

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

ARIANE PEDROSA

**O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SUPERINTENDÊNCIA
REGIONAL DE ENSINO DE CARANGOLA – MG: DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

JUIZ DE FORA
2018

ARIANE PEDROSA

**O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SUPERINTENDÊNCIA
REGIONAL DE ENSINO DE CARANGOLA – MG: DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

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: Profa. Dra. Cláudia da Costa Guimarães Santana

JUIZ DE FORA

2018

ARIANE PEDROSA

**O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SUPERINTENDÊNCIA
REGIONAL DE ENSINO DE CARANGOLA – MG: DESAFIOS E PERSPECTIVAS**

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.

Aprovada em: 09/07/2018

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dra. Cláudia da Costa Guimarães Santana - Orientadora

Prof.^a. Dra. Elizabeth Gonçalves – Membro da banca

Prof. Dr. Paulo Duran – Membro da banca

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus e a Nossa Senhora Aparecida que me permitiram realizar esse sonho e, por serem meu amparo, dando-me forças para não desistir, apesar dos pesares!

Agradeço à minha família por todo o apoio dispensado a mim e por ser meu suporte durante todo esse período turbulento. À minha mãe por ser tão mãe em minha vida, por cada palavra de carinho e incentivo, obrigada por viver cada pedacinho desse sonho comigo! Ao meu pai que mesmo em silêncio e do jeito dele sei que torceu muito para a concretização desse momento. Aos meus irmãos Marlone, Taciana e Ariele que sempre estão ao meu lado em tudo, nossa sintonia é fantástica e eu não sei o que seria de mim sem vocês! Meu obrigada à minha sobrinha Lara, que mesmo tão pequenininha, é meu estímulo para seguir em frente. Aos meus cunhados, meu namorado e todos os meus amigos. Obrigada a cada de um vocês por entenderem minha ausência, tolerarem minha ansiedade e mau humor e aguentarem minhas infinitas reclamações durante esses dois anos.

Agradeço aos mestres que passaram por mim durante essa trajetória! Cada ensinamento será guardado com muito carinho e eles foram o pilar para o alcance desse título!

Agradeço à minha orientadora Cláudia por toda atenção dispensada para que esse trabalho chegasse ao fim da melhor forma possível!

Um agradecimento especial à minha Suporte Priscila Cunha, sem sua ajuda eu jamais teria conseguido. Obrigada por cada balãozinho (rs), por cada orientação, por escutar e solucionar minhas dúvidas sempre com muita paciência! Você é fantástica!

E por último, mas não menos importantes, um agradecimento para lá de especial a meus amigos do mestrado. Foi um prazer gigante conhecer cada um de vocês. Obrigada por cada desabafo, por cada mensagem desesperada no grupo do mestrado, por vibrarem junto comigo, por lamentarem e ouvirem minhas lamentações, por cada sorriso, por cada gargalhada, por cada cachaça para aliviar a tensão. Sentirei saudades de todos!

Enfim, obrigada a todos os familiares e amigos que de uma forma ou de outra torceram para que eu chegasse até aqui. Minha eterna gratidão por todas as energias positivas transmitidas a mim!

“É isso: Professores não são pessoas comuns e pessoas comuns não são professores. Por favor, não escolha ser professor até que você esteja certo e preparado para isso”. (Ângela Merkel - Chanceler da Alemanha).

RESUMO

A presente dissertação é desenvolvida no âmbito do Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (PPGP/UFJF). Mediante experiência profissional à frente do processo de autorização para lecionar, em que vivenciamos muitas dificuldades e desafios, foi que se deu a escolha do tema do presente estudo. O caso de gestão a ser estudado tem como questão de investigação: Como acontece o processo de autorização para lecionar na Superintendência Regional de Ensino de Carangola? Nesse sentido, o objetivo geral da pesquisa é investigar como é operacionalizado o processo de elaboração das autorizações para lecionar na SRE Carangola. Os objetivos específicos são: descrever o processo de autorização para lecionar em Minas Gerais e especificamente na SRE de Carangola com base na legislação existente; analisar os critérios utilizados pelos servidores para a emissão do CAT (Certificado de Avaliação de Títulos), as dificuldades vivenciadas por eles durante o processo de emissão do CAT e as possíveis consequências para os que recebem ou não a autorização, além de propor ações que aprimorem o processo de autorização, de modo a superar as dificuldades encontradas. O trabalho tem uma discussão teórico-metodológica sobre os possíveis motivos da não existência de profissionais habilitados, fazendo-se necessário o CAT; a possível interferência da formação docente na educabilidade e qualidade do ensino e a influência da gestão de pessoas no presente caso de gestão. A metodologia utilizada foi o estudo de caso, tendo como base a pesquisa qualitativa e como instrumento entrevistas semiestruturadas e análise documental. Para tanto, foram feitas entrevistas com pessoas envolvidas direta ou indiretamente no processo de autorização para lecionar, a fim de verificar as perspectivas e desafios do processo. Constatou-se que a gestão responsável pela emissão do CAT não fornece capacitação para os servidores que trabalham na função; que não há perfil para se trabalhar no setor e percebeu-se o caráter pouco objetivo desse processo. Isso pode prejudicar os solicitantes das autorizações, pois em anos diferentes, dependendo de quem autoriza, eles podem ser autorizados para disciplinas diferentes; pode prejudicar o servidor que emite as autorizações, visto que pode haver processo judicial e pode prejudicar a própria SRE, visto que o serviço é fornecido por ela. Com o intuito de amenizar esses problemas propomos um Plano de Ação de Educacional composto por três eixos. O primeiro referente à análise e descrição do cargo de confeccionar o CAT; o segundo diz respeito a ações de capacitação por parte da SEE e SRE; o terceiro é a proposta de um acompanhamento dos professores autorizados por parte da SRE e equipe pedagógica da escola e o último eixo trata de sugestões de melhorias nas resoluções que regem o CAT e melhorias durante o processo de autorização para lecionar. O estudo é relevante principalmente para a educação como um todo, pois se houver a diminuição dos desafios encontrados no processo de emissão do CAT, haverá maior possibilidade de serem autorizadas pessoas que possuam formação mais adequada ao conteúdo a ser lecionado.

Palavras-chave: Autorização para lecionar; Contratação de professores; Formação de professores.

ABSTRACT

The present dissertation was conducted within the scope of the Professional Master's course in Management and Evaluation of Education (PPGP) of the Public Policies and Evaluation of Education Center at the Federal University of Juiz de Fora (CAEd/UFJF). During the authorization process for teaching, there were many difficulties and challenges. Because of the professional experience related to that context, this theme was chosen for this study. The management case to be studied has the investigation question: How is the authorization process for teaching at the Regional Educational Superintendence (RES) from Carangola? Therefore, the general research objective is to investigate how is the elaboration process operation, related to the teaching authorization at this Superintendence. Besides, the specific objectives are: i) describe the authorization process for teaching in Minas Gerais and in Carangola, based on the existing legislation; ii) analyze the used criteria by the workers for the Titles Evaluation Certificate (TEA) emission; iii) describe the difficulties lived by them during this process and the possible consequences for the ones that receive or not the authorization; iv) propose actions to improve the authorization process, so that it can be possible to overcome those difficulties. This dissertation has a theoretical-methodological discussion about the possible reasons for the non-existence of enabled professionals. Because of this reality, it is necessary the TEA. Besides, it is also discusses the possible interference of the teachers' formation at the teaching quality and the influence of the human resources at the management case studied. Thus, the methodology for this dissertation is based on the qualitative research and has as its instruments the semi-structured interviews and the documents analysis. To do so, there were interviewed people involved directly or indirectly with the authorization process for teaching. The reason for this method was to verify the perspectives and challenges of this process. Through this research, it was possible to discover that the responsible managers for the TEA emission don't offer formations to this function's workers. Besides, there is no profile for working in this sector and this process is not so objective. All of that can harm the authorizations requesters, since in different years, depending on who authorizes, they can be authorized for different disciplines. This reality can damage the worker responsible to those authorizations, since there may be a judicial process, harming the RES. With the intention to improve those problems, we propose an Educational Action Plan, composed by three pivots. The first one is referent to the analysis and description of the TEA confection role; the second one is related to the formation actions by the RES; the third one proposes the authorized teachers' accompaniment by the RES and the school pedagogical team. The last one brings suggestions for improvements at the resolutions related to the TEA and possible upgrades to the authorization process for teaching. This study is relevant for the education, since those challenges diminutions may increase the possibilities to authorize people with proper formation to the teaching content.

Keywords: Authorization for teaching; Teachers' hiring; Teachers' formation.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Organograma Subsecretaria Gestão Recursos Humanos.....	22
Figura 2	Municípios que compõe a circunscrição da SRE de Carangola.....	43
Figura 3	Organograma SRE Carangola.....	44
Figura 4	Organograma DIPE - SRE Carangola.....	45

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Trechos da Resolução SEE 1.724 de 12 de novembro de 2010.....	38
Quadro 2	Trechos das Resoluções SEE 2.441 de 22 de outubro de 2013 e SEE 2.686 de 03 de outubro de 2014.....	39
Quadro 3	Trechos da Resolução SEE 3.188 de 17 de novembro de 2016.....	40
Quadro 4	Trechos da Resolução SEE 3.643, de 20 de outubro de 2017.....	41
Quadro 5	Divergências encontradas no processo de autorização para lecionar SER Carangola - Resoluções CEE 397/94 e SEE 1.724/2010.....	48
Quadro 6	Divergências encontradas no processo de autorização para lecionar SRE Carangola - Resoluções CEE 397/94 e SEE 2.686/2014.....	49
Quadro 7	Caracterização entrevistados.....	91
Quadro 8	Liberação de disciplinas.....	102
Quadro 9	Relatório de descrição de cargos.....	125
Quadro 10	Síntese da proposta para a alocação de servidor para o cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar.....	128
Quadro 11	Síntese da proposta de capacitação e treinamento em serviço a serem realizados pela SRE Carangola.....	132
Quadro 12	Síntese da proposta de capacitação e treinamento entre SREs vizinhas.....	33
Quadro 13	Síntese da proposta de capacitação e treinamento a serem realizados pela SEE.....	134
Quadro 14	Acompanhamento de professores autorizados.....	135

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Proporção de docentes que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam - Anos finais do Ensino Fundamental – Minas Gerais.....	35
Tabela 2	Proporção de docentes que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam – Ensino Médio – Minas Gerais.....	36
Tabela 3	Distribuição servidores DIPE.....	46
Tabela 4	Porcentagem de professores contratados e autorizados nos municípios da SRE de Carangola – dezembro 2017.....	53
Tabela 5	Número de autorizações para lecionar na Educação Básica SRE de Carangola – período 2010-2017.....	55

LISTA DE ABREVIATURAS

AEJ	Adicional por Extensão de Jornada
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CAT	Certificado de Avaliação de Títulos
CBC	Currículo Básico Comum
CEB	Câmara de Educação Básica
CEE	Conselho Estadual de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
DAFI	Diretoria Administrativa e Financeira
DIPE	Diretoria de Pessoal
DIRE	Diretoria Educacional
DGDC	Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Serviços Administrativos e de Certificação Ocupacional
FIES	Financiamento Estudantil
FUNDEB	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação básica
FUNDEF	Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização do Magistério
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PAE	Plano de Ação Educacional
PARFOR	Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica
PEE	Plano Estadual de Educação
PGDI	Plano de Gestão do Desempenho Individual
PIB	Produto Interno Bruto
PIBID	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência
PNE	Plano Nacional de Educação
PRODOCÊNCIA	Programa de Consolidação das Licenciaturas
PROUNI	Programa Universidade para Todos
QI	Quadro Informativo Cargo/Função Pública
SEE/MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais

SIAUT	Sistema de Acompanhamento de Defesa da Autuação
SISAP	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SRE/ Carangola	Superintendência Regional de Ensino de Carangola
SYSADP	Sistema de Designação de Pessoal
TCU	Tribunal de Contas da União
UNESCO	Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	14
1 O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS: UM ESTUDO DE CASO NA SRE DE CARANGOLA	19
1.1 A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais	21
1.2 Mecanismos de provimento de professores na educação básica	24
1.2.1 O provimento de cargos de professores através de concurso público	25
1.2.2 Extensão de carga horária	28
1.2.3 Ampliação de carga horária.....	30
1.2.4 Remoção e/ou mudança de lotação e o aproveitamento de excedentes	31
1.2.5 A contratação temporária de professores por tempo determinado.....	33
1.2.5.1 Legislações que nortearam o processo de autorização para lecionar no período novembro de 2010 até os dias atuais e a Resolução CEE nº 397/94	39
1.3 A Superintendência Regional de Ensino de Carangola: um breve histórico	45
1.4 A função da diretoria de pessoal no organograma da SRE	47
1.5 O processo de autorização para lecionar na Superintendência Regional de Ensino de Carangola no período de novembro de 2010 a dezembro de 2017 ...	49
2 PROFISSÃO DOCENTE E GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO DO PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR: UMA ANÁLISE NA SRE DE CARANGOLA	61
2.1 Referencial teórico	62
2.1.1 Profissão docente: Reflexão sobre a precarização da carreira e a influência docente na educabilidade e qualidade do ensino.....	63
2.1.2 Gestão de pessoas: políticas, estratégias e ferramentas	86
2.2 Metodologia adotada.....	94
2.3 Apresentação e análise dos resultados	98
2.3.1 Relevância do CAT	92
2.3.2 Desafios encontrados no setor de autorização para lecionar	93
2.3.3 Liberação de disciplinas	101
2.3.4 Gestão x processo de autorização para lecionar	112
2.3.5 Sugestões de melhoria no processo de autorização para lecionar	117

3 PLANO DE AÇÕES ESTRATÉGICAS: CONSTRUINDO CAMINHOS PARA A MELHORIA DO PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SRE DE CARANGOLA.....	13231
3.1 Descrição e análise de cargo no setor do CAT objetivando a alocação de servidor com perfil mais próximo para o cargo	133
3.2 Capacitação e treinamento como diferencial na superação das dificuldades do setor de autorização para lecionar - SRE Carangola.....	14141
3.2.1 Capacitação e treinamento a serem realizados pela SRE	14242
3.2.2 Capacitação e treinamento a serem realizados entre as SREs	144
3.2.3 Capacitação e treinamento a serem realizados pela SEE.....	145
3.3 Ação de acompanhamento dos professores autorizados	146
3.4 Sugestões de melhoria nas legislações que regem a emissão do CAT.....	148
CONSIDERAÇÕES FINAIS	150
REFERÊNCIAS.....	15353
APÊNDICES	16352
APÊNDICE A – Roteiro entrevista semiestruturada Diretores de Pessoal SRE Carangola.....	16352
APÊNDICE B – Roteiro entrevista semiestruturada servidores do setor do CAT	1643
APÊNDICE C – Roteiro entrevista semiestruturada pessoa prejudicada pela subjetividade do processo do CAT	1654
APÊNDICE D – Roteiro entrevista semiestruturada pessoa responsável pelo CAT da SEE.....	1665
APÊNDICE E – Termo de consentimento livre e esclarecido	1687
APÊNDICE F – Pesquisa de satisfação dos serviços do setor do CAT.....	170
APÊNDICE G – Manual de procedimentos para a emissão de autorizações para lecionar na SRE Carangola.....	17171
APÊNDICE H – Anotações sobre o CAT	174
ANEXOS	175
ANEXO A– Organograma SEE/MG.....	175
ANEXO B –Modelo de requerimento de autorização para lecionar a título precário elaborado pela SRE de Carangola.....	176
ANEXO C – Modelo de autorização para lecionar a título precário	1777
ANEXO D – PGDI servidores SRE.....	178

INTRODUÇÃO

A formação inicial prepara e desenvolve profissionais para funções de magistério na Educação Básica em suas etapas e modalidades (BRASIL, 2015). Esse é um dos caminhos que conduzem a uma educação de qualidade. Segundo Lück (2009, p. 07), esse percurso envolve “a formação inicial e continuada dos educadores e a seleção e retenção dos profissionais que demonstram capacidade para garantir o aprendizado de qualidade a todos”. Nessa concepção, cabe ressaltar que a formação inicial não garante por si só uma boa educação, mas é o início de um caminho de sucesso.

De acordo com Perrenoud (1998), nos sistemas educativos há o emprego, sempre que possível, de docentes que tenham uma formação inicial certificada. Porém, nem sempre isso é exequível, visto que temos muitos professores que lecionam sem essa formação inicial. Nesse contexto, a Superintendência Regional de Ensino de Carangola (SRE/Carangola), segundo dados do SISAP (Sistema Integrado de Administração de Pessoal), conta com profissionais habilitados que concluíram a licenciatura plena específica na disciplina a ser lecionada, ou seja, possuem a formação inicial para lecionar e, ainda, com profissionais autorizados, que detêm determinada formação mínima na disciplina a ser lecionada, mas não são habilitados. Partindo desse contexto profissional, a Secretaria de Estado de Educação do Estado de Minas Gerais (SEE/MG) estabelece que o docente pode ser autorizado a ministrar aulas de disciplinas para as quais não tem habilitação mediante a emissão da *autorização para lecionar a título precário*, antigo CAT (Certificado de Avaliação de Títulos¹), emitida pela SRE mais próxima da escola pretendida ou da residência do solicitante da autorização.

Nós iniciamos, em 28 de dezembro de 2012, atividades profissionais na SRE de Carangola, na Diretoria de Pessoal (DIPE), no setor do CAT, permanecemos nessa função até setembro de 2015, data em que passamos a exercer funções no setor de pagamento, também na DIPE da mesma SRE. No período em que ficamos à frente do setor do CAT exercemos a função de emissão dessas autorizações para lecionar a título precário, vivenciando muitas dificuldades e desafios para liberação dos pedidos. Um dos principais desafios era a falta de critérios mais objetivos

¹ Adotar-se-á nesse trabalho a sigla antiga CAT (Certificado de Avaliação de Títulos), que é o nome popular e mais conhecido da autorização para lecionar a título precário.

encontrados no processo de autorização para lecionar e as informações desconhecidas da SEE/MG que faziam com que trabalhássemos com medo, inseguros, sob tensão constante. Mesmo depois que deixamos de atuar nessa função, em conversação com o atual servidor do setor do CAT, percebemos que esses desafios continuam a intervir em sua prática profissional. Devido, então, a essa vivência profissional, decidimos pesquisar sobre esse processo de autorização para lecionar.

Diante do contexto apresentado, a pesquisa traz como mote de investigação a seguinte questão: como acontece o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola?

Este trabalho justifica-se, pois o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola pode causar impacto na vida profissional de quem trabalha no setor. Em um levantamento inicial de dados sobre a temática, feito com o atual e antigos servidores, percebeu-se que cada profissional tende a conceder a autorização para lecionar a título precário segundo critérios pouco objetivos. Isso pode ser um problema grave para quem autoriza e, por consequência, para a SRE, uma vez que, os requerentes das autorizações podem entrar com processo judicial contra a SRE e os servidores do setor. Ademais, esse processo pouco objetivo pode trazer impacto para quem solicita a autorização para lecionar, visto que o mesmo histórico escolar de graduação em anos diferentes pode ser autorizado para disciplinas diferentes, tendo como base as mesmas legislações, ou seja, o servidor que sempre lecionou uma disciplina, pode não conseguir o CAT para ela porque o atual servidor do setor interpretou as legislações de maneira divergente do anterior.

Vieira (s/d) pondera a importância da formação inicial para a melhoria da qualidade de ensino. Observando-se que o CAT emitido tem como base a análise da formação inicial do requerente e sendo a formação tão relevante para a melhoria da qualidade de ensino, o processo de autorização não pode ser problemático, subjetivo e apresentar diversas dificuldades, à medida que ele tem o potencial de impactar a qualidade da educação pública oferecida. Daí a relevância desse estudo; o processo de autorização para lecionar tem que ser o mais objetivo possível, de modo a autorizar quem possua a formação mais adequada para a prática de determinado conteúdo.

Diante dessa problemática, a pesquisa elenca como objetivo geral investigar como é operacionalizado o processo de elaboração das autorizações para lecionar na Superintendência Regional de Ensino de Carangola.

Além disso, foram elaborados três objetivos específicos para orientar o desenvolvimento da pesquisa, quais sejam: (i) descrever o processo de autorização para lecionar em Minas Gerais e especificamente na SRE de Carangola com base na legislação existente; (ii) analisar os critérios utilizados pelos servidores que trabalham com o CAT, as dificuldades vivenciadas por esses profissionais durante o processo da autorização e as possíveis consequências para os que recebem ou não a autorização; (iii) propor ações que aprimorem o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola, de modo a superar as dificuldades encontradas.

O trabalho está dividido em três capítulos, apresentando, no primeiro, a descrição do caso pesquisado. É exposto um panorama da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais e a legislação que a instituiu, evidenciando as partes correlatas com o problema em estudo. São explicitadas as formas de provimento do cargo de professores no Estado de Minas Gerais, sendo o professor autorizado um tipo de contratação temporária. Neste capítulo também é feita uma análise minuciosa das legislações que nortearam o processo de autorização para lecionar de novembro de 2010 até os dias atuais e a Resolução CEE (Conselho Estadual de Educação) 397/94, objetivando fazer um contraste entre elas, averiguando em quais aspectos as mesmas se convergem ou se divergem e como elas impactam no processo de elaboração do CAT. Apresenta-se também, um breve panorama da SRE de Carangola e da DIPE, com o intuito de situar o processo de autorização para lecionar dentro do âmbito de ambas. Finalizando o primeiro capítulo, é descrito o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola e as dificuldades e desafios encontrados durante o processo.

O trabalho terá como recorte temporal o período compreendido entre novembro de 2010, mês da publicação da Resolução SEE 1.724/2010, que regia o CAT quando iniciamos nossas atividades no setor, e 2017, ano da publicação da atual resolução que norteia o processo de emissão do CAT. Para a presente pesquisa foram feitas entrevistas semiestruturadas, face a face, com a atual e antiga chefias da DIPE da SRE de Carangola; com o atual servidor que emite o CAT na SRE de Carangola e com uma pessoa que teve influência em sua vida pessoal e profissional devido a pouca objetividade do processo de autorização para lecionar.

Foram feitas entrevistas mediadas com cinco antigos servidores que trabalharam no setor do CAT, na SRE de Carangola, entre 2010 até os dias atuais; com a pessoa responsável pelo CAT da SEE e com a servidora do setor do CAT da SRE de Muriaé. Essas entrevistas visaram obter um diagnóstico do processo de emissão das autorizações e levantar evidências sobre os desafios encontrados durante o processo.

O segundo capítulo traz uma análise do caso de gestão, tendo como base um referencial teórico que trata de possíveis motivos da não existência de profissionais habilitados, sendo relevante discutir e analisar isso, visto que só há necessidade de autorizações para lecionar quando não há professores habilitados suficientes para suprir a demanda da educação. O capítulo também aborda os possíveis efeitos que a formação docente tem na educabilidade e qualidade do ensino, por estarmos autorizando, com base na formação escolar, professores para atuarem na Educação Básica e esperando que eles cumpram bem seu papel e sejam docentes efetivos. O capítulo ainda traz uma discussão sobre a influência da gestão de pessoas no presente caso de gestão e como ela se torna um desafio para quem elabora o CAT. É apresentada também a metodologia adotada no trabalho que foi o estudo de caso embasado na pesquisa qualitativa, amparada pela utilização de entrevistas semiestruturadas, pois segundo Rodrigues (2014, p. 20) “Trata-se de uma técnica que permite obter informações que não se encontram acessíveis em nenhuma organização ou bibliografia, mas que são pautadas nas ações de sujeitos que refletem sobre sua prática cotidiana, encaixando-se nos princípios da pesquisa qualitativa”.

Para finalizar o segundo capítulo é construída e concluída a análise das entrevistas realizadas com pessoas relacionadas ao processo de emissão do CAT. Essas pessoas são: a antiga e a atual gestora da DIPE da SRE de Carangola; antigos servidores do setor do CAT da SRE de Carangola e o atual servidor; a servidora que trabalha com o CAT na SRE mais próxima da de Carangola (Muriaé); uma pessoa que sofreu influência em sua vida pessoal e profissional devido à subjetividade do processo de confecção do CAT e a servidora do setor de Formação Acadêmica (setor responsável pelo CAT) da SEE. Esses entrevistados – de um modo geral – destacaram, como desafios do setor de autorização para lecionar, a falta de capacitação por parte da SRE e da SEE, o fato de que a atual gestão da DIPE desconhece os procedimentos adotados na emissão dos CATs e o caráter

pouco objetivo do processo de autorização, principalmente devido à falta de clareza das resoluções que regem o processo e à falta de padronização. Por fim, os entrevistados sugeriram melhorias para superar os desafios encontrados.

O terceiro capítulo é composto pelo Plano de Ação Educacional (PAE) em que são propostas melhorias no processo de autorização para lecionar. O PAE possui quatro eixos. O primeiro é referente à análise e descrição do cargo de confeccionar as autorizações para lecionar objetivando a alocação de servidor com o perfil mais condizente para esse cargo. O segundo eixo é referente a ações de capacitação por parte da SRE e SEE buscando a melhoria do serviço prestado. O terceiro eixo tem como objetivo o acompanhamento dos professores autorizados por parte da SRE e equipe pedagógica da escola. O quarto eixo tem como objetivo sugerir avanços na estrutura das resoluções que regem o processo de emissão do CAT visando melhorias durante o processo de autorização para lecionar, com o intuito de diminuir a subjetividade encontrada no setor.

1 O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DE MINAS GERAIS: UM ESTUDO DE CASO NA SRE DE CARANGOLA

Pensar a carreira docente e o perfil dos profissionais que atuam na educação pública do Estado é de extrema relevância para a educação, visto que segundo Sonnevile e Jesus (2009, p. 302) “os professores têm um papel importante frente às mudanças na sociedade”, por isso, é importante colocá-los no centro dos debates educativos.

Rodrigues (2012) reflete que o bom professor é aquele que domina os conteúdos curriculares das disciplinas que leciona, o que inclui a compreensão de seus princípios e conceitos; dominar a didática das disciplinas que ensina, incluindo diversas estratégias e atividades de ensino. Além disso, o bom professor possui saberes diversificados e específicos, além de qualificações e experiência apropriada para a matéria e o nível de ensino em que atua. Corroborando com tal argumentação, Scheibe (2010) ressalta a importância de os professores terem domínio específico dos conteúdos que lecionam e que a formação só se completa com o preparo pedagógico-didático do professor. Indo ao encontro de Rodrigues (2012) e Scheibe (2010), Vieira (s/d) afirma a importância da formação inicial para a construção do perfil desse bom professor e, por consequência, para a melhoria da qualidade de ensino.

Diante dessa perspectiva, a formação inicial que prepara profissionais para funções de magistério na Educação Básica em suas etapas e modalidades, tem impacto na qualidade do ensino e influencia a questão de ser ou não um bom docente. Segundo Brasil (2015), essa formação inicial prepara os profissionais para o magistério, pois permite a ampla compreensão e contextualização da educação nas escolas, tendo como objetivo produzir e difundir conhecimentos de uma área específica, ainda permite a participação na elaboração e implementação do projeto político pedagógico das escolas. Porém, segundo Scheibe (2010), muitos professores não são habilitados nas disciplinas que lecionam, ou seja, não têm a formação inicial compatível com o conteúdo que ministram, o que pode impactar a qualidade do ensino ofertado.

No Brasil, segundo dados do *site* **Observatório do PNE** (Plano Nacional de Educação) com relação à meta 15 que prevê uma política nacional de formação dos

profissionais da educação, de modo a assegurar que todos os professores e professoras da Educação Básica possuam formação específica de nível superior até o final do PNE (2024), obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam; no ano de 2016 53,1% e 45,1% dos docentes dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, respectivamente, não possuíam formação superior na área em que lecionavam.

Em Minas Gerais, o Plano Estadual de Educação (PEE) ainda não foi aprovado, o que há é um documento final de propostas que constará no substitutivo ao Projeto de Lei nº 2.882/2015 (que aprova o PEE e dá outras providências). Esse documento final foi encaminhado ao Legislativo. Com relação à formação de Professores, esse documento prevê – em sua Meta 15 – que no prazo máximo de sete anos de vigência do Plano Estadual de Educação, os professores possuam formação específica de nível superior, obtida em curso de graduação na área de conhecimento em que atuam. Porém, ainda não temos a vigência desse plano, visto que ele não foi aprovado; sabe-se que a meta está longe de ser cumprida. Segundo dados das Tabelas 1 e 2², em Minas gerais, no Ensino Fundamental, em 2016, havia 29,5% de professores sem formação compatível com nenhuma disciplina que lecionavam e 32,9% no Ensino Médio.

Diante desse quadro de falta de professores habilitados, os Estados brasileiros adotam medidas para autorizar profissionais com o mínimo de formação para lecionar a fim de não deixarem os alunos sem aulas. Em Minas Gerais, essa autorização é feita pelas SREs mediante o processo denominado autorização para lecionar a título precário, antigo CAT. Neste capítulo então, há a descrição desse processo no âmbito da SRE de Carangola e a descrição dos desafios encontrados durante o processo.

Num primeiro momento foi feito o panorama da rede estadual mineira no que diz respeito ao CAT. Identificando a estrutura geral da SEE, as formas de provimento de cargos de professores e uma análise de todas as resoluções que nortearam o CAT no período compreendido entre novembro de 2010 até os dias atuais e a Resolução CEE nº 397/94, sendo feito um estudo de contraste entre elas.

Num segundo momento foi descrito o panorama da SRE de Carangola, em especial da Diretoria de Pessoal, situando o processo de autorização para lecionar

² Ver páginas 35 e 36.

dentro dessas duas estruturas. Logo após esse panorama, foi no qual se buscou identificar e analisar os desafios envolvidos nesse processo. Destacou-se também, a análise das entrevistas aplicadas ao atual e ao antigo gestor da Diretoria de Pessoal de Carangola; atual servidor e antigos servidores do setor do CAT da SRE de Carangola; servidor da SRE de Muriaé que trabalha com as autorizações; uma pessoa prejudicada pelo processo de autorização e a responsável pelo CAT da SEE. Essa pesquisa de campo objetivou levantar evidências e fazer um diagnóstico acerca dos problemas que envolvem o processo de autorização para lecionar.

1.1 A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais

Em 2003, segundo Queiroz e Ckagnazaroff (2010, p. 680) o Estado de Minas Gerais vivia “um déficit aproximado de R\$ 2,4 bilhões, agravado por um cenário caótico de precários serviços públicos e infraestrutura, bem como de dificuldades relativas à arrecadação de recursos e de cumprimento das obrigações estatais”. Na tentativa de erradicar esses problemas de gestão advindos de governos anteriores, em 2003, o estado de Minas Gerais deu início a um processo de mudanças na administração pública apresentando como modo de superação da crise: o choque de gestão.

Para Vitt (2015, p. 17), esse choque de gestão teve como objetivo “a reorganização, a modernização do arranjo institucional e do modelo de gestão”. Para essa autora, esse sistema trouxe mudanças significativas na gestão da educação e de outros serviços do Estado. Corroborando com Vitt, Queiroz e Ckagnazaroff (2010, p. 680 e 681) afirmam que o objetivo principal do choque de gestão foi “impulsionar a administração pública estadual a assumir novos padrões comportamentais e a se posicionar de maneira mais agressiva em busca de eficiência e eficácia”. Para esses autores a perspectiva do choque de gestão era transformar Minas Gerais no melhor estado para se viver.

Para alcançar esses objetivos houve, de acordo com Queiroz e Ckagnazaroff (2010), uma modernização do aparato institucional, com significativas intervenções no setor público. Segundo Vitt (2015, p. 18) “o Governo de Minas Gerais realizou uma reorganização de toda estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo, por meio do Decreto nº 45.536, de 28/01/2011, modificando a estrutura organizacional da Secretaria Estadual de Educação”. Essa reestruturação para a

mesma autora (2015, p. 18) “deveria estimular a inovação, liderança, promoção e valorização dos servidores da Educação, principais agentes de mudanças”. Vitt (2015) afirma que esse choque de gestão terminou em 2014.

Como reflexo desse choque de gestão, o Decreto nº. 45.849, de 27 de dezembro de 2011 (e alterações do Decreto nº. 45.914), tendo em vista o disposto nos artigos 177 a 179 Lei Delegada nº. 180, de 20 de janeiro de 2011, dispôs sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação. O artigo 2º do referido Decreto, diz que a SEE tem por finalidade:

(...) planejar, dirigir, executar, controlar e avaliar as ações setoriais a cargo do Estado relativas à garantia e à promoção da educação, com a participação da sociedade, com vistas ao pleno desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania e para o trabalho, à redução das desigualdades regionais, à equalização de oportunidades e ao reconhecimento da diversidade cultural. (MINAS GERAIS, 2011).

