletivo, em prol do fortalecimento da escola pública, contribuindo para um preceito constitucional do acesso de todos a uma educação de qualidade. Tais dificuldades devem ser motivos de reflexão e uso da criatividade para a busca de soluções compartilhadas que devem ser publicizadas.

Sabe-se que o problema relativo às questões salariais no âmbito da educação profissional existe. Nessa perspectiva, a educação deve garantir melhores condições de trabalho aos professores em todos os níveis e modalidades de ensino, um plano de carreira dos professores do ensino profissionalizante compatível com o exercício da função docente e a jornada de trabalho, bem como um piso salarial que possa garantir que a educação profissional no estado melhore a qualidade do ensino

ofertado. Para isso, deve haver um reconhecimento do governo do estado a longo alcance para que a educação profissional eleve seu padrão de qualidade.

A partir daí, deve ser elaborado o projeto de lei para a criação dos cargos públicos do ensino profissionalizante, prevendo o plano de carreira e critérios para investidura de cargos na Administração Pública realização através do concurso público, pois isso impacta diretamente no orçamento do estado.

Para isso, a elaboração desse projeto não depende somente da SEDUC-PI. Deve ser por iniciativa do chefe do Poder Executivo, que formará uma Comissão de elaboração do projeto de criação de cargos públicos que serão encaminhadas ao Poder Legislativo. Na Assembleia Legislativa o projeto será encaminhado para a Comissão de Educação que levará à pauta para parecer favorável ou não. Caso seja aprovado poderá conter modificações, e se rejeitado, por não haver orçamento financeiro estadual suficiente para sua aprovação. Tudo isso, deve ser levado em considerção a estrutura organizacional da Secretaria que pleiteia a criação de cargos públicos, no caso em pauta, a Seduc-PI.

Para implantação dessa política de criação e valorização salarial dos profissionais de educação, é necessário que se trabalhe em força conjunta, de forma ampla, porque não depende somente dos esforços da Seduc-PI e sim do chefe do Poder Executivo que deve estimar os gastos do orçamento estadual para não perder o controle interno e externo das finanças, pois sem dotação orçamentária inviabiliza todo o processo.

Sabe-se que esse problema não possui uma resolução imediata, pois depende de diversas linhas de negociação com diversos setores e órgãos da administração pública, como Secretaria de Fazenda, Administração, Educação, Controladoria Geral do Estado, Tribunal de Contas do Estado, outros. Tais órgãos possuem papel e articulador e fiscalizador das ações encampadas, pois sem dotação orçamentária inviabiliza todo o processo.

Contudo, a política de criação de cargos não poder ser realizada num breve, curto espaço de tempo. Isso demanda tempo, muita discussão e negociação por se tratar de uma política pública e seu ciclo são de extrema relevante para a educação, como trataremos na seção 2.1.

Nesse sentido, o déficit de professores na educação profissional deve ser inserido na agenda pública ao estado do Piauí, para que seja tratada como

prioridade tanto à sociedade quanto do governo do estado em administrações atuais e futuras.

2 A VALORIZAÇÃO DOS PROFESSORES DOS CURSOS TÉCNICOS NA REDE ESTADUAL DE ENSINO

O objetivo desta dissertação é analisar como a falta de uma política de atração, de retenção e de valorização dos professores, que envolva benefícios salariais e plano de carreira atraentes dificulta a permanência desses profissionais na rede estadual de ensino, levando-os a optar por outra carreira profissional. Dessa forma, neste capítulo o caso será analisado com base em um referencial teórico e um estudo empírico.

A Seção 2.1 se faz uma discussão conceitual e teórica sobre os seguintes temas: o ciclo das políticas públicas com a visão de vários autores, bem como as políticas de recrutamento e seleção de servidores públicos na área de educação.

Na Seção 2.2, são apresentados os resultados do estudo empírico, sob abordagem qualitativa e quantitativa, com descrição dos procedimentos metodológicos e a análise dos dados. Esse estudo teve o objetivo de compreender melhor o problema do caso de gestão e oferecer subsídios mais consistentes para posterior elaboração do PAE.

2.1 A questão docente

Esta seção é baseada nos aspectos teóricos e conceituais de autores como Secchi, Parada, Mainardes, Saravia, entre outros, que fundamentaram as análises dos resultados obtidos na pesquisa empírica e o devido fundamento legal na elaboração do Plano de Ação Educacional (PAE), discorrido no Capítulo 3.

A Seção 2.1.1 trata do ciclo das políticas públicas que estão sendo desenvolvidas na Administração Pública e Governamental no estado do Piauí, no âmbito da educação profissional. Na seção 2.1.2 discorre-se sobre “As políticas de recrutamento e seleção de servidores públicos na área de educação”, na qual serão abordados os desafios enfrentados nas questões de recrutamento e seleção de professores contratados, a precarização do trabalho docente e as questões salariais e a formação continuada e a identidade do professor.

2.1.1 O conceito de políticas públicas

Nesta seção é abordado o conceito de políticas públicas e sua análise no seio da Administração Pública e Governamental desenvolvida no estado do Piauí, visando uma melhor compreensão do problema do caso de gestão desta dissertação.

É importante lembrar, que toda política pública nasce de um problema que deve ser analisado para ser sanado. Isso implica dizer que é necessário se fazer um diagnóstico do problema, com posterior planejamento e implementação das ações que serão desenvolvidas. Nesta fase inicial, é necessária a realização de um estudo preliminar que atenda às definições da problemática em questão. Vale lembrar, que é nessa fase de definição da agenda, que o problema é apresentado para fazer parte da implantação de uma política pública.

Nesta pesquisa, o foco de estudo é voltado para as políticas públicas educacionais, tendo como primazia a obtenção dos resultados através dos indicadores educacionais e administrativos da SEDUC-PI, na busca de dados importantes para detectar os atuais problemas de contratação de professores e formação continuada. Esse estudo pretende proporcionar a formulação de políticas educacionais mais eficientes no âmbito da Administração Pública.

Dessa forma, surgem as políticas públicas, a partir de um problema que foi detectado e que precisa ser resolvido. Para essa resolução, trataremos dos mais diversificados conceitos de política pública, desde os mais simples aos mais complexos.

A descrição apresentada por Dye¹³ (*apud* HOWLETT *et al.*, 2013, p. 6) sintetiza a definição de política pública como "o que o governo escolhe fazer ou não fazer". Para ele, o grande agente da política pública é o governo, porque possui a capacidade de tomar e executar ações em nome dos cidadãos; responsável por fazer ou deixar de fazer algo para resolver um problema que aflige a sociedade.

Segundo Laswell (1936 *apud* SOUZA, 2006),

[...] introduz a expressão *policy analysis*, que significa - análise de política pública, na tentativa de conciliar o conhecimento empírico e acadêmico culminando com a produção empírica dos governos, como forma de

¹³ DYE, Thomas. *Understanding Public Policy*. New York: Prentice-Hall, Englewood Cliffs, 2009

estabelecer o diálogo entre cientistas sociais, grupos de interesse e governo (LASWELL, 1936 apud SOUZA, 2006, p. 23).

Já na abordagem multicêntrica,

[...] o importante não é quem formula a política, que pode ser qualquer um, mas a origem do problema a ser enfrentado, esta é a sua caracterização fundamental. Assim uma política recebe o adjetivo de “pública” se o problema que tenta enfrentar é público (WANER apud SECCHI, 2010, p. 2).

Secchi (2010) considera que as instituições privadas também podem ser interlocutoras dos problemas públicos e formular uma política privada de interesse público, pois esta ação pode ser de qualquer ente, não se restringindo ao poder público. Assim, a política pública se configura além das políticas governamentais, podendo atuar com sua estrutura administrativa servindo às comunidades políticas, pois esta não é uma oferta de políticas públicas.

Para Souza (2006, p. 24), política pública é definida “[...] como um campo dentro do estudo da política que analisa o governo à luz de grandes questões públicas, e Lynn (1980, p. 24) como um conjunto de ações do governo que irão produzir efeitos específicos”. Na definição de política pública, ela afirma ainda que mesmo havendo um reconhecimento de outras instituições, outros segmentos não governamentais, se engajem na execução destas políticas, cada um depende do tipo de política pública a ser elaborada e das composições que integram o governo. Aqui, há uma diminuição do papel do governo nas ações desenvolvidas, bem como na sua capacidade de intervenção.

Assim, as políticas públicas tem registrado um crescimento considerável nos últimos anos, estando interligadas ao planejamento estratégico, às decisões tomadas, às agendas públicas elaboradas, ao monitoramento e à avaliação para melhor desenvolvimento das instituições públicas, conforme alude Rodrigues (2011). Nesse contexto, é importante trabalhar o conceito de políticas públicas na perspectiva de determinar a política que será utilizada, pois elas estruturam o sistema político, definem seus atores e delineiam as ações que deverão ser propostas no âmbito governamental.

O conceito trabalhado por Souza (2003) traz uma reflexão sobre a natureza, a análise e a execução das políticas públicas adotadas pelos governos para impulsionar o desenvolvimento do Estado, no que tange às questões econômicas, políticas e educacionais.

Souza (2006) reflete sobre a importância do papel do governo e seus agentes na elaboração das políticas públicas, por ele ser o monopólio de força legítima, que controla todos os gastos que são disponibilizados para planejamento e execução da ação.

As reflexões sobre as ações governamentais, como essas políticas são decididas, desenhadas e implementadas se interligam com o problema desta dissertação no que tange ao planejamento das ações de oferta e execução dos cursos técnicos, bem como na contratação de professores para atendimento da demanda. Nesse contexto, deve-se oferecer cursos sobre ações e fluxos de informações que estarão diretamente relacionadas ao público que se pretende alcançar de forma bem democrática, envolvendo tanto a comunidade do setor público quanto do setor privado.

Para Parada (2002), devem ser incluídas tanto as políticas de governo quanto as de Estado, sendo que as últimas políticas abrangem mais de um governo, ou seja, são de maior duração. Outra questão é que as políticas públicas sejam norteadas por um fluxo de informações demandadas para a sociedade em relação a um objetivo público proposto pelo setor público.

Ainda assim, Rodrigues (2011, p. 25), aduz que para que as políticas públicas transformem uma sociedade é preciso: atores políticos com capacidade para diagnosticar e analisar a realidade social, econômica e política em que vivem, além de negociar de forma democrática com os diferentes atores envolvidos no processo. “Tudo isso envolve habilidades para gerenciar complexidades (em cenários de incertezas e turbulência, por exemplo) e conseguir colaboração de todos os que estão envolvidos na implementação de determinadas ações de governo” (RODRIGUES, 2011, p. 25).

Observe que Parada (2002) comungam do mesmo pensamento quando defendem que para a execução das políticas públicas necessita-se de um público e objetivos definidos.

Como se vê, a política pública nasce no cerne do Estado, é inerente a ele. Ela diz respeito à coletividade, ao social, ao bem estar dos cidadãos, estando ligada diretamente ao poder público. Nesse sentido, o governo age direta ou indiretamente tendo autonomia para propor ações que minimizem os conflitos, os problemas, corrigindo possíveis falhas, cooperando no processo de construção de uma proposta de governo.

De acordo com as definições aqui apresentadas, o aprofundamento do projeto de pesquisa, conclui-se que o processo de valorização e retenção dos professores da educação profissional, pode contribuir de forma valorosa para a implementação de uma política educacional, visando a melhor eficácia e eficiência da Administração Pública.

Na seguinte subseção, será abordado como se dá o ciclo das políticas públicas no âmbito das políticas educacionais.

2.1.1.1 O ciclo de políticas públicas

Na seção anterior, tratou-se do conceito de políticas públicas, atendo-se ao fato de que ela corresponde às negociações realizadas e ao seu processo de formulação, pois quando demandada, deve apresentar uma proposta em observância à legislação.

Nesta subseção será discutido o ciclo das políticas públicas, tendo como foco sua estrutura organizacional, a formulação das propostas, os sujeitos envolvidos, os projetos e programas, metas, objetivos e ações desenvolvidas na Administração Pública. Tudo isso se baseia em metas e resultados e na proposição de ações tendo como propósito as estratégias de intervenção com base na análise dos dados e com ênfase no modelo do ciclo de políticas públicas, dando suporte à fase de formação da agenda governamental.

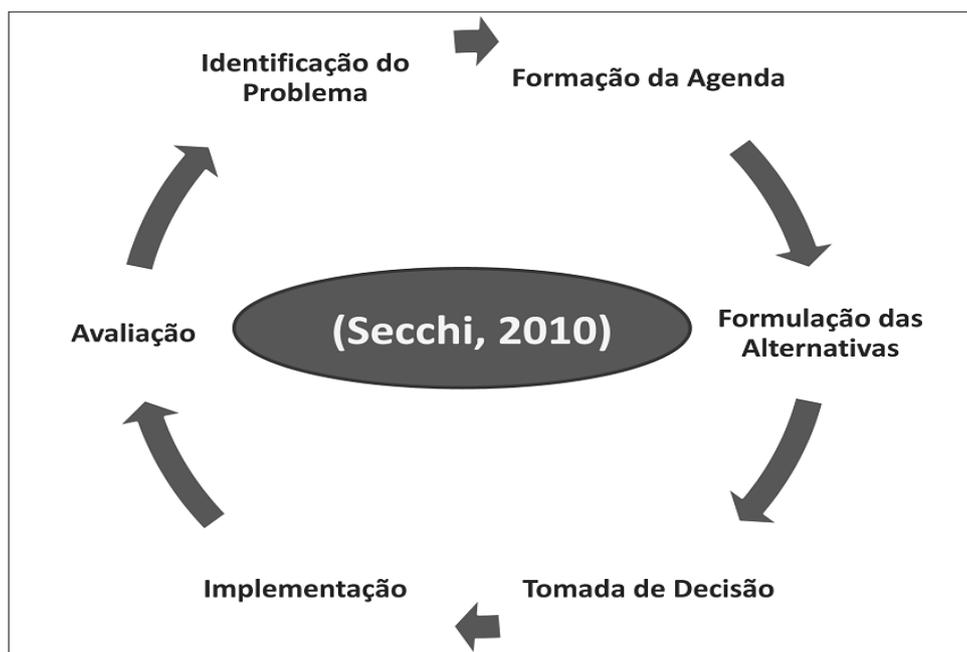
A abordagem sobre o ciclo das políticas públicas nos fornece subsídios para a formulação de argumentações sobre as demandas educacionais, dando a ideia de que os problemas de formulação, implementação e aplicabilidade de uma determinada política, poderá ser resolvido de forma articulada.

O ciclo de políticas públicas é analisado sob vários pontos de vista e correntes diferentes, como as correntes dos movimentos sociais, teorias democráticas que, por sua vez, retratam fases de um processo político que ora contribui para a necessidade de se perceber a construção de uma política, ora possibilita que o indivíduo realize interferências sobre o processo político construído (SECHHI, 2010)

Para Sechhi (2010, p. 33), “[...] o ciclo de políticas públicas é um esquema de visualização e interpretação que organiza a vida de uma política pública em fases sequenciais e interdependentes.” Segundo ele, tal ciclo é compreendido nas

seguintes fases: identificação de problemas; formação da agenda decisória; formulação de alternativas; tomada de decisão; implementação das políticas delineadas; avaliação das ações planejadas e extinção. A ilustração do ciclo das políticas públicas é mostrada na Figura 06.

Figura 6 - O ciclo das políticas públicas



Fonte: Secchi (2010)

Nessa perspectiva, é importante compreender esse ciclo como etapas que se complementam por meio de uma definição de agenda pública, seja ela governamental ou não, identificando as alternativas, seleção, implementação e avaliação.

Para os problemas detectados nesta dissertação será proposta uma agenda pública de governo, com o objetivo de ser elaborado um planejamento que se efetive em uma política pública ou até mesmo se transforme em uma política governamental. Para isso, é necessário que cada ação desse ciclo tenha como objetivo a busca de apoio para fortalecimento da ação proposta.

Para Secchi (2010), a partir do momento em que se busca o apoio governamental e político para execução das ações, está se realizando a definição de fato da agenda pública que será cerne da aprovação dos agentes envolvidos.

De acordo com Saravia (2006), o ciclo das políticas é necessário para definição da agenda pública e para que haja o reconhecimento do problema a ser

estudado. Assim, serão formulados questionamentos, dúvidas e tentativas de compreender determinada política e/ou prestação de serviços da Administração Pública, seja ela por meio dos órgãos da administração direta ou indireta. Esse se configura o ponto de partida para que seja criada a política pública, havendo detalhamento do como, quando, qual o motivo que desencadeou aquele problema e as diversas formas em que esse se apresenta.

Ao ser identificado o problema, as mudanças que ele sofre conforme o cenário político no qual está inserido, devem ser levantadas as ações para correção de possíveis falhas no processo e/ou apresentação propostas de melhoria, pontuando e formulando os indicadores para entrarem na pauta do processo decisório da política pública. Isso gera o chamado fluxo da política pública, que para Kingdon para agenda se constitui na “[...] entrada de novos problemas na agenda decisória não é produzida por um processo necessariamente incrementado, mas resultado de uma combinação de fluxos independentes que atravessam as estruturas de decisão”. Ele afirma ainda, que os fluxos possuem vida própria, ou seja, eles não estão interligados, pois as soluções encontradas são para que os problemas sejam sanados de forma pontual, viável e única.

A formação da agenda é um dos processos que demanda mais tempo no ciclo das políticas públicas, pois é quando será decidido o tema a ser apresentado efetivamente na pauta da agenda atual do governo, ou se deve ser adiado ou ainda excluído por não haver interesse ou relevância da Administração Pública.

Para Stone (*apud* PINTO, 2001, p. 137), “[...] as ações no campo da política pública e os saberes técnicos a ela associados definem-se a partir de inúmeras decisões que são tomadas e que estão permeadas por paradoxos”. Isso quer dizer que essas ações nascem de um conjunto de elementos que influenciam os determinantes da responsabilidade e a busca da seleção dos conteúdos.

Daí a necessidade de se aprofundar o estudo sobre o ciclo das políticas públicas, pois elas apresentam abordagens diferentes na busca de implementação, com foco em interesses diversos na busca de alicerces para a formação de discursos consistentes, de acordo com cada grupo de interesse.

Segundo Mainardes (2006, p. 51),

[...] o contexto de influências abrange o contexto em que os grupos de interesse disputam para a definição das finalidades da educação, ou seja,

quando as políticas públicas são formuladas e os discursos são construídos no momento em que a política é organizada (MAINARDES, 2006, p.51).

Nesse contexto, observa-se que as políticas se apresentam de formas diferentes, desde a sua implantação até os discursos políticos que levam cada indivíduo a resultados e efeitos diferentes e/ou controversos.

Ele afirma, ainda, que:

[...] contexto referente aos resultados e efeitos provocados pelas políticas possuem ligação com a identificação de um conjunto de atividades sociais e políticas que seriam necessárias para lidar com as desigualdades criadas ou reproduzidas pela política investigada (MAINARDES, 2006, p. 60).

De acordo com Saravia (2006), a fase de formulação do problema é considerada uma das etapas mais satisfatórias, pois escolhe-se as várias alternativas de ação, de solução. Quando a decisão é formalizada por meio de uma norma jurídica pela autoridade competente, é possível se fazer uma comparação dessas alternativas, para saber sua imparcialidade.

Na fase de implementação, conforme aponta Saravia (2006), busca-se a consecução dos objetivos a serem cumpridos com a política pública, com definição dos papéis dos atores envolvidos, orçamento financeiro, os procedimentos operacionais, elaboração dos programas e projetos que possam contribuir para implementar a política pública.

Saravia (2006), ainda afirma que a implementação dessa política pública, vem sendo o ponto essencial no processo, que é o acompanhamento das ações propostas, devendo estas serem passíveis de correções e acréscimos, com vistas à execução dos objetivos. Nesta fase, o planejamento é transformado em ação, podendo acontecer alterações no seu percurso, por exemplo, quanto à disponibilidade de recursos financeiros para viabilidade da proposta.

Segundo Saravia (2006, p. 34), a fase da avaliação consiste na “mensuração e análise, *a posteriori*, dos efeitos produzidos na sociedade pelas políticas públicas, especialmente no que diz respeito às realizações obtidas e às conseqüências previstas e não-previstas”. Assim, podem ser propostos novos rumos, arranjos produtivos e, principalmente uma nova política pública. A prestação de contas também será realizada nessa fase, permitindo à Administração Pública identificar com maior clareza os resultados. Pode também revelar os obstáculos que estão

dificultando o andamento do processo e, nesse caso, as ações poderão ser descentralizadas para outro setor da administração pública.