De acordo com esse Decreto nº. 45.849, a SEE/MG é composta por quatro subsecretarias, a saber: Subsecretaria de Administração do Sistema Educacional; Subsecretaria de Desenvolvimento da Educação Básica; Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos e Subsecretaria de Informações e Tecnologias Educacionais; as mesmas são subdivididas em superintendências e em diretorias, respectivamente. Além dessas subsecretarias, a SEE/MG está diretamente relacionada à Escola de Formação e Desenvolvimento Profissional de Educadores – *Magistra*; às Superintendências Regionais de Ensino de porte I, além das Superintendências Regionais de Ensino de porte II. As SREs de Porte I têm até o limite de sete unidades e são divididas em: Diretoria Administrativa e Financeira, Diretoria Educacional (Área A), Diretoria Educacional (Área B) e Diretoria de Pessoal. As SREs de Porte II têm até o limite de quarenta unidades e são divididas em: Diretoria Administrativa e Financeira, Diretoria Educacional e Diretoria de Pessoal.

A Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos é dividida em três Superintendências, conforme Figura 1 abaixo, e no organograma completo no Anexo A; sendo que o processo de autorização para lecionar está diretamente ligado à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de servidores administrativos de Certificação Ocupacional, inserida dentro da Superintendência de Recursos Humanos. Essa ligação se deve, pois no artigo 42 do Decreto nº. 45.849 diz que:

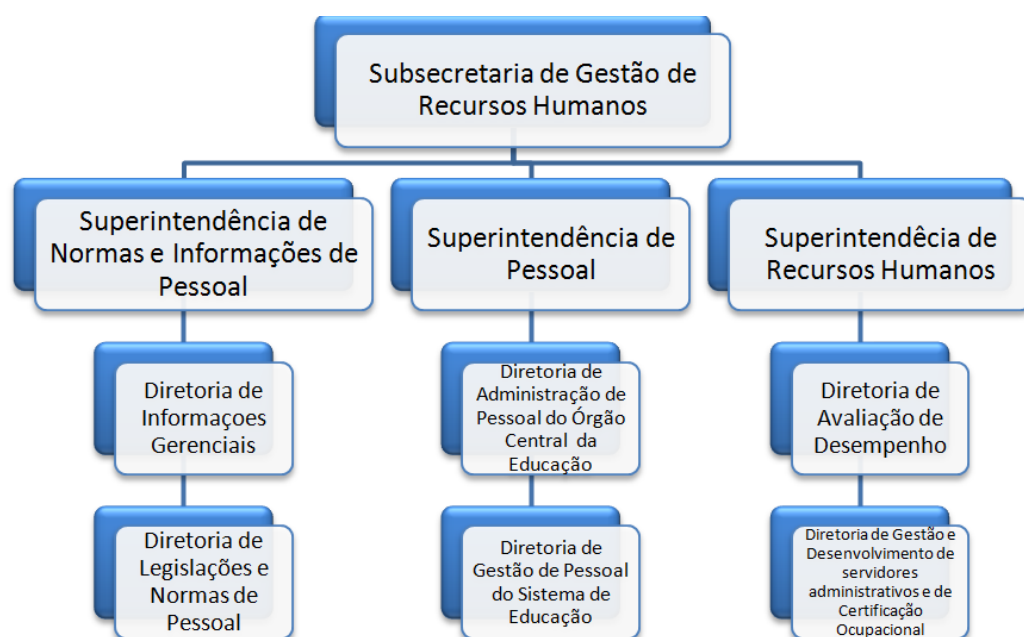
A Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Servidores Administrativos e de Certificação Ocupacional tem por finalidade orientar e acompanhar a execução da política de desenvolvimento profissional e do aperfeiçoamento dos servidores e gestores escolares e gerenciar o processo de provimento de cargo em comissão de Diretor e da função de Vice-Diretor de escola estadual, competindo-lhe:

(...)

X – orientar e analisar processos referentes à autorização para lecionar a título precário, bem como para gratificação por curso de pós-graduação. (MINAS GERAIS, 2011).

Segue abaixo a Figura 1, que mostra o organograma da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos e de suas respectivas Superintendências e Diretorias de modo a visualizar onde o setor responsável pela autorização para lecionar no âmbito da SEE (Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Servidores Administrativos e de Certificação Ocupacional) se encontra vinculado:

Figura 1 – Organograma Subsecretaria Gestão Recursos Humanos



Fonte: Elaborado pela autora com base no Organograma da Secretaria de Estado de Educação. Minas Gerais, 2012.

A Secretaria de Estado de Educação, segundo seu próprio *site*, possui 47 Superintendências Regionais de Ensino distribuídas pelo estado em seis polos regionais, atendendo, ao todo, 3.818 escolas estaduais. A regional de Carangola possui 33 escolas distribuídas por 11 municípios e faz parte do Polo Regional Mata.

A Secretaria de Estado de Educação é responsável também, por políticas de provimento de cargos de professores em âmbito estadual, e é sobre esses mecanismos de provimentos de cargos que versará o próximo subtópico.

1.2 Mecanismos de provimento de professores na educação básica

O Estado de Minas Gerais tem alguns mecanismos de provimentos de cargos de professores. No Estado temos o professor efetivo, que, invariavelmente, é concursado e habilitado na disciplina em que leciona. E temos também os professores contratados, com vínculo temporário com a rede estadual de educação.

Os professores efetivos tomam posse e exercício em uma escola em até 16 horas/aulas semanais por cargo, podendo ocupar até dois cargos na mesma rede. Porém, se o professor for detentor de um cargo vago e tiver aulas, na escola em que ele é efetivo, em cargo vago na disciplina em que ele é habilitado, ele pode – e em alguns casos é obrigado – lecionar essas aulas estendendo sua carga horária em até mais 16 horas/aulas, e faz isso através da possibilidade de extensão de carga horária.

Além da extensão, o servidor efetivo que tomou posse em um cargo com menos de 16 horas/aulas semanais pode ampliar sua carga horária em até 16 horas/semanais à medida que forem surgindo aulas vagas na escola em que ele tomou posse. Esse processo é feito através do recurso de ampliação de carga horária. Temos, ainda, a situação de remoção e/ou mudança de lotação, que é quando o servidor sai do seu local de exercício, indo para outras localidades, preenchendo possíveis vagas existentes e também há o aproveitamento de docentes excedentes.

Por fim, há também a situação dos professores contratados. Entre os contratados temos os professores que são habilitados e os que são autorizados. Os habilitados possuem formação específica na disciplina em que lecionam, mas não prestaram concurso público ou se prestaram, não foram aprovados ou foram aprovados e estão esperando nomeação. Já os professores autorizados são aqueles que não possuem formação específica nas disciplinas que lecionam, mas possuem uma formação mínima comprovada pelo histórico escolar da graduação e/ou do Ensino Médio e/ou da Pós-graduação. Eles são autorizados mediante a emissão dos CATs, que são emitidos pelas SREs.

O próximo tópico tem o objetivo de descrever esses mecanismos de provimento de professores que suprem a demanda por docentes na Educação Básica no Estado de Minas Gerais.

1.2.1 O provimento de cargos de professores através de concurso público

O principal mecanismo de provimento de cargo de professores no Estado de Minas Gerais é o concurso público. De tempos em tempos, são abertos concursos públicos para preenchimento de vagas destinadas à docência na Educação Básica do estado de Minas Gerais, e esses concursos visam à efetivação de professores de modo permanente e não a contratação temporária.

O concurso público é uma exigência constitucional prevista no artigo 37 da Constituição Federal de 1988:

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:

I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei;

II - 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;

III - o prazo de validade do concurso público será de até dois anos, prorrogável uma vez, por igual período;

IV - durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira. (BRASIL, 1988).

Então, todos que tenham interesse em ingressar na Administração Pública de modo efetivo – no caso em estudo, especificamente, no quadro de docentes da Educação Básica da Rede Pública Estadual de Minas Gerais – precisam participar do processo de seleção denominado concurso público e ser aprovado e classificado nas provas.

Para Fanuck (1986) o concurso é necessário, pois ele:

[...] é o meio técnico de que lançam mão os órgãos da administração pública para obterem, de um lado, profissionais capacitados, adequados para as funções específicas e de outro, para garantir o princípio da isonomia

que proíbe sejam estabelecidas exigências que introduzam condições discriminatórias. (FANUCK, 1986, p. 446).

Complementando a ideia de Fanuck, Motta (2006) pondera que os concursos públicos devem possuir alguns princípios. São eles:

[...] o princípio democrático, fulcrado na premissa de que todos têm direito de concorrer para ocupar as posições estatais; o princípio da isonomia, consistente na garantia de igualdade de tratamento e vedação de privilégios e discriminações injustificadas; e o princípio da eficiência que impõe à Administração a seleção transparente e objetiva dos que mais atributos – méritos, qualificações, aptidões - possuem para se adequar ao necessário oferecimento de um serviço eficiente. É relevante ainda destacar a sempre presente necessidade de obedecer aos "reclamos de probidade administrativa.

[...]

Nesta esteira de raciocínio, princípios outros como os da moralidade, razoabilidade e publicidade orbitarão em torno da ideia central composta pelo trinômio democracia-isonomia-eficiência. (MOTTA, 2006, s.p.).

No contexto do Estado de Minas Gerais, o artigo 13 da Lei 15.293 de 2004 pondera que o concurso público para ingresso nas carreiras dos Profissionais de Educação Básica será de provas ou de provas e títulos, de caráter eliminatório e classificatório. E sobre a divulgação das regras que irão nortear o procedimento do concurso, a Lei pontua também em seu artigo 13:

Parágrafo único - As instruções reguladoras dos processos seletivos serão publicadas em edital, que conterá, tendo em vista as especificidades das atribuições do cargo, no mínimo:

I - o número de vagas existentes;

II - as matérias sobre as quais versarão as provas e os respectivos programas;

III - o desempenho mínimo exigido para aprovação nas provas;

IV - os critérios de avaliação dos títulos e da experiência profissional do candidato em atividades correspondentes ao cargo e à área de atuação para os quais se inscreveu, se for o caso;

V - o caráter eliminatório ou classificatório de cada etapa do concurso;

VI - os requisitos para a inscrição, com exigência mínima de comprovação pelo candidato:

a) de nacionalidade brasileira;

b) de idade mínima de dezoito anos;

c) de estar no gozo dos direitos políticos;

d) de estar em dia com as obrigações militares;

VII - a escolaridade mínima exigida para o ingresso na carreira;

VIII - a carga horária de trabalho;

IX - o vencimento básico do cargo. (MINAS GERAIS, 2004).

A Lei 15.293 de 05 de agosto de 2004 (texto atualizado) institui as carreiras dos profissionais de Educação Básica do Estado de Minas Gerais. Seu artigo 11 pontua que o ingresso em cargo de carreira instituída por esta lei depende de

aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos e dar-se-á no primeiro grau do nível correspondente à escolaridade exigida.

Especificamente para o ingresso na carreira de Professor de Educação Básica, que é o objeto de estudo do presente trabalho, essa Lei 15.293, em seu artigo 12, diz que é preciso comprovação mínima de:

- a) habilitação específica obtida em curso de magistério de nível médio de escolaridade, para ingresso no nível I;
- b) habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura de curta duração, conforme o edital, para ingresso no nível II;
- c) habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena ou graduação com complementação pedagógica, conforme o edital, para ingresso no nível III;
- d) habilitação específica obtida em curso superior com licenciatura plena ou graduação com complementação pedagógica, acumulada com mestrado em educação ou em área afim, conforme o edital, para ingresso no nível V. (MINAS GERAIS, 2004).

O artigo 14 da Lei 15.293 menciona que, concluído o concurso público e homologados os resultados, a nomeação dos candidatos habilitados obedecerá à ordem de classificação e ao prazo de validade do concurso:

- § 1º - O prazo de validade do concurso será de até dois anos, contados a partir da data de sua homologação, prorrogável uma vez por igual período.
- § 2º - Para a posse em cargo de provimento efetivo, o candidato aprovado deverá comprovar:
 - I - cumprimento dos requisitos constantes nos incisos VI e VII do parágrafo único do art. 13;
 - II - idoneidade e conduta ilibada, nos termos de regulamento;
 - III - aptidão física e mental para o exercício do cargo, por meio de avaliação médica, nos termos da legislação vigente.
- § 3º - A nomeação dos candidatos classificados em concurso público para carreira de Profissional de Educação Básica, no limite das vagas previstas no edital, dar-se-á dentro do prazo de validade do concurso. (MINAS GERAIS, 2004).

Segundo a Lei nº 7.109, de 13 de outubro de 1977 (atualizada), em seu artigo 18, só existirá vaga para concurso quando o número de docentes na escola ou em outro órgão do Sistema for insuficiente para atender às necessidades do ensino ou da administração educacional. O artigo 32 dessa Lei diz que a nomeação será feita em caráter efetivo, sujeitando-se o funcionário ao estágio probatório³, passado o

³ Art. 33 - Durante o estágio probatório o professor ou o especialista de educação, no exercício das atribuições específicas do cargo, deverão satisfazer os seguintes requisitos:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;

estágio probatório (com duração de 03 anos, segundo a Constituição do Estado de Minas Gerais), o servidor se torna estável no Estado.

O servidor concursado pode estender sua carga horária em até 16 horas/aula, respeitando-se alguns critérios e é sobre esse tipo de provimento de aulas que será tratado o próximo subtópico.

1.2.2 Extensão de carga horária

Uma forma de provimento de cargos de professores é a extensão de carga horária. Segundo o Decreto 46.125 de 2013, em seu artigo 6º, a carga horária semanal de trabalho do Professor de Educação Básica poderá ser acrescida de até dezesseis horas/aula, para que seja ministrado conteúdo curricular para o qual o professor seja habilitado, na escola em que esteja em exercício.

Esse mesmo Decreto, no § 1º do artigo 6º, profere sobre a obrigatoriedade ou não da extensão de carga horária:

§ 1º A extensão de carga horária, no ano letivo, será:

I – obrigatória, no caso de professor com jornada semanal inferior a vinte e quatro horas⁴, até esse limite, desde que:

- a) as aulas sejam destinadas ao atendimento de demanda da escola e no mesmo conteúdo da titulação do cargo do professor; e
- b) o professor seja habilitado no conteúdo do cargo de que é titular;

II – opcional, quando se tratar de:

- a) aulas destinadas ao atendimento de demanda da escola, em conteúdo diferente da titulação do cargo do professor;
- b) aulas em caráter de substituição; ou
- c) professor que cumpra jornada semanal de vinte e quatro horas em seu cargo;

III – permitida, em caráter excepcional, ao professor não habilitado no conteúdo curricular das aulas disponíveis para extensão, conforme critérios definidos pelo titular da SEE. (MINAS GERAIS, 2013).

Sobre essa extensão permitida, a Resolução da SEE, nº 3660, de 2017, diz que essa permissão só será dada se não houver na localidade professor habilitado

III - disciplina;

IV - eficiência. (MINAS GERAIS, 1977).

⁴ Conforme dispõe a Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012, a carga horária semanal de trabalho correspondente a um cargo de Professor de Educação Básica com jornada de 24 (vinte e quatro) horas compreende:

I – 16 (dezesseis) horas semanais destinadas à docência;

II – 8 (oito) horas semanais destinadas a atividades extraclasse, observada a seguinte distribuição:

- a) 4 (quatro) horas semanais em local de livre escolha do professor;
- b) 4 (quatro) horas semanais na própria escola ou em local definido pela direção da escola, sendo até duas horas semanais dedicadas a reuniões. (MINAS GERAIS, 2012).

para assumir as aulas, ainda que como designado, e não houver na localidade professor que atenda aos requisitos estabelecidos no artigo 12 desta Resolução. Não podendo ocorrer atribuição de extensão de carga horária obrigatória durante a vigência de concursos regidos por Editais da Secretaria de Educação de Minas Gerais.

Há algumas regras para quem quer possuir a extensão de carga horária segundo o Decreto 46.125/2013 e a Resolução SEE nº 3660/2017. Ela não pode ser concedida ao professor que se encontra afastado da docência, exceto professor na função de Vice-diretor. O servidor ocupante de dois cargos de Professor de Educação Básica só poderá assumir a extensão se o somatório das horas destinadas à docência dos dois cargos não exceda trinta e duas horas, excluídas desse total as aulas assumidas por exigência curricular⁵.

A extensão de carga horária, segundo o Decreto 46.125/2013, artigo 5º, será concedida ao professor a cada ano letivo e cessará, a qualquer tempo, quando ocorrer:

- I – desistência do servidor, nas hipóteses dos incisos II e III do § 1º, citados acima;
- II – redução do número de turmas ou de aulas na unidade em que estiver atuando;
- III – retorno do titular, quando a extensão resultar de substituição;
- IV – provimento do cargo, quando a extensão resultar de aulas oriundas de cargo vago, nas hipóteses dos incisos II e III do § 1º;
- V – ocorrência de movimentação do professor;
- VI – afastamento do cargo, com ou sem remuneração, por período superior a sessenta dias no ano;
- VII – resultado insatisfatório na avaliação de desempenho individual, nos termos da legislação específica;
- VIII – requisição das aulas por professor efetivo ou efetivado habilitado no conteúdo específico, quando assumidas por docente não habilitado. (MINAS GERAIS, 2013).

A Resolução nº 3660/2017 ainda acrescenta um inciso IX que expressa que a extensão de carga horária também cessará na ocorrência de faltas no mês em número superior a 10% (dez por cento) da carga horária mensal de trabalho do professor, nela incluída a extensão. E essa Resolução faz uma ressalva no inciso VI, atentando que Licença para tratamento de saúde e Licença Maternidade podem ultrapassar os sessenta dias de afastamento sem que o professor perca a extensão.

⁵Art. 10. As aulas de um mesmo conteúdo que, por exigência curricular, ultrapassarem o limite do regime básico do professor serão atribuídas, obrigatoriamente, ao mesmo Professor de Educação Básica, enquanto permanecer nessa situação. (MINAS GERAIS, 2013).

Quando o professor assume aulas de extensão, ele faz jus ao Adicional por Extensão de Jornada (AEJ), sendo o valor desse adicional proporcional ao do subsídio estabelecido na tabela da carreira de Professor de Educação Básica.

O artigo 9º do Decreto 46.125/13 diz que a média da carga horária exercida por mais de dez anos a título de extensão de jornada a que se refere o inciso I do § 1º do art. 35 da Lei nº 15.293, de 2004, será integrada à carga horária do Professor de Educação Básica, desde que tenha ocorrido o recolhimento da contribuição previdenciária de que trata o art. 26 da Lei Complementar nº 64, de 2002.

Além da extensão de carga horária, o servidor efetivo – que não tenha cargo completo – pode ampliar sua carga horária em até 16 horas/aula e esse será o próximo assunto a ser tratado.

1.2.3 Ampliação de carga horária

Outra forma de provimento de cargos de Professor da Educação Básica no Estado de Minas Gerais é através da ampliação da carga horária do professor efetivo. Segundo o Decreto nº 46.125 de 2013, em seu artigo 5º:

As aulas assumidas em cargo vago e no mesmo conteúdo da titulação do cargo do professor habilitado poderão passar, mediante requerimento e com a anuência do titular da SEE, a integrar a carga horária semanal do professor, a qual não poderá ser reduzida após essa alteração, salvo na hipótese de remoção e de mudança de lotação, com expressa aquiescência do professor, hipótese em que a remuneração será proporcional à nova carga horária. (MINAS GERAIS, 2013).

Segundo esse mesmo Decreto, a solicitação de ampliação de carga horária só poderá ser solicitada mediante a comprovação, pelo professor, dos seguintes requisitos:

- I – encontrar-se em efetivo exercício na regência de aulas;
 - II – ter cumprido, por um período mínimo de dez anos, ininterruptos ou não, carga horária semanal obrigatória de trabalho, com contribuição previdenciária, igual ou superior à nova carga horária pretendida; e
 - III – existência de aulas em cargo vago, no mesmo conteúdo da titulação do respectivo cargo.
- § 2º O titular da SEE decidirá quanto ao deferimento da solicitação, observada a conveniência administrativa.
- § 3º A alteração da jornada de trabalho do professor deverá ser formalizada mediante publicação de ato do titular da SEE. (MINAS GERAIS, 2013).

A Resolução SEE 3660/2017 versa que as aulas em cargo vago que surgirem durante todo o ano letivo deverão ser, prioritariamente, oferecidas ao servidor efetivo com o devido registro em ata, antes da disponibilização para designação. E, caso ocorra empate na hora de ampliar as aulas, será dada preferência, sucessivamente, ao servidor com maior tempo de serviço na escola; maior tempo no Estado e com idade maior.

O artigo 21 dessa mesma Resolução exprime que é vedada a ampliação de carga horária do professor que se encontra afastado legalmente; em ajustamento funcional ou com aulas decorrentes de desenvolvimento de projetos, ainda que autorizados pela SEE.

1.2.4 Remoção e/ou mudança de lotação e o aproveitamento de excedentes

A remoção e/ou mudança de lotação são outras formas de se ocuparem vagas de professores. Segundo a Lei nº 7.109 de 13 de outubro de 1977 (atualizada), em seu artigo 67, a remoção é quando há o deslocamento do funcionário de uma localidade para outra. E a mudança de lotação é quando, na mesma localidade, há a indicação de uma escola ou outro órgão do Sistema em que o ocupante do cargo do magistério deva entrar em exercício. A remoção pode ser feita, segundo o artigo 70 da referida Lei:

- I - a pedido do servidor, em época própria, condicionada à existência de vaga;
- II - por permuta, em época própria;
- III - para acompanhar cônjuge servidor ou empregado público, quando removido “ex-officio”, ou por promoção que obrigue a mudança de domicílio. (MINAS GERAIS, 1977).

De acordo com a Lei 7.109/1977, há algumas datas que regem o processo de remoção. Entre os dias 1º e 31 de outubro de cada ano há a divulgação pelas SREs das vagas existentes em sua jurisdição. Até 30 de abril ou 30 de outubro de cada ano, os requerimentos de quem solicita a remoção devem ser protocolados na SRE. Nos meses de julho e janeiro, havendo vaga, as remoções são efetivadas. Na remoção por permuta, o pedido de remoção deverá ser protocolado e atendido em qualquer época do ano.

Os candidatos à remoção a pedido serão classificados de acordo com a seguinte prioridade, segundo com a Lei 7.109/1977, artigo 73:

- I - o casado, para a localidade onde reside o cônjuge;
- II - o doente, para a localidade em que deva tratar-se;
- III - o que tiver cônjuge ou filho doente, para a localidade em que deva tratar-se;
- IV - o arrimo, para a localidade em que resida a família. (MINAS GERAIS, 1977).

Havendo empate, o desempate dependerá de alguns critérios. O primeiro critério é o servidor que tiver maior tempo de efetivo exercício no magistério na rede estadual de ensino, na localidade de onde requer a remoção. O segundo critério é o servidor com a classe mais elevada, seguido dos critérios grau maior na classe, mais antigo no magistério, mais antigo no serviço público estadual e o último critério é o de idade maior.

Por sua vez, a mudança de lotação, dentro da mesma localidade, segundo o artigo 78 da Lei 7.109/1977, poderá ser feita a pedido do funcionário ou *ex-officio*, por conveniência do ensino.

Os requerimentos solicitando mudança de lotação devem ser protocolados no órgão próprio da Secretaria nos meses de outubro e novembro de cada ano e, sendo o caso, atendidos até o dia 15 de janeiro do ano subsequente. Sendo que esses atendimentos estão condicionados à existência de vaga e à ordem de prioridade previamente estabelecida pela Secretaria de Educação.

A Lei 7.109/1977 também prevê o aproveitamento de excedentes. No artigo 84 está expresso que “quando o número de professores e de especialistas de educação, lotados em escola ou outro órgão do Sistema, for superior às necessidades do ensino, serão remanejados os excedentes”. Ou seja, se um docente está excedente em uma escola, ele poderá ir para outra escola em que haja falta de professores na área em que ele é habilitado. Esse remanejamento será feito com o professor que tiver menor tempo de serviço na escola, sendo deferido ao servidor mais antigo o direito de preferência.

Mesmo após todos esses mecanismos já mencionados de provimentos de cargos de docentes, se ainda persistir a falta de professores para licenciar na Educação Básica, o estado permite a contratação temporária de professores por tempo determinado, que é o assunto do próximo subtópico.

1.2.5 A contratação temporária de professores por tempo determinado

Esgotadas as possibilidades de provimento de cargo por profissional efetivo, passa-se para a contratação temporária de professores por tempo determinado. Para Gasparini (1995), os servidores contratados por tempo determinado são pessoas que se ligam à Administração Pública por tempo determinado, de modo a atender a necessidade de excepcional interesse público, consoante definida em lei, especificamente no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal do Brasil:

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 âmbito do estado de Minas Gerais, a Lei que regulamenta essa contratação temporária de professores por tempo determinado é a Lei nº 18.185, de 04 de junho de 2009. O artigo 3º dessa Lei expressa que “o recrutamento do pessoal a ser contratado nos termos desta Lei será feito na forma de regulamento, mediante processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação prévia”.

O artigo 2º da Lei 18.185/2009 enumera as hipóteses em que há a necessidade temporária de excepcional interesse público, em que são permitidas essas contratações. As que são relativas à carreira docente são as seguintes:

IV – Carência de pessoal em decorrência de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos, quando o serviço público não puder ser desempenhado a contento com o quadro remanescente, ficando a duração do contrato administrativo limitada ao período da licença ou do afastamento;

V – Número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público subsequente. (MINAS GERAIS, 2009).

A contratação temporária de professores por tempo determinado se dá, então, quando não há na escola professores efetivos (concursados) em número suficiente para suprir a demanda de aulas existentes no âmbito escolar ou em caso de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos. Então, contratam-se professores para lecionar essas aulas através do processo de

designação. O contrato de professores em cargo vago, segundo o artigo 13 da Lei 18.185/2009, extinguir-se-á pelo término do prazo contratual; por iniciativa do contratado ou pela extinção da causa transitório justificadora da contratação.

A resolução que rege o processo de seleção chamado de designação é a de quadro de pessoal. Todo ano uma resolução de quadro de pessoal é publicada. Para efeitos desse trabalho, considerar-se-á a última resolução publicada que foi a Resolução SEE nº 3660 de 01 de dezembro de 2017.

No início de cada ano letivo, as escolas fazem a distribuição de aulas para os professores efetivos. Segundo a Resolução SEE nº 3360 art. 26:

Somente haverá designação de servidor para o exercício de função pública, em cargo vago ou substituição quando não existir servidor efetivo ou estabilizado⁶ ou servidora designada, gestante em estabilidade provisória, que possa exercer tal função, observado o disposto nesta Resolução. (MINAS GERAIS, 2017).

Assim, só haverá processo de designação se o número de professores efetivo/estabilizados for insuficiente para suprir a demanda de aulas de que a escola necessita.

A direção da escola registra, no Sistema SYSADP (Sistema de Designação de Pessoal) do Portal da Educação, a vaga reservada à servidora gestante, antes do registro das vagas remanescentes para designação. Após isso, a direção registra no SYSADP as vagas que não foram assumidas por servidores efetivos, devendo justificar o motivo da solicitação; especificar o período da designação e o horário de trabalho e; em caso de substituição, identificar o titular afastado e informar o prazo do afastamento; além de observar os prazos mínimos permitidos para a designação para a função pública.

Essas vagas registradas devem ser aprovadas pela SRE que as encaminham para aprovação da SEE. As que foram aprovadas devem ser divulgadas através de Editais os quais devem ser afixados na própria escola, na SRE, no site da SEE e em

⁶ A estabilidade provisória, prevista no art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Transitórias Constitucionais, é assegurada à servidora desde a confirmação do estado fisiológico de gravidez até cinco meses após o parto, proteção esta que alcança também a Licença Maternidade (atingindo o/a adotante), sendo-lhe preservada, em consequência, nesse período, a integridade do vínculo funcional, sem prejuízo da percepção do valor da respectiva remuneração. (MINAS GERAIS, Orientação de Serviço SCAP nº 001/2016. Disponível em: <<http://srejuizdefora.educacao.mg.gov.br/images/ddv/ORIENTAO-DE-SERVIO-SCAP-N-001-2016.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2017).

locais públicos previamente definidos, com antecedência mínima de 72 horas⁷, do horário previsto para seleção dos candidatos na chamada inicial para designação.

Essa seleção será feita nos termos das legislações vigentes e observada a ordem de prioridade. Segue abaixo a ordem de prioridade:

Art. 34 - Onde houver necessidade de designação, esta será processada nos termos das legislações vigentes e observada a seguinte ordem de prioridade:

I – candidato inscrito e concursado para o município ou SRE e ainda não nomeado, obedecida a ordem de classificação no concurso vigente, desde que comprove os requisitos de habilitação definidos no Edital do Concurso;

II – candidato inscrito e concursado para outro município ou outra SRE e ainda não nomeado, obedecido ao número de pontos obtidos no concurso vigente, promovendo-se o desempate pela idade maior, desde que comprove os requisitos de habilitação definidos no Edital do Concurso;

III – candidato inscrito habilitado, obedecida a ordem de classificação na Rede Estadual de Ensino, na listagem geral do município, de candidatos inscritos em 2017;

§1º - Em caráter excepcional, após a publicação de pelo menos 2 (dois) Editais sem a obtenção de êxito no preenchimento da vaga por candidato habilitado, a designação será feita obedecendo a seguinte ordem de prioridade:

a) Candidato habilitado inscrito da localidade;

b) Candidato habilitado inscrito de outra localidade;

c) Candidato não habilitado inscrito da localidade;

d) Candidato não inscrito.

§2º - Na hipótese de comparecimento de mais de um candidato na condição a que se refere o §1º, os mesmos serão classificados aplicando-se os critérios estabelecidos nas Resoluções vigentes que definem procedimentos para inscrição e critérios de classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino. (MINAS GERAIS, 2017).

Selecionado o professor mais apto a exercer a função aceita a vaga e assina o formulário **Quadro Informativo Cargo/Função Pública (QI)**, que deverá ser preenchido pela escola, conferido e assinado pelo servidor, a chefia imediata (Diretor da escola) e visado pelo Inspetor Escolar. Após assinatura, os QIs são encaminhados para a Diretoria de Pessoal da SRE, mais especificamente para o setor de pagamento, que faz o cadastro do servidor no SISAP, passando a ser denominado professor designado.

Esses servidores contratados podem ser habilitados (possuem licenciatura plena na disciplina em que foram selecionados para o contrato) e podem ser autorizados (possuem formação mínima comprovada pelo histórico escolar). Como

⁷As vagas aprovadas no decorrer do ano poderão ser divulgadas com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas. (MINAS GERAIS. Resolução nº 3660, de 01 de dezembro de 2017).

consta na lista de prioridade, o professor autorizado só assume aulas se não aparecer professor habilitado na hora do processo de designação. A última resolução que rege as prioridades dos professores autorizados é a Resolução SEE nº 3643 de 20 de outubro de 2017, que será mais detalhada no próximo tópico.

Os professores são autorizados mediante a emissão de autorização para lecionar a título precário, mais conhecido pelo nome anterior que é CAT (Certificado de Avaliação de Títulos), emitido pela SRE mais próxima da escola pretendida ou da residência do solicitante da autorização. O órgão responsável pela emissão do CAT são as SREs, conforme diz o artigo 3º da Resolução Conselho Estadual de Educação (CEE) Nº 397/94: “Art. 3º - A concessão de autorização para lecionar, bem como sua renovação, são feitas pelo órgão Regional de Ensino”.

Segundo o *site* da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, a autorização é um documento que pode ser requerido por estudantes de curso superior de licenciatura (matriculados e frequentes ou já concludentes), bacharéis de nível superior sem licenciatura específica para o magistério (matriculados e frequentes ou já concludentes) ou, ainda, por pessoas apenas com o Ensino Médio concluído. De acordo com o mesmo *site* “A obtenção desse documento habilita o portador a lecionar, a título precário, em uma ou mais disciplinas, de acordo com a sua formação, exclusivamente na falta do professor habilitado” (MINAS GERAIS, 2013). O número máximo de disciplinas que podem ser autorizadas são três e a duração da autorização é de um ano, tendo que ser renovada sempre que a validade expirar.

Obterão esse documento os candidatos que atenderem às condições previstas nas legislações vigentes, que versam sobre a escolaridade mínima exigida para lecionar. Para ser autorizada, a formação do solicitante deve ser condizente com a formação mínima necessária para lecionar o conteúdo pretendido.

Diversos sujeitos podem solicitar a autorização para lecionar segundo as resoluções que versam sobre o processo de emissão do CAT. São eles:

- Sujeito cursando licenciatura específica na disciplina pleiteada para lecionar. Exemplo: cursa Matemática e quer lecionar Matemática;
- Sujeito cursando ou já formado em outra licenciatura que não na disciplina pleiteada. Nesse caso é preciso constar formação para disciplina pleiteada no histórico escolar. Exemplo: o requerente está cursando ou cursou Ciências

Biológicas e quer lecionar Física e Química; deve então comprovar formação em Física e Química pelo histórico escolar;

- Sujeito cursando ou já formado em cursos de bacharelado, desde que comprove formação para a disciplina pleiteada no histórico escolar. Exemplo: o requerente está cursando ou cursou Engenharia de Produção e quer lecionar Química, deve então comprovar formação em Química no histórico escolar;
- Sujeito já formado em licenciatura ou bacharelado e que tenha feito pós-graduação, cujo histórico contenha formação na disciplina pleiteada;
- Em casos específicos (Arte, Língua Estrangeira Moderna e cursos de preparação para o trabalho) admite-se apenas o Ensino Médio, desde que o candidato apresente curso de capacitação, ou aperfeiçoamento, ou extensão, ou experiência atestada por autoridade de ensino da localidade na disciplina pleiteada.

Para efeitos de delimitação do foco de pesquisa, esse estudo propõe analisar apenas os casos de licenciados já formados, que queiram lecionar outra disciplina que não seja sua habilitação, e também o caso dos bacharelados já formados que queiram lecionar na Educação Básica para os anos finais do Ensino Fundamental ou Ensino Médio como regente de aulas dos componentes Curriculares da Base Comum Nacional e da Parte diversificada do currículo, à exceção de Educação Física e Ensino Religioso.

Essas autorizações existem, pois, Scheibe (2010), tendo como base o Censo Escolar 2007, afirma que muitos professores não têm a formação compatível com a disciplina que lecionam. Nos anos finais do Ensino Fundamental e no Ensino Médio esta proporção é maior. Os números revelam também que a maior distorção está na área de Ciências Exatas, para a qual os profissionais formados nos cursos de licenciatura do país são insuficientes para suprir a demanda.

Seguem as Tabelas 1 e 2 que demonstram a precariedade de docentes com habilitação específica no Estado de Minas Gerais, no Ensino Fundamental, e no Ensino Médio, entre os anos de 2013-2016:

Tabela 1 Proporção de docentes que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam - Anos finais do Ensino Fundamental – Minas Gerais

Ano	Formação compatível com todas as disciplinas que lecionam	Formação compatível com pelo menos uma (e não todas) das disciplinas que lecionam	Sem formação compatível com qualquer disciplina que lecionam
2013	64,7%	7,2%	28,2%
2014	64,7%	7,2%	28,1%
2015	63,4%	6,3%	30,3%
2016	65,7%	4,9%	29,5%

Fonte: Observatório do PNE⁸.

Como se vê, no Ensino Fundamental, anos finais, cerca de 29% dos professores, no período 2013-2016, não possuíam formação compatível com qualquer das disciplinas que lecionavam, ou seja, lecionavam sem possuir licenciatura específica na disciplina e essa situação é ainda pior no Ensino Médio como se vê na Tabela 2.

Tabela 2 Proporção de docentes que possuem formação superior compatível com a área de conhecimento que lecionam – Ensino Médio – Minas Gerais

Ano	Formação compatível com todas as disciplinas que lecionam	Formação compatível com pelo menos uma (e não todas) das disciplinas que lecionam	Sem formação compatível com qualquer disciplina que lecionam
2013	59,8%	6,7%	33,5%
2014	60,4%	6,5%	33,1%
2015	58,3%	8,1%	33,5%
2016	61,5%	5,5%	32,9%

Fonte: Observatório do PNE⁹.

Como percebemos, o número de professores sem formação compatível com qualquer disciplina que leciona é alto, em torno de 33% no Ensino Médio, número ainda maior que no Ensino Fundamental (29%). Inferimos que a situação da falta de

⁸ Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/15-formacao-professores/dossie-localidades>> Acesso em: 25 jan. 2018.

⁹ Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne/15-formacao-professores/dossie-localidades>> Acesso em: 25 jan. 2018.

profissionais habilitados não vem melhorando no Ensino Fundamental nem no Médio ao longo dos anos, permanecendo praticamente estável durante o período analisado, prejudicando o alcance da Meta 15 do PNE e da Meta 15 do PEE de Minas Gerais. Logo, esses professores sem formação compatível precisam do CAT para lecionar.

Isso demonstra o porquê de existirem as autorizações para lecionar, visto que muitos professores não têm formação compatível com as disciplinas que ministram e muitos cursos de licenciatura são insuficientes para a demanda. Além disso, Scheibe (2010) cita algumas legislações nacionais como a Constituição Federal de 1988 e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional de 1996 que obrigam a formação superior para todos os docentes, mostrando que a autorização para lecionar deve ser exceção, em casos, realmente, em que não se encontrem professores habilitados.

Essa obrigação de possuir formação superior também é vista no texto de Piolli (2015), quando ele cita a meta 15 do Plano Nacional de Educação (PNE 2014/2024), já que essa meta pretende que todos os professores da Educação Básica possuam formação específica de nível superior na área de conhecimento em que atuem. Quando o servidor é autorizado, é porque ele não possui essa formação específica, dificultando o alcance da meta.

1.2.5.1 Legislações que nortearam o processo de autorização para lecionar no período novembro de 2010 até os dias atuais e a Resolução CEE nº 397/94

Quando o professor leciona sem habilitação específica na disciplina, ele o faz através do processo de autorização para lecionar. Esse processo é regido por resoluções elaboradas pelo estado de Minas Gerais. O servidor da SRE responsável por essas autorizações tem que analisar e seguir essas resoluções a fim de fazer a autorização da maneira mais objetiva possível.

Foram muitas as resoluções que regeram o processo de autorização para lecionar. Será apresentado abaixo um recorte delas no período de novembro de 2010 até os dias atuais e a Resolução CEE nº 397/94, trazendo trechos que atentam para a delimitação que o presente estudo terá, já mencionada anteriormente.

A resolução mais antiga e que ainda rege o processo de emissão do CAT, é a Resolução Conselho Estadual de Educação (CEE) N° 397/94, ela diz em seu artigo 4º:

Para lecionar ensino médio, o comprovante a que se refere a alínea "a", item I do artigo anterior será expresso por um dos seguintes documentos:

[..]

o) prova de conclusão de curso de licenciatura de cujo currículo conste a disciplina;

[..]

q) prova de conclusão de outro curso de nível superior de cujo currículo consta a disciplina. (MINAS GERAIS, 1994).

Como vemos, para conseguir a autorização tendo como base essa resolução, é necessário apenas ter cursado a disciplina no histórico escolar (seja bacharelado ou licenciatura). Essa resolução divide a autorização em Ensino Médio e Ensino Fundamental, cada qual com suas especificidades. Essa divisão já não existe mais, pois, atualmente, utilizam-se as regras das resoluções que definem procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino, que são publicadas quase anualmente, orientando que o docente é autorizado tanto para os anos finais do Ensino Fundamental quanto para o Ensino Médio, de posse apenas de uma autorização. Para efeitos do presente trabalho, o recorte trazido foi apenas do Ensino Médio, pois as autorizações para o Ensino Fundamental não previam conclusão de licenciatura plena e bacharelado que são o foco do presente trabalho.

Por sua vez, a Resolução da SEE, nº 1.724, de 12 de novembro de 2010, em seu Anexo II, regeu o processo de emissão do CAT no período de 13 de novembro de 2010 a 22 de outubro de 2013. Segue trecho dessa resolução no Quadro 1:

Quadro 1 Trechos da Resolução SEE 1.724 de 12 de novembro de 2010¹⁰

	HABILITAÇÃO/ ESCOLARIDADE	COMPROVANTE¹¹
6º	- Licenciatura plena de habilitação afim, da qual conste o estudo do conteúdo pretendido.	- Autorização para lecionar - AL-2ª prioridade ou REA4 - 2º grupo
7º	- Licenciatura curta ¹² de habilitação afim ou curso superior de graduação plena, dos quais conste o estudo do conteúdo pretendido.	- Autorização para lecionar - AL-3ª prioridade ou REA4 - 3º grupo

Fonte: Elaborado pela autora com base na Resolução SEE nº 1.724, de 12 de novembro de 2010.

Como é possível perceber a partir das informações apresentadas no Quadro 1, essa resolução pondera que, para ser autorizada a docência, o requerente precisa ter cursado licenciatura plena em uma habilitação afim à disciplina pleiteada e que conste no histórico o estudo do conteúdo pretendido. Admite-se também nessa resolução ter cursado licenciatura curta de habilitação afim à disciplina pleiteada ou curso superior de bacharelado, em cujo histórico também conste o estudo do conteúdo pretendido.

Segundo a Resolução CEE 397/94 em seu §3 do artigo 4º: “(...) consideram-se disciplinas e conteúdos afins aqueles que integram a mesma área de estudos, matérias, ou os mínimos de uma habilitação profissional”.

Percebemos que, além de conter o estudo da disciplina como prevê a Resolução CEE 397/94, nessa resolução é preciso que o conteúdo pleiteado seja afim com a graduação do requerente. O problema encontrado é que quem autoriza pode não saber quais são as áreas afins, ou seja, que integram a mesma área de estudos, então cada servidor pode autorizar seguindo critérios próprios do que ele considera ser disciplinas afins, como veremos no Quadro 5 (página 48).

¹⁰ Esses números se referem à classificação na hora da designação, de modo que a pessoa que se enquadra na 1ª classificação tem prioridade na hora da designação se competir com uma da 3ª classificação, por reunir maior formação acadêmica para lecionar a disciplina.

¹¹ Esse comprovante é referente à prioridade que é informada na carteirinha da autorização, de modo que, quando restarem apenas professores autorizados competindo no processo de designação, a pessoa que tiver a 2ª prioridade, reúne formação acadêmica mais adequada para lecionar determinada disciplina do que quem possui a 3ª prioridade.

¹² Referem-se aos cursos que habilitavam professores para o ensino infantil e anos iniciais do ensino fundamental (6º ao 9º ano) de duração menor que as chamadas licenciaturas plenas. As licenciaturas curtas surgiram no país a partir da Lei n. 5.692/71, em 1971, num contexto em que se passou a exigir uma formação rápida e generalista para atender a uma nova demanda de professores. A implantação inicial desses cursos, deveria se dar prioritariamente nas regiões onde houvesse uma maior carência de professores. Porém, esses cursos, que deveriam ter uma vida curta, se proliferaram por todo o País e grande parcela dos professores que estão exercendo a sua função em sala de aula são originários desses cursos de formação de professores. (MENEZES, 2001).

Essa resolução, ao contrário de todas as próximas que virão, refere-se ao REA4 ou REA3, com determinado grupo na frente. Nunca nos foram explicadas essas siglas e até hoje não temos conhecimento do que elas significam.

As duas resoluções seguintes são a Resolução da SEE, nº 2.441, de 22 de outubro de 2013 que revogou a Resolução SEE nº 1.724/2010 e a Resolução nº 2.686, de 03 de outubro de 2014 que revogou a Resolução SEE 2.441/ 2013. Ambas regeram o processo de emissão do CAT através do seu Anexo III e possuíam o mesmo texto sobre o processo de autorização para lecionar. Segue recorte desse texto no Quadro 2:

Quadro 2 Trechos das Resoluções SEE 2.441 de 22 de outubro de 2013 e SEE 2.686 de 03 de outubro de 2014

Fonte: Elaborado pela autora com base na Resolução SEE 2.441 de 22 de outubro de 2013 e Resolução

	HABILITAÇÃO/ ESCOLARIDADE	COMPROVANTE
6º	- Licenciatura plena em outra habilitação, em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação, ou - Licenciatura plena em outra habilitação, acrescida de pós-graduação em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 2ª prioridade
7º	- Licenciatura curta em outra habilitação, em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação, ou - Licenciatura curta em outra habilitação acrescida de pós-graduação em cujo currículo se comprove formação para disciplina da designação, ou - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo), em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação, ou - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo) acrescido de pós-graduação em cujo currículo se comprove formação para disciplina da designação.	-Autorização para lecionar – 3ª prioridade

SEE 2.686 de 03 de outubro de 2014.

Essas resoluções alteraram o processo de autorização para lecionar. A partir delas não é mais necessário que a habilitação do requerente seja afim com a disciplina que ele queira lecionar. E, ao invés do histórico ter que possuir o conteúdo pretendido, após essas resoluções é preciso comprovar formação para a disciplina. Porém, não houve nenhuma orientação explicando como comprovar essa formação. Seria apenas conter a disciplina pretendida no histórico como versa a Resolução

CEE 397/94? Contudo, nem sempre a disciplina vem descrita como consta no Currículo Básico Comum (CBC). Por exemplo, temos históricos que constam Introdução à Filosofia, Filosofia Elementar, Filosofia Geral, etc. De que maneira podemos avaliar se essas disciplinas garantem uma formação mínima para lecionar Filosofia? Então, mais uma vez, cada servidor interpretava essa formação necessária de forma subjetiva, através de aspectos que ele considerava como sendo uma comprovação de formação.

Essas resoluções passaram também a permitir que pessoas já formadas fossem autorizadas através do histórico de pós-graduação, e mudaram a nomenclatura de curso superior de graduação plena para bacharelado ou tecnólogo.

A Resolução da SEE 3.188, de 17 de novembro de 2016 revogou, a partir de 1º de janeiro de 2017, as disposições da Resolução da SEE nº 2.686/2014. Ela regeu o processo de emissão do CAT através de seu Anexo III. Segue abaixo, no Quadro 3, trechos dessa resolução:

Quadro 3 Trechos da Resolução SEE 3.188, de 17 de novembro de 2016

	HABILITAÇÃO/ ESCOLARIDADE	COMPROVANTE
4º	- Licenciatura plena com habilitação em outro componente curricular, em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação ou (...) - Licenciatura plena com habilitação em outro componente curricular, acrescida de pós-graduação (lato sensu ou stricto sensu), em cujo currículo se comprove formação para a disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 2ª prioridade
5º	(...) - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo), em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação ou - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo), acrescido de pós-graduação em cujo currículo se comprove formação para a disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 3ª prioridade

Fonte: Elaborado pela autora com base na Resolução SEE nº 3.118, de 17 de novembro de 2016.

Essa resolução é bem parecida com a que a antecede. Ela alterou o termo licenciatura plena em outra habilitação, para licenciatura plena com habilitação em outro componente curricular. E a partir dessa resolução, o requerente que possui apenas licenciatura curta não pode mais ser autorizado a lecionar na Educação Básica.

A resolução que rege o processo de emissão do CAT atualmente é a Resolução SEE nº 3643 de 20 de outubro de 2017. Essa Resolução entrou em vigor

na data de sua publicação e revogou, a partir de 1º de janeiro de 2018, as disposições da Resolução SEE nº 3118/2016. Ela rege o processo de emissão do CAT através de seu Anexo III. Segue, no Quadro 4, trechos dessa resolução:

Quadro 4 Trechos da Resolução SEE 3.643, de 20 de outubro de 2017

	HABILITAÇÃO/ ESCOLARIDADE	COMPROVANTE
5º	- Curso superior (bacharelado ou tecnólogo) de habilitação específica na disciplina da designação ou - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo) acrescido de pós-graduação (lato sensu ou stricto sensu) de habilitação específica na disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 2ª prioridade
6º	- Licenciatura plena com habilitação em outro componente curricular, cujo histórico comprove formação para a disciplina da designação ou (...) - Licenciatura plena com habilitação em outro componente curricular, acrescida de pós-graduação (lato sensu ou stricto sensu), cujo currículo comprove formação para a disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 3ª prioridade
7º	(...) - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo), cujo histórico comprove formação para a disciplina da designação ou - Curso superior (bacharelado ou tecnólogo), acrescido de pós-graduação em cujo currículo se comprove formação para a disciplina da designação.	- Autorização para lecionar – 4ª prioridade

Fonte: Elaborado pela autora com base na Resolução SEE nº 3.643, de 20 de outubro de 2017.

Essa resolução altera as anteriores, pois prevê que o candidato que possui Bacharelado ou Tecnólogo específico na área da designação, tenha prioridade aos licenciados formados que queiram lecionar outro componente curricular diferente de sua habilitação. Ex: sou bacharel em Ciências Biológicas e quero lecionar Ciências Biológicas, logo, tenho prioridade em relação a quem é formado em Química e quer lecionar Ciências Biológicas.

Mas os problemas encontrados nas duas últimas resoluções ainda permanecem após essa resolução. Até o presente momento não nos foi passada nenhuma orientação explicando qual seria essa comprovação de formação necessária para o requerente ser autorizado a lecionar na Educação Básica, permanecendo a subjetividade.

As resoluções, que regem o processo de emissão do CAT, são a base para a confecção das autorizações para lecionar nas Superintendências Regionais de

Ensino de Minas Gerais. É sobre a Regional de Carangola que versa a próxima seção.

1.3 A Superintendência Regional de Ensino de Carangola: um breve histórico

O Decreto nº. 45.849, de 27 de dezembro de 2011 (e alterações do Decreto nº. 45.914), tendo em vista o disposto nos artigos 177 a 179 Lei Delegada nº. 180, de 20 de janeiro de 2011, dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação. Esse Decreto, em sua Seção XIII, discorre sobre as Superintendências Regionais de Ensino (SREs).

O artigo 70 do referido Decreto, diz que:

As Superintendências Regionais de Ensino estão subordinadas ao titular da Secretaria Adjunta e têm por finalidade exercer, em nível regional, as ações de supervisão técnico-pedagógica, de orientação normativa, de cooperação, de articulação e de integração do Estado e Município, em consonância com as diretrizes e políticas educacionais. (MINAS GERAIS, 2011).

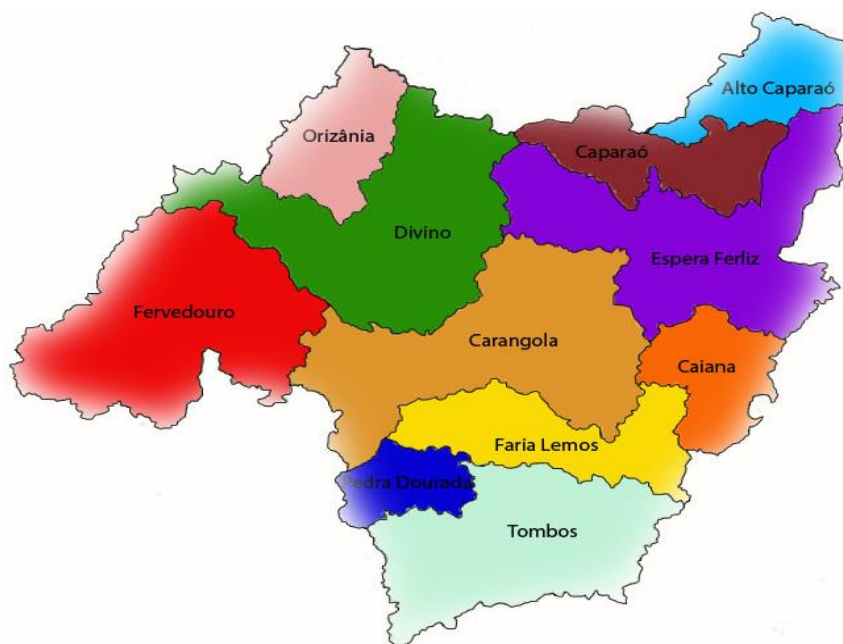
A SRE de Carangola é considerada uma SRE de Porte II¹³. As SREs de Porte II têm até o limite de quarenta unidades e são divididas em: Diretoria Administrativa e Financeira, Diretoria Educacional e Diretoria de Pessoal.

A SRE de Carangola, fazendo um breve histórico com base no *site* da mesma, até 1990, era subordinada à Delegacia Regional de Muriaé. A Lei nº 10.232, de 12/07/90 e o Decreto nº 31.372, de 29/08/90 criaram a Delegacia Regional de Ensino de Carangola. Foi em 1996, que a Delegacia passou a ser denominada Superintendência Regional de Ensino e, desde 2014, funciona na atual sede, situada à Rua Dr. Xenofonte Mercadante, nº 96, Centro de Carangola.

A SRE presta assessoria pedagógica e administrativa a 33 escolas estaduais, situadas em 11 municípios que compõem a sua circunscrição. A Figura 2 abaixo mostra esses municípios:

¹³ A divisão em Superintendências de porte I e II foi definida a partir da Lei delegada nº122/2007 de 25/01/2007, no §2º do inciso XI do art.3º.

Figura 2 Municípios que fazem parte da circunscrição da SRE de Carangola



Fonte: SITE da SRE de Carangola¹⁴.

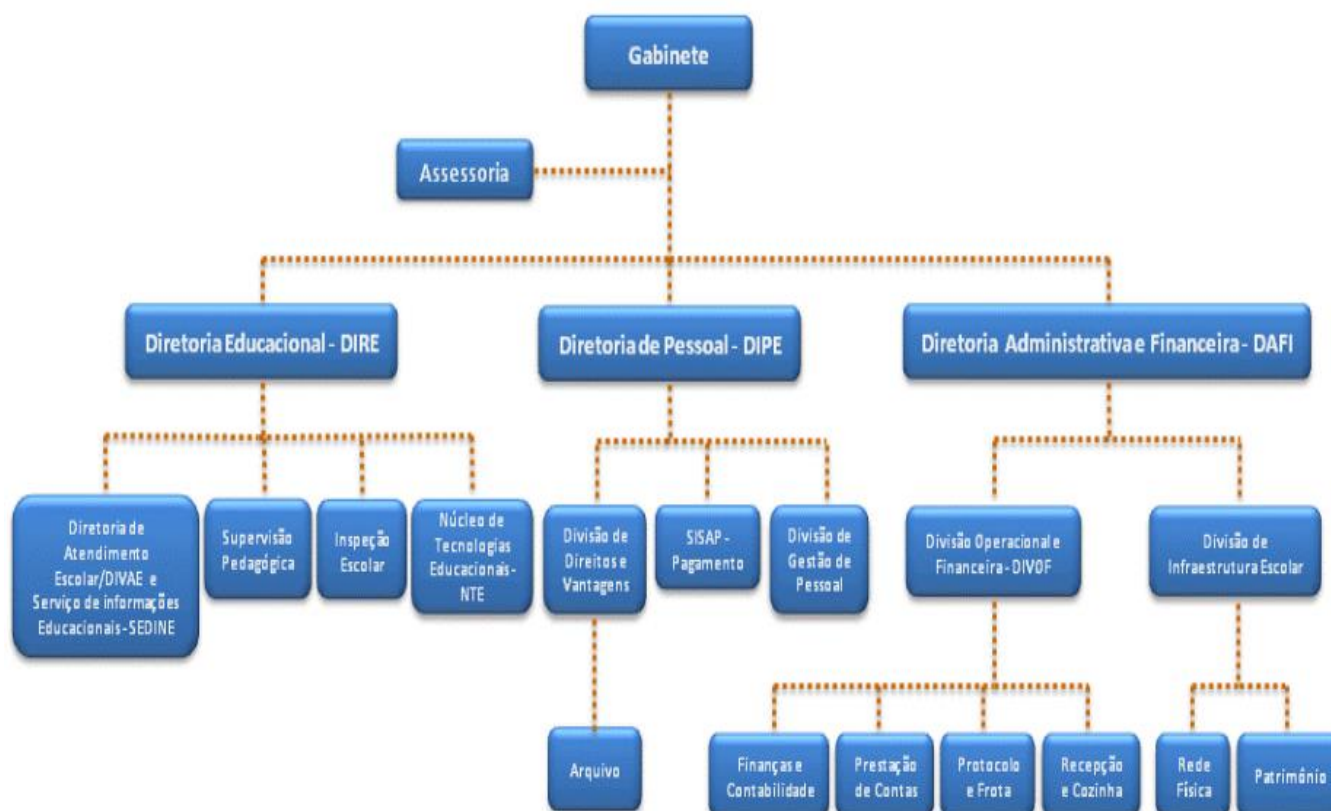
A SRE de Carangola também presta assessoria pedagógica às escolas municipais e particulares dos municípios de sua circunscrição. Ela possui cerca de 70 funcionários, responsáveis pelas orientações e atendimentos nas áreas de recursos humanos, financeiro, pedagógico e tecnológico.

No contexto do presente trabalho, é a SRE o órgão responsável pela emissão do CAT, conforme diz o artigo 3º da Resolução Conselho Estadual de Educação (CEE) N° 397/94: “Art. 3º - A concessão de autorização para lecionar, bem como sua renovação, são feitas pelo órgão Regional de Ensino”.

Segue, na Figura 3, abaixo, o organograma da SRE de Carangola.

¹⁴ Disponível em: <<http://srecarangola.educacao.mg.gov.br/home/lista-de-escola>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

Figura 3 Organograma SRE Carangola



Fonte: BORBA (2015, p. 32).

Como vemos na Figura 3, a SRE de Carangola possui três Diretorias, dentre essas Diretorias a responsável pela emissão do CAT é a Diretoria de Pessoal (DIPE), tema do próximo subtópico.

1.4 A função da diretoria de pessoal no organograma da SRE

O Governo de Minas Gerais, através do Decreto nº 45.536, de 28 de janeiro de 2011, reorganizou a estrutura orgânica da Administração Pública do Poder Executivo. Dentre essas mudanças, está a reorganização da Secretaria de Estado de Educação. Foi criada a Subsecretaria de Recursos Humanos e, nas Superintendências Regionais de Ensino, houve a criação da Diretoria de Pessoal (DIPE).

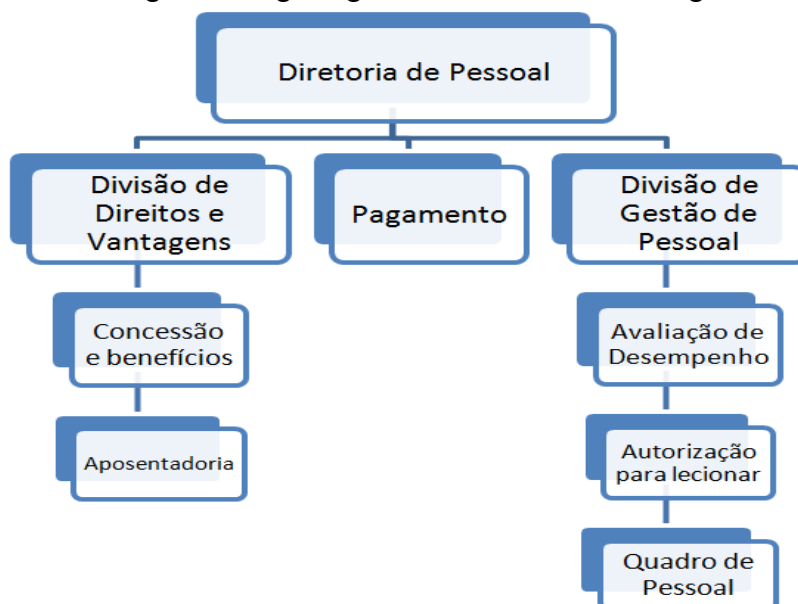
Segundo o artigo 73 do Decreto 45.849 de 27 de dezembro de 2011, a Diretoria de Pessoal tem por finalidade “planejar, coordenar, acompanhar, avaliar e executar as ações de administração de pessoal e de gestão de recursos humanos,

no âmbito regional, com a orientação, a supervisão técnica e o acompanhamento da Subsecretaria de Gestão de Recursos Humanos”.

A autorização para lecionar está diretamente vinculada à DIPE, visto que – de acordo com o inciso XXI do Decreto 45.849 de dezembro de 2011 – uma das competências dessa diretoria é emitir certificados de avaliação de títulos para lecionar e secretariar a título precário.

Como foi visto na Figura 3, a DIPE, juntamente com a DAFI (Diretoria Administrativa e Financeira) e com a DIRE (Diretoria Educacional), compõem as diretorias da SRE. Na Superintendência Regional de Ensino de Carangola a DIPE tem o seguinte organograma, conforme Figura 4:

Figura 4 Organograma DIPE - SRE Carangola



Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do *site* da SRE de Carangola.

Como vemos na Figura 4, o setor de Divisão de Gestão de Pessoal é o responsável pela autorização para lecionar. A DIPE, em Carangola, possui um gestor e um supervisor e 15 servidores atuando em diversas funções. Vitt (2015, p. 34) comenta sobre as atribuições do gestor da DIPE de Governador Valadares, mas suas constatações equivalem ao gestor da DIPE de Carangola, quais sejam:

[...] planejamento, coordenação, acompanhamento, avaliação e execução de todas as ações de administração de pessoal no âmbito regional, as quais envolvem as duas divisões: Gestão de Pessoal e Direitos e Vantagens, além do Setor de Pagamento. Este gestor passou a contar com apoio de supervisores de educação com atuação direta no atendimento às demandas da SEE e ao público externo; no início, era um para cada divisão, mas, em 2013, devido à diminuição dos cargos comissionados, a Divisão de Gestão de Pessoas perdeu a supervisora, passando a responsabilidade e o acúmulo de funções para a supervisora de Direitos e Vantagens. (VITT, 2015, p. 34).

A supervisão agora é responsável por duas divisões. O *site* da SRE de Carangola estabelece as funções do supervisor. Dentre todas as atribuições, as que interessam o presente estudo são:

Supervisionar a execução das ações efetuadas pelas equipes da Divisão de Direitos e Vantagens e Divisão de Gestão de Pessoal;
Orientar os servidores com exercício em unidade de ensino e na Divisão de Direitos e Vantagens, para auxiliá-los quanto ao entendimento e aplicabilidade da legislação de pessoal;
Treinar as equipes da SRE e das unidades escolares nos assuntos da competência da Divisão. (MINAS GERAIS, SRE¹⁵).

A DIPE de Carangola conta hoje com 17 servidores, distribuídos segundo a Tabela 3 a seguir:

Tabela 3 Distribuição servidores DIPE

FUNÇÃO	NÚMERO DE SERVIDORES
Direção	01
Supervisão	01
Concessão de benefícios	02
Aposentadoria	04
Coordenador de Pagamento	01
Taxadores de Pagamento	05
Avaliação de desempenho	01
Autorização para lecionar	01
Quadro de Pessoal	02
Total	18

Fonte: Elaborada pela autora.

Nesse contexto, a DIPE é o setor responsável pela emissão dos CATs aos docentes que atuam nas escolas da circunscrição da SRE de Carangola. E o próximo subtópico irá relatar esse processo de elaboração do CAT.

1.5 O processo de autorização para lecionar na Superintendência Regional de Ensino de Carangola no período de novembro de 2010 a dezembro de 2017

O processo de autorização para lecionar ocorre em todas as 47 Superintendências Regionais de Ensino do estado de Minas Gerais, e a Diretoria de Pessoal tem gerência sobre o processo. Porém, cada SRE adota procedimentos próprios na execução desse processo.

¹⁵ Disponível em: <<http://srecarangola.educacao.mg.gov.br/>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

Na SRE de Carangola a pessoa interessada em obter a carteirinha (CAT) tem que ir à SRE e apresentar os seguintes documentos:

Documentos pessoais: carteira de identidade, CPF, Título de eleitor, Certificado de reservista (para sexo masculino);
Diploma escolar ou declaração de conclusão de curso;
Histórico escolar;
Comprovante de votação da última eleição ou certidão de quitação eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral atualizada;
Se cursando nível superior: cópia do Histórico e Declaração atualizada de matrícula e frequência, especificando o curso, período e ano;
Comprovante de residência. (MINAS GERAIS, SRE¹⁶).

O solicitante, então, preenche um requerimento¹⁷, solicitando a autorização para lecionar e discriminando as três disciplinas que ele pretende lecionar. O servidor que trabalha no setor responsável pela confecção do CAT, de posse desse requerimento e dos documentos elencados acima, faz uma análise do histórico do requerente e defere ou não a autorização para as três disciplinas requeridas, com base na formação contida no histórico. A emissão do CAT é feita na hora, o requerente já sai da SRE com ele em mãos. O modelo dessa carteirinha está no Anexo C.