Para Saravia (2006), deve-se verificar se o orçamento financeiro planejado foi gasto adequadamente, observando se o produto corresponde aos objetivos previstos na ação, analisando a relevância de seus efeitos. Nesse contexto, o ciclo das políticas públicas é muito importante na organização das ideias e ações a serem elaboradas e executadas, bem como no reconhecimento de um padrão para implementação dessas políticas.

Esta seção aborda elementos fundamentais sobre a reformulação da agenda governamental, a implementação do ciclo das políticas públicas, os problemas de contratação de professores, com respostas às necessidades de reforma nos parâmetros de contratação de professores, legitimando a implantação dos concurso público nos cursos técnicos e profissionalizantes.

A ênfase dada nesta pesquisa, na formação da agenda decisória, se deve a proposta do mestrado profissional de sugerir uma intervenção como forma de execução do PAE.

Diante do exposto, verifica-se grandes impactos desde a propositura da ação de implementação dessa política pública em observância permitindo que se possa distinguir o que o governo faz ou pretende realizar está relacionado a definição de uma agenda pública.

Na subseção seguinte será tratado sobre a forma de recrutamento, formação continuada e valorização dos professores dos cursos técnicos e profissionalizantes.

2.1.2 As políticas de recrutamento e seleção de servidores públicos na área de educação

Nesta subseção serão apresentados aspectos importantes sobre as políticas de recursos humanos na contratação de professores da educação pública e, principalmente de profissionais no estado do Piauí. Os projetos e programas educacionais elaborados acerca do plano de carreira para o magistério que contribuem e repercutem diretamente nos objetivos e metas relacionadas à educação escolar.

O processo de seleção de servidores públicos em qualquer área ou esfera seja ela federal, estadual ou municipal se dá por meio de concurso público. O início

de tudo, acontece pelo levantamento das necessidades de pessoal, no caso específico da dissertação, de professores para a recomposição de mão-de-obra em determinada área.

Sabe-se que cada instituição possui uma forma de contratação e na Administração Pública não é diferente das demais. Na SEDUC-PI, são escassos os profissionais interessados em trabalhar na área educacional pela falta de uma boa política salarial, pela excessiva jornada de trabalho, pela rotatividade nas escolas e principalmente por insatisfação própria.

A política pública educacional é um instrumento de ação do governo e deve ser planejada e executada a longo prazo, pois requer uma organização de toda a infraestrutura da administração educacional, partindo da revisão dos padrões de gestão de recursos humanos.

Lembrando que os recursos financeiros destinados à contratação de profissionais da educação são adquiridos por meio de dotação orçamentária própria do estado do Piauí. A educação brasileira, precisa adotar uma política voltada para o investimento de recursos humanos na qual sejam detectados e discutidos os problemas a partir de uma construção coletiva de profissionais. No Piauí, os processos seletivos simplificados para recrutamento de professores e servidores públicos realizados, apesar das justificativas apresentadas pela SEDUC-PI sobre as reais necessidades de profissionais para atuarem nos cursos profissionalizantes, muitas vezes, não há preenchimento das vagas por ausência de candidatos inscritos.

Assim, ao longo da história, os concursos públicos são exigências para o provimento de cargo efetivo na Administração Pública. Com base nos estudos realizados sobre a Constituição Federal de 1988, vieram grandes inovações no âmbito dos concursos públicos pelo fato de se tratar de uma Constituição mais democrática, mais acessível à sociedade quanto ao acesso ao concurso público, dentre todas as outras Constituições promulgadas no país.

Com esta Constituição veio a exigência do concurso público de provas ou de provas e títulos para o ingresso nos cargos e nos empregos públicos (art. 37, I e II), com as seguintes exceções:

- a) ingresso nos cargos em comissão (art. 37, II) ou nas funções de confiança (inciso V do art. 37), desde que seja servidor ocupante de cargo efetivo;

b) nomeação dos membros dos Tribunais (art. 73 § 2º, 94, 101,104, parágrafo. único, II, 107, 111, § 2º, 119, II, 120, III e 123);

c) aproveitamento de ex-combatentes da segunda guerra mundial Atos das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT art. 93,I);

d) aos servidores contratados temporariamente com base no art. 37,IX, CF.

A Constituição Federal de 1988 trouxe muitas alterações em relação às demais constituições, dentre elas está o concurso público, condição exclusiva para a investidura de cargos na Administração Pública.

O Concurso Público é uma ferramenta legal para seleção de pessoal, desenvolvidos nas esferas municipal, estadual e federal que tem por objetivo avaliar os candidatos que na oportunidade estão concorrendo aos cargos efetivos disponibilizados em um edital de alguma instituição pública. O concurso deve ser isento de julgamento de qualquer pessoa que esteja envolvida no processo, ao contrário do que observa-se na iniciativa privada. Assim, o objetivo primordial da Administração Pública que é o interesse público, de acordo com os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Para Filho (2001) o concurso público é:

[...] o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecidas sempre à ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos (FILHO, 2001, p.472).

Para isso, este deve ser idôneo, pautado na legalidade e transparência, oportunizando ao candidato concorrer às vagas, conforme a área de opção.

Segundo Mazza (2012),

[...] a norma constitucional considera obrigatória a realização de concurso público como condição prévia ao provimento de cargos e empregos públicos, admitindo, entretanto, a possibilidade de a legislação definir os cargos em comissão cuja nomeação independa do concurso público (MAZZA, 2012, p. 446).

Para ele, o ingresso do indivíduo nas instituições públicas deve ter observância a Constituição Federal de 1988, salvo nos casos de nomeação aos cargos de livre nomeação e exoneração.

2.1.2.1 Recrutamento e seleção: a contratação temporária

O recrutamento e a seleção de docentes ao longo da história da educação tornou-se uma política pública decisória no cerne das necessidades oriundas na educação. Todavia, o Estado, como agente público e ativo nesse processo, é primordial na criação de políticas públicas de contratação de pessoal.

Desse forma, as políticas públicas educacionais voltadas para contratação de professores envolvem questões administrativas como: formação continuada, valorização do docente, infraestrutura das escolas, plano de carreira, baixa remuneração, gestão escolar, entre outras.

Nesse prisma, percebe-se que o professor com contratação temporária, muitas vezes, é levado ao desenvolvimento de um trabalho pedagógico fragmentado, pois sua carga horária está dividida com outras escolas da rede de ensino, não proporcionando uma criação de vínculo com a escola.

Em virtude disso, ao longo das últimas décadas, a contratação temporária de professores da rede de Educação Profissional, referente ao período de 2010-2015, pela Gerência Regional de Educação no estado do Piauí, teve avanços e quedas, conforme a necessidade da área específica dos Cursos Técnicos ofertados, havendo predominância nos aumentos excessivos de contratações de professores oriundos dos processos seletivos simplificados.

A Educação Profissional está em constante processo de expansão e mudanças na qualidade dos serviços educacionais ofertados à comunidade, exigindo-se um profissional mais qualificado em razão das múltiplas funções desenvolvidas na escola. Isso deve-se ao fato de que professores assumem competências e habilidades diversificadas, devendo permanecer em constante atualização para seu exercício profissional.

Como preceitua Oliveira (2008), a contratação temporária deve ser precedida de processo seletivo simplificado (art. 37, caput da CF). Assim, os servidores temporários:

[...] exercem emprego de natureza provisória. São criados em lei, mas destinados à ocupação temporária. Têm expressa previsão constitucional (inciso IX do art. 37). A admissão deve atender a necessidade, por tempo determinado, “de excepcional interesse público”. Se assim é, atividades permanentes (assessoria jurídica, médica, de engenharia, etc.) não podem admitir o recurso ao servidor temporário (OLIVEIRA, 2008, p. 12).

Vale lembrar que a finalidade de tais contratações dar-se-á para atendimento de uma necessidade temporária, em caráter de excepcionalidade de interesse da Administração Pública, devendo a permanência dos docentes ser determinada para não criar vínculo empregatício.

Assim, a contratação temporária de profissionais da área da educação, como é o caso dos professores, devem ser descritas na lei, não podendo ser efetivada, uma vez que a lei preconiza que estas contratações são por tempo determinado. É imperioso salientar que diante dessa situação, não há comprovação de que tais contratações temporárias ocorrem dentro da legalidade e essencialmente de acordo com a necessidade da Administração Pública, previsto no art. 37, inciso IX da CF em excedência dos ditames da lei.

Portanto, deve-se dar destaque aos casos tanto de concurso público quanto de processo seletivo temporário para recrutamento de professores, pois a Administração Pública, responsável pela captação de pessoal, trabalha com as exceções, como forma de não contemplar o concurso público como regra, privilegiando, dessa forma, a contratação de professores temporários na rede.

Deve-se ressaltar que os desafios para a contratação de professores, foi identificado a partir da qualificação específica e experiência dos candidatos, como mostra o (Quadro 3), explicitando o grande desafio no recrutamento destes para atuação efetiva nas escolas.

Mesmo sem as devidas comprovações das reais necessidades de contratações temporárias, a Administração Pública deve assumir as responsabilidades com a efetiva realização de concurso público como garantia da contratação de profissionais e posterior planejamento da formação continuada dos docentes com o dever de garantir o mínimo ideal ao desempenho do profissional em sua carreira docente.

Sobre o recrutamento de profissionais, Freidson (1998) afirma que:

[...] os métodos de recrutamento, treinamento e colocação afetam igualmente a quantidade e a qualidade dos membros ocupacionais, a forma da carreira de trabalho e a qualidade do próprio trabalho. E, ao moldar a

experiência do membro, eles desempenham também importante papel na geração e manutenção da identidade e do compromisso ocupacionais (FREIDSON, 1998, P. 122-123).

Assim, recrutamento de profissionais por si só não resolve o problema de professores nos cursos técnicos. Caso esse não seja bem planejado poderá causar problemas e implicações, falta de preparo pedagógico, falta de compromisso dos professores e a formação que deveria contribuir para o crescimento profissional, pode ficar desarticulada ao pleno exercício da docência.

Nesse contexto, o recrutamento deve ser realizado conforme as necessidades de curto e longo prazos de recursos humanos. Para Chievanato (2006), o recrutamento consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos imediatos de atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.

2.1.2.2 Precarização do trabalho docente e as questões salariais

Essa subseção trata da análise das questões salariais dos profissionais da educação.

Além das contratações temporárias de professores, da desvalorização do professor, da formação continuada, outra questão em discussão para o recrutamento destes agentes públicos, trata-se das questões salariais praticadas. A questão salarial é um tema bastante polêmico e deve ser tratado com o devido rigor. Sobre isso, Pinto (2001) declara que:

[...] os professores brasileiros ganham menos que outros profissionais do setor público do País, bem menos que seus colegas de outros países de renda *per capita* equivalente, possuem uma estrutura de carreira pouco estimulante a permanecer na profissão e constata-se uma grande discrepância salarial entre Estados da Federação e entre redes de ensino (PINTO, 2001, p. 117).

Após o panorama geral do campo sobre as contratações de professores e o recrutamento de pessoal na subseção 2.1.2.1, percebe-se que deve ser dada uma atenção especial à profissão dos professores, no que se refere às precárias condições de trabalho, aos baixos salários, às formações continuadas estagnadas, sem atualização pontual, entre outros.

Teixeira (1968) articulou e compilou em um documento único, metas quantitativas e qualitativas, as normas reguladoras da distribuição dos fundos nacionais do ensino primário e do ensino médio e as razões que impediam a formulação quanto ao ensino superior. Fundos estes que tratam da valorização dos professores buscando uma melhoria salarial como meio de fortalecimento da unidade escolar.

No contexto atual, o Plano Nacional de Educação - PNE (2001) vem sendo elaborado por profissionais da educação no intuito de promover uma política pública voltada para a democratização da gestão educacional, universalizando e ampliando os gastos públicos para a manutenção e o desenvolvimento do ensino público.

Urge destacar que políticas públicas para valorização dos professores e melhores condições salariais não podem ser efetivadas sem recursos necessários. Apesar dessa discussão, o PNE apresenta uma proposta de democratização da gestão na educação, trazendo como foco a universalização da educação básica por meio da proposição de metas e objetivos para inclusão do gasto público total com vistas na manutenção e o desenvolvimento da educação pública brasileira.

Dessa forma, Brito (2013) afirma que o PNE deverá garantir, sem subterfúgios, a ampliação dos recursos, onde as desigualdades da educação brasileira não se restrinjam à qualificação dos professores, mas também na ampliação dos recursos destinados à educação e a participação da União em sua redistribuição são fundamentais para a construção de mais justiça na educação.

Assim, os gastos públicos anual em educação são analisados não só pela capacidade de financiamento anual, mas apontam também pelo destino que se dá aos recursos públicos e como são tratadas as transferências deste para execução das metas propostas para universalização da educação e a criação de um plano de carreira aos professores da rede pública.

Com base nisso, Gatti e Barreto (2009) afirmam sobre a atratividade na carreira docente que:

[...] embora atualmente seja comum, em certos meios, o discurso que aumento de salário não garante maior qualidade, é preciso lembrar que carreiras pouco atraentes do ponto de vista salarial acabam por não ser objeto de procura entre as novas gerações, e especialmente não se mostram atraentes para aqueles que se consideram em melhores condições de domínio de conhecimentos, ou com melhores chances em outras atividades (GATTI E BARRETO, 2009, p. 239 – 240).

Contudo, a política salarial voltada aos profissionais do magistério é repleta de controvérsias, de um lado temos a rede pública estadual que apresenta muita precariedade na infraestrutura das escolas e os salários não são atrativos mesmo para aqueles profissionais que estão em término de carreira. Outro problema recorrente da precarização do trabalho docente é o grande número de alunos por turma nas salas de aula das escolas.

Nesse contexto, Oliveira (2004) afirma que não se pode negar a existência dos processos de desvalorização e precarização do trabalho docente, destacando que:

[...] o aumento dos contratos temporários nas redes públicas de ensino, chegando, em alguns estados, a número correspondente ao de trabalhadores efetivos, o arrocho salarial, o respeito a um piso salarial nacional, a inadequação ou mesmo ausência, em alguns casos, de planos de cargos e salários, a perda de garantias trabalhistas e previdenciárias oriunda dos processos de reforma do Aparelho de Estado têm tornado cada vez mais agudo o quadro de instabilidade e precariedade do emprego no magistério público (OLIVEIRA, 2004, p. 16).

Todos os aspectos citados, recaem mais uma vez nas condições de trabalho dos professores acerca da carga horária, da remuneração, tornando a flexibilização do trabalho docente mais rigorosa sobre sua permanência no interior da escola para realização de planejamento coletivo. Contudo, os procedimentos e técnicas utilizadas por eles para o atingimento dos objetivos propostos no planejamento pedagógico e as medidas de implementação que estão sendo tomadas para melhoria da qualidade do planejamento pedagógico devem ser incorporadas na criação de uma política pública de valorização que de fato reconheça e atenda aos anseios dos profissionais da educação.

A Constituição Federal de 1988 e a LDB apontam para garantias da valorização dos professores, bem como para a necessidade de um plano de carreira dos professores. O avanço dessas questões não dependem somente do texto da lei, mas também da cooperação entre os entes federativos União, Estados e Municípios trabalharem em regime de colaboração.

O grande desafio é proporcionar a distribuição e aplicações dos recursos financeiros de forma indistinta entre os níveis e modalidades de ensino, além de buscar a construção de parâmetros que garantam a captação desses recursos.

Dessa forma, Fontana e Tumulo (2008) ressaltam, quando abordam outra característica forte da precarização do trabalho do professor, as condições de

infraestrutura física e a falta de recursos materiais didáticos-pedagógicos de trabalho, como por exemplo, os livros didáticos, que muitas vezes quando chegam à escola o período letivo já está findando.

Diante de toda essa problemática, é preciso analisar também o perfil dos docentes que o país possui nos dias de hoje. O que se observa é que o professor é um profissional de carreira autônoma, produtor de saber e conhecimento elaborado, que na ótica da esfera pública é pouco valorizado e reconhecido em sua profissão, pois as políticas públicas voltadas para a educação não refletem a realidade vivida na escola. Isso nos reporta às questões relacionadas a pouca valorização docente, ocorrendo assim um esgotamento das possibilidades de reestruturação administrativa, física, material e pedagógica do sistema educacional no país.

Assim, o trabalho dos docentes nas instituições públicas educacionais têm avançado bastante quando se trata da produtividade pedagógica, com a inserção dos laboratórios obrigatório – cursos técnicos de informática e específicos - dos cursos técnicos de Enfermagem, Segurança do Trabalho, Solos, Agropecuária, outros. Isso facilita no planejamento das atividades pedagógicas dos professores para o cotidiano da sala de aula, mas precisa ser reestruturado nas questões de gestão e organização escolar.

Para Oliveira (2004),

[...] o trabalho docente não é definido mais apenas como atividade em sala de aula, ele agora compreende a gestão da escola no que se refere à dedicação dos professores ao planejamento, à elaboração de projetos, à discussão coletiva do currículo e da avaliação. O trabalho docente amplia o seu âmbito de compreensão e, conseqüentemente, as análises a seu respeito tendem a se complexificar (OLIVEIRA, 2004, p.6).

No entanto, observa-se que o trabalho docente desenvolvido na Educação Básica e Profissional no país, ainda é bastante heterogêneo no interior das escolas públicas. Com isso, as formas de gestão e organização escolar, refletem diretamente nas condições da formação continuada dos professores, na aquisição de materiais didáticos e nas estratégias pedagógicas que a educação de uma forma geral proporciona aos seus agentes, influenciando na matriz curricular, nos procedimentos teórico-metodológicos, na prática pedagógica docente, nas relações sociais dos agentes educacionais, e conseqüentemente no processo de ensino e aprendizagem dos alunos.

Diante disso, observa-se que as condições de trabalho nos CEEPs refletem diretamente na qualidade do trabalho docente e esse processo retrata nitidamente a precarização que perpassam os cursos técnicos ofertados no estado do Piauí. Por essa razão, a Administração Pública carece da criação de uma agenda governamental para a formulação de propostas como garantia da realização de concurso público, que contemple não somente o ingresso na administração de forma efetiva, mas que se privilegie as práticas pedagógicas desses profissionais.

Assim, a Administração Pública traz em seu alicerce, funções administrativas que possuem importante papel para o equilíbrio das ações do Estado, como por exemplo, as contratações temporárias e a construção das políticas públicas como forma de manter o controle do processo para fortalecimento do Estado.

2.1.2.3 Formação continuada e a identidade de “ser professor”

A educação profissional deve ser tratada como uma política global, mas assentada à realidade dos profissionais, aportando uma formação continuada de forma igualitária e proporcionando as oportunidades, sendo essa premissa dever do Estado junto às instituições. A política de formação continuada proposta pelo Estado deve ser contínua, levando o docente a refletir e realizar a conexão entre a teoria e a prática do docente.

No Piauí, o que se observa atualmente é que a formação continuada dos professores dos cursos técnicos não possibilita aos profissionais uma formação global e duradoura, nem os prepara ao pleno exercício dos cursos técnicos/profissionalizantes no cotidiano da sala de aula.

Mesmo com a institucionalização da LDB, a formação continuada de professores na educação piauiense se dá com maior ênfase na educação básica e no ensino superior, ficando os cursos técnicos, carecendo de profissionais com uma visão mais sistêmica sobre as suas competências e habilidades profissionais diante de muitas limitações encontradas nas propostas pedagógicas e nas condições de trabalho ofertadas.

Conforme a LDB, em seu artigo 61 diz que “a formação de profissionais da educação, de modo a atender aos objetivos dos diferentes níveis e modalidades de

ensino e às características de cada fase do desenvolvimento do educando, terá como fundamentos”, explicitando melhor nos incisos:

- I - a associação entre teorias e práticas, inclusive mediante a capacitação em serviço;
- II - aproveitamento da formação e experiências anteriores em instituições de ensino e outras atividades.

Como a formação continuada é um dos desafios importantes para oferta de educação de qualidade às gerações futuras, há necessidade de investimentos na infraestruturação das instituições de ensino e na formação continuada dos professores, que formarão cidadãos.

Pelo exposto, políticas públicas implantadas para a formação de professores ocorrem de forma diferenciada daquelas executadas na educação básica, pois o universo de conteúdos é diferente, dada à realidade específica dos cursos técnicos. Para isso, essas políticas públicas voltadas para a educação profissional são trabalhadas de forma específica. A formação continuada deve propor ações concretas, em que estas não estejam distanciadas do ambiente escolar, para que os professores tenham mais autonomia no exercício do trabalho docente.