Ao observar esse processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola desde novembro de 2010 percebemos, porém, que há uma discricionariedade no momento da liberação das disciplinas a serem autorizadas. As três pessoas que passaram pelo setor nos últimos anos usaram critérios pouco objetivos e inclusive, diferentes para a autorização, visto que as legislações que regem o processo de emissão do CAT são muito vagas nesse sentido, conforme mencionado anteriormente.

No Quadro 5, a seguir, há alguns exemplos de como as disciplinas a serem lecionadas mudam dependendo de como quem as autoriza interpreta as resoluções. O exemplo é da interpretação das Resoluções CEE 397/94 e SEE 1.724/2010.

¹⁶ Disponível em: <<http://srecarangola.educacao.mg.gov.br/>>. Acesso em: 20 jan. 2018.

¹⁷ No Anexo B tem o modelo desse requerimento, que foi feito pelos servidores que trabalharam no setor responsável pelo CAT no período de 2013 a 2015.

**Quadro 5 Divergências encontradas no processo de autorização para lecionar
SRE Carangola - Resoluções CEE 397/94 e SEE 1.724/2010**

	Pessoa que autorizava antes de 2013	Pessoa que autorizava de 2013 a 2015
Pessoa licenciada em Curso Normal Superior em cujo histórico constem as disciplinas Matemática, História, Geografia, Português, Filosofia, Sociologia e Arte.	Autorizava todas as disciplinas, visto que as mesmas constavam no histórico escolar como prevê a Res. CEE 397/94.	Só autorizava as disciplinas Filosofia, Sociologia e Arte, pois não considerava as demais disciplinas afins com Curso Normal Superior, seguindo orientações da Res. SEE 1724/2010.
Pessoa licenciada em Pedagogia em cujo histórico constem as disciplinas Matemática, História, Geografia, Português, Filosofia, Sociologia e Arte.	Autorizava todas as disciplinas, visto que as mesmas constavam no histórico escolar como prevê a Res. CEE 397/94.	Só autorizava as disciplinas Filosofia, Sociologia e Arte, pois não considerava as demais disciplinas afins com Pedagogia, seguindo orientações da Res. SEE 1724/2010.
Pessoa bacharel em Administração em cujo histórico constem as disciplinas Matemática e Português.	Autorizava todas as disciplinas, visto que as mesmas constavam no histórico escolar como prevê a Res. CEE 397/94.	Só autorizava a disciplina Matemática, pois não considerava Português afim com Administração, seguindo orientações da Res. SEE 1724/2010.
Pessoa bacharel em Direito em cujo histórico constem as disciplinas Filosofia, Sociologia e Português.	Autorizava todas as disciplinas, visto que as mesmas constavam no histórico escolar como prevê a Res. CEE 397/94.	Só autorizava as disciplinas Filosofia e Sociologia, pois não considerava Português afim com Direito, seguindo orientações da Res. SEE 1724/2010.

Fonte: Elaborado pela autora com base em sua experiência profissional no setor do CAT e em entrevistas feitas.

A seguir está o Quadro 6 com as divergências encontradas na interpretação da Resolução SEE 2.686/2014. A interpretação será dessa Resolução, pois era a que estava vigente quando houve a troca de servidores no setor do CAT em 2015, desde então permanece o mesmo servidor.

**Quadro 6 Divergências encontradas no processo de autorização para lecionar
SRE Carangola - Resoluções CEE 397/94 e SEE 2.686/2014**

	Pessoa que autorizava de 2013 a 2015	Pessoa que autoriza desde 2016
Pessoa licenciada em Ciências Biológicas e/ou bacharel em Engenharia Mecânica ou Engenharia Química em cujo histórico constem as disciplinas Biofísica e Bioquímica.	Autorizava as disciplinas Física e Química, visto que considerava que o solicitante apresentava formação para lecioná-las, conforme prevê a Res. 2.686/2017.	Não autoriza as disciplinas Física e Química, visto que considera que o solicitante não apresenta formação para lecioná-las, conforme prevê a Res. 2.686/2017.
Pessoa licenciada ou bacharel em Educação Física em cujo histórico conste a disciplina Dança folclórica.	Autorizava a disciplina Arte, visto que considerava que o solicitante apresentava formação para lecioná-la,	Não autoriza a disciplina Arte, visto que considera que o solicitante não apresenta formação para lecioná-las,

	conforme prevê a Res. 2.686/2017.	conforme prevê a Res. 2.686/2017.
Pessoa bacharel em Turismo em cujo histórico conste a disciplina Geografia aplicada ao turismo e Biogeografia.	Autorizava a disciplina Geografia, visto que considerava que o solicitante apresentava formação para lecioná-la, conforme prevê a Res. 2.686/2017.	Não autoriza a disciplina Geografia, visto que considera que o solicitante não apresenta formação para lecioná-la, conforme prevê a Res. 2.686/2017.
Pessoa bacharel em qualquer Engenharia em cujo histórico constem Matemática Financeira I, Matemática Financeira II e Matemática Financeira III.	Autorizava a disciplina Matemática, visto que considerava que o solicitante apresentava formação para lecioná-la, conforme prevê a Res. 2.686/2017.	Não autoriza a disciplina Matemática, visto que considera que o solicitante não apresenta formação para lecioná-la, conforme prevê a Res. 2.686/2017.

Fonte: Elaborado pela autora com base em sua experiência profissional no setor do CAT e em conversas com o atual servidor.

Como podemos notar, a funcionária que ocupou o setor em 2013 – no caso, a autora deste trabalho – vetou a autorização de várias disciplinas e como consequência teve que responder a diversos questionamentos de requerentes que queriam saber por que sempre foram autorizados para lecionar determinadas disciplinas e não o eram mais, sendo que as resoluções eram as mesmas. Era extremamente difícil explicar, e isso nos constrangia muito. O mesmo aconteceu com o atual servidor que está no setor do CAT. Como podemos observar, cada servidor interpreta as resoluções à sua maneira e autoriza as disciplinas que considera adequadas, já que não há critérios objetivos para essa autorização.

Além disso, quando os servidores que trabalham no setor do CAT possuem dúvidas quanto à liberação das disciplinas, eles podem recorrer à SEE, porém as informações da SEE são inconsistentes com as resoluções que regem o processo de autorização para lecionar, o que contribui para a subjetividade no processo.

Em uma conversa por bate-papo de *e-mail* no dia 16 de abril de 2014, a servidora que trabalhava no setor do CAT em Carangola perguntou se uma pessoa formada em Pedagogia poderia lecionar Língua Portuguesa e a SEE respondeu:

Se já foram divulgados vários editais e não houver candidato que atenda as condições mínimas da Resolução SEE nº 2441/13, a candidata licenciada em Pedagogia poderá ser autorizada a lecionar Língua Portuguesa, em caráter excepcional e a título precaríssimo. A autorização será nominal e para aquela escola, até 31/12/2014 ou até que compareça candidato habilitado ou que atenda as condições estabelecidas. Durante a regência a candidata deverá ser orientada e acompanhada por equipe pedagógica dessa SRE e os editais deverão permanecer divulgados. (CONVERSA POR BATE PAPO DIA 16/04/2014).

A orientação dada pela SEE contradiz a Resolução CEE nº 397/94, que fala que a prova de conclusão de curso de licenciatura em cujo histórico conste a disciplina pleiteada, já é uma formação mínima suficiente para autorizar a pessoa a lecionar a disciplina. Mas vai ao encontro da Resolução SEE nº 2441/13 que previa que o candidato tem que comprovar formação mínima para lecionar. O problema é como saber se a pessoa formada em Pedagogia comprova ou não formação para lecionar Língua Portuguesa.

Em uma conversa por bate-papo de *e-mail* de um servidor responsável pelo CAT na SRE de Carangola no dia 24 de julho de 2014 com um servidor da SEE, a fim de dirimir dúvidas a respeito das liberações das autorizações, as informações passadas pela SEE foram inconsistentes e não respeitaram as legislações que regem o processo de confecção do CAT. O servidor perguntou se uma pessoa formada em Administração poderia lecionar a título precaríssimo¹⁸ disciplinas de Língua Portuguesa, visto que já foram abertos quatro editais para preenchimento da vaga e não apareceu nenhum habilitado e nem autorizado. A SEE respondeu: *“Se consta no currículo da candidata o estudo da Língua Portuguesa ela pode ser autorizada na 3ª prioridade: curso superior bacharelado em cujo histórico se comprove formação para a disciplina da designação”*.

Porém, quando o servidor de Carangola questionou se quem é formado em Pedagogia e Curso Normal Superior, possuindo História, Geografia, Matemática no histórico, poderia lecionar as disciplinas, visto que constavam no histórico, o servidor da SEE disse: *“Não. O Pedagogo tem formação específica para ministrar aulas nos anos iniciais, portanto não reúne condições de ministrar aulas no ensino médio, uma vez que as autorizações são expedidas para a educação básica e não por modalidade”*.

Como percebemos, as informações são divergentes com relação às resoluções, pois a Resolução do Conselho Estadual de Educação (CEE) N° 397/94,

¹⁸ Título precaríssimo é quando são abertos mais de três editais para preenchimento de vaga de professor e não aparece nenhum habilitado e nenhum autorizado. Nesses casos a escola manda a cópia dos editais abertos e um ofício do Diretor da escola para a SRE explicando o porquê da solicitação da autorização precaríssima e todos os documentos do requerente, a SRE manda os documentos para a SEE e a SEE analisa visando autorizar pessoas que possuem formação abaixo da mínima que é pedida para autorizar. A SEE liberando a autorização, a SRE faz a carteirinha com o período que foi lançado no edital, exclusivo para a escola que o lançou. Nessas ocasiões, esse professor é acompanhado pela equipe pedagógica da escola e os editais continuam abertos, pois se aparecer professor habilitado, essa designação a título precaríssimo é suspensa e o habilitado assume as aulas.

prevê apenas que a disciplina conste no histórico para ser autorizada e a Resolução da época, que era a Resolução da SEE, nº 2.441, de 22 de outubro de 2013, previa que o requerente comprovasse formação para a disciplina pleiteada. E então, por que uma pessoa, bacharel em Administração, pode lecionar Língua Portuguesa e uma pessoa Licenciada em Pedagogia não pode? Se ambas as disciplinas constam no histórico? Ora, se um Administrador comprova formação para lecionar Língua Portuguesa, por que um Pedagogo não comprova? E por que uma pessoa formada em Pedagogia e/ou Curso Normal Superior não pode lecionar História, Matemática, Geografia se constam no histórico? Será que quando a servidora da SEE diz que o pedagogo tem formação específica para ministrar aulas nos anos iniciais do Ensino Fundamental, isso não seria uma forma de direcionar os pedagogos apenas para essa etapa da Educação Básica e, assim, não prejudicar a contratação em outro nível de ensino? Seria uma forma de afirmar que, por ministrarem aulas nos anos iniciais, os pedagogos não possuem formação para lecionar nos anos finais do Ensino Fundamental e no nível Médio? Mas como saber qual seria essa comprovação mínima?

Em uma conversa, no dia 10 de novembro de 2014, a SRE de Carangola perguntou se uma pessoa que cursou Contabilidade poderia lecionar Matemática, visto que ela havia cursado na faculdade a disciplina Matemática Financeira; a resposta da SEE foi: *“Nesse caso, é recomendável que se compare a ementa da disciplina cursada na graduação com o CBC de matemática para verificar se o conteúdo estudado é compatível com o CBC da disciplina. (...) A maneira mais precisa para se tirar as dúvidas é realizando a análise da ementa”*.

Em outra conversa, essa no dia 04 de fevereiro de 2015, a pessoa responsável pelo CAT na SRE de Carangola perguntou se uma pessoa que tenha no histórico da graduação as disciplinas História da Arte I e História da Arte II, poderia lecionar Arte, a resposta da SEE foi a seguinte: *“Você deve comparar as ementas dessas duas disciplinas com o CBC (Currículo Básico Comum) de Arte para verificar se há os estudos dos tópicos sugeridos pelo CBC”*.

O problema, nesses casos, reside no fato de que as pessoas que trabalharam e trabalham no setor do CAT possuem formações iniciais variadas, não permitindo que o servidor possua capacidade para compreender e decidir sobre a habilitação de um professor, ainda mais quando não se tem critérios objetivos. Ademais, não há

qualquer tipo de capacitação por parte da SRE ou SEE de modo a fazer com que o servidor saiba fazer essa comparação da ementa da disciplina com o CBC.

Esta questão da capacitação é muito relevante. Quando o servidor ingressa no setor do CAT não é oferecido qualquer tipo de capacitação a ele. Inclusive, nas últimas duas lotações de servidores para o setor, as pessoas que deixaram a função foram remanejadas para outros setores assim que o novo servidor entrou, não havendo tempo suficiente para o repasse de informações precisas de como realizar o trabalho. O servidor se vê em uma nova função, sem o preparo específico para tal, restando-lhe apenas as resoluções que regem o processo. Ele, de posse dessas resoluções, as lê e as interpreta à sua maneira, muitas vezes modificando o processo que antes era feito. Isso pode gerar insegurança e descontentamento na execução da tarefa.

No dia 09 de maio de 2013, aconteceu, em Belo Horizonte, uma capacitação para os servidores que trabalhavam no setor de confecção do CAT, com duração de 04 horas. Porém, nessa capacitação, apenas foi lida a Resolução da SEE, nº 1.724/2010 que regia o processo de emissão do CAT à época, não sendo aberto espaço para perguntas e dúvidas. Nessa capacitação tivemos interação com colegas de outras SREs que também trabalhavam no setor do CAT e constatamos que cada colega realizava o trabalho de uma maneira, não havendo consenso entre eles, o que nos deixou mais inseguros, descontentes e desmotivados.

Ademais, quando a Resolução 1.724/2010 foi revogada pela Resolução 2.441/2013, mudando consideravelmente o processo de autorização para lecionar, não houve nenhuma capacitação e nenhuma orientação por parte da SEE para explicar e esclarecer as mudanças. Apenas sabia-se que a partir da publicação da nova resolução, o CAT teria que ser feito de outra forma, não sendo explicado o básico que era informar o que seria necessário para comprovar formação adequada para lecionar. Na busca de esclarecimento de tais dúvidas, a SEE orientava que se comparasse o histórico do requerente com o CBC, contudo, não houve treinamento para isso e dessa forma as dúvidas não foram sanadas.

Além da falta de capacitação, das informações desencontradas da SEE, das falhas na resolução, temos ainda a questão da pouca preocupação por parte da SRE de Carangola com a responsabilidade da função de confeccionar o CAT. O CAT geralmente é dado para quem acabou de assumir cargo na SRE, não sendo analisada a formação acadêmica mais apropriada para realizar o trabalho. Por

exemplo, a pessoa que trabalhou antes de nós era emprestada do Município, não era efetiva na SRE e era formada em Pedagogia. Nós fomos para o setor assim que tomamos posse e somos formados em Administração e o servidor que entrou para nos ajudar, quando entrássemos de férias, também havia acabado de tomar posse e é formado em Direito. O servidor que nos sucedeu foi para o setor do CAT assim que tomou posse e é formado em Sistemas de Informação. Além dos problemas relatados, essa rotatividade no setor demonstra que os servidores possivelmente não estão satisfeitos ao realizar tal atividade, pois, na primeira oportunidade de mudança de função, eles o fazem.

Percebemos que não há um perfil bem delineado dos conhecimentos, habilidades e atitudes que o servidor precisa ter para trabalhar no setor do CAT, sendo alocados para o setor servidores com formação e conhecimento diversos. Ademais, muitas vezes, esses servidores acabaram de ingressar na carreira pública e desconhecem completamente os requisitos mínimos necessários para trabalhar com autorização, como, por exemplo, o que é licenciatura plena, como analisar um currículo, o que é CBC, etc. Mesmo diante desse desconhecimento, não é fornecido a eles qualquer tipo de treinamento por parte da SEE e da SRE, o que faz com que eles interpretem à sua maneira a melhor forma de realizar o trabalho, fazendo com que o processo fique diferente a cada novo servidor que assume a função de autorizar os CATs. Em pesquisa feita no SISAP no dia 01 de dezembro de 2017, dos 1.371 professores existentes na SRE de Carangola, 819 eram contratados, isto é, aproximadamente 61% dos professores não eram efetivos. Destes 819 contratados, 96 eram autorizados, ou seja, cerca de 13% não possuíam formação específica na disciplina que lecionavam e precisavam do CAT para lecionar. A Tabela 4, a seguir, mostra esses dados por município:

Tabela 4 Porcentagem de professores contratados e autorizados nos municípios da SRE de Carangola – dezembro 2017

MUNICÍPIO	NÚMERO DE EFETIVOS	NÚMERO CONTRATADOS	NÚMERO TOTAL	NÚMERO DE AUTORIZADOS	PORCENTAGEM CONTRATADOS ¹⁹ (aproximadamente)	PORCENTAGEM AUTORIZADOS (aproximadamente) - 20
Carangola	157	229	386	32	59%	14%
Espera Feliz	125	188	313	14	60%	7%
Alto Caparaó	13	25	38	07	66%	28%
Tombos	30	56	86	13	65%	23%
Pedra Dourada	04	16	20	03	80%	19%
Caparaó	18	31	49	05	63%	16%
Faria Lemos	13	22	35	02	63%	9%
Orizânia	13	17	30	00	57%	0%
Fervedouro	63	106	169	09	63%	8%
Divino	93	107	200	09	54%	8%
Caiana	23	22	45	02	49%	9%
Total	552	819	1.371	96	60%	13%

Fonte: Elaborada pela autora com base nos dados do SISAP.

Esses dados são importantes, pois demonstram que há um número significativo de professores contratados – que, por conseguinte, influenciam o número de professores autorizados – no âmbito da SRE de Carangola. Somente no Município de Caiana é que o número de efetivos era maior que o de autorizados, mesmo assim havia somente 01 professor efetivo a mais que contratado. No município de Pedra Dourada, 80% dos professores eram contratados, sendo 19% autorizados, o que é um número muito alto.

Notamos também que havia municípios – como Alto Caparaó e Tombos – em que o número de autorizados chegava a ser superior a 20% do número dos professores contratados e havia município – como Orizânia – em que não havia nenhum autorizado. Não há como saber ao certo o porquê dessa variação, pois incluídos no número de contratações estão professores contratados para cargo vago; professores substituindo outros que estão com algum tipo de afastamento ou ajustados em outras funções que não a docência; professores que estão

¹⁹ Razão entre número de contratados e número total multiplicado por 100.

²⁰ Razão entre número de autorizados e número de contratados multiplicado por 100.

substituindo Diretores, Vice-diretores e Secretários e professores que são designados para trabalhar em projetos criados pelo Governo de Minas, para os quais não há concurso público.

Destacamos também que o número maior de autorizados se dá em função dos afastamentos de servidores, seja por licença de saúde, licença maternidade, férias-prêmio, etc. Esses afastamentos geralmente ocorrem por um período relativamente curto, então, quem substitui esses servidores na docência pega contrato por um tempo curto, dessa forma os professores habilitados não se interessam em lecionar essas aulas, logo quem leciona são, em grande parte, professores autorizados. Ademais, há um número elevado de autorizados em projetos do Governo que só admitem bacharéis; assim, nesses projetos, só lecionam professores que possuem o CAT, aumentando o número de autorizados na escola.

Com o intuito de diminuir o número de contratados, o Governo de Minas Gerais realizou dois concursos públicos mais recentes para suprimento de cargo de professores – o concurso edital Seplag/SEE nº 01/2011 e o edital Seplag/SEE nº 04/2014. O primeiro concurso abriu 115 vagas para docentes na SRE de Carangola e o segundo, 89 vagas. Ambos os concursos tiveram validade prorrogada por mais dois anos e o concurso de 2014 ainda está em vigência. Ressaltamos que o primeiro concurso, em acesso a arquivos da DIPE, convocou servidores em número maior do que estava previsto no edital. Apesar desses dois concursos, a SRE de Carangola ainda se encontra com cargos vagos. Não é possível quantificar o número de cargos vagos, pois a SEE autorizou candidatos a tomar posse com 005 horas/aulas, todavia o número para ser considerado cargo vago completo são 16 horas/aulas. Logo, não é possível quantificar o número exato de cargos vagos existentes.

Em dezembro de 2017, a SEE lançou o concurso nº. 07/2017, de 27 de dezembro de 2017, que abriu 113 vagas para docentes na SRE de Carangola, porém o edital apenas foi aberto, não sendo possível quantificar quantos servidores irão tomar posse e exercício.

Em pesquisa realizada no sistema SIAUT (Sistema de Acompanhamento de Defesa da Autuação), que é utilizado para confecção das autorizações para lecionar, foi feito um levantamento do número de autorizações para lecionar na Educação

Básica emitidos pela SRE de Carangola no período de 2010 a 2017²¹. Seguem os dados na Tabela 5.

Tabela 5 Número de autorizações para lecionar na Educação Básica SRE de Carangola – período 2010-2017

ANO	NÚMERO DE AUTORIZAÇÕES
2010	281
2011	356
2012	400
2013	455
2014	424
2015	442
2016	641
2017	480

Fonte: Elaborada pela autora com base no sistema SIAUT.

Analizando a Tabela 5, percebemos que em 2016 o número de autorizados aumentou consideravelmente, isso se deve ao fato de as contratações aumentarem muito depois que a Lei Complementar nº 100 de 2007 (MINAS GERAIS, 2007) foi revogada. Essa Lei efetivou, sem concurso público, milhares de servidores da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais que eram contratados por tempo determinado e mantinham vínculo precário com a administração pública estadual há mais de cinco anos, os denominados “designados”. Porém, essa Lei foi revogada pelo Supremo Tribunal Federal que a considerou inconstitucional através da Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.876 de 26/03/2014 (BRASIL, 2014a). Devido a isso, milhares de servidores foram desligados do Estado. Esses desligamentos foram publicados no Diário Oficial de Minas Gerais em 31 de dezembro de 2015, em uma edição extra (MINAS GERAIS, 2015), com efeitos a partir de 01 de janeiro de 2016. Então, com o fim da Lei Complementar nº 100, muitos cargos tiveram vacâncias e foram ocupados por professores contratados, aumentando o número dos mesmos e aumentando também a solicitação de autorizações para lecionar, visto que as vagas para designação aumentaram.

Quando analisamos os dados da Tabela 4 relacionando-os aos dados da Tabela 5, especificamente no ano de 2017, notamos que cerca de 21% das pessoas autorizadas estão lecionando; logo, o processo de autorização para lecionar tem que ser o mais objetivo possível e as dificuldades têm que ser amenizadas e até

²¹ 2017 até a data de 31 de dezembro de 2017.

superadas, pois isso pode influenciar na educabilidade e qualidade da educação como será analisado mais adiante.

Depois de tudo o que foi mencionado, percebemos que o processo de autorização para lecionar, realizado nas SREs, parece ser marcado por desafios. As legislações que regem o processo são falhas e pouco objetivas, o que abre espaço para que haja diferentes interpretações das mesmas, ocasionando divergências no momento de autorizar, dependendo de como o servidor que autoriza interpreta as legislações. Além disso, as orientações da SEE são, muitas vezes, pouco esclarecedoras e desconstruídas, divergindo das resoluções vigentes. Ademais, o CAT não é um setor que preocupa a SRE de Carangola, pois não há uma análise, mesmo que superficial, do perfil do servidor para exercer a função, sendo geralmente alocadas – como foi nos últimos anos – pessoas com as mais diferentes formações para exercer a função. Ainda temos o desafio do setor não possuir capacitação para quem inicia o serviço e nem para quem já se encontra na função há algum tempo. A última capacitação aconteceu há mais de 4 anos e teve apenas 4 horas de duração.

Tudo isso então, influencia a pessoa que está autorizando e a própria SRE, pois pode haver inclusive problemas judiciais, pois uma mesma pessoa pode ser autorizada para disciplinas diferentes em anos consecutivos dependendo de como o servidor que está no setor interpreta as resoluções. Influencia também, diretamente, o requerente da autorização, pois, ele pode ter lecionado uma disciplina por anos e por uma diferente interpretação do servidor do setor do CAT, ele pode não ser autorizado a lecionar essa disciplina mais.

Mas por que motivos afinal há a necessidade de se ter professores contratados e autorizados? Esses professores autorizados podem influenciar na educabilidade e qualidade da educação? Há a influência da Gestão de pessoas nos desafios encontrados no processo de autorização para lecionar? Qual a metodologia que será adotada no presente estudo? Esses serão temas abordados no próximo capítulo.

2 PROFISSÃO DOCENTE E GESTÃO DE PESSOAS NO CONTEXTO DO PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR: UMA ANÁLISE NA SRE DE CARANGOLA

No primeiro capítulo foi apresentado o panorama dos professores autorizados em Minas Gerais e um esboço dos desafios encontrados no processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola. Falta de capacitação, resoluções falhas, pouca relevância dada ao processo dentro da SRE, informações inconsistentes por parte da SEE, são alguns dos problemas encontrados que fazem com que a elaboração do CAT seja imprecisa e pouco objetiva, trazendo possíveis influências para quem autoriza, para os solicitantes, para a SRE e para a própria educação como um todo.

Como não há professores efetivos em número suficiente para lecionar na Educação Básica, faz-se necessário a contratação temporária de professores. E como também não há professores habilitados em número suficiente para lecionar na Educação Básica, é preciso contratar professores com habilitação mínima, os chamados autorizados. Diante disso, esse capítulo, em sua primeira seção, visa trazer um referencial teórico que busca identificar os possíveis motivos da ausência de professores efetivos e de professores habilitados e como o processo de autorização de professores pode influenciar na educabilidade e na qualidade do ensino. Essas análises serão feitas com base nas reflexões propostas por Lüdke e Boing (2004), Rodrigues (2012), Piolli (2015), Scheibe (2010), Vieira (s/d), Sampaio e Marin (2004), Perrenoud (2000), Tardif (2002, 2005), Gatti (2013, 2014) e Gatti e Barreto (2009).

Num segundo momento, será feito um estudo que objetiva identificar, através dos estudos de alguns autores como Bergue (2007, 2010), Terabe e Bergue (2014), Vieira (2015), Dutra (2004, 2009), Amorim e Silva (2012) e Schikmann (2010), a possível influência que a gestão de pessoas tem nos desafios encontrados no processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola.

Finalizaremos o capítulo com a apresentação da segunda seção, que versará sobre a metodologia utilizada para realizar o presente trabalho, na qual se abordou sobre os instrumentos de pesquisa que foram utilizados e como foi desenvolvido metodologicamente todo o trabalho. Apresentaremos a análise e interpretação das

entrevistas feitas com atores relacionados direta ou indiretamente com o processo de autorização para lecionar.

2.1 Referencial teórico

A meta 15 do PNE (2014/2024) prevê uma política nacional de formação dos profissionais da educação, de modo a assegurar que todos os professores e professoras da Educação Básica possuam formação específica de nível superior até o final do PNE (2024), obtida em curso de licenciatura na área de conhecimento em que atuam. O PEE de Minas Gerais (que ainda não foi aprovado, o que há é o Projeto de Lei nº 2.882 do ano de 2015, enviado ao Legislativo com vistas à aprovação) prevê essa formação até o sétimo ano de vigência do PEE. A meta 18 do PNE, por sua vez, em sua estratégia 01, prevê que até o terceiro ano de vigência do PNE 2014-2024, 90% (noventa por cento), no mínimo, dos respectivos profissionais do magistério sejam ocupantes de cargos de provimento efetivo. O PEE de Minas Gerais prevê, também na estratégia 01 da Meta 18, o mesmo quantitativo (90%) no terceiro ano de vigência do PEE. Contudo, como o PEE de Minas Gerais ainda não foi aprovado, tal vigência não foi definida. Porém, segundo dados do *site* **Observatório do PNE**, no terceiro ano de vigência do PNE, ocorrido em 2016, somente 46,9% dos professores do Ensino Fundamental anos finais e 54,9% dos professores do Ensino Médio da Educação Básica brasileira possuíam licenciatura plena na área em que atuavam e apenas 68,9% dos professores eram efetivos. Em Minas Gerais, segundo dados da Tabela 1 e 2²², em 2016, tínhamos 29,5% dos professores do Ensino Fundamental anos finais sem formação compatível com qualquer disciplina que lecionavam e esse número é maior no Ensino Médio, chegando a 32,9%. Ademais, segundo dados do **Observatório do PNE**, no ano de 2016, em Minas Gerais, tínhamos 33,7% de professores efetivos e 66,2% de contratados. Isso impacta no número de autorizações para lecionar, pois, quanto menos professores habilitados e efetivos tiverem, maior será o número de professores contratados e autorizados.

Brito (2013), realizou uma pesquisa em alguns Estados brasileiros, inclusive em Minas Gerais, e chegou à conclusão que as recorrentes contratações

²² Ver páginas 35 e 36.

temporárias de docentes (incluindo os professores autorizados) indicam possíveis limites para a implantação da estratégia 18.1 do PNE. Isso ocorre, pois quanto mais professores contratados houver, menor será o número de professores efetivos. Esses contratos se dão, em sua grande maioria, porque não há professores efetivos em número suficientes para lecionar.

Nesse contexto, faremos uma análise inicial dos possíveis motivos de não haver profissionais habilitados em número suficientes para a demanda da Educação Básica e o porquê da não efetivação dos professores, ou seja, o motivo da necessidade de contratar professores temporários e o motivo de precisar da autorização para lecionar. Pretendemos fazer uma discussão sobre os possíveis impactos que a desvalorização e a falta de reconhecimento social da profissão docente trazem na procura pela carreira docente. Também buscaremos apresentar algumas alternativas que poderiam tornar a carreira mais atrativa, aumentando o número de professores habilitados e efetivos e diminuindo, por conseguinte, o número de professores autorizados e contratados.

2.1.1 Profissão docente: reflexão sobre a precarização da carreira e a influência docente na educabilidade e qualidade do ensino

As discussões sobre a valorização docente surgem como um eixo fundamental da educação de qualidade (BRITO, 2013). Diversas legislações que versam sobre a educação mencionam essa valorização profissional dos professores. A Constituição Federal de 1988 estabelece, no artigo 206, inciso V, entre os princípios para o ensino a “valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”. Em consonância com a Constituição Federal de 1988, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, reitera no artigo 3º, inciso VII, “valorização do profissional da educação escolar”.

A LDBEN reforça essa valorização no artigo 67:

Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III - piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho. (BRASIL, 1996)

A Emenda Constitucional nº 53/2006, reafirma a valorização dos docentes, garantindo, na forma da Lei, plano de carreira e piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública.

O Plano Nacional de Educação (BRASIL, 2014c) em suas metas 15 a 18 também versa sobre a valorização docente. Sobre essas metas, Brito (2013, p. 1257-1258) diz:

A Meta 15 propõe que todos os professores da educação básica possuam formação de nível superior, obtida em curso de licenciatura na área em que atuam. As estratégias propostas abrangem questões relativas ao incentivo à iniciação na docência, institucionalização da política nacional de formação e valorização dos profissionais da educação, reforma curricular dos cursos de licenciatura, programas de formação para professores em exercício. A Meta 16 propõe formar 50% dos professores da educação básica em nível de pós-graduação. As estratégias visam assegurar a formação continuada, o sistema nacional de formação de professores, o livro didático, o portal eletrônico e licenças para qualificação. A Meta 17 propõe aproximar o rendimento médio do profissional do magistério com mais de 11 anos de escolaridade do rendimento médio dos demais profissionais com escolaridade equivalente. As estratégias buscam, entre outras ações, instituir o Fórum para atualização do valor do piso salarial profissional, planos de carreira e jornada de trabalho em um único estabelecimento escolar. A Meta 18 visa assegurar, no prazo de dois anos, planos de carreira para os profissionais do magistério em todos os sistemas de ensino. As estratégias propostas incluem: programa de acompanhamento do professor iniciante, prova nacional de admissão de docentes, censo dos funcionários e oferta de cursos técnicos para os mesmos, o provimento de cargos efetivos para as escolas indígenas, o repasse de transferências voluntárias para estado e municípios que tenham planos de carreira aprovados por lei. (BRITO, 2013, p. 1257-1258)

Porém, ao acessarmos o *site* **Observatório do PNE**, percebemos que muitas estratégias dessas metas ainda não foram plenamente cumpridas, apesar dos prazos para a realização das mesmas já terem se esgotado.

De acordo com a Resolução nº 2, de 1º de julho de 2015:

Art. 18 - § 3º A valorização do magistério e dos demais profissionais da educação deve ser entendida como uma dimensão constitutiva e constituinte de sua formação inicial e continuada, incluindo, entre outros, a garantia de construção, definição coletiva e aprovação de planos de carreira e salário, com condições que assegurem jornada de trabalho com

dedicação exclusiva ou tempo integral a ser cumprida em um único estabelecimento de ensino e destinação de 1/3 (um terço) da carga horária de trabalho a outras atividades pedagógicas inerentes ao exercício do magistério. (BRASIL, 2015).

O relatório final feito pela Fundação Carlos Chagas, sob encomenda da Fundação Victor Civita, ressalta que ações de valorização docente vão desde iniciativas “para melhorar a imagem social e o status da docência, passando pelos salários e pelas condições de emprego, programas de iniciação à docência, reestruturação da formação inicial e continuada, até incentivos especiais para atrair e manter professores.” (BRASIL, 2009, p. 17). Sonnevile e Jesus (2009, p. 297) afirmam que:

A formação do professor está presente em todas as abordagens do fenômeno educacional e, em todas elas, evidencia-se o papel cada vez mais importante do docente no processo educativo, exigindo deste profissional competência, dedicação e motivação. É preciso considerar que a qualificação docente está relacionada à valorização profissional e que se torna cada vez mais presente a necessidade de criar as condições de trabalho de acordo com a importância de seu trabalho na sociedade contemporânea.

Então, mesmo estando a qualidade docente e, por conseguinte, a qualidade na educação atrelada à valorização docente, e várias legislações brasileiras visarem essa valorização, a carreira docente, para Lüdke e Boing (2004), encontra-se desvalorizada. Para os autores (2004, p. 1160) “não é difícil constatar a perda de prestígio, de poder aquisitivo, de condições de vida e, sobretudo, de respeito e satisfação no exercício do magistério”. Isso pode impactar na procura pela carreira docente. Rodrigues (2012) afirma que, dentre as políticas públicas dirigidas ao corpo docente, tem que haver a preocupação com a capacidade de atrair à docência como carreira profissional. A autora salienta (2012, p. 755) que “enquanto os salários dos professores não forem competitivos e a carreira continuar desvalorizada, será difícil atrair os melhores alunos egressos do Ensino Médio para o magistério e manter os bons professores na escola.” Gatti e Barreto (2009) corroboram com Rodrigues (2012) ressaltando que as carreiras que têm remuneração baixa, acabam não sendo procuradas pelas novas gerações.

Piulli (2015) salienta que a valorização docente deve ocorrer a partir de três dimensões: a formação inicial e continuada; a carreira, o que compreende os salários e os planos de carreira; e as condições de trabalho. Porém, segundo o autor, o modelo de financiamento da educação e o Regime de Colaboração se

mostraram insuficientes e limitados no sentido de propiciar uma oferta educacional mais igualitária e em melhores condições nos diferentes sistemas e redes de ensino público, prova disso é que uma parcela significativa dos municípios brasileiros ainda não elaborou seus planos de carreira docentes. Scheibe (2010) afirma que a inexistência de um Sistema Nacional de Educação no Brasil pode ser uma das razões pelas quais a profissão docente se apresenta, hoje, extremamente diferenciada e fragmentada. Além disso, a autora elenca diversos fatores que fazem com que a carreira docente não seja atrativa, como: os baixos salários predominantes, e a deterioração das condições de trabalho; esta decorrente das longas jornadas, de salas superlotadas, do crescimento da indisciplina e da violência na escola, da dificuldade em realizar atualizações de conteúdo e metodológicas, das cobranças de maior desempenho profissional, etc. Sua teoria converge com a de Piolli (2015) e Rodrigues (2012), pois ela acredita que a questão dos baixos salários está deixando as pessoas desmotivadas a procurarem a carreira docente. Sampaio e Marin (2004) citam outros fatores que precarizam a carreira docente, como a razão entre professor/alunos e rotatividade/itinerância dos professores pelas escolas. Os autores dizem (2004) que o professor, para preencher uma carga horária de trabalho que lhe forneça subsistência, precisa trabalhar em mais de uma escola e em vários turnos com um volume de cerca de 600 jovens. Gatti (2014, p. 24) elenca outras variáveis relacionadas à formação inicial que fazem com que a carreira docente esteja, hoje, fragilizada. São elas:

(...) improvisação de professores; ausência de uma política nacional específica para as licenciaturas; pouca atenção às pesquisas sobre o tema; diretrizes curriculares isoladas por curso; currículos fragmentados; estágios sem projeto e acompanhamento; aumento da oferta de cursos a distância; despreparo de docentes das instituições de ensino superior para formar professores; e características socioeducacionais e culturais dos estudantes, permanência e evasão nos cursos. (GATTI, 2014, p. 24).

Como resultado de toda essa precariedade, temos alto índice de abandono da docência e a progressiva queda na procura pelos cursos de licenciatura. Ludke e Boing (2004) afirmam que, em tempos antigos, as pessoas sonhavam em ser docentes. Porém hoje, esse não mais é o sonho das pessoas. Em um estudo feito em 2009 pela Fundação Carlos Chagas, sob encomenda da Fundação Victor Civita, com estudantes das cinco regiões do País, apenas 2% deles (31 em 1.501) indicaram como primeira opção de ingresso à faculdade algum curso de licenciatura.

Corroborando com a discussão, Gatti (2014) afirma que “a não conclusão do curso pelos matriculados é muito alta, estimada em torno de 70%. A situação é mais grave nas disciplinas relativas aos anos finais do ensino fundamental e ensino médio.” (GATTI, 2014, p. 32).

O Relatório Escassez de professores no Ensino Médio: Propostas estruturais e emergenciais, produzido pela Câmara de Educação Básica e Conselho Nacional de Educação - CEB/CNE (BRASIL, 2007), mostra-nos que o Brasil é um dos países que menos paga aos seus professores, isso é o que demonstra o estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO) citado nesse relatório. Esse levantamento revela, inclusive, que um número cada vez menor de jovens está disposto a seguir a carreira do magistério, sendo os baixos salários uma das principais causas apontadas. A pesquisa mostra que o Brasil, em um ranking com 38 países, é o antepenúltimo no quesito salário médio do professor em início de carreira.

O acompanhamento da meta 17 do PNE deixa evidente a questão dos baixos salários dos docentes. A meta prevê a valorização dos profissionais do magistério das redes públicas da Educação Básica, a fim de equiparar o rendimento médio dos(as) demais profissionais com escolaridade equivalente, até o final do 6º ano da vigência deste PNE, ou seja, em 2020. Todavia, em 2015, segundo o Observatório do PNE, o rendimento médio dos professores era 52,5% dos demais profissionais com escolaridade equivalente.

Corroborando com a discussão, Lüdke e Boing (2004) afirmam que:

Talvez o aspecto mais básico e decisivo, com relação a um processo de declínio da ocupação docente, (...) seja a decadência do seu salário e do que isso representa para a dignidade e o respeito de uma categoria profissional. (...) Ela é visível ao observador comum, às famílias, aos próprios alunos, até à mídia, que acaba contribuindo para prejudicar ainda mais sua imagem (LÜDKE e BOING, 2004, p. 1165).

Contudo, a questão do salário não é o único fator que causa a precarização da carreira docente, Gatti (2014), Scheibe (2010), Piolli (2015), Rodrigues (2012) e Sampaio e Marin (2004), elencam outras condicionantes que fazem com que a carreira docente esteja precária, como: a perda do respeito e satisfação no exercício do magistério; o modelo de financiamento da educação e o Regime de Colaboração que se mostram insuficientes e limitados; a inexistência de um Sistema Nacional de

Educação no Brasil e a deterioração das condições de trabalho, decorrente de longas jornadas, salas superlotadas, crescimento da indisciplina e da violência na escola, etc.

Para o autor Piolli (2015), a distribuição desigual dos recursos precisa ser enfrentada de modo a garantirmos um padrão salarial condizente com o padrão salarial dos profissionais de nível superior, conforme determina o novo PNE. Então, para Piolli (2015), há a urgência – mesmo em tempos de crise – de se ampliar os recursos aplicados à educação, como meio para que sejam melhorados os salários dos docentes em todo o país, com o intuito de tornar a carreira docente mais atrativa.

Scheibe (2010) concorda com Piolli (2015) quando diz que a melhoria da formação docente envolve maior financiamento público, seja para ampliar vagas nas instituições, especialmente as públicas, para cursos de licenciatura e pós-graduação; seja para criar programas de bolsas para alunos de licenciatura, etc. Assim como Piolli, Scheibe ressalta a questão da falta do regime de colaboração entre os entes federados. Para a autora, os entes federados não estão suficientemente articulados na execução das políticas públicas destinadas ao desenvolvimento de recursos necessários para a valorização docente.

O Relatório produzido pela CEB/CNE (BRASIL, 2007), também propõe algumas ações para atrair jovens para a carreira docente, algumas delas são: constituição e efetividade do Sistema Nacional de Educação; instituição da Política Nacional de Formação de Professores; mais investimentos na Educação Básica; instituir programas de incentivo às licenciaturas; criação de bolsas de incentivo à docência e bolsas de Estudos para alunos carentes em escolas da rede privada, etc.

O Relatório do Tribunal de Contas da União - TCU (BRASIL, 2013), expõe que o Governo Federal já realizou algumas iniciativas na intenção de valorizar a carreira docente como, por exemplo, o incentivo à prática da docência por meio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência (Pibid), iniciado em 2007 e criado pelo Decreto nº 7.219/2010, no Governo do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva. Há também o Programa Universidade para Todos (ProUni), criado em 2004, também no Governo Lula e o Financiamento Estudantil (Fies), criado em 1999, no Governo de Fernando Henrique Cardoso e ampliado em 2010 no Governo Lula. Todos esses programas contribuem para a formação de professor. Além disso, em 2008, houve a instituição da lei do Piso Salarial Profissional Nacional para os

profissionais do magistério público da Educação Básica (Lei 11.738/2008). Essa Lei visou melhorar as condições de trabalho dos docentes e, por conseguinte, aumentar a atratividade pela carreira.

O Pibid, segundo a Portaria nº 260/2010 – CAPES, tem os seguintes objetivos:

a) incentivar a formação de docentes em nível superior para a Educação Básica; b) contribuir para a valorização do magistério; c) elevar a qualidade da formação inicial de professores nos cursos de licenciatura, promovendo a integração entre a Educação Superior e a Educação Básica; d) inserir os licenciandos no cotidiano de escolas da rede pública de educação, proporcionando-lhes oportunidades de criação e participação em experiências metodológicas, tecnológicas e práticas docentes de caráter inovador e interdisciplinar que busquem a superação de problemas identificados no processo de ensino-aprendizagem; e) incentivar escolas públicas de Educação Básica, mobilizando seus professores como coformadores dos futuros docentes e tornando-as protagonistas nos processos de formação inicial para o magistério; e f) contribuir para a articulação entre teoria e prática necessárias à formação dos docentes, elevando a qualidade das ações acadêmicas nos cursos de licenciatura. (BRASIL, 2010).

O Pibid é um exemplo de uma política pública voltada para a valorização docente que visa causar impactos positivos na docência, na medida em que, articula os licenciados com a prática e exercício da docência. O programa, em sua nova versão mais modernizada, concede bolsas para alunos da primeira metade do curso de licenciatura para que eles possam desenvolver projetos em escolas públicas. Segundo o portal da CAPES, os alunos são orientados por um docente da escola e um de sua Instituição de Ensino Superior (BRASIL, 2018a). Essa experiência que o Pibid traz é extremamente relevante. Tardif e Lessard (2005) ressaltam a importância desses saberes experienciais: “para os professores, os saberes adquiridos através da experiência profissional constituem os fundamentos de sua competência” (TARDIF e LESSARD, 2005, p. 48).

De acordo com o Portal do MEC (BRASIL, 2018b), em 18 de outubro de 2017, o Governo Temer lançou a Política Nacional de Formação de Professores. A Política criará uma Base Nacional de Formação Docente que irá nortear o currículo de formação de professores. Ela traz também o Programa Residência Pedagógica. Tal programa, segundo o Portal do MEC (BRASIL, 2018b), “faz parte da modernização do Pibid e traz novidades, como a formação dos estudantes do curso de graduação, que terá estágio supervisionado, com ingresso a partir do terceiro ano da licenciatura, ao longo do curso, na escola de Educação Básica”. Os integrantes do

programa recebem bolsas para a realização de projetos em escolas públicas e, diferentemente do Pibid, nesse programa os futuros professores exercem a regência de classe (BRASIL, 2018b).

Essa política de formação ainda visa flexibilizar as regras do Programa Universidade para Todos (ProUni). A partir de 2018, os professores que queriam fazer uma segunda formação em cursos de licenciatura vão poder entrar no ProUni sem comprovar renda. Além disso, o MEC vai reservar 75% das vagas da Universidade Aberta do Brasil (UAB) para a formação de docentes que estejam cursando seu primeiro ou segundo curso de licenciatura. O objetivo é investir no aumento dos cursos de mestrado profissionalizante. (BRASIL, 2018b).

O Brasil implementa também o PARFOR (Plano Nacional de Formação de Professores da Educação Básica), criado em 2009, pelo Governo Lula. Segundo a CAPES (BRASIL, 2017), o programa tem como objetivo induzir e fomentar a oferta de educação superior, de maneira gratuita e com qualidade. O Programa fomenta a oferta de turmas especiais em cursos de:

Licenciatura – para docentes ou tradutores intérpretes de Libras em exercício na rede pública da Educação Básica que não tenham formação superior ou que mesmo tendo essa formação se disponham a realizar curso de licenciatura na etapa/disciplina em que atua em sala de aula; **Segunda licenciatura** – para professores licenciados que estejam em exercício há pelo menos três anos na rede pública de Educação Básica e que atuem em área distinta da sua formação inicial, ou para profissionais licenciados que atuam como tradutor intérprete de Libras na rede pública de Educação Básica; e **Formação pedagógica** – para docentes ou tradutores intérpretes de Libras graduados não licenciados que se encontram no exercício da docência na rede pública da Educação Básica. (BRASIL, 2017).

O Governo ainda possui o Programa de Consolidações das Licenciaturas (PRODOCÊNCIA), criado em 2006, no Governo Lula, que, segundo a CAPES (BRASIL, 2014b), tem a finalidade de fomentar a inovação e elevar a qualidade dos cursos de formação para a docência da Educação Básica, com o objetivo de reformar os currículos das licenciaturas e a renovação pedagógica, valorizando a carreira docente.

Conforme já discutido anteriormente, são inúmeros fatores que fazem com que a carreira docente esteja desvalorizada, indo desde a formação inicial, passando pelo ingresso na carreira, aperfeiçoamento profissional, piso salarial,

planos de carreira, condições de trabalho, até chegar à imagem social do docente e à satisfação de ser professor. Vimos que os governos brasileiros vêm desenvolvendo políticas visando a valorização docente, pois segundo Jacomini e Penna (2016), o Estado é responsável pela educação pública e, portanto, se vê perante o desafio de selecionar, contratar, formar e valorizar os professores de modo que eles possam garantir as melhores condições para um bom aprendizado. Jacomini e Pena (2016, p. 182) afirmam que “o exercício da docência é um trabalho regulamentado pelo Estado. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pelo Estado”. Devido a essa responsabilidade do Estado perante o fornecimento de uma educação de qualidade, é que se dão os programas de valorização e formação para a docência. Logo, a carreira docente tem muitos programas de valorização por ser de responsabilidade do Estado.

Todavia, Jacomini e Penna (2016), citando Hypolito (1999), salientam que, embora a valorização docente seja recorrente nas agendas do governo, isso não faz necessariamente que haja avanços e melhorias nas condições de trabalho do professor. Para que isso ocorra é preciso que os Estados criem seus planos de carreiras condizentes com as legislações que versam sobre a valorização docente. Gatti, Barreto e André (2011), porém, evidenciam que esses planos não cumprem o que estabelece a legislação e afirmam que esse descumprimento pode estar relacionado à falta de financiamento para educação e à falta de pactos entre os entes federados.

Segundo o professor Marcus David (s/d), o financiamento da educação no Brasil é proveniente de recursos públicos advindos das empresas privadas e dos cidadãos. Para David (s/d), os recursos públicos que financiam a educação têm sua origem na receita de impostos arrecadados pela União, Estados e Municípios, de transferências constitucionais e da contribuição social do salário-educação, dentre outras contribuições sociais.

Ainda segundo esse autor, os Estados e Municípios administram três grandes fontes de recursos no sistema de financiamento da educação pública. A primeira se refere aos recursos do próprio ente federativo, a segunda é referente ao Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) – que substituiu o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e de Valorização

do Magistério (Fundef) – e a terceira são recursos da cota parte do salário educação.

Sobre essas fontes de recursos, o Plano Nacional da Educação (BRASIL, 2014c) tem como objetivo, em sua meta 20, ampliar o investimento público em educação pública de modo a atingir o patamar de 7% do Produto Interno Bruto (PIB) do país no 5º ano de vigência do PNE (2019) e, no mínimo, o equivalente a 10% do PIB no final do decênio (2014-2024). Contudo, segundo dados do INEP (BRASIL, 2016a), esta porcentagem, em 2014, era de 6,0%. Ainda falta muito para alcançarmos a meta que é 10% em 2024.

Para piorar o cenário, nas palavras de Cara (2016) “(...) nós temos uma crise econômica e política, as duas crises na verdade se alimentam e se retroalimentam e com isso o país está paralisado em diversas áreas e a Educação não foge a essa regra”. A tendência é piorar e um dos motivos é a questão tributária. De acordo com uma pesquisa feita por Marcus David (2015), sobre os resultados nominais e primários e dívida pública brasileira, podemos ver que “com o recrudescimento da crise internacional, o governo retoma as medidas de aumento de gasto público e desonerações tributárias, que culminam no péssimo resultado fiscal observado em 2014 de déficit primário de 0,6% do PIB”. Vivemos um momento em que as receitas não cobrem os gastos do governo (déficit público) e isso impacta a Educação, visto que, quanto menor for o resultado primário (diferença entre receita e arrecadação), o Governo terá menos recursos para investir.

É diante desse cenário que o Governo se vê forçado a adotar políticas de finanças públicas mais restritivas para reduzir gastos, sendo tal situação, um cenário de austeridade fiscal. De acordo com Vargas:

A austeridade fiscal aparece como uma exigência inequívoca no âmbito das políticas públicas e mesmo do senso comum. O controle do endividamento público, a busca de redução ou, no mínimo, de estabilização dos níveis da dívida pública, e a ideia da necessidade de geração recorrente de superávits fiscais para alcançar tais objetivos encontram-se relativamente disseminados pelo mundo e mesmo no Brasil. (VARGAS, 2012, p. 643-644).

Uma dessas políticas restritivas é a Emenda Constitucional nº 95/2016b, que prevê austeridade fiscal por um período de 20 anos. Essa Emenda Constitucional tem como objetivo colocar um limite para as despesas primárias dos poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, para cada exercício, nos próximos vinte anos.

Essa austeridade na economia implica uma maior rigidez no controle de gastos públicos, sendo corrigidos apenas pelo crescimento da inflação do ano anterior, comprometendo a prestação de serviços públicos. Tal controle vai impactar o financiamento na educação, principalmente no alcance da meta 20 do PNE, pois desvincula os investimentos ao crescimento do PIB. Isso tudo acarretará em diminuição do investimento na educação e possivelmente a carreira não conseguirá a valorização que necessita.

Inferimos que, apesar dos programas de valorização existirem, corre o risco de – devido à crise econômica e financeira pela qual o País passa – esses programas ficarem sem financiamento, prejudicando o bom funcionamento dos mesmos.

Outrossim, ainda há muitas políticas de valorização docente que deveriam ser implementadas a fim de que a carreira docente ficasse mais atrativa, evitando a necessidade de tantos professores contratados e autorizados. Como exemplo, atamos o fato de que, apesar do PNE prever política nacional de formação continuada para os profissionais da Educação, essa política ainda não foi implementada.

Não há também, segundo o Observatório do PNE, uma assistência financeira específica da União aos entes federados para implementação de políticas de valorização dos profissionais do magistério. Essa desvalorização é grave, pois ela prejudica a imagem social da carreira docente. Segundo Gatti, Barreto e André:

O valor atribuído socialmente à sua formação profissional inicial, as representações sobre essa formação, os planos de carreira e remuneração realmente praticados, as suas condições e os ambientes de trabalho, os resultados educacionais (vistos de modo geral e para cada um) compõem o quadro que redundam em se considerar a profissionalização da docência como forte componente de sua imagem social. (GATTI, BARRETO e ANDRÉ, 2011, p. 93- 94).

Além de tudo o que foi mencionado, Lüdke e Boing (2004, p. 1166), com base nos estudos de Dubar (1991/1997), fazem referência à construção identitária, definida como sendo o sentimento de “pertença atribuída e o de pertença adquirida ou escolhida; a identidade ‘para si’ e a identidade ‘para os outros’, ou ‘pelos outros’, entre outros aspectos muito sugestivos.” Segundo Lüdke e Boing (2004), Dubar (2002) destaca a importância atribuída ao aspecto profissional como um dos principais componentes da identidade dos indivíduos e faz um estudo dedicado à

crise das identidades profissionais. Nesse contexto, os autores (2004, p. 1175) enfatizam que “essa crise de identidade, se pudermos trazer as discussões de Dubar para o magistério, é provocada, entre outras variáveis, pela precarização do trabalho docente”.

Lüdke e Boing (2004) ainda elencam alguns fatores que estão fazendo com que a carreira docente esteja perdendo sua identidade, entre eles estão: o fato da função docente não parecer tão específica aos olhos da sociedade, o que faz com que as pessoas acreditem que qualquer um pode exercê-la; a alta subordinação da carreira à regularização pelo Estado e a subordinação estrita a normas e diretrizes emanadas do Ministério da Educação e de seus órgãos, o que acarreta limites à autonomia dos professores e essa falta de autonomia coloca em dúvida a existência de uma profissão docente; a falta de organizações profissionais fortes; falta de um código de ética próprio, etc.

Para Lüdke e Boing (2004) há duas alternativas promissoras capazes de recuperar o prestígio da carreira docente e melhorar a identidade dessa categoria profissional, são elas a parceria e a pesquisa.

A parceria é uma ideia discutida por Erineu Foerster (2002) e que as autoras argumentam:

Para ele, malgrado os problemas educacionais ainda por serem resolvidos, especialmente a valorização social do trabalho docente, o eixo principal das mudanças está na formação inicial. Adota o termo “parceria” para referir-se à integração entre Estado, agências formadoras e instituições contratantes. (LÜDKE e BOING, 2004, p. 1177).

A parceria seria uma formação inicial de qualidade, com uma aproximação entre teoria e prática, sendo isso possível através da integração de todas as instituições implicadas no desenvolvimento profissional dos docentes.

A segunda alternativa é a pesquisa, mas uma pesquisa que faça com que os professores se abram a uma perspectiva que lhes permita lidar com as transformações cada vez mais rápidas no mundo e na educação. Essa pesquisa tem que ser desenvolvida não se restringindo apenas a prática docente, mas aos conhecimentos específicos e sua identidade disciplinar e aos saberes próprios do campo. Isso contribuirá para que os professores encontrem os próprios caminhos de sua profissionalização, o que auxiliará para que a carreira docente seja valorizada (LÜDKE e BOING, 2004).

Gatti (2014), por sua vez, levanta ações que podem ser feitas de modo a melhorar a formação inicial dos professores e segunda ela é necessário:

(...) uma política de ação dirigida aos cursos de licenciatura, em suas condições de oferta, em perspectiva que leve a uma valorização deles, e não à depreciação, como se verifica por algumas pesquisas (curso fácil, curso esquecido, não valorizado na universidade etc.), de modo a que se reforcem suas características específicas. Pesquisas mostram que programas dirigidos especificamente para qualificar a formação inicial de professores nas instituições de ensino superior (IES), como o programa de fomento da Capes-Pibid (Programa de Iniciação à Docência) ou o Bolsa Alfabetização do Estado de São Paulo, trazem resultados positivos, estimulando estudantes a escolherem adocência e nela permanecerem, e valorizando esses cursos no interior das instituições que os acolhem e implementam. (GATTI, 2014, p. 33)

Porém, Gatti e Barreto salientam que:

Políticas isoladas, ações pontuais não interligadas por uma finalidade comum na direção de construção de um valor social profissional não causam impactos relevantes. Assim, ações de diversas naturezas em relação à profissionalização docente necessitariam evidenciar melhorias nas perspectivas de carreira e alterar o imaginário coletivo relativo a esta profissão, tanto na sociedade em geral, como entre os próprios professores. (GATTI e BARRETO, 2009, p. 256).

Apresentado acima, essa desvalorização docente faz com que as pessoas não queiram ser professores, ocasionando a falta de profissionais para lecionar, causando aumento no número de professores autorizados, visto que, o docente autorizado pode lecionar até três disciplinas, mesmo não tendo formação específica para tal.

Ademais, a falta de políticas eficazes para atração, formação, desenvolvimento e manutenção da carreira docente pode afetar a educabilidade dos alunos. Segundo López (2007) através da educabilidade podemos ir em busca de uma educação de qualidade. Para o mesmo autor, a educabilidade reúne um conjunto de recursos e habilidades que faz com que o aluno tenha êxito escolar, fazendo parte desses recursos tanto coisas materiais, quanto imateriais. A valorização docente é um dos aspectos imateriais que fazem com que os alunos tenham êxito escolar, já que, como Brito (2013) defende, a valorização docente é eixo fundamental para uma educação de qualidade. Além do que, López (2007) salienta que boas condições de educabilidade podem ser construídas, podendo ser objeto de políticas educativas, ou seja, se o País criar políticas que valorizem a carreira docente, as chances de aumentar a educabilidade serão maiores.

Notamos que, valorizar a carreira docente, vai desde a atrair docentes para a carreira, além de passar pela sua formação inicial e desenvolvimento, com o intuito de mantê-los na carreira. Para isso, é preciso de políticas mais eficazes para a formação e manutenção dos professores.

No relatório do TCU de 2013 (BRASIL, 2013), há a estimativa de que faltem mais de 32.700 (trinta e dois mil e setecentos) professores com formação específica e que há a existência de 46 mil professores sem formação específica, somente no Ensino Médio brasileiro. Além disso, foram identificados cerca de 60 mil professores que não estão atuando em sala de aula, seja por que estão com algum tipo de afastamento, seja por que estão reajustados em outra função que não a do magistério.

O relatório do TCU (BRASIL, 2013, p. 26) afirma que, as contratações de professores temporários, “configuram desrespeito aos preceitos de valorização da carreira dos profissionais da educação escolar pública”. Gatti, Barreto e André (2011) reforçam essa colocação ao dizerem:

A condição de contrato temporário de docentes, não conduzindo à estabilidade e à progressão profissional, gera nas redes alguns problemas que mereceriam melhor consideração, pois afetam a própria profissionalização docente, a formação continuada e progressiva de quadros, a formação de equipes nas escolas e, em decorrência, a qualidade do ensino. (GATTI, BARRETO e ANDRÉ, 2011, p. 159).

Como vemos, os professores contratados podem afetar a qualidade da educação e, como visto na Tabela 4²³, o número de contratados na SRE de Carangola é cerca de 61%, sendo 13% autorizados, o que influencia na desvalorização docente e na qualidade do ensino. Ou seja, o CAT precariza a educação à medida que pessoas com formação mínima na disciplina estão lecionando em via de regra, o que deveria ser exceção. O processo de emissão do CAT deveria ser mais criterioso e exigir formação mais condizente com a disciplina a ser lecionada e não ser um “tapa buracos”. Ressaltamos que ele permite uma primeira experiência com a docência, mas essa experiência não deveria ser com o professor já assumindo uma sala de aula, poderia ser nos moldes do Pibid, como apresentado anteriormente, já que o CAT não tem esse objetivo, seu objetivo é suprir a falta de professores habilitados.

²³ Ver página 53.

Rodrigues (2012) defende que, devido ao baixo desempenho dos alunos brasileiros nas avaliações nacionais e internacionais, a sociedade civil tem feito muita pressão por uma educação de qualidade. Isso resulta na formulação e implementação de políticas públicas voltadas para o delineamento do perfil de um bom professor e as avaliações docentes visam captar esse perfil. A autora afirma que, dentre os objetivos das políticas dirigidas ao corpo docente, tem que estar a preocupação relacionada à capacidade de atração da docência como carreira profissional e o desenvolvimento dos conhecimentos e das habilidades dos professores. A autora ainda diz que, um problema encontrado no Brasil, é que no País não existem padrões claros do que se considera um ensino de boa qualidade. Rodrigues (2012) salienta que a qualidade docente pode ser evidenciada em professores com qualificações e experiência apropriadas para a matéria e o nível de ensino onde atua. E defende que professores efetivos produzem impacto positivo na aprendizagem dos alunos.

Pelo processo de autorização para lecionar é permitido lecionar a pessoas que possuem qualificações e experiência mínimas para a matéria e o nível em que atuam. Além disso, tendo o processo os desafios que tem, fica difícil identificar se a pessoa possui qualificação para ministrar aulas. Então, o professor autorizado tem mais possibilidade de não ser um professor efetivo.

Rodrigues (2012) diz que é preciso formular e implementar políticas públicas para delinear o perfil de um bom professor. É necessário ter esse perfil profissional docente bem nítido, bem estruturado e aceito por todos, pois esses elementos podem converter-se em elementos poderosos utilizados no desenvolvimento de conhecimentos e habilidades dos professores. Sobre isso, Vieira (s/d) ressalta que, os cursos de Licenciatura devem desenvolver esses conhecimentos e habilidades, competências, atitudes e valores que possibilitem aos professores irem construindo seus saberes-fazer docentes a partir das necessidades e desafios que o ensino como prática social lhes coloca no cotidiano. Vieira (s/d) afirma que a formação de professores é relevante para a melhoria da qualidade de ensino. Ele diz que os cursos de licenciatura não se definem apenas pelo currículo explícito que adotam nem pelas ênfases em conteúdos específicos que ministram. Muito mais do que isto, eles revelam visões de conhecimento, de educação e de prática pedagógica e o autor indica que tais valores presentes e manifestos na prática

cotidiana são elementos de formação muito mais poderosos do que os conteúdos desenvolvidos.

Sobre as licenciaturas, Gatti (2013-2014, p. 36) salienta que elas têm o objetivo de “formar profissionais para o trabalho docente na Educação Básica, ou seja, formar professores”. Indo ao encontro de Gatti, Lópes e Nono (2007, p. 85 e 86) salientam que:

(...) os anos de licenciatura são destinados à aquisição de conhecimentos e habilidades para a profissão. Na condição de instituição formadora do professor por excelência, a universidade assume o compromisso de introduzir o futuro professor no complexo universo da educação e do ensino, facultando-lhe os saberes necessários à docência: saberes sobre a escola, sobre o aluno, sobre o processo de ensino-aprendizagem, sobre as novas propostas educacionais etc. Na formação inicial, surge a necessidade de colocar o futuro professor em contato com as possibilidades e dificuldades relativas à sua profissão e à educação, de modo mais abrangente. Ao final da licenciatura, espera-se que o professor tenha alguma clareza a respeito de aspectos relacionados à sua profissão; espera-se que consiga fazer suas opções teóricometodológicas, ainda que estas, em sua prática profissional futura, não se confirmem; espera-se que tenha segurança, ainda que minimamente, para desenvolver sua prática educativa. (...) a licenciatura habilita o professor para as salas de aula. As grades curriculares dos cursos de licenciatura evidenciam a formação inicial oferecida, apontam na direção de como os futuros professores irão conceber e se relacionar com sua profissão. É a formação universitária moldando a visão de mundo do estudante, influenciando na sua vida profissional. (LÓPES e NONO, 2007, p. 85-86).

Uma das disciplinas específicas dos cursos de formação inicial para docência na Educação Básica (graduação em licenciatura, formação pedagógica para graduados não licenciados e segunda licenciatura) e que os diferenciam dos cursos de bacharelado é que, nas licenciaturas, há o estudo da disciplina Didática. Para Rodrigues (2012) o bom professor é aquele que domina os conteúdos curriculares das disciplinas que leciona, o que inclui a compreensão de seus princípios e conceitos, e que domina a didática das disciplinas que ensina. Para Dias e André (2007), a Didática é fundamental na formação dos docentes, pois:

(...) é a disciplina que vai mostrar ao futuro professor, como é que ele deve transformar os objetivos educacionais, definidos pelas instâncias superiores da Educação, em conteúdos. Vai também fornecer os métodos e as estratégias que deverão ser usados para que o aluno aprenda os conteúdos dos programas. A Didática também dá indicações sobre os materiais didáticos mais adequados para o ensino e aprendizagem das matérias e sistematiza as formas mais corretas de avaliar a aprendizagem do aluno. (DIAS e ANDRE, 2007, p. 67).