Segundo Nóvoa (1991, p. 39), “os professores que fazem parte de um sistema que os valoriza e lhes fornece os recursos e os apoios necessários à sua formação e desenvolvimento; professores que não são apenas técnicos, mas também criadores”. Nóvoa retrata muito bem a reflexão da formação de professores, da práxis pedagógica desenvolvida e principalmente dos benefícios que esta possa proporcionar tanto para ele enquanto professor quanto ao aluno.

Com a formação continuada, os professores têm autonomia para a elaboração e (re)elaboração do conhecimento, dos saberes e das práticas educativas para que, ao tempo da formação, a oferta de cursos técnicos seja crescente, viabilizando o acesso aos processos de produção cultural e social. No entanto, essa autonomia que os professores da educação profissional deveriam ter ao serem capacitados está em constante discussão, com o objetivo de formar profissionais qualificados para o exercício das funções pedagógicas exigidas nos cursos técnicos.

De acordo com Shigunov Neto e Maciel (2002, p. 3),

[...] para que as mudanças que ocorrem na sociedade atual possam ser acompanhadas, é preciso um novo profissional do ensino, ou seja, um

profissional que valorize a investigação como estratégia de ensino, que desenvolva a reflexão crítica da prática e que esteja sempre preocupado com a formação continuada.

Isso quer dizer que o sistema educacional, como um todo, deve pressupor a formação continuada, compreendendo que ela deve transpor toda e qualquer técnica sistematizada, pois a formação não é apenas um “manual de receitas”, que segue um passo a passo. Ela precisa ser compreendida em diversos contextos e conhecimentos que lhe são demandados.

Essas afirmações demonstram que na formação continuada dos professores dos cursos técnicos e profissionalizantes, todo o conteúdo desenvolvido deve ser aprofundado conforme a necessidade das áreas trabalhadas.

A formação continuada proporciona aos docentes momentos de atualização, maior autonomia, mais segurança, buscando contextualização dos conteúdos com a práxis pedagógica. Segundo Imbernón (2001),

[...] A formação terá como base uma reflexão dos sujeitos sobre sua prática docente, de modo a permitir que examinem suas teorias implícitas, seus esquemas de funcionamento, suas atitudes, realizando um processo constante de auto-avaliação que oriente seu trabalho. A orientação para esse processo de reflexão exige uma proposta crítica da intervenção educativa, uma análise do ponto de vista dos pressupostos ideológicos e comportamentais subjacentes (IMBERNON, 2001, p.48-49).

Nesses termos, destaca-se que o recrutamento de pessoal e a formação continuada devem caminhar juntos para garantir a execução da ação pedagógica na escola, pois a construção da identidade do professor se dá no cotidiano do exercício profissional, na busca de aprimoramento.

Dessa forma, a compreensão da identidade de “ser professor” nos dias de hoje se entrelaça com a interpretação social que se dá a essa profissão, por estar em constante construção das melhores técnicas e métodos, do desenvolvimento pessoal, cultural na busca de uma função específica no contexto do trabalho.

É nesse contexto que a formação continuada permite que se faça uma reflexão para a (re)construção da identidade de “ser professor” possibilitando atualização contínua da práxis docente, contornando dificuldades e proporcionando uma melhoria na qualidade do ensino.

2.2 Estudo empírico

A pesquisa empírica foi realizada nos meses de Maio a Agosto de 2015, abrangendo os principais pontos críticos relativos ao caso de gestão: modelo de contratação de professores para as áreas profissionalizantes, rotatividade dos professores, dificuldade de preenchimento das vagas de professores para lecionar nos cursos técnicos, retenção dos professores e formação continuada destes. Juntamente com o referencial teórico, este estudo empírico fornecerá subsídios para elaboração do PAE.

Vale lembrar que o referido estudo é fruto de múltiplos casos, tendo a validade desta pesquisa restrita às escolas de educação profissional do Estado do Piauí com oferta de cursos técnicos, impedindo que esta seja generalizada a outras instituições.

2.2.1 Método

Nesta dissertação optou-se por uma abordagem quanti-qualitativa. Tanto a pesquisa qualitativa quanto a quantitativa traduz a importância da coleta e interpretação dos dados, pois uma complementa a outra.

A pesquisa qualitativa, segundo Minayo (2012, p. 21), “é algo muito particular, trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes”. Para ele, essa abordagem possui um aprofundamento no mundo dos significados, uma vez que necessita ser exposta para interpretações.

Minayo (2012) afirma que:

[...] os dois tipos de abordagem e os dados delas advindos não são incompatíveis entre si: entre eles há uma oposição complementar, que, quando bem trabalhada teórica e praticamente produz riqueza de informações, aprofundando e maior fidedignidade interpretativa (MINAYO, 2012, p.22).

Segundo Gil (2008), “a pesquisa exploratória tem como objetivo familiarizar-se com um assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado e por ser um tipo de pesquisa muito específica, quase sempre ela assume a forma de um estudo de caso”.

Nessa dissertação, a pesquisa exploratória é o passo inicial ao trabalho científico com o objetivo de se familiarizar ao problema, tomando como ponto de partida os respondentes mais experientes no problema pesquisado. Nessa fase da pesquisa exploratória foram realizadas entrevistas aos gestores escolares e professores.

Em seguida será abordada a pesquisa descritiva com o objetivo de analisar e registrar por meio de documentos e dos dados coletados através dos gestores escolares e professores, sem que haja interferência do entrevistador. Será observado o funcionamento das contratações de professores dos cursos técnicos com a aplicação dos questionários.

Já a segunda quantitativa, permite o estudo das características de uma população, no caso da dissertação, o público alvo são os gestores escolares e professores. Sobre as pesquisas descritivas, Gil (2008, p. 42) afirma que “[...] possuem como objetivo a descrição das características de determinada população, fenômeno ou então, o estabelecimento de relações de variáveis [...]”, ou seja, elas procuram identificar as características de um determinado grupo. Nesse caso de gestão, buscar a idade, escolaridade, faixa etária, tempo de serviço nas redes de educação profissional.

A escolha dos profissionais para a realização da pesquisa foi, em primeiro lugar por fazerem parte da rede de educação profissional; e segundo, por já terem sido desligados por não serem efetivos ou, ainda, por ter findado o prazo dos contratos temporários.

Para tanto, na pesquisa foram realizadas duas estratégias metodológicas: num primeiro momento foram realizadas as entrevistas em profundidade e em seguida os questionários enviados por meio digital, mas nem todos participaram, pois alguns professores tiveram receio em responder e as respostas serem divulgadas ou cair em mãos alheias ao processo.

Na entrevista a coleta do material foi realizada pelo pesquisador nos horários livres, de intervalos dos entrevistados, acontecendo de acordo com a disponibilidade de cada um, onde as sessões de entrevistas aconteceram na sala dos professores com duração de aproximadamente trinta minutos.

As entrevistas em profundidade foram feitas com gestores escolares e professores lotados nos Centros localizados na capital e no interior do Piauí. Nesse contexto, foram entrevistados presencialmente três gestores escolares, sendo dois

na capital de Teresina-PI e um na região do interior do Piauí; dois professores em Teresina e um no interior do estado, dos 70 CEEPs existentes do estado do Piauí. Para este estudo, a coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de dois tipos de questionários, um aos gestores escolares e outro aos professores lotados nos CEEPs.

As entrevistas em profundidade foram aplicadas com maior antecedência porque foram realizadas pessoalmente pela entrevistadora e os questionários foram enviados para toda a rede de educação profissional, por e-mail, motivo pelo qual acredita-se que muitos professores deixaram de respondê-los.

As entrevistas realizadas foram transcritas na íntegra, sem correções gramaticais, para preservar a veracidade das falas colhidas e o sentido de cada uma das frases ditas por eles.

Os questionários foram elaborados no *site* <<http://www.surveio.com>> e encaminhados por *e-mail* no mês de junho de 2015, aos 70 gestores escolares e 70 professores, totalizando 140 agentes educacionais que atuam nos CEEPs, por meio de um *link*¹⁴. Do total de questionários encaminhados, somente 19 gestores escolares e 16 professores devolveram respondidos. Com isso, foi necessária a realização de *follow-up*, por meio de uma conversa pessoal, telefonemas com solicitação para responderem aos questionários distribuídos, após o término das aplicações não foram mais enviados questionários para análise.

Após a aplicação dos questionários foram verificados os dados para o processo de tabulação e das entrevistas em profundidade, que serão apresentados e comentados os resultados na subseção posterior, sendo concedida pelos gestores escolares e professores a divulgação das entrevistas realizadas no decorrer do processo.

A validade da pesquisa está restrita ao estado do Piauí, pois a identificação, coleta e análise dos dados fazem parte de um conjunto específicos de gestores escolares e professores lotados nas escolas de educação profissional. Tal especificidade, impede que a pesquisa seja generalizada a outras redes de ensino da educação pública brasileira.

Na subseção seguinte são apresentados procedimentos utilizados na coleta de dados das pesquisas realizadas com os gestores escolares e professores.

¹⁴ Disponível em: <<https://www.surveio.com/survey/d/N7T6X1G8K9W9J1O6J>>.

2.2.1.1 Procedimentos de coleta de dados

A escolha pelos questionários semiestruturados e entrevistas em profundidade para realização da pesquisa deste estudo, justifica-se em razão de questões fundamentais como saber as opiniões, os comportamentos, os anseios dos gestores escolares e professores sobre a valorização e retenção dos professores, a rotatividade e a formação continuada que lhe é ofertada no período de contratação temporária.

Cabe lembrar que os roteiros utilizados aos 70 gestores escolares e aos 70 professores foram diferenciados, tendo em vista que os questionários semiestruturados foram trabalhados por amostragem, pois asseguram melhor a representação, aprofundando sua generalização.

O roteiro dos questionários foram realizados de forma online e as entrevistas foram pessoalmente com os agentes escolares foram diferenciados e estão disponíveis nos apêndices A, B, C, D, e E desta dissertação.

Muitos gestores escolares e professores não deram retorno dos questionários enviados. Foram procurados e alegavam não possuir tempo suficiente para responder, outros ficaram desconfiados pelo teor das perguntas e das possíveis respostas que poderiam fornecer, outros afirmaram que não iriam responder, porque mesmo respondendo, a situação não mudaria e poderiam ser prejudicados.

Para a obtenção dos resultados, foram aplicados dois tipos de questionários, sendo um tipo ao gestor escolar e outro ao professor. Os questionários aos gestores foram elaborados com 27 questões e aos professores com 22 perguntas.

Segue a Tabela 8, com o mapa de distribuição dos questionários enviados e respondidos aos gestores escolares e professores.

Tabela 8 - Distribuição dos questionários

Questionários	Enviados	Respondidos	%	Não respondidos	%
Gestores Escolares	70	19	27,14	51	72,86
Professores	70	16	22,86	54	77,14
TOTAL	140	35	25,00	105	75,00

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

Observa-se pela Tabela 8, que o total de respondentes, tanto dos gestores escolares quanto dos professores foi abaixo de 50%. A quantidade de respondentes do questionário dos gestores escolares totalizou 27,14%.

Esse percentual reflete o baixo índice de devoluções de questionários respondidos, provocando uma baixa representatividade diante do universo de professores e gestores da educação profissional, mas como não se trata de um estudo conclusivo, o índice de respondentes pode ser aceitável para análise das amostras coletadas.

No total de 19 respondentes gestores escolares e 16 professores, o maior percentual de entrevistados está entre os gestores escolares do sexo feminino, com 57,9% e 50% dos professores são do sexo feminino. A Tabela 9 demonstra um maior percentual do sexo feminino dos participantes da pesquisa.

Tabela 9 – Total de questionários respondidos por sexo

Questionários	Feminino	%	Masculino	%
Gestores Escolares	11	57,9	8	42,1
Professores	8	50,0	8	50,0
TOTAL	19	54,29	16	45,71

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

2.2.2 Apresentação dos resultados da fase qualitativa

Nesta seção serão analisados os resultados das entrevistas em profundidade realizadas, com o levantamento de questões pertinentes sobre o processo seletivo dos professores. Tanto os questionários quanto as entrevistas foram agrupados por assuntos, como perfil profissional, rotatividade e formação continuada dos gestores escolares e professores das escolas que ofertam os cursos técnicos.

Todos os gestores escolares entrevistados são professores efetivos da rede de ensino e possuem diferentes formações acadêmicas, conforme Apêndice E. Vale destacar também que a descrição das respostas dos gestores escolares e professores entrevistados, bem como os questionários, segue em resumo nos Apêndices E e F.

O Quadro 6 apresenta as categorias de análise exploradas nas entrevistas, evidenciando questões como rotatividade, fatores que motivam ou não a permanência do professor na escola, rotina do trabalho escolar.

Quadro 6 – Descrição das categorias de análise

CATEGORIAS DE ANÁLISE	DESCRIÇÃO
Rotatividade dos professores	Importância da permanência dos professores nos CEEPs para melhor condução da organização do trabalho pedagógico. Como são sanados os problemas da rotatividade no percurso do período letivo. Se houve algum avanço relativo à contratação de professores da educação profissional. Como a rotatividade é encarada pelos gestores escolares e professores dos CEEPs.
Fatores que motivam os professores	Quais os fatores que motivam os professores depois da convocação no processo seletivo. Realização de capacitação continuada para operação das novas funcionalidades do sistema.
Fatores que desmotivam os professores	Entraves observados em relação ao processo seletivo temporário e a chegada do professor na escola. Dificuldades no processo de ensino e aprendizagem com os alunos. Problemas enfrentados pela escola em relação à contratação de professores.
Rotina do trabalho escolar	Como o gestor escolar contribui para a rotina do trabalho escolar. A falta de professores prejudica a rotina escolar dos CEEPs.

Fonte: Quadro elaborado pela autora/2015.

Nas entrevistas realizadas, tanto gestores escolares quanto professores foram bastante sucintos, sendo que o Gestor 1 se mostrou muito insatisfeito e revoltado com as questões salariais; os demais não deram oportunidade para perguntas que não constavam no roteiro elaborado. Quando perguntados sobre como combater a rotatividade dos professores no Centro, os gestores escolares responderam o seguinte:

[...] No meu ponto de vista, o maior problema enfrentado aqui na escola é essa falta de professores. Ainda acredito que o concurso público e pagamento de salários dignos é a melhor forma de manter esse pessoal aqui, porque só as moscas e os incompetentes são atraídos por esses salários (GESTOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

[...] Acho que é a SEDUC que tem o dever de garantir a permanência dos professores na escola, fazendo concurso público. Não há uma continuidade dos conteúdos e das práticas pedagógicas (GESTOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

[...] A Secretaria de Educação deveria realizar concurso ou pelo menos deixar esses que passam nos processos seletivos por mais tempo na mesma escola. Todas as vezes que entra um professor novo, tem a questão da adaptação e reinício dos conteúdos (GESTOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

Pelas falas das entrevistas, percebe-se que os gestores escolares consideram que a realização do concurso público deve ser a alternativa para

resolução de muitos problemas nos CEEPs, porque, segundo o Gestor 1, “quando o período letivo inicia a escola tem só alunos, professores têm de aguardar a chegada”.

Foram também mencionadas as questões de motivação ou não dos professores, como bem retratam seus comentários:

[...] O concurso público motiva, porque o professor tem a garantia de permanência no trabalho. Outra coisa, nosso salário e as condições de trabalho são limitadas (GESTOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015)

[...] Acredito que o motivo forte de desmotivação seja o salário praticado pelo governo do estado que é muito baixo (GESTOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

[...] Não vejo nenhum fator que motive, só desmotive, porque trabalho na instabilidade e com salário muito baixo (GESTOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

Quando perguntados sobre a rotina do trabalho realizada na escola, a rotatividade e a falta de professores na condução das atividades pedagógicas, os gestores escolares responderam:

[...] Isso prejudica todo andamento administrativo e pedagógico da escola (GESTOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

[...] Professora, causa muita desordem nos corredores, prejudicando as outras salas que estão assistindo aula (GESTOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

[...] A escola fica uma zona quando os alunos ficam sem aulas, não tenho como mantê-los na escola pela bagunça e não tem ninguém para acompanhá-los (GESTOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 08 DE JULHO DE 2015).

Nesse contexto, todos os gestores escolares afirmaram que o fluxo de entrada e saída de professores prejudica o trabalho docente, porque quando a SEDUC-PI encaminha os professores do processo seletivo simplificado para as escolas, o período letivo já iniciou e os alunos sem aulas, ficam correndo nos corredores por não estarem efetivamente assistindo aulas.

Os gestores escolares foram unânimes em afirmar que o processo seletivo simplificado temporário não resolve o problema da escola e que o contrato de trabalho dos professores é de um ano prorrogado por igual período. Nesse

interstício, de um período letivo para o outro, alguns professores saem da rede de ensino, criando a necessidade de convocar novos profissionais.

Percebe-se, pelo teor das entrevistas em profundidade, que não houve nenhum avanço relativo à contratação de professores, havendo, sim, uma grande preocupação dos gestores escolares quanto ao encaminhamento das aulas, do aprendizado dos alunos e o trabalho excessivo para reposição das aulas aos finais de semana.

Em síntese, os gestores escolares atribuem os problemas de falta de professores na educação profissional à não realização de concurso público, aos baixos salários pagos pelo governo do estado, à “incapacidade” da SEDUC-PI em elaborar um plano de carreira que melhore os salários e as condições de trabalho. As informações colhidas reforçam os elementos críticos do caso de gestão relatados no Capítulo 1.

Quanto aos resultados apresentados referentes às entrevistas em profundidade com os professores que não compõem mais o quadro da rede estadual de ensino, observa-se que todos possuem formação acadêmica concluída, com trabalhos prestados à SEDUC-PI por um período de um a dois anos, sendo que o Professor 1 trabalha em duas escolas ao mesmo tempo e os demais somente em uma escola de educação profissional.

Quando perguntados sobre suas percepções diante das constantes mudanças de professores ao longo do período letivo, as respostas foram as seguintes:

[...] Essas mudanças causam insegurança no ambiente de trabalho (PROFESSOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Causam perda de conteúdo e planejamento atropelado (PROFESSOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Não fazemos vínculo de amizade, nem profissional com os professores do seletivo, porque não dá tempo, eles saem logo da escola (PROFESSOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

Uma das perguntas foi direcionada ao professor foi sobre a relação entre a rotatividade dos docentes e a organização no trabalho escolar. A resposta foi unânime, afirmando que essa rotatividade atrapalha o trabalho na escola.

[...] Existe sim, porque atrapalha a dinâmica do trabalho escolar (PROFESSOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Existe, a entrada e saída de professores atrapalha o fluxo escolar (PROFESSOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Existe, porque essa rotatividade prejudica a rotina pedagógica da escola (PROFESSOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

Observa-se, portanto, que os problemas apresentados pelos professores comprometem a atuação da gestão escolar no processo da tomada de decisões articuladas sobre os interesses dos profissionais que fazem parte do processo educativo.

Assim, nos elementos considerados motivadores para que os professores permaneçam no Centro, não houve convergência nas respostas apresentadas, por acreditar que a natureza da pergunta envolve critérios mais abrangentes, como administração da escola pelos gestores escolares.

[...] O reconhecimento dos alunos enquanto parte essencial no processo de aprendizagem e o compartilhamento de conhecimento veiculado em sala de aula (PROFESSOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] É uma pena, mas o que me motiva a ir para a escola nos dias de trabalho são os meus colegas de trabalho (PROFESSOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Na verdade, o que me motiva são os alunos e a transmissão dos conhecimentos (PROFESSOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

Cabe ressaltar que na realização da pesquisa, apesar da insatisfação de muitos relativos às condições de trabalho quanto à infraestrutura, os baixos salários, precariedade do trabalho docente, nenhum dos professores entrevistados, mencionou sobre a expectativa sobre a carreira docente, nem sobre os salários pagos pela Seduc-PI.

Ainda sobre sua permanência, foi perguntado sobre os elementos desmotivadores, somente o Professor 3 concluiu sua fala de forma diferente.

[...] Fico triste porque os baixos salários que a gente recebe alunos desmotivados que não conseguem ficar quietos um minuto sequer na cadeira para ouvir a gente falar (PROFESSOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Os salários e a infraestrutura da escola desmotivam as aulas por causa das pichações (PROFESSOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Eu acho que a desorganização dos horários pedagógicos contribui para minha desmotivação, pelo fato de ser muito organizada (PROFESSOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

Novamente foram indagados sobre os problemas relativos à rotatividade dos professores, questionando sobre suas implicações no desenvolvimento da prática docente.

[...] Prejudica o desenvolvimento da aprendizagem dos alunos (PROFESSOR 1, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Implica seriamente em prejuízos do ano letivo (PROFESSOR 2, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

[...] Esse fator já foi discutido na escola e já falei que isso acarreta perda de conteúdo programático, provocando a reposição de aulas nos finais de semana (PROFESSOR 3, ENTREVISTA REALIZADA EM 09 DE JULHO DE 2015).

Por fim, ao serem perguntados sobre a duração das contratações dos professores, percebeu-se indignação, porque todos já estão afastados da escola, por fazerem parte de processos seletivos simplificados temporários que já encerraram a validade. Esse foi considerado o ponto crítico e respondido, também, por unanimidade, que o período é de um ano, prorrogável por igual período.

De acordo com o relato dos gestores escolares e professores, nota-se que há uma insatisfação relativa à forma de contratação para o desenvolvimento da carreira docente, sobre excessiva rotatividade de profissionais nas escolas, o baixo rendimento escolar dos alunos, a pouca motivação ao trabalho e as condições de trabalho que lhes são ofertadas. Com isso, muitos deles encontram dificuldade na execução das propostas pedagógicas e compartilhamento do conhecimento do aluno.

Nas subseções seguintes, serão apresentadas as sínteses das entrevistas em profundidade e dos questionários semiestruturados com seu conteúdo devido, bem como a importância da permanência dos professores na rede de ensino, os fatores motivadores/desmotivadores na carreira docente, a formação continuada, entre outros.

2.2.3. Apresentação dos resultados da fase quantitativa

Nesta subseção é apresentada a análise dos dados dos questionários aplicados aos gestores escolares e professores.

2.2.3.1 Perfil dos respondentes

Nesta subseção serão apresentados os resultados referentes ao perfil dos gestores escolares e professores respondentes dos questionários e das entrevistas de pesquisa.

No que se refere à faixa etária dos participantes da pesquisa, obtiveram-se os resultados apresentados na Tabela 10.

Tabela 10 – Faixa etária dos gestores escolares

Faixa etária	Gestores Escolares	%	Professores	%
Até 35 anos	0	0	9	56,3
De 36 a 45 anos	7	36,8	6	37,5
De 46 a 55 anos	9	47,4	1	6,3
Mais de 50 anos	3	15,8	0	0
TOTAL	19	100	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Observa-se que a faixa etária de 46 a 55 anos é mais frequente entre os gestores escolares, sendo que na faixa até 35 anos não houve respondente, conforme mostra a Tabela 10. Pode-se verificar que essa faixa etária faz parte de um grupo que é relativamente jovem na área profissional.

Com relação aos professores respondentes, os dados revelam que a faixa etária mais frequente de atuação nos cursos técnicos é até os 35 anos, totalizando um percentual de 56%, não havendo nenhum questionário respondido com a faixa com mais de 50 anos, conforme mostra distribuição da Tabela 10.

A formação acadêmica dos gestores escolares e professores encontram-se na Tabela 11.

Tabela 11 – Formação acadêmica dos gestores escolares

Formação Acadêmica	Gestores Escolares	%
Magistério concluído	5	27,8
Graduação concluída (Licenciatura)	13	72,2
Graduação concluída (Bacharelado)	1	5,6
TOTAL	16	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

Conforme apresenta a Tabela 11, 72,2% dos gestores escolares respondentes possuem formação acadêmica concluída em cursos de licenciatura de Pedagogia, História, Biologia, Língua Portuguesa, Química, Filosofia, Física e Matemática e bacharelado em Enfermagem, Administração, Informática, Ciências Contábeis, Agronomia, Direito, Ciências Sociais, entre outros.

Na Tabela 12, um grupo de 16 respondentes dos questionários, a maior parte dos professores entrevistados, que corresponde a 56,3% possui graduação concluída em licenciatura, seguido 25% de bacharéis com graduação também concluída. Essa informação está descrita na Tabela 11.

Tabela 12 – Formação acadêmica dos professores

Formação Acadêmica	Professores	%
Magistério concluído	1	6,3
Graduação concluída (Licenciatura)	9	56,3
Graduação concluída (Bacharelado)	4	25
Magistério não concluído	0	0
Graduação não concluída (Licenciatura)	0	0
Graduação não concluída (Bacharelado)	2	12,5
TOTAL	16	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

Já a Tabela 12 mostra que nove dos 16 professores respondentes possuem formação acadêmica concluída em licenciatura plena, totalizando 56,3%. Tais professores estão lotados nas disciplinas de Empreendedorismo, Informática Básica, Inglês aplicado à Informática dos cursos técnicos de Enfermagem, Administração, Comércio, entre outras.

Quanto à pós-graduação, como mostra a Tabela 13, percebe-se que somente 17 gestores escolares responderam à pergunta, ficando dois sem marcar nenhuma das alternativas apresentadas. Dos respondentes, 73,7% responderam possuir curso de pós-graduação em Gestão Escolar, Educação Profissional, Docência do Ensino Superior, Supervisão Escolar e 15,8% responderam não possuir nenhum curso de pós-graduação.

Tabela 13 - Pós-graduação dos gestores escolares

Pós-graduação	Gestores Escolares	%
Sim	14	73,7
Não	3	15,8
TOTAL	17	89,5

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

Sobre há quanto tempo os gestores escolares respondentes concluíram seus cursos superiores, foram obtidos os seguintes dados, apresentados na Tabela 14.

Tabela 14 - Tempo de conclusão da formação acadêmica dos gestores escolares

Tempo de conclusão	Gestores Escolares	%
Menos de 1 ano	0	0
De 1 a 3 anos	2	10,5
De 3 a 5 anos	7	36,8
De 5 a 10 anos	6	31,6
Mais de 10 anos	4	21,1
TOTAL	19	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 14 não apresenta nenhum gestor escolar com menos de um ano de conclusão na formação acadêmica, sendo que a maioria dos respondentes que concluiu suas graduações em intervalos de tempo de um ano a mais de 10 anos, com um percentual acumulado de 68,4%.

A tabela mostra ainda que o maior percentual de 36,8% são dos gestores escolares concluíram sua formação acadêmica a mais de três anos. Nenhum entrevistado terminou o curso superior a menos de um ano.

Tabela 15 - Tempo de conclusão da formação acadêmica dos professores

Tempo de conclusão	Professores	%
Menos de 1 ano	3	18,8
De 1 a 3 anos	4	25
De 3 a 10 anos	6	37,5
Mais de 10 anos	3	18,8
TOTAL	16	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 15 apresenta um maior percentual de professores que já concluíram a formação acadêmica de 3 a 10 anos, com 37,5% dos entrevistados. A diferença de

18,7% dos professores que concluíram a graduação a menos e um ano e mais de 10 anos.

Sobre a escola em que trabalha, a Tabela 16 apresenta a seguinte distribuição entre gestores escolares e professores:

Tabela 16 – Tipo de escola em que trabalha

Escola (CEEPs)	Gestores Escolares	%	Professores	%
Centro Estadual de Educação Profissional	9	47,4	8	50
Centro Estadual de Educação Profissional de Tempo Integral	3	15,8	1	6,3
Centro Estadual de Educação Profissional Rural	4	21,1	4	25
Escolas Famílias Agrícolas	3	15,8	3	18,8
TOTAL	19	100	16	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 16 evidencia que o maior número de respondentes estão lotados nos Centros Estaduais de Educação Profissional (CEEPs), com nove gestores escolares e oito professores, totalizando 17 respondentes, e o Centro Estadual de Educação Profissional de Tempo Integral com o menor percentual de 15,8% (Ver Tabela 10). Vale ressaltar que os CEEP's apresentam maior quantidade que os CEEPTIs (*vide* Tabela 3 na seção 1.2).

Sobre o vínculo dos gestores escolares como professor da rede estadual de ensino, a Tabela 17 traz a seguinte análise:

Tabela 17 – Vínculo dos gestores escolares com a rede estadual de ensino

Vínculo	Gestores Escolares	%
Servidor Público Concursado	16	84,2
Servidor Público Temporário	3	15,8
Indicação da Administração Pública	0	0
Outro	0	0
TOTAL	19	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 17 mostra que 84,2% dos respondentes são professores da rede estadual de ensino e que no momento ocupam cargo de gestores escolares. Os 15,8% dos gestores são professores temporários, substitutos, como são chamados, oriundos de processos seletivos simplificados para atender à falta de professores na rede e, quando aprovados, acabam por assumir a função de gestores escolares.

Tais professores no momento ocupam a função de gestores escolares porque no CEEPs, os poucos professores com vínculo efetivo lotados não desejam assumir a função por trabalharem em outras redes de ensino (municipal, federal ou particular). Com isso, os professores substitutos aprovados no processo seletivo são convidados a assumirem essa função, muitas vezes sem nenhuma experiência na área de gestão escolar.

Tabela 18 – Vínculo dos professores com a rede estadual de ensino

Vínculo	Professores	%
Estatutário	6	42
Servidor Público Temporário	8	8
Prestador de serviço por contrato de trabalho	2	50
Outras	0	0
TOTAL	16	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

A situação dos professores que trabalham nos cursos técnicos, conforme mostra a tabela 18, é bastante diferente, pois o índice de professores prestadores de serviços que trabalham por meio de contrato temporário é de 50%. As causas desses resultados devem ser investigadas com mais profundidade em seus estudos futuros. Das entrevistas concluiu-se que metade são professores temporários, e isso causa instabilidade na rede de ensino, porque a qualquer momento eles podem evadir.

A tabela mostra ainda que os dois professores prestadores de serviço por contrato de trabalho não possuem vínculo efetivo na rede de ensino. Assumem suas funções didático-pedagógicas por um período de um ano prorrogável por igual período.

Sobre a quantidade de escolas em que os professores trabalham, as respostas encontram-se na Tabela 19 a seguir:

Tabela 19 – Número de escolas em que trabalham os professores

Quantidade de escolas	Professores	%
Uma	12	75
Duas	4	25
Três	0	0
Quatro ou mais	0	0
TOTAL	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

No grupo de 16 respondentes obteve-se 100% das respostas entre os entrevistados que lecionam em até duas escolas da educação profissional. Como o percentual de respondentes do questionário foi mais elevado, observa-se grande disparidade entre os dois públicos de pesquisados. Essa informação pode ser identificada na Tabela 19.

Tabela 20 – Professores que lecionam em outras redes de ensino

Quantidade de escolas	Professores	%
Sim	10	62,5
Não	6	37,5
TOTAL	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 20 mostra que um total de 16 professores respondentes, 62,5% informaram que lecionam em outras escolas da rede de ensino e 37,5% não lecionam em nenhuma outra escola da rede.

Percebe-se que há contradição nas respostas dos professores respondentes, pois mesmo 75% (*vide* Tabela 19) dos pesquisados afirmando, anteriormente, que lecionavam somente em uma escola. Os demais, um total de 37,5% responderam que não lecionam em outras redes de ensino.

Tabela 21 – Jornada de trabalho dos professores

Jornada de trabalho	Professores	%
20 horas semanais	11	68,8
40 horas semanais	5	31,3
TOTAL	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Com relação à jornada de trabalho nos cursos técnicos e profissionalizantes, um total de 68,8% dos professores afirma ter 20 horas semanais em sua jornada de trabalho. Isso confirma que todos os professores temporários não trabalham mais que 20 horas em sala de aula, salvo na situação de gestor escolar. Cinco professores afirmam possuir carga horária de 40 horas semanais, regra que se aplica aos professores efetivos da rede estadual de ensino. Conclui-se que a maior parte dos respondentes é advinda dos processos seletivos simplificados

temporários, conforme afirmação dos gestores escolares e professores respondentes.

2.2.3.2 Rotatividade dos professores

Nesta subseção trata-se da rotatividade dos professores dos cursos técnicos nas escolas de Educação profissional.

Tabela 22 - Existência de rotatividade dos professores na rede de educação profissional segundo os gestores

Existe rotatividade	Gestores Escolares	%
Sim	17	89,5
Não	2	10,5
TOTAL	19	100

Fonte: tabela elaborada pela autora/2015.

Na Tabela 22, um total de 89,5% dos gestores escolares respondeu que existe rotatividade de professores nas escolas de educação profissional. Seguem as respostas do questionário (Apêndice A), dos gestores escolares, sobre os motivos:

Quadro 7 - Rotatividade dos professores na Rede de Educação Profissional

Gestores Escolares	Respostas dos respondentes – Questionário A
Gestor 1	Porque todo ano tem processo seletivo, havendo a permuta de professores sobretudo na área de saúde.
Gestor 2	Porque todo ano tem processo seletivo para professores temporários, atrasando o período letivo
Gestor 3	Porque há anos tivemos concurso para professor efetivo na educação profissional
Gestor 4	Os professores saem em busca de melhores condições salariais
Gestor 5	Falta de concurso e baixos salários
Gestor 6	Falta de professores no município
Gestor 7	Salário e metodologia de trabalho
Gestor 8	Não possuir efetivo concursado.

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Conforme informação repassada pelos gestores escolares das escolas pesquisadas, a rotatividade de professores nas escolas de educação profissional causa prejuízos na formação dos alunos e prejuízos para conclusão do período letivo, como mostra a Tabela 23. Ao analisar os dados, percebe-se que 94,7% dos

professores entrevistados afirmam que a educação profissional possui problemas de rotatividade nas escolas que ofertam cursos técnicos.

Quando analisadas as respostas dos gestores escolares no Quadro 07, verifica-se que eles afirmam que a falta de um concurso público, baixos salários, falta de professores efetivos compromete o andamento do período letivo e as atividades pedagógicas dos Centros.

Tabela 23 – Prejuízos causados pela rotatividade e/ou falta de professores na rede de educação profissional

Existe rotatividade	Professores	%
Não	1	5,3
Se sim, informe o porquê	19	94,7
TOTAL	20	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Um total de 94,70% dos gestores escolares respondeu que a rotatividade e/ou a falta de professores nos cursos técnicos causam prejuízos conforme respostas apresentadas no Quadro 8.

Quadro 8 - Prejuízos causados pela rotatividade e/ou falta de professores na rede de educação profissional

Gestores Escolares	Respostas dos Entrevistados – Questionário A
Gestor 1	Porque os alunos precisam de formação continuada para não perderem o estímulo de estudar
Gestor 2	Pela falta de conteúdos previstos para o período
Gestor 3	O ano letivo não encerra na data prevista; eles ficam com a aprendizagem prejudicada
Gestor 4	Prejuízo no processo de aprendizagem
Gestor 5	Comprometimento do período letivo
Gestor 6	Atraso no calendário escolar; fragmenta o aprendizado
Gestor 7	Atraso o período letivo
Gestor 8	Atraso dos conteúdos
Gestor 9	Prejuízo de conteúdo
Gestor 10	Prejudica nas aulas
Gestor 11	Atraso no conteúdo

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

As respostas de cada gestor escolar se completam e afirmam prejuízos não só no período letivo, mas há uma lacuna nos conteúdos que serão ministrados aos alunos.

Somente um gestor escolar respondeu que não há prejuízo para o andamento das aulas, porque afirma que na escola onde trabalha, quando os professores são contratados cumprem com suas atividades pedagógicas a rigor.

2.2.3.3 Retenção dos professores na rede de ensino

Nessa subseção será apresentado o mapa da retenção de professores no que tange ao tempo que os alunos ficam nas salas de aula sem aula, as condições de trabalho dos professores e suas responsabilidades da escola.

Tabela 24 - Tempo que os alunos ficam sem aulas na escola

Periodicidade	Gestores Escolares	%
Um mês	6	31,6
Dois meses	9	47,4
Três meses	3	15,8
Quatro meses	0	0
Mais de quatro meses	1	5,3
TOTAL	19	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

O resultado desse questionamento da Tabela 24 gera uma consequência preocupante ao resultado do trabalho do professor em sala de aula.

Em consequência disso, os gestores escolares foram perguntados sobre o que é feito para retenção desses professores. Confira na tabela 25. A Tabela 25 representa 36,8% dos gestores escolares revelam que os salários praticados na educação piauiense são baixos e precisam ser melhores (*vide* Tabela 1).

Isso mostra que a valorização dos profissionais da educação não é efetiva e que 63,2% dos gestores escolares afirmam não haver a realização de concurso na área educacional para os cursos técnicos.

Tabela 25 - Fatores de retenção dos professores na rede estadual de ensino

Fatores de retenção	Gestores Escolares	%
Melhores salários	07	36,8
Realização de concurso público	12	63,2
Outros	00	0
TOTAL	19	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Na concepção dos gestores escolares respondentes, os maiores problemas de retenção dos professores na rede estadual de ensino estão relacionados à falta de uma política voltada para estabilidade e melhoria salarial. Observa-se que 63,2% deles responderam a realização de concurso público e 36,8% frisam sobre melhores salários dos professores.

Aprofundando a análise, verifica-se o prejuízo causado pela falta de professores nos cursos técnicos representados pela Tabela 24, que revela a demora de dois meses para a contratação dos professores para compor a rede. Nesse interstício, os alunos ficam sem assistir aulas, causando prejuízos no cumprimento do calendário escolar e no aprendizado dos alunos, implicando em reposição de aulas aos sábados e planejamento nos contraturnos para complementação da carga horária exigida em cada curso técnico ofertado.

Com relação às condições de trabalho nos CEEPs para desenvolvimento de sua atividade pedagógica, os professores responderam o seguinte:

Tabela 26 - Condições de trabalho nas escolas de educação profissional

Categorias	Péssima	Ruim	Regular	Boa	Ótima
Infraestrutura predial	0	2	12	3	0
Equipamentos	0	5	10	2	0
Laboratórios	0	4	11	1	0
Apoio administrativo	0	2	7	6	1
Estrutura curricular	0	2	10	4	0
Plano de carreira	1	8	6	1	0
Capacitações e formação continuada	1	3	11	1	0
Salários	1	13	1	0	0

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Conforme Tabela 26, dos 16 professores respondentes sobre a avaliação das condições de trabalho, os resultados foram bem difusos, ressaltando que somente as categorias de plano de carreira, capacitações e formação continuada e salários obtiveram resultado péssimo. As demais categorias oscilam entre ruim e regular, sendo que o salário aparece com maior pontuação. Isso significa dizer que os salários do estado não satisfazem às necessidades dos professores respondentes. Outro ponto a ser observado, é que somente um respondente afirmou estar satisfeito com o trabalho do apoio administrativo, atribuindo-lhe o conceito ótimo.

Observe que dois dos 16 professores respondentes afirmaram que a infraestrutura do prédio escolar é ruim, que o apoio administrativo não funciona e a matriz curricular não atende às peculiaridades dos cursos ofertados. Isso reflete diretamente nas condições de trabalho dos professores que atribuem esses problemas à gestão escolar que não solicita, de ofício, reforma para o prédio, com ênfase na política administrativa da SEDUC-PI.

Visualizando a Tabela 27, observa-se a afirmação dos gestores escolares sobre as responsabilidades da escola:

Tabela 27 - Responsabilidades da escola

Responsabilidades da escola	1	2	3	4	5
Orientar no que se fizer necessário o cumprimento do Projeto Político-Pedagógico no Centro	0	1	13	2	3
Auxiliar os docentes na elaboração e execução das propostas pedagógicas curriculares, garantindo a consonância com o currículo dos cursos técnicos	0	1	6	9	3
Acompanhar o processo de ensino e de aprendizagem	0	0	9	7	3
Divulgar os cursos, congressos, pós-graduações e outras atividades de formação continuada para os professores	0	4	6	6	3

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

A Tabela 27 classifica de um a cinco as responsabilidades da escola, em que o item 1 discorda totalmente e o 5 concorda totalmente. Um total de 13 gestores escolares respondeu que discorda que as orientações sobre o Projeto Político Pedagógico da escola seja responsabilidade da escola e nove deles afirmam que acompanham o processo de ensino e de aprendizagem dos alunos. Dos 19 gestores, 12 foram unânimes em afirmar que auxiliam os docentes na elaboração e na execução das propostas pedagógicas curriculares, garantindo a consonância com o currículo dos cursos técnicos e divulgar os cursos, congressos, pós-graduações e outras atividades de formação continuada para os professores.

No tocante à organização da formação continuada dos professores, os gestores escolares informaram que a escolha dessa é realizada pela SEDUC-PI, não havendo nenhuma interferência nos assuntos educativos e que a formação continuada deve fornecer referenciais qualitativos para elaboração e monitoramento das políticas públicas.

2.2.3.4 Formação continuada

Nesta subseção serão abordadas questões sobre a formação continuada e avaliação dos professores, bem como os níveis de valorização destes.