Devido a isso, autorizar as pessoas para lecionar não deveria ser regra como atualmente é, deveria ser exceção, visto que, quem é autorizado não tem a didática específica na disciplina que leciona. Mais sério ainda é o caso dos bacharéis, pois o bacharel não tem em sua formação uma disciplina que lhe ensine a didática, portanto, sua formação não permite atuar na Educação Básica, somente como professor autorizado. Para fins de ilustração, a Resolução nº 07, de 31 de maio de 2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física, em nível superior de graduação plena, diferencia o curso de licenciado em Educação Física do curso de Bacharelado também nessa disciplina:

Art. 4º O curso de graduação em Educação Física deverá assegurar uma formação generalista, humanista e crítica, qualificadora da intervenção acadêmico-profissional, fundamentada no rigor científico, na reflexão filosófica e na conduta ética.

§ 1º O graduado em Educação Física deverá estar qualificado para analisar criticamente a realidade social, para nela intervir acadêmica e profissionalmente por meio das diferentes manifestações e expressões do movimento humano, visando a formação, a ampliação e o enriquecimento cultural das pessoas, para aumentar as possibilidades de adoção de um estilo de vida fisicamente ativo e saudável.

§ 2º O Professor da Educação Básica, licenciatura plena em Educação Física, deverá estar qualificado para a docência deste componente curricular na educação básica, tendo como referência a legislação própria do Conselho Nacional de Educação, bem como as orientações específicas para esta formação tratadas nesta Resolução. (BRASIL, 2004).

Como percebemos somente a licenciatura plena habilita o professor para lecionar na Educação Básica, porém, de posse do CAT, os bacharéis podem lecionar, inclusive, na última resolução que rege o processo de autorização para lecionar, os bacharéis específicos da área têm mais prioridade do que licenciados em outra área que querem lecionar uma disciplina diferente da sua graduação.

Há uma resolução que define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior para docência (cursos de graduação de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados não licenciados e cursos de segunda licenciatura). Essa resolução é a Resolução CNE/CP nº 02, de 1º de julho de 2015 e ela também diferencia os cursos de licenciatura dos de bacharelados, ao definir o que é docência:

Art. 2º - § 1º Compreende-se a docência como ação educativa e como processo pedagógico intencional e metódico, envolvendo conhecimentos específicos, interdisciplinares e pedagógicos, conceitos, princípios e objetivos da formação que se desenvolvem na construção e apropriação

dos valores éticos, linguísticos, estéticos e políticos do conhecimento inerentes à sólida formação científica e cultural do ensinar/aprender, à socialização e construção de conhecimentos e sua inovação, em diálogo constante entre diferentes visões de mundo. (BRASIL, 2015).

Essa resolução ainda define que a formação inicial de licenciados destina-se a preparar e desenvolver o profissional para funções de magistério na Educação Básica. Ela afirma que os egressos em cursos de formação inicial para docência devem estar aptos a “Art. 8º - IV dominar os conteúdos específicos e pedagógicos e as abordagens teórico-metodológicas do seu ensino, de forma interdisciplinar e adequada às diferentes fases do desenvolvimento humano” (BRASIL, 2015).

Ademais, ao contrário dos cursos de bacharelado, os cursos de formação inicial de professores para a Educação Básica preveem:

Art. 13 - § 1º (...) no mínimo, 3.200 (três mil e duzentas) horas de efetivo trabalho acadêmico, em cursos com duração de, no mínimo, 8 (oito) semestres ou 4 (quatro) anos, compreendendo:
I - 400 (quatrocentas) horas de prática como componente curricular, distribuídas ao longo do processo formativo;
II - 400 (quatrocentas) horas dedicadas ao estágio supervisionado, na área de formação e atuação na educação básica. (BRASIL, 2015).

Depreendemos então, a seriedade que o processo de autorização para lecionar possui, visto que, estamos autorizando pessoas que não possuem a formação inicial para a docência da disciplina que lecionam e os bacharéis, que não possuem nem formação inicial para lecionar, ou seja, não são formados para lidar com os dilemas, desafios e perspectivas de uma sala de aula.

Vieira (s/d) defende que não se promove a articulação da prática e teoria enquanto eixo do currículo apenas com algumas disciplinas isoladas. Os cursos de formação docente, para esse autor, devem:

(...) construir e assumir um projeto pedagógico que possa viabilizar uma sólida formação teórico-prática dos professores, no sentido de contemplar as diferentes dimensões - científica, cultural, humana, política e ética para que possam tornar-se profissionais capazes de atuar criticamente na sociedade com o objetivo de contribuir com a realização de processos de educação mais humanos e democráticos (VIEIRA, s/d, p. 1058).

Indo na mesma linha de raciocínio de Vieira (s/d), Saviani (2009) destaca que existem dois grandes modelos de formação de professores:

a) modelo dos conteúdos culturais-cognitivos: para este modelo, a formação do professor se esgota na cultura geral e no domínio específico dos conteúdos da área de conhecimento correspondente à disciplina que irá lecionar. b) modelo pedagógico-didático: contrapondo-se ao anterior, este modelo considera que a formação do professor propriamente dita só se completa com o efetivo preparo pedagógico-didático. (SAVIANI, 2009, p. 148-149).

Segundo o autor, o primeiro modelo se esgota no domínio dos conteúdos da área de conhecimento da disciplina que o professor irá lecionar. Já o segundo modelo, prevê que a formação do professor só se completa com o preparo pedagógico-didático. Para Saviani (2009, p. 149) “a formação pedagógico-didática virá em decorrência do domínio dos conteúdos do conhecimento logicamente organizado, sendo adquirida na própria prática docente ou mediante mecanismos do tipo ‘treinamento em serviço’”. Ou seja:

(...) além da cultura geral e da formação específica na área de conhecimento correspondente, a instituição formadora deverá assegurar, de forma deliberada e sistemática por meio da organização curricular, a preparação pedagógico-didática, sem a qual não estará, em sentido próprio, formando professores. (SAVIANI, 2009, p. 149).

Esses modelos demonstram a importância de os professores terem domínio específico dos conteúdos que lecionam e que a formação só se completa com o preparo pedagógico-didático do professor. Daí a importância do processo de autorização para lecionar ser o menos subjetivo possível, pois bacharéis não possuem formação pedagógico-didático e quando autorizar, fazê-lo que seja a quem possua a formação que mais tenha domínio do conteúdo a ser lecionado, já que isso pode impactar o aprendizado dos alunos.

Além de impactar a aprendizagem dos alunos, as autorizações para lecionar podem pesar negativamente nas condições de educabilidade. Segundo López, a educabilidade:

Identifica qual é o conjunto de recursos, atitudes ou predisposições que tornam possível que uma criança ou adolescente possa acompanhar com êxito a escola, ao mesmo tempo em que convida a analisar quais são as condições sociais que tornam possível que todas as crianças e adolescentes acessem esses recursos para poderem assim receber uma educação de qualidade (LÓPEZ, 2007, p. 85).

López (2007) ainda defende que para alcançar a educabilidade no meio estudantil é preciso atuar dentro e fora da escola, visando identificar quais são os recursos e habilidades que fazem com que o aluno tenha sucesso na escola e

acesso a uma educação de qualidade. Para o autor, a educabilidade permeia o conjunto material e imaterial de recursos que permitem com que o aluno tenha êxito na escola e os professores fazem parte desse conjunto imaterial que influencia no sucesso escolar dos alunos. Logo, à medida que são autorizados professores sem formação didática para lecionar e, muitas vezes, sem a formação inicial para docência, isso pode pesar negativamente na educabilidade, pois é uma forma de autorizar a atuação de pessoas sem os conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias para lecionar a disciplina, então, pode ser uma forma de prejudicar os alunos na aprendizagem, e, por conseguinte, em seu êxito na escola.

Ademais, quando Vieira (s/d) afirma a importância da formação para a melhoria da qualidade de ensino, isso tem estreita ligação com o CAT, pois o mesmo é emitido tendo como base a análise da formação do requerente. Ora, se a formação é tão relevante para a melhoria da qualidade de ensino, o processo de autorização não pode ser subjetivo, pois isso pode impactar a qualidade.

Para Vieira (s/d), formar professor com qualidade implica além dos aspectos da aprendizagem das matérias disciplinares, a aprendizagem dos aspectos do como ensinar e do como se inserir no espaço educativo escolar e na profissão docente. Conhecer profundamente os conhecimentos de uma determinada área, embora seja um requisito fundamental, não garante automaticamente o domínio de algumas categorias do conhecimento pedagógico de um professor, como o conhecimento curricular e didático.

Tardif apresenta o professor ideal como “alguém que deve conhecer sua matéria, sua disciplina e seu programa, além de possuir certos conhecimentos relativos às ciências da educação e à pedagogia de desenvolver um saber prático baseado em sua experiência cotidiana com os alunos” (Tardif, 2002, p. 39).

Lima (2004), por sua vez, também defende que ser professor é uma tarefa árdua, por envolver aspectos que não são referentes apenas ao conteúdo das disciplinas:

(...) a situação da instituição escolar se torna mais complexa, ampliando a complexidade para a esfera da profissão docente, que não pode mais ser vista como reduzida ao domínio dos conteúdos das disciplinas e à técnica para transmiti-los. É agora exigido do professor que lide com um conhecimento em construção – e não mais imutável – e que analise a educação como um compromisso político, carregado de valores éticos e morais, que considere o desenvolvimento da pessoa e a colaboração entre

iguais e que seja capaz de conviver com a mudança e a incerteza (LIMA, 2004, p. 118).

Isso nos leva a indagar sobre as legislações que regem o processo de emissão do CAT. As resoluções preveem que basta cursar a disciplina para ser autorizado. É pouco provável que tendo estudado apenas uma disciplina isolada no currículo se adquira conhecimento curricular e didático para lecionar. Outrossim, Vieira (s/d) e Rodrigues (2012) já afirmaram que lecionar envolve muito mais que isso, o professor tem que ser alguém atuante, crítico, criativo e comprometido com as finalidades educacionais na Educação Básica.

Se Viera (s/d) destaca a importância da formação docente para a qualidade do ensino, Rodrigues (2012), por sua vez, afirma que mais importante que a formação escolar para as aquisições dos alunos, estão as características como a habilidade verbal e o domínio da matéria que leciona, pois esses são os componentes mais importantes da efetividade docente. Sendo efetividade docente entendida por Rodrigues (2012, p. 762) como sendo o conjunto de “características, competências e condutas dos professores, que levam os alunos a obter melhores resultados, incluindo objetivos específicos de aprendizagem e mais amplos, como a capacidade para resolver problemas, pensar criticamente, trabalhar colaborativamente”.

Lüdke e Boing (2004, p. 1174) corroboram com a ideia defendida por Rodrigues (2012) e afirmam que “a formação inicial não basta para revelar todo o resto da profissão”. Porém, se Rodrigues (2012) defende que o domínio da matéria que leciona é relevante para a qualidade do ensino, Perrenoud (2000, p. 26) vai na direção oposta ao afirmar que “conhecer os conteúdos a serem ensinados é a menor das coisas, quando se pretende instruir alguém. Todavia, a verdadeira competência pedagógica não está aí; ela consiste, de um lado, em relacionar os conteúdos a objetivos e, de outro, a situações de aprendizagem”. Segundo o autor:

A competência requerida hoje em dia é o domínio dos conteúdos com suficiente fluência e distância para construí-los em situações abertas e tarefas complexas. (...) exige um domínio pessoal não apenas dos saberes, mas também daquilo de Develay (1992) chama de matriz disciplinar, ou seja, os conceitos, as questões e os paradigmas que estruturam os saberes no seio de uma disciplina. Sem esse domínio, a unidade dos saberes está perdida. (PERRENOUD, 2000, p. 27).

Corroborando com a discussão, Sampaio e Marin (20004), com base nos estudos de Ferreirinho (2004), citam que há pesquisas que mostram que professores em exercício alegam aprender com a experiência, ou seja, a prática seria um fator crucial para aprender a ser professor, sejam os aspectos pedagógicos ou aspectos da profissão.

Contudo, na hora do processo de autorização para lecionar é difícil identificar, pela simples análise de um histórico, se a pessoa possui domínio da matéria, se possui as capacidades e habilidades para lecioná-la. Às vezes um professor autorizado pode dominar mais a matéria que um habilitado, mas isso, provavelmente, é exceção à regra, pois uma pessoa formada em outra disciplina ou um bacharel, tendo cursado uma disciplina isolada no currículo, em tese, não terá o mesmo domínio da disciplina que um professor habilitado, que estudou a didática daquela disciplina específica.

Outrossim, Sampaio e Marin (2004) salientam que é preciso questionar o domínio das disciplinas dos professores que lecionam conteúdos diversificados ao mesmo tempo, que é o que pode acontecer com quem é autorizado, pois a eles é permitido lecionar até três disciplinas diferentes da sua formação. Os autores citam, por exemplo, um profissional licenciado em educação física que leciona Química ou Matemática. É provável que ele não tenha domínio desses conteúdos diversificados, pois não tem formação específica nessas áreas do conhecimento. Afinal, como os autores afirmam (2004, p. 1209) professores não habilitados significa, também, a “ausência de formação pedagógica”.

Tardif (2002, p. 90) ressalta que:

É difícil pensar na consolidação de competências pedagógicas enquanto os professores com serviços prestados não tiverem adquirido um mínimo de estabilidade. Uma grande flutuação nas funções ocupadas, de um ano para o outro, pode até provocar, segundo Nault (1994), a erosão das competências. (TARDIF, 2002, p. 90).

E é isso que acontece com os professores autorizados. Eles não são estáveis no cargo, o contrato deles só dura até o último dia do ano letivo, sendo que, no outro ano, eles podem estar na mesma escola ou não. Para Tardif (2002) isso é um problema, pois esses professores, em situação precária, levam mais tempo para dominar as condições que são peculiares ao trabalho docente, já que mudam frequentemente de turma e de escola. O autor salienta que a precariedade – que é

marcada por mudanças de turmas, escola, disciplinas – afeta a aprendizagem da profissão e a aquisição dos saberes profissionais, tornando difícil a edificação do saber experiencial no início da carreira. Além disso, esses professores precários lecionam por mais de uma área de ensino e por várias disciplinas e matérias, o que faz com que eles precisem sempre, ou quase sempre, recomeçar do zero seu trabalho e isso vai se tornando fastidiosos e insuportável. Podendo essas variáveis influenciar na aprendizagem dos alunos (TARDIF, 2002).

Gatti, Barreto e André (2011) vão ao encontro de Tardif e afirmam:

A precariedade dos contratos de trabalho traz consigo rodízio excessivo de professores, instabilidade das equipes escolares e, até mesmo, desistências da profissão. São questões importantes a serem consideradas pelas políticas relativas aos docentes, dado que interfere diretamente no trabalho cotidiano das escolas, na aprendizagem dos alunos e no seu desenvolvimento, causando também desperdício financeiro no que se refere aos investimentos formativos em serviço. (GATTI, BARRETO e ANDRÉ, 2011, p. 159).

Além do que, é um problema para a escola lidar com diferentes perfis docentes, como o professor contratado habilitado, o professor contratado autorizado e o professor efetivo, pois cada um deles tem um perfil diferente. O professor efetivo já está habituado à escola, já domina as condições habituais da docência. O professor contratado (como Tardif disse acima) leva mais tempo para se habituar às condições de lecionar e a edificar o processo experiencial e o professor autorizado, precisa de acompanhamento pedagógico, visto que, não tem didática específica na disciplina que leciona. Então, a maneira como a gestão escolar lidará com esses profissionais distintos varia, pois são perfis distintos, o que demanda um esforço maior da gestão.

Portanto, é necessário que o processo de autorização seja claro para que a pessoa autorizada tenha uma formação um pouco mais condizente com a disciplina a ser lecionada, pois segundo Nóvoa:

É preciso trabalhar no sentido da diversificação dos modelos e das práticas de formação, instituindo novas relações dos professores com o saber pedagógico e científico. A formação passa pela experimentação, pela inovação, pelo ensaio de novos modos de trabalho pedagógico. E por uma reflexão crítica sobre a sua utilização. A formação passa por processos de investigação, diretamente articulados com as práticas educativas. (NÓVOA, 1991, p. 16).

A partir dessa problematização, essa questão das autorizações para lecionar devem ser pensadas, discutidas e investigadas nas redes de ensino, visto que, podem influenciar na qualidade das aulas ministradas pelos professores, e, conseqüentemente, no aprendizado dos estudantes.

Percebemos que os autores têm concordância em suas perspectivas teóricas e argumentos, apesar de Scheibe (2010) e Vieira (s/d) enfatizarem a formação docente como fator primordial para a qualidade de ensino e Rodrigues (2012) e Perrenoud (2000) focarem nas características do bom docente. Isso tudo ressalta a relevância do processo de autorização para lecionar, já que estamos autorizando, com base na formação escolar, professores para atuarem na Educação Básica e esperamos que eles cumpram bem seu papel e sejam docentes efetivos.

Então, a desvalorização da carreira do professor pode estar influenciando na procura pela formação docente, fazendo com que falem professores e seja necessário contratar docentes autorizados. Outrossim, esses professores autorizados podem influenciar na qualidade e educabilidade da educação à medida que não possuem didática específica para lecionarem a disciplina, ficando mais distantes das características de docentes efetivos.

Porém, há aspectos da gestão de pessoas que podem interferir nesse processo de autorização para lecionar, e esse é o tema da próxima seção.

2.1.2 Gestão de pessoas: políticas, estratégias e ferramentas

Gestão, na perspectiva de Bergue (2010, p. 44) “pode ser definida pelo processo administrativo, que consiste no fluxo cíclico e virtuoso das funções gerenciais de “planejamento, organização, direção e controle”. Gerir pessoas então, é planejar, organizar, dirigir e controlar o capital humano de uma organização.

No âmbito da Administração Pública, a Gestão de Pessoas é necessária para que haja a adoção de um conjunto de práticas organizacionais de modo a alinhar as estratégias da organização à estratégia de seus integrantes. Essa Gestão se torna relevante à medida que ela ajuda à Administração Pública a cumprir as exigências que lhe são impostas, que são o atendimento das demandas da população com eficiência, eficácia e efetividade. (VIEIRA, 2015). Segundo Ferreira *et al* (2009), é eficiente a organização que desempenha tarefas de maneira racional, ou seja, que otimiza os recursos com relação aos resultados alcançados, sempre obedecendo as

normas e os regulamentos. Ser eficaz, para esses mesmos autores, é quando a organização toma alguma decisão que contribuirá para o seu sucesso, quando a realização de algo agrega valor, produz resultados importantes, portanto, a eficácia tem relação com o alcance de objetivos. A efetividade, também para Ferreira *et al* (2009), está relacionada a satisfação da sociedade, isto é, se a organização, principalmente a pública, existe para satisfazer as necessidades da sociedade, ela só é efetiva quando isso acontece.

Nesse contexto, para Bergue (2007, p.18):

Uma definição possível para Gestão de Pessoas no setor público é: esforço orientado para o suprimento, a manutenção, e o desenvolvimento de pessoas nas organizações públicas, em conformidade com os ditames constitucionais e legais, observadas as necessidades e condições do ambiente em que se inserem (BERGUE, 2007, p.18)

É extremamente relevante gerir pessoas em órgãos públicos, pois são elas que executam as tarefas e processos. Portanto, para Vieira (2015, p. 84) “independentemente de qual seja o tipo da organização e os seus objetivos, o sucesso das mesmas dependem muito do investimento nas pessoas que ali trabalham, com a identificação, treinamento e desenvolvimento”.

Para Vieira (2015), é preciso que as estratégias da organização relacionadas aos recursos humanos estejam integradas às competências²⁴, ou seja, ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pela organização com o objetivo de atingir os resultados requeridos pela organização. Para que isso ocorra, é preciso uma gestão estratégica de pessoas.

A gestão estratégica de pessoas no setor público, implica que a organização reconheça que as pessoas são os elementos centrais da organização (TERABE e BERGUE, 2014). Logo, a gestão estratégica deveria estar presente em todos os órgãos públicos, inclusive nas Superintendências Regionais de Ensino. Dutra reforça essa ideia e diz que:

A gestão estratégica do Recurso Humano pode ser compreendida como a definição de políticas e diretrizes em relação aos recursos humanos para aumentar a habilidade dos servidores – e, por consequência, do próprio órgão público – para realizar seu trabalho de modo a alcançar seus objetivos (DUTRA, 2009, p.40).

²⁴ Para Fleury (2000 apud Schikmann, 2010, p. 21) “Competência é um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”.

Ademais, Vieira (2015) destaca que a Gestão Estratégica de Pessoas é muito relevante para o setor público, visto que, esse setor objetiva o bem comum, isto é, a satisfação da população perante os serviços prestados. A autora ressalta (2015, p.84) que, para isso, é necessário que os servidores públicos estejam “capacitados, motivados e integrados com as estratégias da organização. Desta forma, a Gestão de Pessoas deve estimular a formação do servidor público, tendo como consequência o oferecimento de melhores serviços, usuários satisfeitos, e servidores qualificados”.

Portanto, o desempenho de qualquer organização, seja ela pública ou privada, está diretamente ligado à maneira como as pessoas que a compõe estão organizadas, motivadas, capacitadas e estimuladas, isto é, o desempenho satisfatório da organização depende de uma gestão de pessoas eficaz, eficiente e efetiva, que desenvolva os funcionários de modo que eles atinjam seus objetivos pessoais e, conjuntamente, os objetivos organizacionais.

Diante do exposto, vemos que a gestão de pessoas influencia no alcance dos objetivos da organização, principalmente a pública, que lida com demandas da sociedade. Nesse contexto, capacitar e motivar o funcionário são diferenciais para o sucesso do órgão público.

Gil (2001) afirma que treinar pessoas vai além de apenas desenvolver habilidades técnicas, um bom treinamento procura descobrir as necessidades dos servidores, onde eles encontram dificuldades, quais são suas motivações, entre tantos outros fatores que influenciam no comportamento do funcionário, determinando seu desempenho e impactando a produtividade. Desse modo, as organizações precisam oferecer programas de capacitação, treinamento e desenvolvimento de modo a atingir os propósitos organizacionais. Sendo capacitação para Schikmann (2010, p. 22) “o desenvolvimento de um quadro de pessoal com as competências necessárias para satisfazer às necessidades e aos objetivos da organização, de modo a garantir seu bom desempenho e o alcance dos resultados e metas estabelecidos no planejamento estratégico”.

Já treinamento para Antonello e Pantoja, tendo como norte os estudos de Hinrichs (1976) e Nadler (1984):

Hinrichs (1976) apresenta treinamento como quaisquer procedimentos, de iniciativa organizacional, cujo objetivo é ampliar a aprendizagem entre seus

membros. A noção de Treinamento desenvolvida por Nadler (1984) está associada à aprendizagem relacionada às tarefas ou atividades executadas pelo profissional em determinado momento e visa apenas à melhoria de desempenho no trabalho. (ANTONELLO e PANTOJA, 2010, p. 67).

O desenvolvimento para os autores supracitados “envolve a aprendizagem orientada para o crescimento pessoal do profissional, não estando, portanto, relacionada a um trabalho específico, presente ou futuro”. (ANTONELLO e PANTOJA, 2010, p. 67).

Segundo Amorim e Silva (2012, p. 04), essas estratégias de aperfeiçoamento profissional atendem “à melhoria dos processos de trabalho, mas também ao desenvolvimento das competências de seus colaboradores de forma sustentável e contínua”. As autoras ainda afirmam (2012, p.04), citando Tachizawa *et al* (2004), que “o treinamento visa preparar as pessoas para o desempenho de determinadas tarefas mediante um processo contínuo de atualização dos procedimentos pertinentes ao cargo ocupado, sendo considerado item indispensável para as organizações que desejam a qualidade total”.

Percebemos que, através de ações de capacitação, treinamento e desenvolvimento, os servidores públicos podem executar melhor suas atividades elevando assim a qualidade do serviço prestado. Além disso, essas ações aumentam a motivação dos servidores, pois, como Amorim e Silva (2012, p. 06) enfatizam:

(...) ao perceberem o interesse da organização em desenvolver suas habilidades, mesmo que em prol do objetivo maior que é a produtividade, eles se veem como parte fundamental para o progresso da empresa e essa sensação de pertencimento possibilita uma melhoria do clima organizacional. (AMORIM e SILVA, 2012, p. 06).

Diante do exposto, notamos como a falta de capacitação e treinamento por parte da SRE e da SEE, vem sendo um dos desafios encontrados no processo de autorização para lecionar da SRE de Carangola, e como podem influenciar na qualidade do serviço prestado e na motivação dos servidores do setor, e ainda, podendo ser um dos motivos que gera a rotatividade frequente no setor, a insatisfação no serviço e a falta de objetividade no processo.

Ademais, sendo a pessoa que emite o CAT corresponsável pelos professores que autoriza, cabe a ele solicitar tanto o seu aperfeiçoamento profissional como o aperfeiçoamento do servidor que está sendo autorizado, visto que, o professor

autorizado não possui a formação específica na disciplina a ser lecionada, então, a capacitação e o treinamento podem melhor prepará-lo para o exercício da docência.

Destarte, programas de capacitação e treinamento devem abranger os professores contratados e autorizados, pois todos os professores, sendo efetivos ou não, habilitados ou não, devem ser contemplados pelas estratégias de recursos humanos; seja na capacitação quando se der sua contratação, seja no treinamento após a contratação, visando sempre uma melhor atuação do profissional.

Além disso, é necessário que a Administração Pública desenvolva novas práticas de gestão de pessoas, com o intuito de melhorar o seu desempenho. Para que isso ocorra Camões, Fonseca e Porto (2014, p.05) dizem que:

Deve ser operada uma mudança cultural e institucional na qual a gestão de pessoas seja vista como responsabilidade de todos os gestores da organização e que as unidades de recursos humanos passem a atuar não somente com foco no controle de pessoal e em procedimentos administrativos, mas sejam capazes de desenvolver processos focados em resultados e de fornecer o suporte necessário para que a organização possa alinhar o perfil e as competências dos servidores às estratégias organizacionais e aos objetivos de governo. (CAMÕES, FONSECA e PORTO 2014, p. 05).

A competência é, portanto, muito relevante para o desempenho das funções do servidor público. É preciso que órgão público saiba geri-la. De acordo com o Decreto nº 5.707, de 2006 (BRASIL, 2006), a gestão da competência é “orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. Para Borba (2011) o conhecimento está relacionado ao saber, à busca constante em aprender e reaprender. A habilidade relaciona-se ao saber fazer, ao usar o conhecimento para resolver problemas, criar novas ideias. A atitude é o saber fazer acontecer, isto é, obter bons ou excelentes resultados através do que foi feito com o conhecimento e a habilidade.

Dutra (2004) salienta, porém, que identificar quais são as competências que a instituição pública e a sociedade demandam, a fim de que sejam realizadas as capacitações e treinamentos corretos, é um dos maiores desafios ligados à gestão por competências.

O principal objetivo do gerenciamento por competências, então, é gerenciar as lacunas de competências que existem em uma organização, com o intuito de

minimizá-las (GARCIA, 2014). Mas, para que isso ocorra, Garcia (2014, p. 44) acredita que seja:

Necessário primeiramente realizar o mapeamento das competências organizacionais e individuais necessárias à consecução da estratégia organizacional. Após a identificação dessas competências, é importante também fazer um diagnóstico das competências profissionais já existentes na organização. Assim identifica-se a lacuna entre as competências existentes e as competências necessárias para o atendimento das metas organizacionais. (GARCIA, 2014, P. 44).

Garcia (2014, p.55), embasado nas ideias de Carbone et al. (2006), afirma as vantagens de se implantar uma gestão por competências:

Os resultados da implantação de uma gestão por competências podem ser utilizados para planejar, monitorar e avaliar as ações de capacitação; orientar os processos de movimentação de pessoal, e, assim, propor a lotação mais adequada ao perfil do servidor; identificar lacunas de aprendizagem; avaliar o desempenho dos servidores. (GARCIA, 2014, p. 55).

Nesse aspecto, mais uma vez, cabe ressaltar a relevância da gestão estratégica, pois para Schikmann (2010, p. 20), os principais mecanismos e instrumentos dessa gestão são “a) Planejamento de recursos humanos; b) Gestão de competências; c) Capacitação continuada com base em competências; e d) Avaliação de desempenho e de competências”. Ou seja:

A Gestão de competências define as competências e os perfis profissionais necessários à organização e, com base nessas definições, o Planejamento de recursos humanos realiza o dimensionamento e a alocação dos perfis. Por outro lado, a Avaliação de desempenho e de competências analisa o desempenho das pessoas portadoras dos perfis profissionais definidos e verifica a efetividade, oferecendo insumos para a definição da Capacitação continuada. (SCHIKMANN, 2010, p. 20).

Cabe nesse ponto, uma distinção entre Gestão por competências, já citada anteriormente no trabalho, e gestão de competências. Schikmann (2010), citando Brandão e Guimarães (1999), salienta que a gestão por competência se refere à parte de estruturação das atividades e das equipes, tendo como base os tipos de competências necessárias para realizá-las. Já a gestão de competência é referente aos mecanismos utilizados para gerir competências, como: planejamento, avaliação, organização, a escolha das formas de desenvolvimento das competências necessárias ao alcance dos resultados, etc.

Esses mecanismos e instrumentos da gestão estratégia serão mais bem detalhados abaixo, tendo como base os estudos de Schikmann (2010).

O planejamento de recursos humanos visa à sistematização da avaliação das necessidades futuras da organização com o objetivo de suprir o quadro de pessoal em relação ao perfil profissional e à composição quantitativa e qualitativa que a organização possui. A gestão de competências objetiva adequar o perfil que o quadro de pessoal da organização possui às necessidades que devem estar presentes para a realização das atividades, em termos de conhecimentos, habilidades e atitudes. A relevância da capacitação já foi citada no presente estudo. A capacitação visa desenvolver o quadro de pessoal de uma organização de modo que com ele possua as competências necessárias para satisfazer às necessidades e os objetivos da organização. Para isso, é preciso fazer o mapeamento das competências que a organização necessita e quais delas o quadro de pessoal possui ou não, de modo a desenvolver uma capacitação com o objetivo de diminuir a lacuna entre a competência necessária à organização, para o alcance de seus resultados e a competência existente. Schikmann (2010, p. 23) afirma que a capacitação deve ser contínua, pois “à medida que a organização evolui, acompanhando as mudanças das demandas externas, surgem novas necessidades em termos de competências que devem ser supridas com o fornecimento de novos programas de capacitação”. A avaliação de desempenho e de competência é um sistema formal de gerenciamento, que, segundo Schikmann (2010, p. 23), “provê a avaliação da qualidade do desempenho individual e/ou institucional em uma organização. Assim, ela pode visar apenas o indivíduo ou também as equipes, as áreas e a organização”. Ela é uma importante ferramenta para que a organização possua uma cultura voltada para o resultado. Ela visa:

O desenvolvimento profissional e das competências individuais e organizacionais que possibilitem o alcance de metas estratégicas. No nível do indivíduo, a avaliação de desempenho permite: • avaliar o desempenho profissional; • identificar necessidades de aprimoramento das habilidades pessoais e profissionais; • refletir sobre os pontos fortes e fracos de cada avaliado; • conhecer o potencial do funcionário; • obter subsídios para a progressão na carreira, com base em competências e desempenho, entre outros benefícios. No nível de equipes, áreas ou até mesmo no nível institucional, a avaliação de desempenho possibilita, entre outros: • maior alinhamento das unidades da organização com suas metas e objetivos estratégicos; • o desenvolvimento de uma visão sistêmica por parte dos indivíduos em relação à organização; • o desenvolvimento do espírito de equipe; e • a percepção da interdependência entre áreas e pessoas. (SCHIKMANN, 2010, p. 24).

Destacamos que, no âmbito das SREs, a Avaliação de Desempenho é por competências. No *site Portal da Educação*, na área de Avaliação de Desempenho, há o instrumento de avaliação dos servidores da SRE, o PGDI (Plano de Gestão do Desempenho Individual), no qual o servidor elenca quais as competências, conhecimentos e/ou habilidades que ele precisará desenvolver para auxiliar no alcance dos resultados esperados, além de descrever os caminhos que podem ser trilhados para promover sua aprendizagem, visando se qualificar para a execução de suas tarefas. Através desse instrumento, a SRE de Carangola poderia levantar as necessidades de treinamento e desenvolvimento de seu pessoal com o intuito de melhorar a prestação de serviços, incluindo o CAT. Segundo Lotta:

De acordo com a função de treinamento e desenvolvimento, a avaliação de desempenho serve como mecanismo de identificação das deficiências e aptidões dos funcionários, o que permite desenvolver programas de capacitação e treinamento que possam diminuir ou até mesmo suprir tais deficiências. (LOTTA, 2002, p. 03).