Considerando os resultados da pesquisa de campo apresentados na Tabela 28, os gestores escolares da educação profissional afirmaram que a organização da formação continuada do tema ou conteúdo a ser desenvolvido na formação não é escolhido pelos docentes e não reflete na prática pedagógica dos professores. A SEDUC-PI é responsável pelo planejamento e implementação dos cursos de formação continuada que contemple todos os professores dos CEEPs, que estão no exercício da função docente.

Tabela 28 - Formação continuada dos professores

Formação continuada	Gestores Escolares	%
Tema ou conteúdo	17	89,5
Horário (no horário de HTPC, à noite, etc.)	1	5,3
Recursos materiais	1	5,3
Recursos humanos	0	0
Responsável	0	0
TOTAL	19	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Vale lembrar que nas formações continuadas dos 19 (dezenove) gestores, 17 (dezessete) afirmaram que o assunto é escolhido por tema ou conteúdo e não são escolhidos pelos professores. Essas questões demonstram a falta de comunicação entre gestão escolar, coordenação e professores que atuam na escola, mostrando sua fragilidade no processo de ensino e de aprendizagem, como pode ser visto na Tabela 29, sobre a qualidade das formações continuadas realizadas na escola.

Todos os professores respondentes participam da formação continuada, no entanto, observa-se que há um desafio a ser vencido, em que os professores colocam em prática os conteúdos da formação em sala de aula para o alunado, traduzindo a capacitação em seu planejamento pedagógico.

Tabela 29 - Avaliação da formação continuada dos professores

Avaliação	Professores	%
Ótima	0	0
Boa	4	25
Regular	9	56,3
Ruim	1	6,3
Não existe	2	12,5
TOTAL	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Uma proporção de 56,3% dos respondentes do Questionário A avaliam que a formação continuada desenvolvida nas escolas de educação profissional é regular e não reflete efetivamente no desenvolvimento das habilidades específicas e competências, não oferecendo uma base adequada para a melhoria do desempenho dos gestores escolares e professores.

Esse percentual está representado pela maioria dos professores respondentes que participam de processo de capacitação realizado na escola.

Existe um contraditório na Tabela 30 sobre a questão da valorização do profissional.

Tabela 30 - Sentimento de valorização dos profissionais com a formação continuada

Sentimento de Valorização	Gestores Escolares	%	Professores	%
Sim	17	89,5	7	43,8
Não	2	10,5	9	56
TOTAL	19	100	16	100

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

É possível notar que os gestores escolares se sentem mais valorizados do que os professores, pois 89,5% destes afirmam que se sentem valorizados com as formações continuadas realizadas, enquanto que menos da metade dos professores (43,8%), afirmam que se sentem valorizados com as formações continuadas realizadas pela Seduc-PI.

De acordo com a fala dos professores: “Nunca participei! Nunca fui convidada! Ainda não fiz nenhuma capacitação” (Questionário B), fica evidenciado que muitos professores não se sentem valorizados pessoal e profissionalmente com

a política de formação continuada desenvolvida pela Seduc-PI, lembrando que esta depende da formação do currículo adotado, seja ela de ensino ou da própria escola.

Sendo assim, e com base na pesquisa de campo realizada, entende-se que, embora a Seduc-PI ofereça cursos de formação continuada, gestores escolares e professores afirmam que estes não atendem todas as suas exigências de formação e para atendê-las, a Seduc-PI deveria investir em oficinas pedagógicas, seminários, feiras e palestras como que permitam que estes coloquem em prática esse processo com os alunos em sala de aula.

Quando os gestores foram perguntados sobre quais ações devem ser desenvolvidas por eles para o melhor favorecimento da aprendizagem por meio dos múltiplos conhecimentos, as respostas foram as seguintes:

Quadro 9 - Ações dos gestores escolares dos CEEPs para favorecer a aprendizagem

Gestores Escolares	Respostas dos entrevistados - Questionário B
1	Integração do conteúdo com a prática através de reuniões; visitas técnicas dos alunos no campo de trabalho; fomentar a utilização dos laboratórios da escola.
2	Através de reuniões periódicas com os professores e conversas com os alunos para saber quais são suas expectativas.
3	Trabalhamos através de projetos seminários e feiras onde o aluno coloca em prática o que aprendeu em sala de aula.
4	Promoção de oficinas pedagógicas para estimular os professores a melhorar a sua prática de sala de aula.
5	Organização dos cursos; remanejamento de professores dentro da escola para não causar falta deles.
6	Visitas técnicas, palestras com técnicos de várias áreas, práticas, etc.
7	Planejamento conjunto com todos os professores da escola.
8	Até agora nenhuma capacitação, porque assumi a escola no mês de maio/2015 e depois que cheguei não ouvi falar sobre esse assunto.
9	Tem que haver um trabalho conjunto, coletivo com a coordenação pedagógica.
10	Reuniões com professores e pais e mestres.
11	Construção do Projeto Político Pedagógico.
12	Capacitação continuada dos professores.
13	Atividades pedagógicas devem ser apresentadas, compartilhadas com todos.
14	Reuniões pedagógicas participativas.
15	Capacitações dos professores.
16	Reuniões pedagógicas.
17	Questões salariais.
18	Política salarial.
19	Salários melhores.

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Observa-se que as respostas dos três últimos gestores escolares fugiram completamente do foco da pergunta. Isso mostra a vontade incessante por uma política salarial justa, como mostra os professores respondentes sobre as correções

que eles fariam, caso fossem convidados a discutir uma política para a carreira docente no ensino profissionalizante.

Pode-se perceber que as respostas dos professores incidem em maior quantidade nas questões salariais, como descrito a seguir no Quadro 10:

Quadro 10 - Sugestões para uma política relativa a carreira docente no ensino técnico-profissionalizante

Professores	Respostas dos entrevistados – Questionário A
1	Quando houver, devemos trabalhar primeiro na formação da base técnica (apoio pedagógico), e somente depois na base comum.
2	Formação para todos professores que faz parte do quadro de docente da rede de ensino técnico.
3	A educação precisa melhorar muito, principalmente técnicas de aprendizagem.
4	Estrutura física, equipamentos e capacitação constante dos professores.
5	Salário, capacitações e formação continuada, incentivos salariais
6	A estrutura curricular e as práticas de ensino.
7	Concurso público e melhores salários.
8	Melhoria a estrutura curricular.
9	Infraestrutura e o salário.
10	Plano de cargos e salários.
11	As práticas de ensino.
12	Melhoria no salário.
13	Concurso público.
14	Concurso público
15	Concurso público
16	Salário.

Fonte: Tabela elaborada pela autora/2015.

Por fim, como forma de trabalhar essa situação de descontentamento salarial, há necessidade de se propor um Plano de Ação Educacional que possibilite a SEDUC-PI, rever todos os resultados aqui detalhados, na tentativa de minimizar as dificuldades dos gestores escolares e professores no desenvolvimento de sua prática educacional nos cursos técnicos e profissionalizantes. As medidas tomadas poderão, de certa forma, ampliar os níveis de satisfação dos agentes educacionais envolvidos no processo.

Na seção seguinte será apresentado o PAE, propondo a criação de uma agenda pública para levantar questões e/ou soluções para os problemas apresentados nesta dissertação, encarando a pesquisa como um processo de construção e de reconstrução do que foi pesquisado no intuito de melhorar a realidade diagnosticada neste estudo de caso.

2.2.3.5 Contribuições do estudo empírico para a elaboração do Plano de Ação Educacional

Esta subseção apresenta uma reflexão teórica na qual são apresentados itens importantes do caso de gestão sobre a valorização e retenção dos professores da educação profissional da rede estadual do Piauí com vistas a uma melhoria da qualidade de ensino. Depois da revisão de literatura e das entrevistas e dos questionários realizados por meio do estudo empírico realizado foram apresentados os pontos principais para obtenção de subsídio da elaboração da proposta do PAE para rede de educação profissional no Piauí, que é apresentado no capítulo 3.

Nesse contexto, analisando os resultados apresentados no estudo empírico, percebeu-se a necessidade de monitoramento das ações desenvolvidas na forma de valorização e retenção dos professores, sua rotatividade, formação continuada e questões salariais, reconhecendo o potencial dos gestores escolares e professores para o processo de mudanças nos processos seletivos simplificados.

Por meio da descrição do caso de gestão, da reflexão teórica e da análise dos dados coletados na pesquisa foram trabalhados elementos para construção de uma proposta que atenda às necessidades dos agentes educacionais e do próprio sistema educacional piauiense.

Nesse contexto, o foco será dado nas formas de gestão e organização escolar, que refletem diretamente nas condições da formação continuada dos professores, na aquisição de materiais didáticos e nas estratégias pedagógicas que a educação, de uma forma geral, proporciona aos seus agentes, influenciando na matriz curricular, nos procedimentos teórico-metodológicos, na prática pedagógica docente, nas relações sociais dos agentes educacionais e, conseqüentemente, no processo de ensino e de aprendizagem dos alunos.

Outro resultado recorrente é a rotatividade dos professores nas escolas de educação profissional, pois muitos professores trabalham em mais de uma escola para completar a carga horária exigida pela SEDUC-PI. Vimos que a rotatividade não é algo positivo para a escola, por causar evasão escolar, descontinuidade do trabalho docente e instabilidade do professor na rede de ensino.

A pesquisa também revelou que muitos dos problemas encontrados, recaem nas questões salariais, tornando a flexibilização do trabalho docente mais rigoroso sobre sua permanência no interior da escola para realização de planejamento

coletivo. Com isso, essa discussão sobre o trabalho docente, sobre o papel do professor se torna relevante, pois há uma contradição entre inserir o indivíduo no mundo do trabalho e oferecer a ele boas condições laborais, com formação continuada para melhorar a qualidade do que ele faz. Detaca-se também dificuldades realtivas às condições de infraestrutura física e à falta de recursos materiais didático-pedagógicos para o desenvolvimento do trabalho docente.

Diante de toda essa problemática foi realizada também uma análise do perfil dos docentes da rede estadual do ensino profissionalizante. Detectou-se que o professor é um profissional de carreira autônoma, produtor de saber e de conhecimento elaborado que, na ótica da esfera pública, é pouco valorizado e reconhecido em sua profissão, pois as políticas públicas voltadas para educação não refletem as necessidades da realidade vivida na escola.

Assim, não se pode admitir que a Seduc-PI permaneça na indefinição dos cargos dos professores dos cursos técnicos, negligenciando o caráter prioritário dos concursos públicos, das nomeações de servidores públicos em prol das contratações temporárias por tempo determinado.

No capítulo seguinte será apresentado o PAE, com foco na melhoria da proposta de contratação de professores, sua rotatividade e formação continuada nas escolas pesquisadas, tomando como base a análise dos resultados da pesquisa empírica apresentada.

3 REPENSANDO O PAPEL DO PROFESSOR DOS CURSOS TÉCNICOS NA REDE ESTADUAL DE ENSINO

Nesse capítulo serão feitas propostas no intuito de buscar uma intervenção acerca dos pontos levantados na pesquisa de campo pela pesquisadora. Os elementos críticos do caso de gestão contribuíram para a elaboração deste plano de ação, objetivando suprir a necessidade de retenção e valorização dos professores da educação profissional.

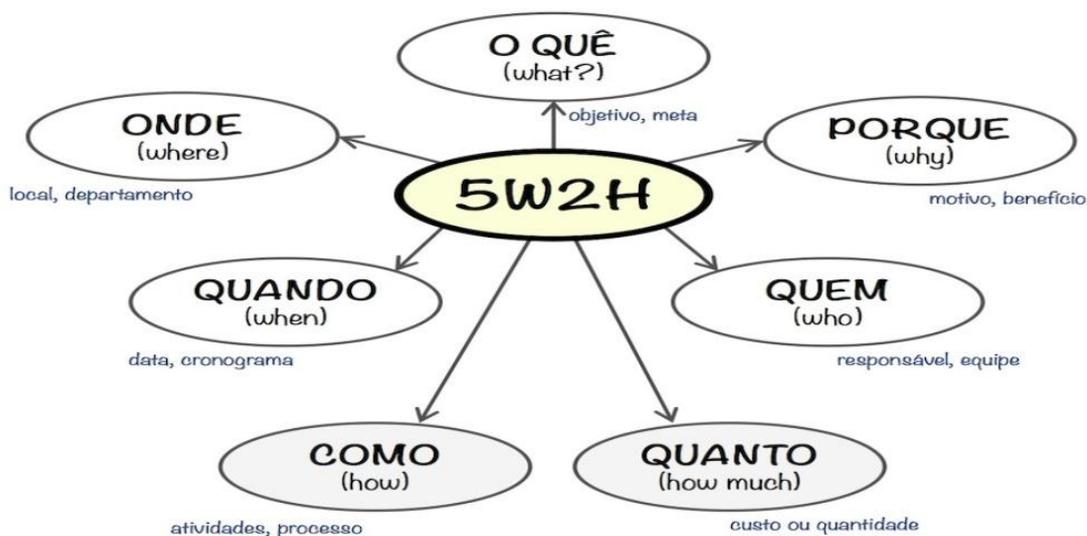
Com base na análise dos dados da pesquisa, serão apresentadas propostas de ações para implementação das diretrizes gerais de um projeto para retenção e valorização dos professores na rede estadual de ensino, visando o melhor desempenho de suas atividades pedagógicas e mais motivação no ambiente de trabalho, bem como melhorar a a qualidade das formações continuadas e diminuição da rotatividade dos professores. Para isso, serão apresentadas algumas etapas de operacionalização, implementação, monitoramento e avaliação das ações do PAE.

O referido plano será inserido na agenda pública da Administração Pública, com a propositura de se transformar em um programa, em uma política de governo, pautando-se nos problemas da retenção e da valorização dos profissionais da educação profissional, contido nos dados relevantes levantados na pesquisa realizada.

O PAE visa ainda, oportunizar o fortalecimento dos laços entre a SEDUC-PI, gestores escolares, coordenadores e professores, compartilhando experiências exitosas, criando um programa de política pública e, ao mesmo tempo, permitindo o exercício a esses indivíduos, o desenvolvimento de suas atividades no cotidiano da sala de aula.

Para tanto, o Plano de Ação Educacional terá como objetivo adequar as contratações para o provimento de cargos dos professores lotados na educação profissional. Será elaborado à luz da ferramenta 5W2H, explicada na figura 07, que tem como objetivo realizar parâmetros, medir, comparar, com foco na orientação da ação.

Figura 7 - Ferramenta 5W2H



Fonte: <<http://blog.iprocess.com.br/2014/06/5w2h-ferramenta-para-a-elaboracao-de-planos-de-acao>>.

Após realizado o diagnóstico da situação analisada apresentada pelos gestores escolares e professores dos cursos técnicos, trataremos da construção do PAE, selecionando as melhores alternativas a serem atacadas, com vistas à elaboração de um plano que vise interlocução, mobilização e execução plena para a educação profissional do Piauí.

Diante disso, acredita-se que a SEDUC-PI deve buscar parcerias com as instituições de ensino superior, ampliando seu foco por meio das políticas de formação continuada, possibilitando ao professor provocar mudanças e trabalhar em uma perspectiva de continuidade de sua prática profissional.

Assim, o PAE terá a composição a seguir para sua execução, onde serão definidas as ações para reestruturação das contratações dos professores na rede estadual de ensino, bem como novos dos processos seletivos simplificados para professores temporários; reestruturação das escolas de educação profissional, formação continuada dos gestores escolares e professores que atuam nos cursos técnicos e profissionalizantes, os problemas relacionados à rotatividade dos professores nos Centros, bem como a implementação e monitoramento das ações executadas na Administração Pública.

Dessa forma, o PAE visa contribuir para a execução da proposta de retenção e de valorização dos professores dos cursos técnicos no Estado do Piauí.

Segue detalhamento das ações propostas no PAE:

3.1 Proposição: concurso público para a educação

Conforme os resultados apresentados na pesquisa empírica, verificou-se a necessidade de uma política pública voltada ao planejamento e realização de concurso público nos CEEPs.

No processo de pesquisa, o que se observa nos CEEPs são condições precárias de profissionais da educação para atuarem nos cursos técnicos e profissionalizantes, provocando fragilidade da rede de ensino no tocante ao pouco investimento no concurso público. Por este motivo, existe a necessidade de uma implementação de políticas públicas, colocando como prioritária a inserção de uma agenda governamental pautada na finalidade de tornar o concurso público uma ferramenta permanente de ingresso de profissionais da educação na modalidade de ensino técnico e profissionalizante nos CEEPs.

Como forma de sanar tais problemas, o governo estadual poderia implantar e implementar uma reforma administrativa que proponha a obrigatoriedade do concurso público para inserção na rede estadual de ensino com dotação orçamentária de recursos financeiros, planejamento das ações propostas e equipe gestora comprometida para realização do certame.

O concurso público é um instrumento legal que tem como finalidade principal garantir a isonomia dentro das funções públicas exercidas pelo Estado Democrático de Direito. Na Constituição Federal existem princípios e valores jurídicos com características básicas e plenas que devem garantir a aplicabilidade e eficácia das leis, como: impessoalidade, igualdade, e extrema moralidade administrativa.

A necessidade da utilização do concurso público como recurso e sistema de admissão dos profissionais da educação (professores) é fundamental para que ocorra uma melhoria na qualidade e no desenvolvimento do processo de ensino e aprendizagem na modalidade de Educação de nível técnico e profissionalizante, pois dentro do âmbito da seleção com concursos públicos, apenas os mais aptos candidatos são aprovados. Outro fator extremamente relevante para que o modelo de ingresso de profissionais na educação para atuarem nos CEEPs seja o concurso público de forma efetiva, assim, espera-se diminuir consideravelmente a “rotatividade” que existe nos processos seletivos simplificados realizados de forma sazonal para contratação de professores/educadores.

Os concursos públicos além de garantir uma demanda de profissionais da educação mais qualificados e em alguns casos especializados, promovem o processo de ensino e aprendizagem nos cursos técnicos e profissionalizantes contínuos, lineares e devidamente organizados, ou seja, os professores/educadores serão os mesmos durante os períodos dos cursos. Assim, o nível de desenvolvimento e crescimento educacional tanto dos alunos(as) como das instituições de ensino tenderão a melhorar de forma gradativa.

Além da garantia de profissionais mais qualificados, gestão pública deve realizar planejamento dos recursos financeiros para implantação do concurso público para professores dos cursos técnicos, com análise do pleito e viabilização destes para execução do certame e plano de carreira dos professores.

Dentro do âmbito da proposição das políticas públicas relacionadas ao sistema de concurso público, a modificação de forma permanente de processos seletivos simplificados para concurso público de caráter efetivo, possivelmente promoverá melhorias na gestão dos CEEPs. Portanto, foi verificado nesta pesquisa a real necessidade de políticas públicas específicas na implantação de um sistema de admissão/ingresso no funcionalismo público da Educação Técnica e Profissional, que possa reorganizar a estrutura administrativa dos CEEPs, uma estabilidade no quadro de profissionais da educação (gestores, professores/educadores) minimizando ao máximo a “rotatividade”.

Quadro 11 - Implantação do concurso público para professores dos cursos técnicos

<i>What</i> O que será realizado	Inserção da pauta de implantação do concurso público na agenda governamental, composição e nomeação da comissão do concurso público, levantamento do quantitativo de vagas (cursos e municípios, perfil dos profissionais).
<i>Who</i> Por quem será realizado	Comissão do concurso público.
<i>When</i> Quando será realizado	Ano início do período letivo de 2016 para início do período letivo de 2017.
<i>Where</i> Onde será realizado	SEDUC-PI em parceria com o Núcleo de Concursos e Promoção de Eventos (NUCEPE) a todos os municípios onde possui oferta de Educação Profissional
<i>Why</i> Por que será realizado	Para substituir os professores temporários por efetivos na rede de educação profissional.
<i>How</i> Como será realizado	Com a organização de um concurso público para professores da Educação Profissional.
<i>How Much</i> Quanto custará realizar	Será cobrada uma taxa de inscrição aos candidatos que será revestido para pagamento da comissão de seleção, bem como confecção das provas e pagamento de pessoal na aplicação das provas e investimento no profissional de carreira, bem como o plano de carreira.

Fonte: Quadro elaborado pela autora/2015.

Nesse contexto, a inserção e planejamento dessa política pública na agenda de governo é algo inovador, tendo em vista que no estado do Piauí nunca foi realizado um concurso público para professores da rede de Educação Profissional. Com a realização do concurso público a Administração Pública está diante de um grande impacto na efetivação das políticas públicas na contratação de pessoal e buscando melhores resultados na definição de metas, execução e avaliação da educação.

A proposta apresentada dificuldades de execução, pois acarretam várias ações da gestão pública e recursos orçamentários, no entanto, é de extrema importância para resolver o problema diagnosticado no estudo de caso.

3.2 Reestruturação das escolas de educação profissional

Nesta seção serão analisados os seguintes itens como: adequação e ampliação das escolas de educação profissional, viabilização da proposta de efetivação dos professores por meio do concurso público, para melhor qualidade na oferta de cursos técnicos e profissionalizantes com laboratórios específicos dos cursos técnicos ofertados na escola para execução da prática pedagógica dos alunos, biblioteca com acervo de livros atualizados, sala de aulas mais arejadas e amplas com refrigeração.

Para isso, devem ser seguidas as exigências discurridas no Catálogo Nacional de Cursos Técnicos que prevê uma estrutura adequada de sala de aula e de laboratórios específicos de cada curso e laboratórios básicos de informática. A instituição ofertante deverá cumprir com o conjunto de exigências padrão do Ministério da Educação que serão de salutar necessidade ao desenvolvimento da matriz curricular e desenvolvimento profissional do estudante, visando atingir a qualidade dos cursos.

Assim, propõe-se a elaboração de um diagnóstico que aponte o problema tanto de infraestrutura das escolas de Educação Profissional. Vale lembrar que a SEDUC-PI deve assegurar os recursos para infraestrutura e equipamentos por meio de assinatura do Termo de Compromisso Todos pela Educação.

Para isso, deve ser formalizada a assinatura do termo, se deve apresentar um diagnóstico da realidade das escolas de educação profissional e o plano de trabalho.

O termo visa fomentar e expandir as ações de construção, reforma, ampliação e modernização das escolas de Educação Profissional. Uma vez aprovado o plano pelo MEC, as ações serão encaminhadas para celebração do convênio e liberação de recursos financeiros por meio de assistência técnica.

Nesse contexto, a garantia de uma infraestrutura adequada, bons laboratórios de informática e específicos, instalações físicas de sala de aula, salas de apoio didático-administrativo se acentua um novo aspecto da educação profissional, tornando-a sustentável a todos que nela confiam.

O presente estudo revelou muitos entraves de implantação e execução da proposta, pois conforme dificuldades elencadas como a rotatividade de professores, a inserção do concurso público na agenda da Administração Pública, os baixos salários dos professores, garantia da estrutura física adequada, formação continuada dos professores, outros, os resultados apresentados permite compreender o diagnóstico da realidade pesquisada.

3.3 Formação continuada dos gestores escolares e professores

A formação continuada de gestores escolares e professores é um fator importante e decisivo na qualidade do ensino, uma vez que fortalece a gestão democrática da escola. Esta seção será dedicada à formação continuada de gestores escolares e professores que ingressam na rede de ensino e daqueles que já participam dela. Aqui será dado suporte ao planejamento das ações que envolvem capacitação, conforme aspectos pedagógicos deficitário na atuação docentes.

Com a implementação da formação continuada nas escolas haverá um acompanhamento *in loco* da atuação dos professores pós capacitação, permitindo o desenvolvimento do trabalho de forma mais efetiva, com propostas de correção para soluções em eventuais problemas pedagógicos.

Nesse sentido, o reconhecimento da formação continuada contribui efetivamente nos valores, na missão, na organização da práxis pedagógica aliada ao processo administrativo.

Quadro 12 - Formação continuada dos gestores escolares e professores

What O que será realizado	Capacitação de todos os gestores escolares e professores da rede de educação profissional
Who Por quem será realizado	Equipe da SEDUC-PI
When Quando será realizado	Início do período letivo de 2016, ou ainda quando solicitado.
Where Onde será realizado	Na escola
Why Por que será realizado	Para melhor acompanhamento da atuação dos professores e na rede de educação profissional.
How Como será realizado	Por meio do planejamento estratégico realizado pela SEDUC-PI ou ainda de ofício da escola junto à Secretaria.
How Much Quanto custará realizar	Sem custo para a escola, mas com contrapartida da SEDUC-PI com diária no valor disponível de R\$ 120,00 por participante.

Fonte: Quadro elaborado pela autora/2015.

Dessa forma, a formação continuada pode oportunizar aos gestores escolares dos CEEPs, competências e habilidades necessárias para lidarem com as novas demandas de contratação de professores impostas pelo cenário da educação profissional, visando melhoria da qualidade no processo de ensino e aprendizagem.

Nesse contexto, alguns pontos da proposta de formação continuada merecem atenção como compreender que a própria prática pedagógica exercida na escola é uma formação, onde possam ser proporcionados momentos de reflexão e estudo sobre liderança educacional; discussão sobre questões administrativas e perspectivas em torno da realização de um concurso público.

3.4 Rotatividade de professores

Esta seção terá abordagem nos problemas de rotatividade dos professores que estão lotados nas escolas de educação profissional, pois muitos desenvolvem suas atividades pedagógicas em mais de uma escola para complementação da carga horária.

Quadro 13 - Rotatividade dos Professores

What O que será realizado	Mapeamento de todos os professores da rede de educação profissional para execução da lotação, reordenamento das turmas dos cursos técnicos, realização de concurso público para efetivar o professor na rede, realização de formação continuada.
Who Por quem será realizado	Equipe da SEDUC-PI
When Quando será realizado	Início do período letivo de 2017, ou ainda quando solicitado.

Where Onde será realizado	Na SEDUC-PI com a contribuição da escola.
Why Por que será realizado	Lotação dos professores em uma só escola e realização de concurso público formação continuada, evitando assim a rotatividade de professores.
How Como será realizado	Por meio do planejamento estratégico realizado pela SEDUC-PI ou ainda de ofício da escola junto à Secretaria.
How Much Quanto custará realizar	Com custo financeiro.

Fonte: Quadro elaborado pela autora/2015.

É uma realidade da educação pública piauiense, em especial a educação profissional, a rotatividade dos professores nas escolas da rede. O Quadro 13 representa como devem ser encaminhados os professores aos CEEPs para não haver prejuízos no andamento das atividades escolares e aprendizagem dos alunos. Esse contexto é muito difícil e complicado aos professores, pois a SEDUC-PI precisa realizar um mapeamento da disponibilidade de vagas nas escolas de educação profissional para lotação dos professores.

Dessa forma, quando se detecta o problema é necessário propor uma agenda governamental, onde sejam estabelecidas as ações e alternativas para sanar o problema. Portanto, é necessário definir o objetivo da política pública que se deseja planejar para alcançar as ações executadas.

Nesse contexto, há necessidade de garantir a permanência destes professores na rede de ensino propondo uma agenda pública com planejamento de uma proposta efetiva de recrutamento e valorização dos professores por meio do concurso público.

Para isso, o referido mapeamento deve ser realizado no início do período letivo, no intuito de tornar esse professor fixo numa mesma escola profissional. Para isso, é necessário que o Núcleo de Lotação/SEDUC, realize a lotação dos professores somente em uma escola, proporcionando a este disponibilidade/tempo para desenvolver projetos pedagógicos mais consistentes junto aos alunos. Evitando assim, a perda de profissionais e prejuízos no processo de ensino e aprendizagem dos alunos.

No entanto, a referida lotação dos docentes não acontece em uma única escola, pois a carga horária dos professores é de 20 horas e muitas escolas não ofertam Educação Profissional nos turnos matutino, vespertino e noturno.

Esse processo deve ser realizado na SEDUC-PI em parceria com a escola, regionalizando a lotação dos professores, conforme as necessidades dos CEEPs, procurando manter um nível adequado e evitando perdas e danos para as escolas de educação profissional, e sobretudo dos alunos.

3.5 Implementação e monitoramento das ações executadas na administração pública

Para que a Administração Pública alcance seus objetivos, faz-se necessário organizar as formas de implementação e monitoramento das ações executadas, bem como uma revisão constantes dos objetivos propostos.

Uma permanente adequação entre teoria e prática real, em sintonia com as necessidades da rede de ensino, buscando parcerias com outros órgãos da Administração Pública, visto que os processos de contratação de professores é algo que envolve questões relacionadas ao orçamento financeiro do estado.

No tocante ao tempo que será dispensado a cada ação, será descrito na síntese do PAE, através da ferramenta 5W2H, alternando conforme cada ação proposta no quadro 10 a seguir:

Quadro 14: Ações da ferramenta 5W2H

Síntese 5W2H				Ações desenvolvidas		
What O que será realizado	Inserção da proposta de concurso público na agenda governamental; sensibilização através de reuniões com gestores para questões de implantação do concurso público.	Reestruturação da infra-estrutura das escolas de educação profissional.	Realizar planejamento, execução de formação continuada dos professores.	Levantamento dos professores da educação profissional que estão em rotatividade	Construção da proposta de implementação e monitoramento das ações	Encaminhamento de proposta salarial para elevação das condições salariais dos professores.
Why Por que será realizado	Melhoria do ambiente de trabalho e condições estruturais adequadas	Com vistas à solicitação de recurso financeiro à SEDUC-PI e melhor qualidade dos cursos técnicos	Melhorar o desempenho do trabalho realizado pelo docente	Otimização do trabalho docente e administrativo.	Garantir melhor funcionamento da administração pública, tornando-a mais consistente e robusta	Melhoria do salarial e valorização profissional dos professores dos CEEPs.
Who	SEDUC-PI e	SEDUC-PI –	Equipe	Equipe	Equipe	Administração

Por quem será realizado	NUCEPE	Setor de Engenharia	SEDUC-PI e escola – Gestores Escolares e	SEDUC-PI - gestores escolares e professores	SEDUC-PI – Gestores Escolares	Pública
Where Onde será realizado	Nas escolas de educação profissional	SEDUC-PI e escola	Na escola	Na escola	SEDUC-PI	Administração Pública
When Quando será realizado	2017	2017	2017	2017	2017	2017
How Como será realizado	Elaboração da proposta realização do concurso público e levantamento do quantitativo necessário de professores	Abertura de processo licitatório para reestruturação dos CEEPs.	Planejamento, execução e monitoramento das necessidades e temas dos professores.	Lotação dos professores em uma única escola	Através da equipe central da SEDUC-PI, gestores escolares e professores	Elaboração da proposta de aumento salarial dos professores dos CEEPs.
How Much Quanto custará para realizar	Com previsão de recurso financeiro	Com previsão de recurso financeiro	Com previsão de recurso financeiro	Com previsão de recurso financeiro	Com previsão de recurso financeiro	Com previsão de recurso financeiro

Fonte: elaborado pela autora

É importante ressaltar que as ações relacionadas não dispensam o planejamento financeiro, uma vez que há necessidade de contratação de recursos humanos, reestruturação dos Centros de Educação Profissional e formação continuada dos gestores e professores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação procurou realizar análise os objetivos propostos da falta de uma política de atração, de retenção e de valorização dos professores, que envolva benefícios salariais e plano de carreira atraente dificulta a permanência desses profissionais na rede estadual de ensino, a fim de propor ações de melhoria.

Para tanto, foi realizada uma pesquisa de campo em que foram entrevistados gestores escolares e professores dos CEEPs, havendo um limite da pesquisa em torno do excessivo número de questionários enviados que não foram devolvidos a esta pesquisadora, não foi bem expressivo, tendo em vista que muitos deles ficaram receiosos na divulgação dos dados e, outros por não ter disponibilidade para participação.

Dessa forma, vale lembrar, que a questão da valorização e retenção dos professores para atuação nos cursos profissionalizantes da SEDUC-PI é bastante desafiadora. Foi dedicada a abordagem sobre a contratação temporária de professores, retenção e valorização dos professores da educação profissional, a rotatividade e formação continuada, acerca do estudo realizado à luz dos resultados encontrados.

Partindo dessa constatação, a pesquisa revelou alguns aspectos de extrema relevância, que deverão ser analisadas tendo como foco o capítulo inicial desta dissertação. Para resultado do estudo, utilizou-se as abordagens qualitativa e quantitativa, por meio de questionários semiestruturados e entrevistas em profundidade, apresentando o perfil dos gestores escolares e professores lotados nas escolas de educação profissional para ministrarem as disciplinas específicas dos cursos técnicos e profissionalizantes.

Espera-se que a proposta aqui apresentada possa dar aos gestores escolares e aos professores melhor qualidade relativas à valorização e retenção de professores da educação profissional, formação continuada, resolução da rotatividade destes nos CEEPs, melhoria das condições salariais e valorização da carreira docente. Espera-se, ainda, que a proposta, possa contribuir na prática para o desenvolvimento da prática docente dos professores, suas habilidades e competências.

Nesse contexto, cabe informar que os problemas encontrados na pesquisa são generalizados, ou seja, acontece em todo estado do Piauí, podendo ser aplicado o PAE em toda rede de ensino da educação profissional.

Outrossim, a pesquisa fornece subsídios para melhor compreensão sobre a retenção e valorização dos professores na rede estadual de ensino, bem como os impactos que as contratações temporárias causam na vida escolar dos alunos, tendo em vista que não há um planejamento pedagógico que atenda às reais necessidades do corpo docente da escola.

Outro ponto destacado na pesquisa foi que a contratação temporária provoca inúmeros prejuízos ao andamento dos Cursos Técnicos no Piauí, por haver atraso no início do período letivo.

Com base nessas informações, foi possível a construção do PAE com o objetivo de propor a Administração Pública, ações de implementação das diretrizes gerais de um projeto para retenção e valorização dos professores público primando pela legalidade, não acarretando prejuízos na implantação de ações que visem a melhoria do desempenho de suas atividades pedagógicas e mais motivação no ambiente de trabalho.

Dessa forma, faz-se necessário que sejam pensadas e planejadas políticas públicas retenção e valorização dos profissionais, em nível de estado, das escolas de educação profissional, no intuito de melhorar atender às necessidades administrativas dos gestores escolares e, conseqüentemente, a prática pedagógica dos professores em sala de aula.

É válido ressaltar que o estudo realizado trouxe contribuições significativas para o desenvolvimento profissional da pesquisadora, não somente por trabalhar na área da educação profissional, mas em proporcionar a divulgação das práticas administrativas da contratação de professores da rede de ensino nos cursos técnicos, no intuito de buscar melhores indicadores educacionais de qualidade de educação.

Assim, é importante lembrar que a proposta do Mestrado Profissional em cooperação com as Secretarias Estadual e Municipal de Educação, com iniciativa da UFJF e do CAEd, tem possibilitado a oportunidade de crescimento, estudo e pertencimento relativos à organização da SEDUC-PI, proporcionando uma profunda reflexão a cerca dos reais desafios que devem ser conhecidos e enfrentados no decorrer da carreira dos profissionais envolvidos nesse processo,

buscando elaborar uma proposta de intervenção compatível aos desafios e possibilitando a melhoria do processo educacional.

Como preceitua por Condé (2012), a implementação de qualquer política, pode surgir conflitos relativos à diferentes valores, normas e ideologias, onde os indivíduos desse processo podem se manifestar e resistir às limitações institucionais que interferem diretamente nos resultados esperados.

Por fim, no Capítulo 3, foi apresentado um Plano de Ação Educacional. Dessa forma, sabe-se que poderá acontecer alguns entraves para a concretização desta proposta de implementação dos processos seletivos simplificados, a valorização e retenção de professores, formação continuada, bem como a rotatividade do profissional, apesar de ser uma oportunidade de promover melhoria na gestão dos CEEPs.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

_____. **Relatório Conselho de educação básica (CEB)**. In: Plano Estadual de Reordenamento da educação profissional, 1999. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/1999/pceb016_99.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Resolução nº 6 de 20 de setembro de 2012. **Estabelece Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação profissional Técnica de Nível Médio**. Disponível em: <file:///C:/Users/Uapi/Downloads/rceb006_12.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. CNE/CEB. Resolução nº 02/97. **Dispõe sobre os programas especiais de formação pedagógica de docentes para as disciplinas do currículo do ensino fundamental, do ensino médio e da educação profissional em nível médio**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB02_97.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Decreto Federal nº. 6.302/2007 de 12 de dezembro 2007 e Resolução nº 62/2007. **Regulamenta o Programa Brasil Profissionalizado, 2007**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6302.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997. **Regulamenta o parágrafo 2º do art. 36 e o art. 39 a 42 da Lei nº 9.394, de 20 de setembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Diário Oficial da União, Brasília, 18 abr. 1997. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2208.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004. **Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). Censo Escolar. 2014.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional nº 9.394/96 (atualizada). **Diário Oficial da União**, Brasília, Seção 1, 23 dez. 1996.

_____. **Lei de Licitações nº 8.666**, de 21 de junho de 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Lei nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008. **Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993. **Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Catálogo Nacional dos Cursos Técnicos.** 2008. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/cnct>>. Acesso em: 12 out. 2014.

_____. Parecer CNE/CEB nº 04/2009, de 24 de abril de 2009. **Esclarecimentos sobre a possibilidade de aplicar, por extensão, em cursos técnicos de nível médio.** Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/dmdocuments/rceb004_09.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Parecer nº 11/2012, de 09 de maio de 2012. **Define Diretrizes Curriculares Nacionais para a educação profissional Técnica de Nível Médio.** Disponível em: <file:///C:/Users/Uapi/Downloads/pceb011_12.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. **Plano Nacional de Educação** (Lei nº 10.172/2001). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10172.htm>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. **Programa de Integração da Educação Profissional Técnica de Nível Médio ao ensino médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA.** Brasília: SETEC, 2006.

_____. **Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia, Inovação, Educação Profissional e Trabalho.** Disponível em: <<http://www.sectti.es.gov.br/wp-content/uploads/2014/07/545b7b499da6b.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

_____. **Secretaria Estadual de Educação e Cultura (SEDUC).** Disponível em: <<http://www.educacao.es.gov.br/default.asp>>. Acesso em: 19 abr. 2015.

BRITO, V. L. A. de. O Plano Nacional de Educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Revista Educação e Sociedade**, v. 34, Campinas, 2013.

CHIEVANTO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações.** São Paulo: Atlas, 2006.

CONDÉ, E. S. **Abrindo a Caixa**: elementos para melhor compreender a análise das políticas públicas. Juiz de Fora: CAEd / UFJF, 2012.

FILHO, J. dos S. C. **Manual de Direito Administrativo**. Ed. 15. Rio de Janeiro: Editora Lúmen Júris, 2001.

FONTANA, K. B. & TUMOLO, P. S. Trabalho docente e capitalismo: um estudo crítico da produção acadêmica da década de 1990. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 29, n. 12, pp. 159-180, jan./abr. 2008.

FONTINELES, I. C. S. **Políticas de financiamento do ensino fundamental (1996-2006)**: o Fundef e a valorização do magistério. 2008. Dissertação do Mestrado em Educação da Universidade Federal do Piauí. Teresina, 2008. Disponível em: <http://www.anpae.org.br/seminario/ANPAE2012/1comunicacao/Eixo02_30/Luis%20Carlos%20Sales_int_GT2.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2015.

FREIDSON, E. **Renascimento do profissionalismo**: teoria, profecia e política. São Paulo: Editora da Universidade Federal de São Paulo, 1998.

FREITAS, H. C. de. A reforma do Ensino Superior no campo da formação dos profissionais da educação básica: As políticas educacionais e o movimento dos educadores. **Educação & Sociedade**, n. 68, dez.1999.

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

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <http://www.oficinadapesquisa.com.br/APOSTILAS/METODOL/_OF.TIPOS_PESQUISA.PDF>. Acesso em: 28 ago. 2015.

HOWLETT, M.; RAMESCH, M. & PERL, A. **Política Pública**: seus ciclos e subsistemas - uma boardagem integral. Tradução de Francisco G. Heidemann. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

IMBERNÓN, F. **Formação docente e profissional**: formar-se para a mudança e a incerteza. São Paulo: Cortez, 2001.

LYNN, L. E. **Designing Public Policy**: A Casebook on the Role of Policy Analysis. Santa Monica, Calif.: Goodyear. 1980

MAINARDES, J. Abordagem do ciclo de políticas: uma Contribuição para a Análise de Políticas Educacionais. **Revista Educação e Sociedade**, Campinas, v. 27, n. 94, pp. 47-69, jan./abr. 2006.

MANZINI, E. J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. In: MARQUEZINE, M. C.; ALMEIDA, M. A.; OMOTE, S. (Org.) **Colóquios sobre pesquisa em educação especial**. Londrina: Eduel, 2003. pp.11-25

MAZZA, A. **Manual do Direito Administrativo**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MINAYO, M. C. S. & SANCHES, O. Quantitativo-Qualitativo: oposição ou complementaridade? **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 3, pp. 239-262, jul./set. 1993.

MINAYO, M. C. S., DESLANDES, S. F. & GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2012.

NÓVOA, A. **A formação contínua entre pessoa-professor e a organização-escolar**, v. 4, n. 1, 1991.