Como observamos a gestão por competências é importante, porém, segundo Schikmann (2010) o recrutamento e seleção realizados por concursos públicos, que é o caso de quem trabalha nas SREs, tem como foco os cargos e não as competências. Logo, a forma genérica como os cargos são descritos possibilita a lotação de pessoas em áreas com características muito diferentes da sua formação. Segundo a mesma autora, isso faz com que as reais necessidades com relação às competências que são importantes para realização de determinada atividade, não sejam supridas.

Destarte, no âmbito da SRE de Carangola, uma gestão por competências que mapeie o perfil ideal para começar a exercer determinada função no Estado é pouco viável, visto que no recrutamento e seleção desse órgão público não há esse delineamento de perfil, mas pode sim, ser feito um esforço de tentar alocar o profissional com o perfil mais adequado para determinada função, dentre os profissionais que se encontram na SRE. Ademais, pode ser criado, mesmo que internamente, competências relacionadas a determinada função. Além disso, a SRE poderia se valer da Avaliação de Desempenho como instrumento para levantar as necessidades de treinamento e desenvolvimento e com isso capacitar seus servidores de modo que possam se aprimorar e realizar suas atividades da melhor forma possível.

Além de tudo o que foi dito sobre gestão de pessoas, cabe ainda fazer uma ressalva sobre a falta de integração e entrosamento das ações da SEE junto às SREs. Nem as reformulações das legislações sobre o CAT e nem a capacitação realizada contaram com as contribuições dos servidores que trabalham diretamente com esse processo de autorização para lecionar nas SREs. Cabe uma crítica, especialmente em relação à capacitação que foi realizada em 2013, em que não houve espaço para participação e questionamentos, isto é, não atingiu ao seu objetivo de esclarecer as dúvidas para quem atua nessa função. Ou seja, os servidores que trabalham diretamente nessa área foram excluídos da reelaboração e da reformulação desse processo e, por isso, os desafios permanecem sem reflexões sobre como melhorar essa atividade tão importante e séria do sistema educacional.

À vista disso, a participação das SREs nas decisões que envolvem o processo de lecionar é primordial para o sucesso das mesmas, pois “a participação mobiliza compromissos, diversifica as vozes, dinamiza o debate político, além de contribuir para a identificação de problemas a serem superados”. (AÇÃO EDUCATIVA, 2013, p. 11). A administração pública então, nesse estudo de caso sendo exercida pela SEE a nível estadual e pela SRE a nível regional, deveria fomentar a participação em suas instâncias, de modo a atender as reais necessidades e demandas de quem está envolvido com o processo de elaboração do CAT, visando criar resoluções e capacitações que, de fato, superem os desafios encontrados nesse processo.

Após as reflexões teóricas feitas nessa seção à luz de estudos dos mais diversos autores, e que foram importantes para analisar o caso de gestão descrito no capítulo primeiro capítulo, a próxima seção abordará a metodologia do estudo empírico, que consiste em explicar os procedimentos metodológicos do presente estudo de caso.

2.2 Metodologia adotada

Nesta pesquisa optamos pela metodologia de estudo de caso, cuja pesquisa de campo foi descritiva e de cunho qualitativo. A entrevista face a face e mediada foram técnicas utilizadas em um primeiro momento, juntamente com a análise documental no âmbito da Regional de Ensino de Carangola e da Secretaria de Estado de Educação, tais como: leis, decretos, resoluções, etc. Esses instrumentos

tiveram como objetivo levantar e apresentar as evidências do estudo de caso, além de ajudarem a compreender como os atores envolvidos percebem o processo de autorização para lecionar e os desafios encontrados neles. Para Yin (2001) o estudo de caso é um estudo profundo dos fatos e objetos de investigação, de modo que se conheça detalhadamente a realidade e os fenômenos pesquisados. “Um estudo de caso é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. (YIN, 2001 p. 33).

A pesquisa é de caráter descritivo, pois segundo Gil (2008, p. 28) “são incluídas neste grupo as pesquisas que têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população. Também são pesquisas descritivas aquelas que visam descobrir a existência de associações entre variáveis”. Para Selltiz *et al.* (1965), citado por Oliveira (2011), a pesquisa descritiva visa descrever um fenômeno ou alguma situação detalhadamente. Ela permite descrever o que está ocorrendo, saber com exatidão as características de um indivíduo, uma situação, assim como estabelecer uma relação entre diversos eventos.

A natureza da pesquisa é qualitativa, pois para Triviños (1987) esse tipo de pesquisa busca dar significado aos dados, embasado na percepção do fenômeno dentro do contexto da pesquisa. Ainda segundo esse autor, a pesquisa qualitativa busca por:

(...) uma espécie de representatividade do grupo maior dos sujeitos que participarão no estudo. Porém, não é, em geral, a preocupação dela a quantificação da amostragem. E, ao invés da aleatoriedade, decide intencionalmente, considerando uma série de condições (sujeitos que sejam essenciais, segundo o ponto de vista do investigador, para o esclarecimento do assunto em foco; facilidade para se encontrar com as pessoas; tempo do indivíduo para as entrevistas, etc.) (TRIVIÑOS, 1987, p.132).

Para Creswell (2007, p. 185-186):

A pesquisa qualitativa usa métodos múltiplos que são interativos e humanísticos. Os métodos de coleta de dados estão crescendo e cada vez mais envolvem participação ativa dos participantes e sensibilidade aos participantes do estudo. Os pesquisadores qualitativos buscam o envolvimento dos participantes na coleta de dados e tentam estabelecer harmonia e credibilidade com as pessoas no estudo (...) A pesquisa qualitativa é fundamentalmente interpretativa. Isso significa que o pesquisador faz uma interpretação dos dados. Isso inclui o desenvolvimento

da descrição de uma pessoa ou de um cenário, análise de dados para identificar temas ou categorias e, finalmente, fazer uma interpretação ou tirar conclusões sobre seu significado, pessoal e teoricamente. Isso também significa que o pesquisador filtra os dados através de uma lente pessoal. Não é possível evitar as interpretações pessoais, na análise de dados qualitativos. (CRESWELL, 2007, p. 185-186).

Além disso, como uma das técnicas de coleta de dados a ser utilizada são as entrevistas, o ideal é que a natureza do estudo seja qualitativa, para:

1) garantir a representatividade dos significados, passível de ser obtida ao entrevistar aqueles que conhecem e compreendem profundamente a realidade a ser estudada, 2) para permitir que o entrevistado sinta-se mais livre para construir seu discurso e apresentar seu ponto de vista, o que faz com que o roteiro seja o mais flexível possível, e, por último, 3) para submeter as interpretações do pesquisador à avaliação crítica dos próprios participantes da pesquisa (legitimidade). (FRASER e GONDIM, 2004, p. 143).

Ademais, a abordagem qualitativa, permite que se conheçam as opiniões dos entrevistados sobre determinado tema, mas também permite que o entrevistador entenda as motivações, os significados e os valores que sustentam essas opiniões, ou seja, compreender de que perspectiva o outro fala. (FRASER e GONDIM, 2004). Neste trabalho as técnicas de coletas de dados utilizadas foram a entrevista e a análise documental.

A entrevista foi utilizada na perspectiva qualitativa, pois ela favorece a relação intersubjetiva entre entrevistador e entrevistado. Essa técnica ainda permite que se analisem aspectos verbais e não verbais dessa relação. Ela permite que se compreendam as opiniões, valores, significados e vivências pessoais dos atores entrevistados (FRASER e GONDIM, 2004).

Foram utilizados dois tipos de entrevistas, a face a face e a mediada. A entrevista face a face é aquela em que entrevistador e entrevistado estão um perante o outro, estando sujeitos às influências verbais, não verbais e às decorrentes da visualização das reações faciais (FRASER e GONDIM, 2004). Esse tipo de entrevista foi aplicado à atual e à antiga diretora da DIPE da SRE de Carangola (Apêndice A), ao atual servidor da SRE de Carangola, que confecciona o CAT (Apêndice B) e a uma pessoa que teve consequências em sua vida profissional devido às divergências entre SREs na expedição da autorização para lecionar (Apêndice C).

As entrevistas mediadas, segundo Fraser e Gondim (2004, p. 143), são “feitas por telefone, por computador e por questionários, que também estão sujeitas às

mesmas influências verbais e não verbais, mas de modo diferenciado, em especial quando não permitem a visualização das reações faciais do interlocutor”. Esse tipo de entrevista foi aplicado ao antigo servidor que trabalhou conosco no CAT (Apêndice B), pois o mesmo mora em Belo Horizonte, o que inviabilizou a entrevista face a face e a outros quatro servidores que trabalharam no CAT antes de nós (2010 a 2012); ao servidor que trabalha no CAT na SRE mais próxima à de Carangola (Apêndice B), a SRE de Muriaé, pois o servidor não quis fornecer a entrevista face a face, somente a mediada e a servidora do setor de Formação Acadêmica, que é o setor responsável pelo CAT na SEE (Apêndice D).

Todas as entrevistas tiveram roteiro semiestruturado, em forma de tópicos ou perguntas gerais. No entender de Triviños (1987, p. 146) a entrevista semiestruturada é:

(...) aquela que parte de certos conhecimentos básicos apoiados em teorias e hipóteses, que interessam à pesquisa, e que, em seguida oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Desta forma, o informante seguindo espontaneamente a linha de seu pensamento e de suas experiências dentro do foco principal colocado pelo investigador, começa a participar do conteúdo de pesquisa. (TRIVIÑOS, 1987, p. 146).

Nos casos específicos da entrevista mediada, utilizou-se o roteiro semiestruturado que foi enviado por e-mail e, após a primeira devolutiva, houve trocas de e-mails entre os entrevistados e o entrevistador dialogando sobre o assunto, com o intuito de trazer mais dados à pesquisa e acrescentar ou complementar as informações a partir das primeiras respostas fornecidas, assim, as dúvidas puderam ser esclarecidas.

A entrevista face a face, com a antiga gestora da DIPE, foi feita em sua residência, pois ela já se encontra aposentada; a pessoa que teve consequências devido à falta de critérios mais objetivos na hora da expedição do CAT também foi entrevistada em sua residência e o atual servidor do CAT e a atual gestora da DIPE, foram entrevistados em suas respectivas salas na SRE de Carangola. O período das entrevistas foi de 04 de outubro de 2017 a 13 de março de 2018 e a duração média das mesmas (face a face) foi de aproximadamente meia hora.

Destacamos que todos os entrevistados assinaram o Termo de Consentimento livre e esclarecido (Apêndice E) autorizando a sua participação na pesquisa e que todas as entrevistas foram gravadas e depois, transcritas.

Optamos por realizar entrevistas individuais, já que essas entrevistas permitem uma interação mais direta, além de permitirem aos entrevistadores conhecerem mais a fundo as opiniões e as visões de cada entrevistado sobre determinado assunto. Elas são muito utilizadas em estudos de casos, como é o presente estudo, pois demandam maior detalhamento. São vantajosas, pois permitem uma proximidade maior com o participante individualmente, favorecendo assim um maior controle do entrevistador da própria situação da entrevista (FRASER e GONDIM, 2004).

Outra técnica de coleta de dados utilizada foi a pesquisa documental. Segundo Gil (2002) nesse tipo de pesquisa há os documentos “de primeira mão”, ou seja, que ainda não passaram por nenhum tratamento analítico. O autor cita que nesta categoria estão “os documentos conservados em arquivos de órgãos públicos (...) outros documentos como cartas pessoais, diários, fotografias, gravações, memorandos, regulamentos, ofícios, boletins, etc”. (GIL, 2002, p. 46). E, ainda afirma, que a vantagem dessa pesquisa se deve ao fato de que os documentos são fontes ricas e estáveis de dados.

Na pesquisa documental do presente estudo foram analisados os decretos e leis de organização da SEE, SRE e DIPE e decretos e legislações sobre os provimentos de cargos existentes em Minas Gerais. Também foram analisadas as resoluções que regiram e regem o processo de emissão do CAT no período de novembro de 2010 até os dias atuais. Essa pesquisa documental das resoluções sobre o processo de confecção do CAT foi feita através de análises investigativas e comparativas, com o objetivo de identificar quais as possíveis falhas existentes nessas resoluções que corroboram para os desafios encontrados no processo de autorização para lecionar e sua análise foi feita no primeiro capítulo.

A próxima seção versa sobre a análise das entrevistas efetuadas a fim de trazer aspectos relevantes para o presente estudo.

2.3 Apresentação e análise dos resultados

Com vistas a investigar mais profundamente o processo de autorização para lecionar e os desafios encontrados durante o processo, foram realizadas entrevistas com pessoas relacionadas ao CAT.

Conforme já mencionado, as entrevistas tiveram roteiro semiestruturado e foram realizadas com onze pessoas que lidam ou lidaram direta ou indiretamente com o processo de autorização para lecionar. Foram entrevistadas as seguintes pessoas, conforme Quadro 7 a seguir:

Quadro 7 Caracterização dos entrevistados

Entrevistado	Tempo no setor do CAT	Formação acadêmica
Atual gestora DIPE Carangola	2015 até os dias atuais	Licenciada em Pedagogia
Antiga gestora DIPE Carangola	2008 a 2014	Bacharel em Direito; Licenciada em Pedagogia e Especialista em Educação Inclusiva
Atual servidor CAT – SRE Carangola	2015 até os dias atuais	Bacharel em Sistema de Informação e Especialista em Direito Público
Antigo servidor CAT – SRE Carangola (trabalhou junto conosco)	2013 a 2014	Técnico em Administração e Bacharel em Direito
Antiga servidora CAT - SRE Carangola (trabalhou antes de nós)	2007 a 2011	Licenciada em Pedagogia
Antiga servidora CAT - SRE Carangola (trabalhou antes de nós)	2007 a 2011	Licenciada em Matemática
Antiga servidora CAT - SRE Carangola (trabalhou antes de nós)	2011 a 2012	Licenciada em Letras
Antiga servidora CAT - SRE Carangola (trabalhou antes de nós)	2011 a 2012	Licenciada em Pedagogia e Especialista em Gestão Escolar/Inspeção e Supervisão Escolar
Servidora CAT – SRE Muriaé	2008 até os dias atuais	Bacharel em Administração; Licenciada em Técnicas Comerciais e Especialista em Gestão de Pessoal e Inspeção Escolar
Usuária do CAT	-	Licenciada em Pedagogia
Servidora responsável pelo CAT SEE	Trabalha no setor de Formação Acadêmica a cerca de 7 anos e há um ano e dois meses assumiu a coordenação do setor	Licenciada em Pedagogia com ênfase em Alfabetização, Leitura e Escrita e Especialista em Tecnologias em Educação.

Fonte: Elaborado pela autora tendo base as entrevistas realizadas.

A análise dos resultados da pesquisa foi feita por subtópicos que articularam a opinião dos entrevistados sobre o tema:

- A relevância do processo de autorização para lecionar;
- Desafios encontrados no setor de autorização para lecionar;
- Seleção, capacitação, treinamento e desenvolvimento dos funcionários do setor do CAT;
- Liberação de disciplinas;
- Gestão x processo de autorização para lecionar;

- Sugestões de melhoria no processo de autorização para lecionar.

2.3.1 Relevância do CAT

Um dos focos iniciais da pesquisa foi verificar o nível de conhecimento dos entrevistados sobre o que é CAT, quando ele é necessário e sua relevância. Todos os entrevistados foram bem objetivos em suas respostas afirmando, de um modo geral, que o CAT é o Certificado de Avaliação de Títulos, uma autorização para lecionar a título precário, com duração de 01 ano e tem a importância de suprir a falta de professores habilitados.

Há de se destacar a fala de um dos antigos servidores do CAT de Carangola que trabalhou junto conosco, quando ele disse que o CAT vem “oportunizar experiências profissionais para àqueles que se formarão em suas respectivas áreas e já podem entender o funcionamento interno de uma escola e sala de aula na função de professor”. Destacamos também a fala da antiga gestora da DIPE de Carangola, que afirmou que o CAT é importante para “não deixar os alunos sem determinados conteúdos na inexistência de professor habilitado”. Nesse mesmo sentido, a servidora do setor responsável pelo CAT na SEE salientou que “a importância dele (do CAT) é social, porque se não tiver o professor, nem que seja autorizado, os alunos vão ficar sem aula”. A fala da atual gestora da DIPE de Carangola também foi importante, ela disse que:

Infelizmente ainda não temos o número suficiente de professores habilitados para atender às demandas das escolas, portanto, mesmo que sua formação acadêmica não esteja concluída, o professor autorizado a lecionar tem uma participação importante dentro do sistema educacional. (ATUAL GESTORA DA DIPE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 20/10/2017).

Há de destacar essas falas, visto que, o CAT pode permitir uma primeira experiência na docência, como foi o caso da entrevistada que é usuária do CAT, quando afirmou que “no meu caso, ele (o CAT) é importante para eu poder dar aula de Arte, pois só consigo lecionar Arte através do CAT”. Porém, destacamos que o CAT não é estágio, apesar dele permitir um primeiro contato com a sala de aula, o professor autorizado não tem supervisão. O objetivo principal do CAT é o de suprir a falta de professores habilitados, sendo ferramenta relevante socialmente, pois ele permite que os alunos não fiquem sem aula. Mesmo que o atual PNE e o PEE de

Minas Gerais em suas metas 15 tenham como objetivo tornar os professores efetivos e com isso diminuir o número de professores autorizados, constatamos, como já foi evidenciado, que há um número significativo de professores não habilitados no conteúdo que lecionam. Diante desse atual cenário, o CAT é muito relevante dentro do sistema educacional, já que ele não permite que os alunos fiquem sem aula, o que, se acontecesse, poderia prejudicar a aprendizagem dos mesmos.

Além do mais, há a desvalorização docente, advinda da formação inicial, com “improvisação de professores; ausência de uma política nacional específica para as licenciaturas; pouca atenção às pesquisas sobre o tema; diretrizes curriculares isoladas por curso; currículos fragmentados; estágios sem projeto e acompanhamento (...)” GATTI (2014, p. 24). Além da desvalorização causada pela perda do respeito e satisfação no exercício do magistério; o modelo de financiamento da educação e o Regime de Colaboração que se mostram insuficientes e limitados; os baixos salários; a inexistência de um Sistema Nacional de Educação no Brasil e a deterioração das condições de trabalho, decorrente de longas jornadas, salas superlotadas, crescimento da indisciplina e da violência na escola, etc. (LUDKE e BOING, 2004); (RODRIGUES, 2012); (PIOLLI, 2015); (SCHEIBE, 2010) e (SAMPAIO e MARIN, 2004). Essas condicionantes fazem com que o número de profissionais que procuram pela carreira docente tende a diminuir, portanto, o CAT pode ser ainda mais relevante no contexto educacional.

Porém, mesmo tendo sido destacada, nas falas dos entrevistados, a importância do CAT dentro do sistema educacional, os mesmos também relataram que o processo de emissão desses CATs é marcado por muitos desafios, e esses desafios serão o assunto do próximo subtópico.

2.3.2 Desafios encontrados no setor de autorização para lecionar

Percebemos durante as entrevistas que os desafios elencados pelos entrevistados, vão ao encontro dos desafios já elencados no primeiro capítulo.

O atual servidor do CAT de Carangola afirmou: “já tive muitas dificuldades principalmente pela descrição dos históricos escolares e a comparação desses históricos com o CBCs de cada conteúdo. Hoje tenho menos dificuldades”. Sobre essa comparação da ementa da disciplina cursada no histórico escolar com o CBC

(essa comparação é orientação dada pela SEE), novamente o atual servidor da SRE de Carangola foi enfático e, no momento da entrevista, demonstrou sentimento de insatisfação e disse:

Muito complicado, pois o conteúdo do CBC é extenso e como nós temos por base apenas o histórico do candidato para emitir a autorização, abre brecha para a interpretação, o que pode ocasionar algum tipo de erro ou divergência no processo. E também, não tivemos capacitação para fazer essa comparação. (ATUAL SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 04/10/2017).

Um dos antigos servidores da SRE de Carangola também salientou que “a gente não tem capacidade para fazer essa comparação, pois a gente é técnico e além do mais não pertencemos ao setor pedagógico. Para fazer essa comparação deveríamos ao menos ter licenciatura plena, mas somos bacharéis”. Quando ele disse “somos bacharéis” ele se refere a nós, que trabalhamos no CAT juntos e éramos bacharéis. Porém, nem só bacharéis passaram pelo setor, como já visto anteriormente no Quadro 7.

O servidor entrevistado realça a questão de possuir licenciatura para trabalhar confeccionando o CAT, pois a licenciatura forma profissionais para trabalhar com a docência, ou seja, forma professores (GATTI, 2013-2014). Gatti, López e Nono (2007, p. 85 e 86) ainda salientam que:

(...) os anos de licenciatura são destinados à aquisição de conhecimentos e habilidades para a profissão. Na condição de instituição formadora do professor por excelência, a universidade assume o compromisso de introduzir o futuro professor no complexo universo da educação e do ensino, facultando-lhe os saberes necessários à docência: saberes sobre a escola, sobre o aluno, sobre o processo de ensino-aprendizagem, sobre as novas propostas educacionais etc. Na formação inicial, surge a necessidade de colocar o futuro professor em contato com as possibilidades e dificuldades relativas à sua profissão e à educação, de modo mais abrangente. Ao final da licenciatura, espera-se que o professor tenha alguma clareza a respeito de aspectos relacionados à sua profissão (...) (LÓPES e NONO, 2007, p. 85-86).

Então, o servidor licenciado teoricamente reúne mais condições de trabalhar no setor do CAT do que o bacharel.

Vemos, portanto, que, apesar da SEE orientar o setor a fazer a comparação da ementa da disciplina com o CBC, na SRE de Carangola esse procedimento não é eficaz. Ao contrário da SRE de Muriaé, visto que, a servidora de lá revelou “penso ser bastante prudente essa comparação. Nunca encontrei dificuldades. Nossa área

de atuação é na Educação Básica, e todo cuidado é pouco para que o conteúdo seja bem compreendido pelos alunos”. Destacamos que talvez a servidora de Muriaé não encontre tantas dificuldades nessa comparação por já estar na função há nove anos.

A servidora da SEE, por sua vez, sobre essa comparação do CBC com a ementa da disciplina, disse: “penso que as SREs analisam corretamente. Os CBC servem de parâmetro e na dúvida recorrem à DGDC. O uso do CBC não é tão constante”. Notamos então, que a SEE desconhece as dificuldades que as SREs encontram em fazer essa comparação com o CBC e acredita que as SREs realizam essa comparação corretamente, contudo, em Carangola, essa comparação não é feita por falta de conhecimento e capacitação de quem trabalhou e/ou trabalha no setor. Através da capacitação poderia ser adquirido o conhecimento para realizar a comparação do CBC com a ementa, pois Gil (2001) afirma que treinar pessoas é descobrir as necessidades dos servidores, onde eles encontram dificuldades, quais são suas motivações, entre tantos outros fatores que influenciam no comportamento do funcionário, determinando seu desempenho e impactando a produtividade. Desse modo, as organizações precisam oferecer programas de capacitação, pois a capacitação para Schikmann visa (2010, p. 22) “o desenvolvimento de um quadro de pessoal com as competências necessárias para satisfazer às necessidades e aos objetivos da organização, de modo a garantir seu bom desempenho e o alcance dos resultados e metas estabelecidos no planejamento estratégico”.

Outro desafio destacado pelos entrevistados foi referente às legislações e a falta de padronização no processo. Um dos antigos servidores da SRE de Carangola, que trabalhou junto conosco, ressaltou que: “a maior dificuldade foram as lacunas apresentadas nas legislações pertinentes do processo e o critério subjetivo de autorização em algumas situações”. Indo ao encontro dessa fala, a servidora de Muriaé enfatizou que as dificuldades que ela encontra são: “o conhecimento e interpretação na prática da legislação vigente nacional, estadual. As dificuldades presentes atuais são as mesmas anteriores, visto que, a legislação está sempre tendo algumas alterações ou adequações aos dias atuais”. A atual gestora da DIPE Carangola também tem uma opinião coincidente com as anteriores e reforçou que o desafio maior é “conhecer as resoluções e saber interpretá-las”. E o atual servidor de Carangola complementou dizendo “entendo que há falta de padronização por parte da Secretaria de Estado de Educação na liberação de alguns conteúdos. Sendo que alguns conteúdos não possuem uma regulamentação específica”. Uma das antigas

servidoras de Carangola afirmou que a dificuldade que ela encontrava era que a “legislação era antiga e muito defasada”.

Ao contrário dos demais entrevistados, a servidora da SEE disse sobre as legislações: “De modo geral são claras, entretanto, muitos pareceres do Conselho Nacional e do Conselho Estadual são necessários para elucidar possíveis divergências de entendimento”. E afirmou que:

Um documento orientador relativo à autorização para lecionar a título precário, ao Certificado de Avaliação de Títulos (CAT), aos critérios de habilitação e escolaridade e demais assuntos pertinentes à análise de formação acadêmica está sendo criado pela DGDC e em breve será disponibilizado ao público interno e, possivelmente, externo. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Porém, a servidora da SEE salientou algumas dificuldades relativas às legislações como: “falta de conhecimento das legislações pertinentes, federal e estadual”. E acrescentou:

Bom, a maior dificuldade não só das Superintendências, mas assim como um todo, é a questão das legislações mesmo, a pessoa ela deve estar sempre atualizada quanto a isso, tem que procurar, ver se saiu alguma coisa nova, porque todo dia o MEC, ou publica um parecer ou homologa alguma resolução, alguma coisa assim. Então, a pessoa tanto a equipe que trabalha aqui com esse assunto na secretaria, quanto na superintendência, ela tem que ficar atenta com as questões das legislações. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Ressalvamos que nós nunca tivemos conhecimento de legislação federal que regulamentasse o processo de emissão do CAT e ao perguntar para o atual servidor de Carangola ele disse que também desconhece tal legislação. Outra ressalva é que, a servidora da SEE, afirmou que instâncias federais – como o MEC – homologam diariamente resoluções e que é preciso os servidores estarem atentos a essas mudanças. Porém, o CAT pertence ao Estado de Minas Gerais, então, isso pode ter sido uma maneira de desviar o foco do problema do CAT para instâncias federais, na tentativa de eximir, de alguma maneira, a responsabilidade do Estado.

A entrevistada da SEE salientou que o servidor do CAT deve estar atualizado, todavia, essa atualização deveria partir da Secretaria, pois se o servidor procura tais legislações por si só, corre o risco de interpretação própria e/ou de utilizar legislações que não são pertinentes. Então, acreditamos que a SEE deveria manter

as SREs atualizadas sobre todo tipo de assunto que é publicado sobre o CAT e não deixar isso como função de cada servidor.

Depreendemos que as falas dos entrevistados demonstram o que foi inferido na análise documental das resoluções que regem e/ou regiram o processo de emissão do CAT, citadas no primeiro capítulo, ou seja, as lacunas nessas resoluções que fazem com que o processo se torne pouco objetivo. Essas lacunas, que se devem principalmente a maneira vaga e subjetiva na escrita das resoluções, geram uma dificuldade de interpretação das mesmas, e por não haver uma padronização na hora de emitir as autorizações, cada servidor usa de critérios próprios para emitir o CAT. Devido a isso, a emissão das disciplinas varia muito dependendo da interpretação dessas resoluções, como visto no primeiro capítulo.

Isso é muito sério e preocupante, como visto anteriormente nas reflexões teóricas, conforme Rodrigues (2012) afirma a qualidade docente é evidenciada em professores com qualificações e experiência apropriada para a matéria e o nível de ensino em que atua, sendo que esses professores são docentes efetivos e impactam positivamente na aprendizagem de seus alunos. Sendo efetividade docente entendida por Rodrigues (2012, p. 762) como sendo o conjunto de “características, competências e condutas dos professores, que levam os alunos a obter melhores resultados, incluindo objetivos específicos de aprendizagem e mais amplos, como a capacidade para resolver problemas, pensar criticamente, trabalhar colaborativamente”. Sonnevile e Jesus (2009) corroboram com Rodrigues e afirmam que cada vez mais o papel do docente torna-se relevante no processo educativo, exigindo profissional competente, dedicado e motivado. Ressaltamos ainda, que o professor pode influenciar negativamente nas condições de educabilidade dos alunos. Sendo educabilidade “o conjunto de recursos, atitudes ou predisposições que tornam possível que uma criança ou adolescente possa acompanhar com êxito a escola” (LOPEZ, 2007, p. 85). Logo, esse desafio visto no processo de confecção do CAT, que é a pouca objetividade das resoluções, pode interferir na qualidade da educação, visto que, cada servidor autoriza de uma maneira, podendo não ser autorizados professores com a formação apropriada para a matéria e o nível de ensino em que vão atuar.

Outro desafio destacado pelos entrevistados foi a falta de capacitação. Um dos antigos servidores de Carangola disse: “não tive treinamento, quando comecei a

fazer o CAT quem fazia antes estava de férias, então para autorizar eu utilizava a indução e o autoconhecimento, foi um processo de aprendizagem autodidata”.

Essa questão do treinamento foi muito ressaltada durante as entrevistas. Quando foi perguntado aos servidores se houve capacitação, por parte da SRE, quando eles iniciaram na função do CAT, tanto os servidores da SRE de Carangola, quanto a servidora da SRE de Muriaé, enfatizaram que não houve qualquer tipo de capacitação. O antigo servidor que trabalhou junto conosco disse:

Ninguém nunca sentou comigo para explicar como o serviço funcionava, eu aprendi no dia a dia, à medida que iam surgindo os problemas. A ordem que nos era dada era: Leia-se a legislação e ensina-se apenas o burocrático. Com o dia a dia que se resolvem os problemas encontrados. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

A servidora da SRE de Muriaé enfatizou sobre o CAT que “apenas há orientações do servidor que executava o serviço anteriormente. Na prática é uma tarefa que as pessoas não gostam muito de executar”. E complementou dizendo “o servidor da DIRE que executava o serviço também me orientou. O resto do conhecimento foi experiência e estudo das legislações”.

Os servidores de Carangola também corroboraram com a fala da servidora de Muriaé, quem entra no setor do CAT é treinado em serviço pelos antigos servidores que executavam a função. Porém, devido aos desafios encontrados no setor, já levantados anteriormente, percebemos que essa capacitação em serviço é deficitária, não sendo suficiente para capacitar os servidores para a função de emissão das autorizações para lecionar.

Sobre as capacitações por parte da SEE, o atual servidor da SRE de Carangola disse nunca ter participado de nenhuma capacitação, ele entrou para o setor no final de 2015. Uma ex-servidora disse “houve (capacitação) bem mais tarde, mas já havia deixado de trabalhar com o CAT e não sei como foi essa capacitação”. E outra servidora antiga salientou “sobre autorização para lecionar eu nunca participei de capacitação específica na SEE, a não ser em alguma reunião geral tratava-se também do assunto, então eram esclarecidas algumas dúvidas”. A servidora que trabalhou antes de nós afirmou:

Infelizmente não tive nenhuma capacitação. Hoje percebo que a Secretaria já promove algumas para os profissionais que atuam recentemente. É muito importante que haja sim essa preparação. Considerando a importância da

emissão desse documento e a complexidade de análise que é realizada. Muitas vezes é feita a partir de analogia sem fundamentos ou documentos concretos que viabilizem uma autorização lógica. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 13/03/2018).

Essa servidora, além da falta de capacitação, destacou a falta de critérios mais objetivos durante o processo de autorização para lecionar.

O antigo servidor do CAT de Carangola, que esteve na função por um ano e seis meses, nos anos de 2013 e 2014, e a servidora de Muriaé que exerce a função há nove anos, disseram que houve uma capacitação no ano de 2013, porém, as informações sobre essa capacitação são conflitantes.

O antigo servidor da SRE de Carangola, que trabalhou junto conosco, relatou: “foi uma capacitação muito corrida, pincelada, e, para mim, que estava leigo ainda no assunto, pois tinha pouco tempo de serviço, não serviu nem para saber qual era o nome do sistema que fazia o CAT”. Essa visão é compartilhada por nós, que também estivemos presente nessa capacitação, e comungamos do mesmo ponto de vista do antigo servidor quando ele disse que a capacitação foi rápida, visto que, a mesma durou apenas 4 horas e acrescentou muito pouco ao trabalho realizado.