KINGDON, J. **Agendas, alternatives and public choices**. Boston: Little Brown, 1984.

OLIVEIRA, D. A. A gestão democrática da educação no contexto da reforma do Estado. *In*: FERREIRA, N. S. C. & AGUIAR, M. Â. da S. (Orgs.). **Gestão da educação: impasses, perspectivas e compromissos**. São Paulo: Cortez, 2000. p. 331. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782006000300003>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**. Campinas, v. 25, n. 89, set./dez. 2004.

OLIVEIRA, R. F. de. **Servidores Públicos**. 2 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008.

PARADA, E. L. **Introducción a las políticas públicas**. Santiago, Chile: Fondo de Cultura Económica, 2002.

PIAUI. **Constituição do Estado do Piauí**. Piauí: Assembleia Legislativa do Estado do Piauí, 1989.

_____. Lei Complementar nº 71, de 26 de julho de 2006. **Dispõe sobre o Estatuto e o Plano de Cargos e Carreira e Vencimento dos Trabalhadores em educação básica do Estado do Piauí e dá outras providências**. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12523>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Lei Ordinária nº 5.309 de 17 de julho de 2003. **Contratação por tempo determinado no serviço para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público na Administração Estadual Direta, nas autarquias e fundações públicas, sob o regime de Direito Administrativo**. Palácio de Karnak. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/12477>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. **Plano de reordenamento e expansão da educação profissional - PEP**. Teresina, Seduc, 1999. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado de professores substitutos. **Edital nº 008/2005**, UGP, 2005. Disponível em: Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado de professores substitutos. **Edital nº 008/2009**, UGP, 2009. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado para cadastro de reserva de professores substitutos dos Centros Estaduais de educação profissional, **Edital nº 020/2012**, UETEP, 2012. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 set. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado para cadastro de reserva de professores substitutos dos Centros Estaduais de educação profissional. **Edital nº 008/2009**, UGP, 2012. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado para cadastro de reserva de professores substitutos dos Centros Estaduais de educação profissional. **Edital nº 020/2012**, UGP, 2012. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Processo Seletivo Simplificado para cadastro de reserva de professores substitutos dos Centros Estaduais de educação profissional. **Edital nº 008/2009**, UGP, 2013. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. **Programa de Educação com Mediação Tecnológica Mais Saber**. Teresina, 2012. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. **Regimento Interno**. Disponível em: <<http://www.seduc.pi.gov.br/secretaria.php?pg=2&ti=Regimento>>. Acesso em: 5 abr. 2013b.

_____. **Secretaria de Planejamento do Estado do Piauí (SEPLAN)**. Proposta de regionalização: cenários regionais do Piauí, 2013. Disponível em: <<http://www.seplan.pi.gov.br/uapr/projetoCenariosRegionaisPiaui.PDF>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

_____. Secretaria Estadual de Educação e Cultura. **Relatório da educação profissional**. Arquivo interno da Secretaria Estadual de Educação do Piauí, não publicado. 2013a.

PINTO, J. M. de R. Relatório do grupo de trabalho sobre financiamento da educação. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 82, n. 200/201/202, pp.117-136, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000221&pid=S0102-4698201300040000800047&lng=en>. Acesso em: 30 jun. 2015.

PNUD/IPEA/FJP. **Atlas do Desenvolvimento do Brasil**. 2010. Disponível em: <<http://www.atlasbrasil.org.br/2013/pt/ranking>>. Acesso em: 22 ago. 2015.

- RODRIGUES, M. M. A. Políticas Públicas. São Paulo: Publifolha, 2011.
- RUA, M. das G. As políticas públicas e a juventude dos anos 90. *In: ____*. **Jovens acontecendo na trilha das políticas públicas**. Brasília: CNPD, 1998.
- SARAVIA, E. Introdução à Teoria da Política Pública. *In: SARAVIA, H. & FERRAREZI, E. Políticas Públicas*. Brasília: Enap, 2006.
- SECCHI, L. **Políticas Públicas**: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- SHIGUNOV NETO, A. & MACIEL, L. S. B. (Orgs.). **Reflexões sobre a formação de professores**. Campinas: Papirus, 2002. Disponível em: <http://www.uel.br/eventos/conpef/conpef4/trabalhos/comunicacaooralartigo/artigoco_moral2.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2015.
- SOUZA, C. Políticas públicas: questões temáticas e de pesquisa. **Caderno CRH**, Salvador, n. 39, jul./dez. 2003. pp. 11-24.
- _____. Políticas Públicas: uma revisão da literatura. **Revista sociologias**, Porto Alegre, n. 16, jul/dez 2006.
- _____. **Public Policy**: Vision, Potential, Limits, Policy Currents. 1995. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 28 jun. 2015.
- TEIXEIRA, A. **Educação é direito**. Rio de Janeiro: Nacional, 1968.
- VALLE, I. R. Carreira do magistério: uma escolha profissional deliberada? **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Brasília, v. 87, n. 216, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A – CARTA DE APRESENTAÇÃO DA PESQUISADORA

Sou licenciada em Pedagogia, com habilitação em Magistério e Supervisão Escolar, e especialista em Docência do Ensino Superior pela Universidade Federal do Piauí (UFPI). Também sou especialista em Mídias na Educação, pela Universidade de Brasília (UnB), e em Informática na Educação, pela Universidade Católica de Pernambuco (UNICAP). Ainda, sou bacharelada em Direito pela Faculdade Santo Agostinho (FSA).

Atuo como professora da rede pública de ensino da Secretaria Estadual de Educação e Cultura (Seduc-PI), aprovada em concurso público realizado no ano de 1992. Tenho 24 anos de carreira no magistério, atuando como professora da educação básica. No período de 1998 a 2001, exerci o cargo em comissão de Coordenadora Geral do Núcleo de Tecnologia Educacional, pertencente à Seduc-PI, atuando nos cursos de Informática na Educação, ministrando cursos aos professores da rede pública estadual. No período de 2003-2006, exerci o cargo em comissão de Coordenadora Geral do Programa Nacional de Informática na Educação (Proinfo), do Programa TV Escola e do Governo Eletrônico - Serviço de Atendimento ao Cidadão/GESAC.

No período de 2007 a 2009, atuei como técnica na Superintendência de Ensino Superior (SUPES) da Seduc-PI, atendendo às demandas administrativas e pedagógicas da Universidade Aberta do Brasil (UAB).

De 2010 até os dias atuais, estou lotada na Unidade de Educação Técnica e Profissional da Seduc-PI, supervisionando os cursos técnicos de nível médio em Informática, pertencentes ao eixo tecnológico Informação e Comunicação, e coordenando a Rede e-Tec¹⁵ Brasil, com oferta de cursos técnicos de Nível Médio na modalidade à distância.

Em 2011, atuei como Coordenadora Geral da Rede e-Tec Brasil em 91 municípios do estado do Piauí. A Rede e-Tec Brasil é uma ação do Ministério da Educação (MEC) que proporciona a oferta de cursos técnicos de nível médio na

¹⁵ A Rede e-Tec Brasil é um programa do governo federal que visa a oferta de cursos técnicos de nível médio na modalidade à distância, com o propósito de potencializar, ampliar e democratizar o acesso a cursos técnicos de nível médio, públicos e gratuitos, em regime de colaboração entre União, estados, Distrito Federal e municípios. Os cursos são ministrados por instituições públicas.

modalidade à distância, com o objetivo de promover uma formação inicial e continuada aos trabalhadores egressos do ensino médio e na educação de jovens e adultos, auxiliando-os em sua inserção no mundo do trabalho. A motivação para o desenvolvimento desta pesquisa foi justamente o meu envolvimento com a Unidade de Educação Técnica e Profissional.

Esta proposta de dissertação deu-se em razão do tempo de serviço que possuo na Unidade de Educação Técnica e Profissional, resolvendo entraves relativos à contratação de professores para os Centros Estaduais de Educação Profissional. A questão que me inquieta a todo instante é a prevalência de processos seletivos simplificados para professores temporários em detrimento de concursos públicos para as áreas propedêuticas¹⁶ da educação profissional. Percebe-se, também, que não há uma política de retenção e valorização desses profissionais na rede estadual de ensino.

Outrossim, em todos os anos, enfrenta-se a falta de professores na rede, comprometendo o período letivo. Por essa razão, interessei-me por estudar, nesta dissertação de Mestrado, a política de retenção e valorização dos professores da educação profissional, contribuindo para uma política no estado do Piauí.

Outro ponto importante para a justificativa do tema é a busca por melhoria na qualidade do processo de ensino e aprendizagem para atender não só às expectativas de retenção e valorização dos professores, mas as expectativas de acesso, permanência e sucesso na aprendizagem dos alunos, porque muitos deles deixam de realizar a matrícula na rede devido à ausência de professores nos cursos técnicos.

¹⁶ É o conhecimento antecipado que se deve ter ao iniciar uma disciplina. Refere-se à estrutura curricular específica dos cursos técnicos.

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO PARA O GESTOR ESCOLAR

DATA: ___/___/___

Este questionário está sendo aplicado para fins de pesquisa do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP/UFJF) da mestranda Silvia Regina Ramos de Sousa. Na oportunidade, esclareço que sua participação é voluntária e anônima, e as informações fornecidas serão informações sigilosas. Não existem respostas certas ou erradas, todas elas serão de grande valia para construção da minha dissertação.

PERFIL DO GESTOR ESCOLAR

PERFIL DO PROFISSIONAL

1. **Sexo:** Masculino Feminino

2. **Faixa etária**

A Até 35 anos C 46 a 55 anos
 B 36 a 45 anos D mais de 55 anos

3. **Qual a sua formação?**

A Magistério

B _____ Graduação _____ (licenciatura)

Curso? _____

C Graduação (bacharelado)

Curso? _____

4. **Possui curso(s) de pós-graduação?**

A Sim B Não

Qual(is): _____

5. **Você concluiu seu curso de graduação há quanto tempo?**

A Menos de 1 ano D de 5 a 10 anos

- de 1 a 3 anos mais de 10 anos
 de 3 a 5 anos

6. Em que tipo de escola você é gestor escolar:

- Centro Estadual de educação profissional
 Centro Estadual de educação profissional de Tempo Integral
 Centro Estadual de educação profissional Rural
 Escolas Famílias Agrícolas

7. Tempo de experiência em gestão escolar

- Até 1 ano 5 a 8 anos
 2 a 4 anos mais de 8 anos

8. Seu vínculo com a rede estadual como professor é:

- Servidor Público Concursado
 Servidor Público Temporário
 Indicação da Administração Pública
 Outro: _____

9. Você já realizou algum processo seletivo simplificado na escola com autorização da SEDUC para suprir a necessidade de professores?

- Sim Não

Caso tenha respondido sim, informe a frequência.

- Anualmente
 Eventualmente
 Semestralmente
 Toda vez necessita de profissional na área de atuação.

10. Caso tenha realizado processo seletivo, para qual curso técnico concorreu?

- Administração
 Informática
 Agropecuária
 Outro: _____

11. Na sua opinião, qual fator mais atrai o professor para concorrer ao processo seletivo simplificado da SEDUC-PI:

17. A rotatividade e/ou a falta de professores prejudica a formação dos alunos?

A Sim

B Não

Caso tenha respondido sim, informe o por quê?.

18. O que deve ser feito para a SEDUC-PI atrair o professor para a rede de ensino?

A Melhores salários

B Realização de concurso público

C Outros _____

19. O que a SEDUC-PI deve fazer para reter os professores da educação profissional na rede de ensino?

A Proporcionar salários atrativos

B Realizar concurso público

C Reduzir a carga horária em sala de aula

D Outros _____

.....

PROPOSTA CURRICULAR DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

1. Em relação aos cursos técnicos, como você classifica em uma escala de 1 a 5, onde 1 (um) indica que você DISCORDA totalmente e 5 (cinco) que CONCORDA totalmente, o que é responsabilidade da escola:

Escolher uma das cinco colunas					
a. Orientar no que se fizer necessário o cumprimento do Projeto Político-Pedagógico no Centro;					
b. Auxiliar os docentes na elaboração e execução das propostas pedagógicas curriculares, garantindo a consonância com o Currículo dos cursos técnicos;					
c. Acompanhar o processo de ensino e aprendizagem;					
d. Divulgar os Cursos, Congressos, Pós-graduações e outras atividades de formação continuada para os professores.					

2. Quais os procedimentos adotados pela gestão para a divulgação e implementação da proposta curricular dos cursos técnicos de nível médio no Centro? Para esta questão pode ser assinalada mais de uma alternativa.

- A convocar os professores e motivá-los à construção coletiva da proposta;
- B disponibilizar tempo para leitura e estudo da proposta recebida da secretaria de educação;
- C disponibilizar cópias (impressa ou em mídia) da proposta para que os professores, individualmente, tenham acesso a ela;
- D apresentar material didático como proposta de ensino;
- E convidar profissionais para ministrarem cursos de formação, palestras aos professores.
- F não houve/há nenhum tipo de divulgação; cada professor organizou seu planejamento, seguindo outras orientações, como as do livro didático;
- E a gestão não se ocupa com essas questões especificamente;
- G Outros procedimentos:
-

3. Ao verificar que algum professor da escola está com dificuldades em transpor didaticamente a proposta curricular, você (assinale as três alternativas mais frequentes):

- A convida-o a participar de reuniões/formações
- B reúne-se com ele para verificar quais questões dificultam essa transposição
- C pede que a especialista ou outro professor o auxilie;
- D sugere a leitura da Proposta Curricular
- E Outros procedimentos: _____
-

FORMAÇÃO CONTINUADA E PRÁTICA PEDAGÓGICA

1. Enquanto gestor desta instituição, quem se responsabiliza pela execução da formação continuada? (Marque UMA opção)

- A Gestão Escolar D Assistentes da Secretaria de Educação
- B Coordenação Pedagógica E Outros: _____
- C Professores

2. Como está organizada a formação continuada de professores no Centro?

- A Tema ou conteúdo D Recursos Humanos
- B Horário (no horário de HTPC, à noite, etc) E Responsável
- C Recursos Materiais

3. Qual a periodicidade da(s) formação(ões) continuada(s) realizadas no Centro?

A A cada e meses

B 1 por ano

C A cada 2 anos

D Outras: _____

4. Os professores se sentem valorizados nas formações continuadas que são realizadas?

SIM

NÃO

Por quê?

5. Quais ações, enquanto gestor escolar, você tem sido desenvolvidas no Centro para favorecer a aplicação da aprendizagem por meio dos múltiplos conhecimentos, das práticas e das vocações?

OBRIGADO pela sua participação!

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO PARA O PROFESSOR

DATA: ____/____/____

Este questionário está sendo aplicado para fins de pesquisa do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP/UFJF) da mestrandia Silvia Regina Ramos de Sousa. Na oportunidade, esclareço que sua participação é voluntária e anônima, e as informações fornecidas serão informações sigilosas. Não existem respostas certas ou erradas, todas elas serão de grande valia para construção da minha dissertação.

PERFIL DO PROFESSOR

PERFIL DO PROFISSIONAL

1. **Sexo:** Masculino Feminino

2. **Faixa etária**

A Até 35 anos C 46 a 55 anos
B 36 a 45 anos D mais de 55 anos

3. **Qual a sua formação?**

A Magistério concluído
B Graduação concluída (licenciatura) Curso? _____
C Graduação concluída (bacharelado) Curso? _____
D Magistério não concluído
E Graduação não concluída (licenciatura) Curso? _____
F Graduação não concluída (bacharelado) Curso? _____

4 **Você concluiu seu curso há quanto tempo?**

A menos de 1 ano
B de 1 a 3 anos
C de 3 a 10 anos
D Mais de 10 anos

5. Em que tipo de escola profissional você leciona?

- A Centro Estadual de educação profissional
 B Centro Estadual de educação profissional de Tempo Integral
 C Centro Estadual de educação profissional Rural
 D Escolas Famílias Agrícolas

6 Em quantas escolas você leciona?

- A Uma
 B Duas
 C Três
 D Quatro ou mais

7. Você leciona em outra(s) rede(s) de ensino?

- Sim Não (Passe para questão 7)

Se sim, rede de ensino?

- A federal C particular
 B municipal

8. Você mora a que distância do Centro Estadual de educação profissional onde trabalha?

- A Menos de 1 km
 B Mais de 1km a 3km
 C Mais de 3km a 10km
 D Mais de 10km

9. Qual o seu tempo de experiência como professor nos cursos técnicos?

_____ anos e _____ meses

10. Há quanto tempo você trabalha neste Centro? _____ anos e _____ meses**11. Qual sua situação trabalhista na rede estadual? (Marque UMA opção)**

- A Estatutário
 B Prestador de serviço por contrato temporário
 C Prestador de serviço sem contrato de trabalho
 D Outras: _____

12. Qual sua carga horário de trabalho?

A 20 horas semanais

B 40 horas semanais

13. Qual a sua avaliação quanto aos seguintes aspectos relacionados às condições oferecidas para a execução do seu trabalho pedagógico no CEEP em que você trabalha?

- | | | | | | |
|---|----------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|------------------------------|--------------------------------|
| Infraestrutura predial | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Equipamentos | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Laboratórios | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Apoio Administrativo | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Estrutura curricular | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Plano de carreira | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Capacitações e Formação Continuada | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |
| Salários | <input type="checkbox"/> Péssima | <input type="checkbox"/> Ruim | <input type="checkbox"/> Regular | <input type="checkbox"/> Boa | <input type="checkbox"/> Ótima |

14. Qual a sua perspectiva em relação à sua carreira como professor do ensino profissionalizante na rede estadual do Piauí?

- Com certeza não seguirei na carreira
- Tenho pensado em não seguir a carreira
- Ainda não decidi se seguirei ou não a carreira
- Penso em seguir a carreira
- Com certeza seguirei a carreira
-

FORMAÇÃO CONTINUADA DOS DOCENTES

1. Você utiliza os conhecimentos adquiridos nas atividades de formação continuada para a melhoria de sua prática em sua aula? (Marque UMA opção)

A Sempre

B Quase sempre

C Quase nunca

D Nunca

2. A SEDUC-PI realiza capacitação continuada com os professores dos cursos técnicos. O Centro onde você trabalha realiza algum trabalho neste sentido?

SIM NÃO

Por quê? _____

3. Você é convidado a participar do planejamento das formações continuadas realizadas no Centro?

- A Sempre C Quase nunca
 B Quase sempre D Nunca (Passe para a questão 7)

4. Qual a periodicidade da(s) formação(ões) continuada(s)?

- A A cada 6 meses
 B 1 por ano
 C Uma a cada 2 anos
 D Outras: _____

5. Você se sente valorizado nas formações continuadas que são realizadas?

- SIM NÃO
 Por quê? _____

6. No planejamento da formação continuada, você sugere temas a serem discutidos?

- SIM NÃO

Quais?

- A Metodologias de ensino inovadoras
 B Currículo
 C Tecnologias educacionais na sala de aula
 D Atividades práticas para potencializar o aprendizado de sua disciplina

Outros: _____

7. Como profissional você avalia a formação continuada que acontece no Centro?

- A Ótima D Ruim
 B Boa E Não existe
 C Regular

8. Caso o Governo Estadual decida discutir uma política para a carreira docente no ensino técnico-profissionalizante, qual o principal aspecto deve ser corrigido, na sua opinião?

OBRIGADO pela sua participação!

APÊNDICE D – ENTREVISTA PARA O GESTOR ESCOLAR

DATA: ____/____/____

Esta entrevista está sendo aplicada para fins de pesquisa do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP/UFJF) da mestrandia Silvia Regina Ramos de Sousa. Na oportunidade, esclareço que sua participação é voluntária e anônima, e as informações fornecidas serão informações sigilosas. Não existem respostas certas ou erradas, todas elas serão de grande valia para construção da minha dissertação.

PERFIL DO GESTOR ESCOLAR

1. Qual sua formação?
2. Há quanto tempo trabalhou no Centro?
3. Combater a rotatividade de professores na escola é dever do gestor escolar?
4. Fale das suas percepções diante das constantes mudanças de professores ao longo do período letivo?
5. Para você (na condição de gestor escolar) existe alguma relação entre rotatividade dos docentes e sua organização no trabalho escolar?
6. Quais os elementos que você considera motivadores para que os professores permaneçam atuando no Centro?
7. Quais os elementos que você considera desmotivadores para que os professores não permaneçam atuando no Centro?
8. Quais as implicações que a rotatividade traz para desenvolvimento da gestão escolar?
9. Como se dá o fluxo de entrada e saída de professores no Centro?
10. Qual a duração da contratação dos professores na rede estadual de ensino? É prorrogável? Por quanto tempo?
11. Como é resolvido o problema da ausência de professores no Centro?

APÊNDICE E – ENTREVISTA PARA O PROFESSOR

DATA: ____/____/____

Esta entrevista está sendo aplicada para fins de pesquisa do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública (PPGP/UFJF) da mestranda Silvia Regina Ramos de Sousa. Na oportunidade, esclareço que sua participação é voluntária e anônima, e as informações fornecidas serão informações sigilosas. Não existem respostas certas ou erradas, todas elas serão de grande valia para construção da minha dissertação.

PERFIL DO PROFESSOR

1. Qual sua formação?
2. Há quanto tempo trabalhou no Centro?
3. Em quantas escolas de educação profissional você já trabalhou?
4. Fale das suas percepções diante das constantes mudanças de professores ao longo do período letivo?
5. Para você (na condição de gestor escolar) existe alguma relação entre rotatividade dos docentes e sua organização no trabalho escolar?
6. Quais os elementos que você considera motivadores para sua permanência no Centro?
7. Quais os elementos que você considera desmotivadores para sua não permanência no Centro?
8. Quais as implicações que a rotatividade traz para desenvolvimento da prática docente?
9. Qual a duração da contratação dos professores no Centro? É prorrogável? Por quanto tempo?

APÊNCICE F – RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS COM OS GESTORES ESCOLARES

Perguntas	Gestor 1	Gestor 2	Gestor 3
Qual sua formação?	Bacharel em Ciências Sociais, Universidade de Fortaleza, em 1984	Licenciatura Plena em Pedagogia	Licenciatura Plena em Letras/Português
Há quanto tempo trabalhou no Centro?	2000 a 2004	2011	2003 a 2005
Combater a rotatividade de professores na escola é dever do gestor escolar?	Concurso público e pagamento de salários dignos, porque só as moscas e os incompetentes são atraídos por esses salários	Não, é dever da SEDUC, porque há anos não se realiza um concurso público	A SEDUC deveria realizar concurso ou pelo menos deixar os professores por dois anos na mesma escola
Fale das suas percepções diante das constantes mudanças de professores ao longo do período letivo?	Há uma constante relegação do trabalho do docente, por diversos fatores: alunos impacientes e sem compromisso é um deles.	Causa um enorme prejuízo aos alunos.	Causa transtorno nas questões de horários, adaptações, abordagem de conteúdo
Para você (na condição de gestor escolar) existe alguma relação entre rotatividade dos docentes e sua organização no trabalho escolar?	A rotatividade tem haver com a não realização de concurso público para fixar esse professor na escola	Existe sim, pois não há uma continuidade dos conteúdos e das práticas pedagógicas	Sim, porque todas as vezes que entra um professor novo, tem a questão da adaptação e reinício dos conteúdos
Quais os elementos que você considera motivadores para que os professores permaneçam atuando no Centro?	Não vejo nenhum elemento motivador, só trabalho	Só a amizade que tenho com os colegas de trabalho	Nenhum, saio correndo e vou trabalhar em outra escola
Quais os elementos que você considera desmotivadores para que os professores não permaneçam atuando no Centro?	O péssimo salário que recebo final do mês e as condições de trabalho que são limitadas	Meu salário é muito baixo	A instabilidade no emprego e o salário baixo que o estado paga
Quais as implicações que a rotatividade traz para desenvolvimento da gestão escolar?	Prejudica todo andamento administrativo e pedagógico da escola	Causa muita desordem nos corredores, prejudicando as outras salas	Fica uma zona, quando os alunos ficam sem aulas, não tenho como mantê-los na escola pela bagunça e não tem ninguém para acompanhá-los
Como se dá o fluxo de entrada e saída de professores no Centro?	A cada um ou dois anos, limite das contratações	Todos os anos nos meses de março, abril e maio	O ano inteiro dependendo da necessidade da escola.

Qual a duração da contratação dos professores na rede estadual de ensino? É prorrogável? Por quanto tempo?	Um ano, prorrogável por mais um ano	Um ano, podendo ser prorrogada por mais um ano. Só que muitos não ficam todos o tempo do contrato	Um ano, prorrogado por mais um. Só que mesmo prorrogado, as vezes o professor é lotado em outra escola
Como é resolvido o problema da ausência de professores no Centro?	Realização de processo seletivos todos os anos, porque há muitos anos é realizado concurso público para professor dos cursos técnicos	Solicitando envio para a SEDUC quando há reserva a ser convocada	Com novas convocações de professores, porque muito saem antes de encerrar o contrato

APÊNDICE G – RESPOSTAS DAS ENTREVISTAS COM OS PROFESSORES

Perguntas	Professor 1	Professor 2	Professor 3
Qual sua formação?	Licenciada em Computação	Bacharel em Enfermagem	Bacharel em Turismo
Há quanto tempo trabalhou no Centro?	2 anos	1 ano	1 ano
Em quantas escolas de educação profissional você já trabalhou?	2 escolas	1 escola	1 escola
Fale das suas percepções diante das constantes mudanças de professores ao longo do período letivo?	Causa insegurança no ambiente de trabalho	Perda de conteúdo e planejamento atropelado	Não fazemos vínculo de amizade, nem profissional com os professores do seletivo, porque não dá tempo, eles saem logo da escola
Para você (na condição de gestor escolar) existe alguma relação entre rotatividade dos docentes e sua organização no trabalho escolar?	Existe, porque atrapalha a dinâmica do trabalho escolar	Existe, a entrada e saída de professores atrapalha o fluxo escolar	Existe, porque essa rotatividades prejudicam a rotina pedagógica da escola
Quais os elementos que você considera motivadores para sua permanência no Centro?	Reconhecimento dos alunos, compartilhamento de conhecimento	Colegas de trabalho	Os alunos e a transmissão dos conhecimentos
Quais os elementos que você considera desmotivadores para sua não permanência no Centro?	Baixos salários e alunos desmotivados	Salários e infraestrutura da escola	Desorganização dos horários pedagógicos
Quais as implicações que a rotatividade traz para desenvolvimento da prática docente?	Desenvolvimento da aprendizagem dos alunos	Prejuízo do ano letivo	Perda de conteúdo programático, provocando reposição aos finais de semana
Qual a duração da contratação dos professores no Centro? É prorrogável? Por quanto tempo?	Um ano. É prorrogado por mais um ano	Um ano, prorrogável por igual período	Um ano, prorrogado por mais um ano

APÊNDICE H – TERRITÓRIOS DO DESENVOLVIMENTO COM OFERTA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Territórios/ Municípios	Potencial Econômico	Cursos Ofertados
Planície Litorânea – Litoral (Luís Correia; Parnaíba, Cocal)	Turismo (Delta do Parnaíba); Estação de Energia Eólica; carcinocultura; piscicultura; fruticultura no Distrito de Irrigação Tabuleiros Litorâneos: melancia, goiaba, com produção de acerola orgânica e projeto para implantação de uma unidade industrial de pré-processamento; artesanato; aeroporto e adutora do litoral. Cajueiro comum voltado para a comercialização da castanha; cinco hospitais da rede estadual com atendimento de média complexidade, cinco particulares e quatro municipais; 14 clínicas particulares, 77 postos de saúde na zona rural, 30 na zona urbana e 10 centros de saúde; Hospital Municipal Dirceu Arcoverde em Parnaíba, referência regional com atendimento de alta complexidade.	Hospedagem, Segurança do Trabalho, Restaurante e Bar, Enfermagem, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Nutrição e Dietética, Administração, Informática, Manutenção e Suporte em Informática, Comércio, Contabilidade, Edificações, Agropecuária, Agroindústria e Química.
Cocais – Meio Norte (Barras, Esperantina, São João do Arraial, Piripiri; Piracuruca e Pedro II)	Exploração do coco babaçu com perspectiva de beneficiamento e implantação de fábrica de sabonete. Produção de arroz em aproximadamente 3,000ha. Perímetro Lagoas do Piauí. Produção de melancia e feijão irrigados. Potencial para piscicultura. Exploração de opala. Artesanato. Turismo Arqueológico e Cultural; hospitais com atendimento de média complexidade nos quatro aglomerados; utilização da ovinocaprinocultura como recurso de poupança; aves e suínos como componentes indispensáveis à segurança alimentar. Pequenos grupos de pecuaristas de médio e grande porte (bovino de corte e leite). Apicultores em todos os municípios e vegetação apropriada para a apicultura (em todo o Aglomerado); arroz irrigado e de sequeiro, milho, feijão e mandioca; casas de farinha; cultivo de soja; perímetro irrigado; cultivo de cana-de-açúcar para fins industriais de fruticultura (caju, castanha, coco verde); cultivo de banana.	Agropecuária, Zootecnia, Agroindústria, Agente C. de Saúde, Administração, Logística, Enfermagem, Saúde Bucal, Informática, Análises Clínicas, Hospedagem, Manutenção e Suporte em Informática, Meio Ambiente Segurança do Trabalho.
Carnaubais – Meio Norte (Campo Maior e São Miguel do Tapuio)	Criação de ovinos e caprinos; maior produtora de cera de carnaúba; bovinocultura de leite nos municípios envolvendo pequenos criadores; apicultura em expansão, com produção em torno de 70.819 t/safra; região produtora de frutas; exploração mineral (pedra de castelo); e aproveitamento de barragens para irrigação; Fazenda Experimental da Embrapa, com pequenos projetos de fruticultura irrigada; horticultura (pequenas hortas) irrigada, com aproveitamento da água do rio Poti; áreas cultivadas com caju no território; cultivo de	Hospedagem, Agropecuária, Agroindústria, Enfermagem, Informática e Meio Ambiente.

	milho, feijão, arroz e mandioca, tendo como principais subprodutos da mandioca – farinha e goma; agroindústrias artesanais de cajuína com produção de cerca de dois milhões de garrafas de 600 ml/ano; produção de queijo coalho de 3.000 kg/semana; produção de condimentos e doces; máquinas de beneficiamento de arroz e milho e produção de cachaça.	
Entre Rios – Meio Norte (Alto Longá, Altos, Demerval Lobão, José de Freitas, Nazária do Piauí, Teresina e União)	<p>Maior diversidade econômica; produção de hortaliças e frutíferas (projeto cinturão verde); potencial para piscicultura; presença de criação de ovinos e caprinos; turismo de negócios; polo avançado de serviços de saúde e educação; turismo ecológico e rural; e comércio e serviços diversos; cultivo de cana-de-açúcar em cerca de 5.000 ha para fabricação de açúcar e álcool; existência de produção apícola relevante; com produção de 120 toneladas de mel em 2005; presença de florada boa para apicultura: caju, jitrana, bamburrá, mororó, catinga branca, velame, marmeleiro, etc.</p> <p>Extração de mel em duas colheitas por ano; presença de grandes empreendimentos com utilização de tecnologia de ponta (indústrias de bebidas e refrigerantes, alimentos, roupas, colchões, bicicletas, etc.); pequenos e médios empreendimentos com utilização de equipamentos com recurso tecnológico mais simplificado, porém, com produção de boa qualidade; existência de controle de qualidade e selos de padrão internacional; empreendimentos informatizados profissionalizados.</p>	Arte Dramática, Dança, Análises Clínicas, Vigilância em Saúde, Agropecuária, Agroindústria, Comunicação em Rádio e TV, Publicidade, Eventos, Enfermagem, Meio Ambiente, Nutrição e Dietética, Farmácia, Agente Comunitário de Saúde, Radiologia, Saúde Bucal, Administração, Secretariado, Logística, Recursos Humanos, Contabilidade, Comércio, Informática, Informática para internet, Manutenção e Suporte em Informática, Rede de Computadores, Edificações, Geoprocessamento, Segurança do Trabalho, Secretaria Escolar e Biblioteca.
Vale do Sambito – Semiárido (Elesbão Veloso, Inhuma, Valença, Pimenteiras)	<p>Criação de ovinos e caprinos; artesanato; apicultura; aproveitamento da barragem Mesa de Pedra (turismo, irrigação e abastecimento); fruticultura; e turismo religioso.</p> <p>Horticultura: cultivo de tomate pimentão; fruticultura irrigada: banana, manga, melancia, coco-da-praia, uva, goiaba, laranja; potencial para a fruticultura: solos férteis, baixa umidade relativa do ar, alta insolação (média diária de 12 horas de sol) e grande potencial hídrico. Agricultura: caju, cana-de-açúcar e mamona; agricultura familiar: arroz de sequeiro, milho, fava, feijão e mandioca; exportação da castanha de caju colhida em Inhuma para a Europa; criação de ovinos, caprinos, suínos e bovinos; produção de leite, ovos e mel; grandes áreas de pastagens nativas e cultivadas; produção de peles de ovinos e caprinos; produção de mel.</p>	Agente Comunitário de Saúde, Suporte e Manutenção em Informática, Serviços Jurídicos, Contabilidade, Administração, Enfermagem, Informática.
Vale do	Criação de ovinos e caprinos; apicultura; cajucultura; produção	Agente Comunitário de

<p>Guaribas – Semiárido (Picos e Fronteiras)</p>	<p>– de mandioca; exploração mineral; aproveitamento de barragens (abastecimento, piscicultura e pequenas irrigações); agricultura e pecuária; caju – área colhida de 71.344 ha/2002; mandioca – área colhida de 8.091 ha; agroindústria de processamento de algodão; agroindústria de processamento de sucos; agroindústria de processamento de doces de goiaba e banana; agroindústrias de processamento de farinha e goma de mandioca; rebanhos: ovinos e caprinos; avicultura; produção de leite; apicultura; agroindústria de processamento de mel; projetos de piscicultura em tanque-rede e unidade de beneficiamento de pescado, em construção; extrativismo e mineração; processamento de pó e cera de carnaúba; agroindústria de processamento de cera de carnaúba.</p>	<p>Saúde, Meio Ambiente, Enfermagem, Análises Clínicas, Nutrição e Dietética, Radiologia, Farmácia, Saúde Bucal, Contabilidade, Administração, logística, Informática, Manutenção e Suporte.</p>
<p>Vale do Canindé – Semiárido (Oeiras e Simplício Mendes)</p>	<p>– Agricultura de sequeiro; arroz: área de 6.218 ha e produtividade de 420 kg/ha; feijão: área de 12.249 ha e produtividade de 125 kg/ha; milho: área de 25.120 ha e produtividade de 600 kg/ha; mandioca: farinha e goma; produção de castanha de caju; cultivo de melancia, melão, abóbora e hortaliças nas vazantes do rio Canindé; produção de banana, coco e manga; ovinocaprino: 264.478 animais; bovino: 143.000 animais, a maior parte destinada ao corte; suíno: 102.351 animais; aves: 387.252 aves, destacando-se a galinha caipira; existência de um entreposto de beneficiamento e comercialização de mel em Simplício Mendes; orientação de três técnicos agrícolas da fraternidade (agentes de pastoral) e dos técnicos do CEFAS aos apicultores da região; extração de: pó de carnaúba, madeira para lenha e carvão, babaçu para extração das amêndoas, buriti para fabricação de doces, existência de pequenas olarias no território exploradas familiarmente; extração de tinta tipo cal de pedras de forma rudimentar.</p>	<p>Enfermagem, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Informática, Administração, Agropecuária, Agroindústria, Zootecnia, Agente Comunitário de Saúde.</p>

Serra da Capivara – Semiárido (São João do Piauí e São Raimundo Nonato)	Turismo arqueológico e ecológico; ovinos e caprinos; apicultura; aproveitamento da barragem de Petrônio Portela (piscicultura e pequenas irrigações); culturas em sistema de consórcio ou “solteiras” de milho, feijão; mandioca – reserva estratégica de alimento e com demanda do mercado por farinhas especiais ou artesanais; cultivo de algodão e mamona consorciada com feijão-caupi; fruticultura irrigada: caju, banana e aproveitamento do fruto do umbuzeiro para doces e polpa; Guaribas – piloto do programa Fome Zero, recebeu investimentos públicos e privados, com transferência de tecnologias para a sustentabilidade dos sistemas de produção da agricultura familiar; apicultura presente em todo o território; coleta dos frutos do umbuzeiro; utilização da palha de carnaúba, caroá e taboa para o artesanato; projetos de incentivo ao aproveitamento do fruto do umbuzeiro patrocinado pela CÂRITAS e pelo Projeto Dom Helder; extração de argila para a fabricação de cerâmica vermelha e artesanato; comércio varejista pouco diversificado; serviços de hospedagem e alimentação concentrados em São João do Piauí e São Raimundo Nonato.	Enfermagem, Agente C. de Saúde, Saúde Bucal, Análises Clínicas, Nutrição e Dietética, Administração, Recursos Humanos, Logística, Comércio, Secretariado, Vendas, Contabilidade, Informática, Rede de Computadores, Manutenção e Suporte, Hospedagem, Meio Ambiente.
Vales dos Rios Piauí e Itaueiras – Cerrados (Socorro do Piauí, Ribeira do Piauí e Canto do Buriti)	Produção de grãos; produção e beneficiamento da mamona; pecuária; ovinos e caprinos; área cultivada anualmente em regime de sequeiro para produção de grãos: milho, soja, arroz; cultivo de arroz irrigado por inundação em Itaueiras (700 ha), com elevação da produtividade para 4,5 t/ha a partir da perenização parcial do vale do rio Itaueiras; produção anual em torno de 18.000 t de mandioca; maioria dos municípios incluídos no zoneamento; agroclimático para o cultivo do cajueiro; posição de destaque para a colheita de castanha de caju na geração de emprego e renda, principalmente na época da entressafra da agricultura de sequeiro tradicional da região; estimado um incremento na produção de mandioca e caju, a partir de 2006 (aumento da área plantada); cultivo de hortaliças em pequenas propriedades rurais às margens dos rios Itaueiras e Parnaíba; Projeto Cidadão-Cidadã em alguns municípios, envolvendo a implantação de sistemas mandalas e criação de peixes.	Agente C. de Saúde, Farmácia, Radiologia, Análises Clínicas, Saúde Bucal, Enfermagem, Administração, Contabilidade, Administração, Recursos Humanos, Comércio, Informática, Manutenção e Suporte e Meio Ambiente.
Tabuleiros do Alto Parnaíba – Cerrados (Bertolândia, Guadalupe, Baixa Grande do Ribeiro e	Produção e beneficiamento da soja; produção de arroz; pequenos animais; produção de celulose; produção de cachaça; agricultura familiar de subsistência: arroz – 104.860 ha, produção 219.900 t, produtividade de 1.500 a 2.200 kg/ha; feijão – 720.000 ha, produção 410,4 t, produtividade 570 kg/ha; milho – 64.212 ha, produção 3.435 t, produtividade 1.200kg/ha; mandioca – 22.000 ha, produção 220 t,	Agropecuária, Agroindústria, Zootecnia, Administração, Comércio, Informática, Meio Ambiente, Enfermagem. Agente Comunitário de Saúde.

Uruçuí)	produtividade de 10 a 12 t/ha; cultivo de cana-de-açúcar em pequenas áreas para fabricação de cachaça artesanal; cultivo empresarial de: soja – 563.749 ha, produção 13.529; produtividade média de 2.400 kg/ha; cana-de-açúcar para produção de álcool, 12.000 ha; algodão – 4.322 ha, produtividade 3.000 kg/ha, produção 12.966 t; além destes, identificou-se também cultivo empresarial de arroz, milho, sorgo e milheto, porém, em menores escalas; cultivo de melancia irrigada numa área de 50 ha, produtividade média de 25.000 kg/ha; cultivo de coco-da-baía nos municípios de Guadalupe, Jerumenha e Benedito Leite.	
Chapada das Mangabeiras – Cerrados (Currais, Corrente, Colônia do Gurgueia e Santa Filomena)	Bovinocultura de corte; produção de arroz; fruticultura; produção cachaça artesanal; Perímetro Irrigado Alvorada do Gurgueia; Piscicultura; capacitação e organização dos produtores; garantia de assistência técnica sistemática ao cultivo do cajá, com área aproximada de 1.772 ha, explorado comercialmente; comercialização da banana, do maracujá e da manga, em 299 ha de área; diversidade de frutas pouco exploradas comercialmente, como umbu, cajá, mangaba, buriti e pequi; produção de cachaça em 80 alambiques, destes, 67 estão no Aglomerado 23; tendência de aumento da produção de rapadura em decorrência da boa aceitação no mercado; agroindústrias de transformação da cana-de-açúcar em cachaça e rapadura, beneficiamento de castanha, fabricação de doce (coco e babaçu) e pasteurização de leite.	Agropecuária, Agente Comunitário de Saúde, Agroindústria, Informática.