A servidora da SRE de Muriaé afirmou que nessa capacitação foi dito que, para autorizar uma matéria, é necessário que o conteúdo ou disciplina conste no histórico escolar com a nomenclatura geral ou fundamentos e tenha uma carga horária mínima de 72 horas cursadas. O mesmo serve para a grade curricular de quem ainda está estudando. Todavia, nem o antigo servidor do CAT de Carangola e nem nós, ouvimos tal informação durante a capacitação e o atual servidor, ao ser perguntado, disse desconhecer essas instruções. Foi perguntado à servidora da SEE entrevistada se há carga horária mínima ou nomenclatura específica no histórico escolar para que a pessoa seja autorizada para determinada disciplina e a servidora afirmou:

A questão da exigência de carga horária já foi amplamente discutida e chegou-se ao consenso de que não seria viável fazer tal exigência, visto que cursos superiores possuem matrizes curriculares distintas, com conteúdos distintos. Ademais esses conteúdos podem ser realizados por meio de diversas disciplinas. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Sobre as capacitações, a servidora da SEE disse que:

Já houve capacitação de servidores da DIPE, que trabalham com análise de documentação acadêmica/escolaridade. Esporadicamente, quando há

encontros presenciais de todas as regionais aqui em BH pode ocorrer elucidações, quando a DGDC é convidada a falar. (...) Em novembro houve um encontro da DGEP/SPS com as DIPE/SRE, para tratar de assuntos relativos à designação/2018 e a DGDC foi convidada a participar e esclarecer dúvidas relativas à habilitação e escolaridade. As perguntas foram eventuais, mas o momento foi bastante produtivo para ambas as partes. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Cabe fazer uma ressalva para informar que, nesse encontro em novembro, estava presente a gestora da DIPE, o servidor do CAT não.

Verificamos que as capacitações e treinamentos no setor de CAT são raros e, quando existem, são superficiais, o que demonstra certa negligência com a gestão de pessoas, apesar de Camões, Fonseca e Porto (2014, p. 05) afirmarem que:

(...) as reformas na gestão de pessoas têm sido cada vez mais vistas como cruciais para o sucesso da implantação de outras reformas, uma vez que servidores públicos são responsáveis, em última análise, pela capacidade técnica e pelo desempenho necessários à consecução dos objetivos de governo. (CAMÕES, FONSECA e PORTO, 2014, p. 05).

Ademais, percebemos que a falta de capacitação e treinamento demonstra descaso com o funcionalismo público, pois, as pessoas são os elementos centrais da organização (TERABE e BERGUE, 2014). A gestão de pessoas influencia no alcance dos objetivos da organização, principalmente a pública, que lida com demandas da sociedade. Nesse contexto, capacitar e motivar o funcionário são diferenciais para o sucesso do órgão público.

Sobre como deveriam ser essas capacitações, destacamos a fala do atual servidor da SRE de Carangola que disse que deveriam “ser realizadas mais videoconferências com as demandas recebidas pela Secretaria de Estado de Educação e a troca de e-mails contendo informações mais precisas”. E um dos antigos servidores salientou que:

Essas capacitações deveriam investigar todos os processos e questões levantadas de toda SRE, formalizar uma Resolução complementar que resolva tais questões apresentadas e reunir todos os servidores de todas as SREs em Belo Horizonte, ou por videoconferência e passar o treinamento único. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

Uma antiga servidora também deu a sua opinião dizendo:

Acho que deveria sim ter uma capacitação, para primeiro acontecer o estudo das leis que regem, amparam o funcionamento, pois você tem que estar muito bem preparado e atento na confecção para não prejudicar o candidato e posteriormente, através de dinâmicas com exercícios em grupo

para não ficar tão maçante a forma de adquirir o conhecimento. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 22/02/2018).

A servidora da SEE enfatizou que “por falta de tempo hábil, as demandas maiores como as do curso de Pedagogia, são respondidas por e-mail ou por meio de Orientação ou Ofício Circular. Uma boa opção seria a videoconferência, por se tratar um meio prático e rápido, mas no momento não há previsão”. E não há previsão, pois para a servidora entrevistada “atualmente não há uma demanda por parte das SRE e no momento não há tempo disponível para preparar ou realizar uma capacitação. Enquanto isso as dúvidas são dirimidas via e-mail, telefone e atendimento pessoal”.

O que chama atenção nessa fala da servidora da SEE, é que ela disse que falta tempo hábil para as demandas do curso de Pedagogia, mas ao mesmo tempo, ela afirmou que o setor conta com quatro funcionários (contando com ela) e que esse número é suficiente para a demanda, mas talvez se o setor tivesse mais servidores haveria tempo hábil de organizar uma videoconferência, por exemplo. Outra questão que merece atenção, é quando a servidora da SEE disse que não há uma demanda da SRE por videoconferência, o que leva a inferir que apesar dos servidores acreditarem que a videoconferência seja um meio importante de capacitação, eles não solicitam a SEE que elas sejam realizadas.

Constatamos então, que a capacitação e treinamento dos servidores públicos são primordiais, pois segundo Schikmann (2010), eles servem para satisfazer os objetivos e necessidades da organização, garantindo dessa forma um bom desempenho e o alcance dos resultados, além de, para Manfredini, From e Selow (2015), trazerem ganhos para os próprios servidores e para a instituição. Ademais, a capacitação permite a melhoria do clima na organização, já que o servidor se sente parte fundamental do progresso da empresa (AMORIM e SILVA, 2012). Além disso, o treinamento para Antonello e Pantoja (2010), tendo como norte os estudos de Hinrichs (1976) e Nadler (1984) amplia a aprendizagem dos servidores e visa a melhoria do desempenho no trabalho. Porém, na SRE de Carangola não há capacitação. A SEE, por sua vez, durante o período de abrangência da presente pesquisa, realizou apenas uma capacitação, o que potencializa as dificuldades dos servidores, se tornando um desafio para quem trabalha no setor, pois a capacitação tem que ser contínua, já que para Schikmann (2010, p. 23) “à medida que a organização evolui, acompanhando as mudanças das demandas externas, surgem

novas necessidades em termos de competências que devem ser supridas com o fornecimento de novos programas de capacitação”.

Um desafio encontrado no setor, levantado pela servidora da SEE, é a rotatividade de pessoal. Ela disse que “as dificuldades sempre são as mesmas: rotatividade de funcionários do(a) setor/equipe de CAT”. Sendo que o motivo dessa rotatividade para a servidora é “mudança de gestão (Diretor da SRE) é uma das opções e também perfil para o trabalho”. Essa rotatividade é vista na SRE de Carangola, visto que, só no período da presente pesquisa (novembro de 2010 a dezembro de 2017), passaram oito pessoas pelo setor. Consideramos que uma delas nem foi entrevistada, pois ficou no setor apenas uns dias, já que a própria chefia na entrevista salientou que ela não tinha perfil para o trabalho e teve que ser realocada para outro setor.

Devido a esses desafios encontrados no processo de autorização para lecionar, ele é marcado pela subjetividade na liberação das disciplinas. É sobre essa liberação de disciplinas que tratará o próximo subtópico.

2.3.3 Liberação de disciplinas

A fim de averiguar se o processo de autorização para lecionar é de fato marcado pela subjetividade, variando dependendo de quem está autorizando e de que há essa variação não apenas dentro da SRE de Carangola, mas também entre as SREs, simulamos um histórico com algumas disciplinas e perguntamos aos entrevistados quais disciplinas eles autorizariam.

A simulação era um histórico de pessoa formada em Pedagogia que continha em sua grade curricular os estudos das disciplinas Arte, Filosofia e Sociologia e o histórico de uma pessoa formada em Curso Normal Superior que continha em sua grade curricular os estudos das disciplinas Geografia, História, Sociologia, Filosofia, Arte, Língua Portuguesa e Matemática. As respostas estão no Quadro 8 a seguir:

Quadro 8 Liberação de disciplinas

	Atual servidor SRE Carangola	Uma das antigas servidoras SRE Carangola que trabalhou antes de nós	Duas das antigas servidoras SRE Carangola que trabalharam antes de nós	Antigo servidor SRE Carangola que trabalhou junto conosco	Servidor SRE Muriaé
Curso de Pedagogia	Autoriza Arte, Filosofia e Sociologia	Autorizava Arte, Filosofia e Sociologia	Autorizava Arte, Filosofia e Sociologia	Autorizava Arte, Filosofia e Sociologia	Não autoriza nenhuma disciplina
Curso Normal Superior	Autoriza Arte, Filosofia e Sociologia	Autorizava Arte, Filosofia e Sociologia	Autorizava Arte, Filosofia, Sociologia, Geografia, História, Língua Portuguesa e Matemática.	Autorizava Arte, Filosofia, Sociologia, Geografia, História, Língua Portuguesa e Matemática e, após certo tempo, passou a liberar apenas Arte, Filosofia e Sociologia.	Não autoriza nenhuma disciplina.

Fonte: Elaborado pela autora com base nas entrevistas realizadas.²⁵

Cabe ressaltar que duas entrevistadas que trabalharam antes de nós divergiam no momento de autorização para o curso Normal Superior, sendo que trabalhavam juntas, o que demonstra a subjetividade encontrada no setor.

Sobre o porquê autorizavam essas disciplinas e quais critérios utilizavam, o atual servidor da SRE de Carangola disse que autoriza tendo como base a Resolução que sai quase todo ano. E sobre a percepção que ele tem das legislações que regulamentam o CAT ele afirmou: “entendo que os critérios para a emissão da autorização para lecionar são incompletos e até mesmo injustos aos candidatos que apresentam uma formação mais elevada, como é o caso dos candidatos que possuem mestrado e doutorado” e completou ressaltando que a resolução coloca os servidores com mais conhecimentos no mesmo nível de quem possui apenas graduação. Uma das antigas servidoras, que liberava todas as disciplinas, disse que autorizava pela:

(...) análise dos documentos pessoais, análise dos comprovantes de habilitação. Consultava constantemente as legislações da SEE e CEE/MG específicas para a autorização para lecionar - Decretos, Resoluções, Portarias, Pareceres e Orientações. A autorização era concedida com base

²⁵ Não foi colocada a resposta de uma entrevistada que trabalhou no setor antes de nós, pois ela disse que devido ao tempo que se encontra afastada da função não sabia opinar.

na legislação. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 05/03/2017).

E reforçou:

De acordo com as orientações recebidas da SEE/MG, à época que trabalhei com o CAT, os cursos de Pedagogia e História eram considerados afim com todas as disciplinas. Sendo assim, se constava o estudo da disciplina no histórico escolar, o candidato poderia ser autorizado. No caso do Curso Normal Superior, houve muitas dúvidas e vários questionamentos em relação a análise do histórico escolar para esclarecer se as disciplinas Português, Matemática, História, Geografia e Ciências eram conteúdos de Português, Matemática, História, Geografia e Ciências, ou se tais disciplinas eram didáticas. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 05/03/2017).

Quando entramos para o setor, éramos orientados que com o curso Normal Superior também autorizaríamos todas as disciplinas, assim como seria considerado para ao curso de Pedagogia.

Outra antiga servidora, que também autorizava todas as disciplinas, afirmou o motivo: “todas as disciplinas podiam ser autorizadas a título precário desde que o candidato comprovasse, em seu histórico, ter cursado. Os critérios utilizados na época eram a partir da Resolução SEE Nº1724/10 Resolução CEE 397/94, vigentes no ano de 2012”. Outra antiga servidora emitiu sua opinião sobre as resoluções afirmando “o candidato tem pouca carga horária de estudo, às vezes estuda apenas um período daquela disciplina e não acho que ele esteja preparado o suficiente para lecioná-la, para concorrer a uma designação, apresentando pouca bagagem para atuar no Ensino Médio”. Ressaltamos que, a atual resolução que rege o processo de elaboração do CAT, prevê que a pessoa esteja ao menos no terceiro período para ser autorizado e não mais no segundo como na época em que essa entrevistada trabalhava no setor. Um dos antigos servidores da SRE de Carangola, que trabalhou junto conosco, no exemplo prático perguntado (apresentação de um histórico), afirmou:

O critério que utilizava para o curso de Pedagogia era: existe a arte no histórico? Então eu liberava. A Filosofia e a Sociologia a mesma coisa, tem no histórico eu liberava. Curso Normal Superior, eu liberava todas as disciplinas que constavam no histórico, depois de um tempo passei a liberar somente Filosofia, Sociologia e Arte. A própria legislação falava que a gente podia autorizar, porém, nunca nos foi passado a quantidade de horas mínimas que a pessoa deveria ter cursado da disciplina para ser autorizado. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

E esse mesmo servidor também deu sua opinião sobre as resoluções que regem a confecção do CAT:

Devido ao critério subjetivo, se as SREs não determinam outras condições complementares para dirimir as lacunas existentes, pode ser que não haja isonomia de critérios aplicados para vários requerentes com o mesmo histórico/situação. Normalmente, só normalizam uma determinada situação, depois que o requerente, depois de prejudicado, aciona a justiça e o Magistrado lhe dá ganho de causa. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

O servidor ainda explanou o que ele entendia ser a comprovação de formação para a disciplina que a Resolução que rege a confecção do CAT prevê, salientou que:

Entendo que basta ter o conteúdo no histórico, já que não analisamos ementas nem CBC. Por exemplo, se a pessoa tiver Sociologia da Educação eu não autorizo Sociologia, mas se ela tiver Sociologia geral eu autorizo, pois eu não tenho a ementa. Então, a gente que trabalha determina os critérios e nós aplicávamos o mesmo critério para todo mundo. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

A servidora da SRE de Muriaé não autoriza nenhuma disciplina das ilustradas no exemplo prático, e justificou o fato dizendo que:

O curso de Pedagogia é muito peculiar, porque deve ser avaliado a pedagogia antes e a depois de 2006, quando o MEC publicou a resolução dando novas diretrizes à grade curricular do curso. No que refere ao curso normal superior, deve-se saber se a pessoa tem curso de artes, informática ou inglês para liberar o documento para esses conteúdos, visto que, após a resolução do MEC em 2006, restringiu muito o CAT para esse curso. Normal superior não autorizou os conteúdos perguntados. Pedagogia depois de 2006 não se autoriza praticamente conteúdo nenhum, só a de antes de 2006 que tem de analisar o Histórico Escolar ou a grade. Para se autorizar o CAT é necessário que o conteúdo ou disciplina conste no Histórico Escolar como puro, geral ou fundamentos e tenha uma carga horária mínima de 72 horas cursadas. O mesmo serve para a grade curricular de quem está estudando ainda. Essa informação foi repassada no treinamento em BH em 2013. (SERVIDORA SRE MURIAÉ, ENTREVISTA EM: 11/10/2017).

E sobre as resoluções que regem o processo de elaboração do CAT, ela disse:

A legislação é bastante ampla. Não considero uma boa ideia liberar o documento aleatoriamente como tem sido feito. Exemplo: Tem candidato que parece ser Super dotado. Ele quer qualquer conteúdo que o seu histórico e/ou sua grade curricular permite. (SERVIDORA SRE MURIAÉ, ENTREVISTA EM: 11/10/2017).

A servidora citou a Resolução CNE/CP nº 01, de 15 de maio de 2006. Essa resolução foi estudada e analisada por nós e não constam orientações acerca do processo de autorização para lecionar e os servidores de Carangola que já trabalharam no setor do CAT também desconhecem essa orientação sobre carga

horária mínima e a maneira como a disciplina tem que vir descrita no histórico para que possa ser lecionada. É provável, então, que tenha havido uma diferente interpretação para o mesmo documento entre os servidores que trabalham no CAT, o que pode ter gerado essa divergência na hora de autorizar disciplinas para o curso de Pedagogia e Normal Superior.

Sobre a nomenclatura e a carga horária mínima, a entrevistada da SEE – como já dito anteriormente – disse não haver essa exigência. Quanto à Resolução CNE/CP nº 01, de 15 de maio de 2006 e os critérios para lecionar referente a Pedagogia e o Curso Normal Superior, a entrevistada da SEE citou uma resposta da SEE que foi encaminhada para as SREs em 07 de fevereiro de 2018. Devido ao seu teor relevante, segue na íntegra:

Senhor(a) Diretor(a),

CONSIDERANDO as Diretrizes Curriculares Nacionais para o curso de Pedagogia, licenciatura, estabelecidas pela Resolução CNE/CP nº 01/2006;

CONSIDERANDO os critérios de habilitação e escolaridade previstos pelo ato administrativo normativo que disciplina a matéria;

CONSIDERANDO o processo de designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Educação Básica da Secretaria de Estado de Educação e seu ordenamento jurídico previsto a legislação aplicável;

CONSIDERANDO a formação profissional docente estar relacionada com o grau acadêmico e a área pretendida;

CONSIDERANDO a melhoria da qualidade da educação básica,

Orientamos:

Licenciaturas: cursos superiores de graduação que conferem ao egresso o título de "Licenciado". Habilitam para atuar como professor na Educação Infantil, no Ensino Fundamental e no Ensino Médio.

Bacharelado: cursos superiores de graduação que conferem ao egresso o título de "Bacharel". Prepara profissionais generalistas com sólidos conhecimentos sobre a base de uma profissão. Para atuar como docente, o bacharel precisa obter o título de complementação pedagógica.

Normal Superior: curso superior de graduação, na modalidade licenciatura. Tem por finalidade formar professores aptos a lecionar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental.

Pedagogia: curso superior de graduação, na modalidade de licenciatura. Tem por finalidade formar professores aptos a lecionar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental. É aquele professor que assume integralmente o currículo da série. Formam também profissionais para atuar na gestão do sistema escolar.

Nos termos do art. 2º da Resolução CNE/CP nº 01/2006, o Curso de Graduação em Pedagogia aplica-se à formação inicial para o exercício da docência na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, nos cursos de Ensino Médio, na modalidade Normal, e em cursos de Educação Profissional na área de serviços e apoio escolar, bem como em outras áreas nas quais sejam previstos conhecimentos pedagógicos.

Conforme a Resolução CNE/CP nº 01/2006, as instituições de ensino superior que ofertavam curso Normal Superior, à época, da publicação da citada Resolução, poderiam optar por introduzir alterações ou manter inalterado o projeto pedagógico para as turmas em andamento. Há, portanto, distinção entre os Cursos de Pedagogia e Normal Superior. A lei distingue, mas não extingue.

O curso de Pedagogia, por meio de estudos teórico-práticos, investigação e reflexão crítica propicia ao egresso contribuir no campo da educação com conhecimentos: *filosófico, histórico, antropológico, ambiental-ecológico, psicológico, lingüístico, sociológico, político, econômico e cultural*.

Tendo em vista as disciplinas que integram os cursos de Pedagogia e Normal Superior serem direcionadas às habilitações conferidas aos egressos, em raríssimos casos, especialmente em cursos mais antigos poderá constar da formação do candidato um aprofundamento teórico em conteúdos específicos dos anos finais do ensino fundamental ou do ensino médio.

De acordo com a legislação que estabelece critérios de classificação à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino de Minas Gerais poderão ser autorizados, os candidatos que apresentarem no histórico escolar de curso superior legalmente reconhecido, formação para a disciplina pretendida. **Essa formação deve ser global e ampla, com conteúdos afetos à temática, independente da carga horária cursada**²⁶.

Pelas razões expostas, esta Secretaria e suas instâncias não podem se obstar em aceitar o requerimento de candidatos licenciados em Pedagogia e Normal Superior, que requeiram a autorização para lecionar. Nesses casos, as ementas das disciplinas cursadas, em comparação à Base Nacional Comum Curricular (BNCC) constituem um parâmetro para as análises que suscitarem dúvidas quanto à emissão das autorizações.

Contudo, as metodologias e fundamentos constantes na matriz curricular dos cursos de Pedagogia e Normal Superior, tais como: *Metodologia do Ensino de História, Metodologia do Ensino da Matemática, Filosofia da Educação e Sociologia da Educação*, **NÃO** são conteúdos de referência para análise, deferimento e expedição de do Certificado de Avaliação de Títulos (CAT).

A exceção se aplica quando se esgotarem todas as possibilidades de contratação de profissionais habilitados. Assim, para não haver prejuízo pedagógico para o aluno, candidatos com formação em Pedagogia ou Normal Superior, bem como em outras licenciaturas e, esporadicamente, em alguns bacharelados poderão ser autorizados a lecionar disciplinas dos ANOS FINAIS DO ENSINO FUNDAMENTAL e do ENSINO MÉDIO, em CARÁTER EXCEPCIONAL, mediante parecer favorável desta Diretoria, priorizando àqueles que melhor reúnam condições de elaborar e executar projetos para desenvolver conteúdos curriculares, utilizar novas

²⁶ Grife nosso.

metodologias, estratégias, materiais de apoio e ministrar o conteúdo em sala de aula. (ORIENTAÇÃO SEE, 2018).

Observamos que as SREs não podem negar autorização para lecionar para os cursos de Pedagogia e Normal Superior, mas notamos que isso é feito. A entrevistada da SRE de Muriaé disse que não autoriza disciplina nenhuma para esses cursos e justifica o fato tendo como base a Resolução CNE/CP nº 01/2006, a mesma resolução que a SEE utiliza para justificar que não se pode negar autorização para esses cursos. Então, uma mesma resolução levou a interpretações completamente diferentes e excludentes entre si.

A orientação da SEE também reforça o que a servidora da SEE já havia dito em entrevista, que não há nomenclatura específica para autorizar e nem carga horária mínima. E reforça também o que já foi inferido nas entrevistas, a comparação do CBC com a ementa da disciplina. Porém, com a aprovação da Base Nacional Comum Curricular, nessa orientação, a SEE já pede que a comparação seja feita com a Base e não mais com o CBC. Outra questão complexa, visto que a Base foi homologada em dezembro de 2017 e nem há Base para o Ensino Médio, como fazer essa comparação?

A fim de trazer mais dados sobre a emissão dos CATs, a entrevistada da SEE foi questionada se uma pessoa formada em Administração, em cujo histórico constasse as disciplinas Língua Portuguesa, Matemática e Filosofia, quais disciplinas poderiam ser autorizadas e ela respondeu “Matemática sim. Filosofia e Língua Portuguesa, caso tenham sido vistas de forma geral e não direcionada para o curso”. Mas como saber se a disciplina foi vista de forma geral e não direcionada para o curso? Por que Matemática sim? Dessa forma, percebemos que não há padrões claros para o processo de autorização, o que pode gerar a discricionariedade na emissão dos CATs.

A orientação da SEE, emitida em fevereiro de 2018, diz que serão priorizados, no momento da autorização, os servidores que reunirem as melhores condições de elaborar e executar projetos para desenvolver conteúdos curriculares, além de ser priorizado quem utiliza novas metodologias, estratégias e materiais de apoio e que saibam ministrar o conteúdo em sala de aula. Contudo, somente pelo histórico não dá para averiguar se o candidato reúne as melhores condições elencadas pela orientação. Para a entrevistada da SEE, reunir essas condições é “candidato cuja área de formação mais se aproxima da área a qual a disciplina pretendida pertença”.

O desafio em questão é que a resolução orienta que é necessário comprovar formação para disciplina, não prevê mais áreas afins, ademais, não há na legislação nada que diga que o candidato que tem formação mais aproximada da área da disciplina que pretende lecionar, tem prioridade superior ao que é formado em uma área mais distante.

Em outro momento, a servidora da SEE disse:

Nós sempre procuramos o professor que tenha mais condições de estar à frente de uma turma, que tenha gestão dessa turma, que tenha mais domínio do conteúdo, mesmo que ele tenha o mínimo de conhecimento, porque a resolução não prevê carga horária, mas ela prevê que ele tenha que ter estudado pelo menos a disciplina que ele pretenda lecionar. A resolução desse ano está um pouco mais rigorosa que a do ano passado, nesse sentido. A do ano passado o aluno deveria estar matriculado e frequente no segundo período e nesse ano nós resolvemos colocar a partir do terceiro. Nós também abrimos o leque para outro tipo de formação, melhorou bastante, mas nós ainda estamos tentando que ela melhore mais. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

A propósito dessas condições, de gestão da turma e domínio do conteúdo, a servidora da SEE disse que “é a equipe pedagógica da SRE junto com a equipe pedagógica da escola é que devem acompanhar o trabalho do professor e orientá-lo”.

Percebemos então, que a própria SEE admitiu que não tem como o servidor que trabalha com o CAT saber, na hora de autorizar, se o professor será um bom regente de aulas, isso ficará a cargo da equipe pedagógica da SRE e da SEE após o professor assumir as aulas.

O histórico escolar não permite sabermos se o professor será um bom regente de aulas, pois, para Vieira (s/d), ser um bom professor implica em saber como ensinar e como se inserir no espaço educativo escolar e na profissão docente. Tardif (2002) corrobora com essa ideia e afirma que o professor ideal tem que ser alguém que conhece a matéria e que possua conhecimentos relacionados à ciência da educação e à pedagogia no desenvolvimento de um saber que seja prático e embasado na experiência cotidiana com os alunos. Além disso, ser bom professor não é apenas ter conhecimento sobre determinada disciplina, é exigido que o professor saiba lidar com conhecimentos em construção, saiba conviver com as mudanças e incertas e isso não se reduz apenas em uma análise de histórico escolar.

Sobre o que seria a comprovação de formação para disciplina, como prevê a Resolução SEE nº 3.643 de 20 de outubro de 2017, a servidora responsável pelo CAT na SEE salientou:

Formação para a disciplina significa que o candidato estudou um componente curricular que lhe conferiu conteúdos específicos, gerais e afins do que pretenda lecionar. A disciplina pleiteada deve constar do histórico escolar (curso superior) do candidato. Pode haver nomenclatura distinta, mas o conteúdo deve ser concernente. Geralmente são cursos da mesma área do conhecimento. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

A respeito dessa fala foi perguntado se basta ter, então, a disciplina no histórico para ser autorizado, assim como prevê a Resolução CEE 397/94, e a resposta da servidora da SEE foi: “Sim. A classificação do candidato se dá por meio dos critérios estabelecidos pela legislação. Vai depender, portanto, do tipo de curso (licenciatura, bacharelado/tecnológico, técnico, capacitação) que o candidato apresentar como formação”.

Buscando informações adicionais sobre o assunto, questionamos se uma pessoa formada em Matemática, que tenha no histórico o conteúdo Língua Portuguesa, pode ser autorizada para Português, a servidora da SEE afirmou que: “Sim, as disciplinas são vistas de forma generalista e a legislação prevê essa opção”.

Mais uma vez ela citou que as disciplinas podem ser autorizadas se forem generalistas. E mais uma vez vem a pergunta, o que é ser uma disciplina generalista, sendo que a Resolução não especifica que ela precisa ser generalista?

Assim, notamos que a própria burocracia, a elaboração de leis e decretos, vão de encontro à realidade vivida por quem põe em prática essas leis. A subjetividade não será nula, pois há divergências de interpretações das legislações escritas, o que é inerente a um sistema burocrático. O intuito do presente trabalho é tentar minimizar essa subjetividade.

Ademais, outro fator que favorece essa pouca objetividade no processo na SRE de Carangola é o fato de que o CAT é entregue na hora. O atual servidor de Carangola disse “o requerente protocola o seu pedido de autorização para lecionar e normalmente é emitido no mesmo momento”. E a usuária do CAT confirmou essa afirmação ao relatar “você chega na SRE com seus documentos pessoais, diploma, histórico da faculdade e comprovante de residência e preenche um requerimento. O

processo não é confuso e o CAT me é entregue na mesma hora”. Como o CAT é emitido na hora, não há tempo suficiente para uma melhor análise do histórico do requerente, aumentando as chances de uma subjetividade no processo e a probabilidade de se autorizar pessoas sem a formação mínima suficiente para lecionar. Cabe ressaltar que, quando a antiga gestora da DIPE estava no setor, o procedimento não era esse, pois ela salientou que o CAT “não era feito no mesmo dia, pois requer conferência dos documentos e análise para classificação do candidato, conforme Resolução pertinente”. E uma das antigas servidoras confirmou isso ao dizer “que eu me lembre demorava de 15 a 20 dias para ser expedido (o CAT)”.

Sobre a subjetividade do processo de autorização para lecionar, a servidora da SEE afirmou que:

A utilização do “bom senso”, por parte dos técnicos da SRE também é válido, visto que lidam diretamente com o candidato, analisam seus documentos e estão a par da situação da escola. A subjetividade existe sim e é necessária em alguns casos. A condição de caráter precário, sem vínculo efetivo permite uma análise, na qual o fim único é o aluno, assim prima-se pela qualidade da educação, na qual o professor é o mediador. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Concordamos que a subjetividade é inerente aos fenômenos sociais, porém, na autorização para lecionar, esperar o bom senso do servidor pode não ajudar para que seja definido um mínimo de padrão e de organização do trabalho realizado. O sistema educacional precisa construir maneiras mais precisas para minimizar os prejuízos que podem advir da falta de critérios objetivos para autorizar um docente a lecionar em determinadas disciplinas, considerando a importância que isso representa para qualidade do ensino.

Além disso, a servidora da SEE admitiu que essa subjetividade é benéfica pois, quem autoriza conhece a realidade da educação a nível local, então, não dá para se ter um padrão rígido, um manual engessado, pois corre o risco de ficar sem professores em algumas localidades do Estado que por ventura haja menos professores habilitados. Porém, se houvesse maior investimento em educação, talvez a carreira docente se tornaria mais atrativa, não havendo tanta falta de professores habilitados, não sendo preciso, assim, utilizar da subjetividade na hora da emissão das autorizações para lecionar. Esse investimento é necessário, visto que, para atrair docentes, é preciso aumentar salários, melhorar condições de

emprego, incentivos para atrair e manter professores (BRASIL, 2009). Sem investimento há a perda de prestígio e de poder aquisitivo da carreira docente, resultando na insatisfação em exercer o magistério (RODRIGUES, 2012) e, por conseguinte, isso resulta na falta de professores.

Esse investimento deve ser feito pelo Estado, pois segundo Jacomini e Pena (2016, p. 182) “o exercício da docência é um trabalho regulamentado pelo Estado. Assim, o valor social atribuído aos professores está relacionado à maneira como são tratados pelo Estado”. Todavia, nas palavras de Cara (2016) “(...) nós temos uma crise econômica e política, as duas crises na verdade se alimentam e se retroalimentam e com isso o país está paralisado em diversas áreas e a Educação não foge a essa regra”. Marcus David (2015) corrobora com Cara e afirma que o País passa por um momento em que as receitas governamentais não estão cobrindo os gastos, o que gera um déficit público, que acaba impactando a Educação, pois o Governo tem menos recursos para investir. Já vemos, inclusive, reflexos dessa crise na Emenda Constitucional nº 95/2016b, que prevê uma austeridade fiscal por um período de 20 anos. Tal controle acarretará em diminuição do investimento na educação e possivelmente a carreira não conseguirá a valorização que necessita, acarretando a falta de professores.

A existência dessa divergência e subjetividade na hora de autorizar pode causar transtornos sérios para a pessoa que está solicitando a autorização, como aconteceu com uma entrevistada. Ela é formada em Pedagogia e solicitou autorização para Arte na SRE de Carangola e foi concedida a autorização. Porém, quando ela foi concorrer à designação de Arte na SRE de Muriaé, a inspetora que realizava as designações, proibiu a mesma de assumir as aulas, pois disse que o CAT dela estava errado. Segue relato completo da professora:

Eu fui concorrer a umas aulas de Arte em Miradouro, que foi a cidade polo para quem queria pegar aula em São Francisco do Glória e Vieiras e também Miradouro (pertencentes à SRE de Muriaé), que era o meu caso. Chegando lá surgiu uma vaga de Arte para a cidade de Miradouro e eu estava com minha contagem de tempo em Arte e com o CAT emitido pela SRE de Carangola. A inspetora escolar da SRE de Muriaé que estava fazendo as designações, pegou o meu CAT para olhar, e nele estava escrito que eu era autorizada na segunda prioridade. A inspetora disse então, que meu CAT estava errado, ela então não permitiu que eu ficasse com as aulas. Eu então, fiquei bem assustada, pois ela falou que eu não podia pegar e então eu pensei ‘uai, será que a Superintendência de Carangola fez o meu CAT errado, pois a Superintendência de Muriaé não aceitou?’. Mas, por eu desconhecer o processo, aceitei o que ela disse e vim embora. Depois, chegando em casa, liguei para a SRE de Carangola e questionei e

eles me falaram que o CAT não estava errado, que em Muriaé eles não autorizavam Arte para Pedagogia mas que em Carangola era autorizado. E me aconselharam que da próxima vez eu recorresse sobre o resultado da designação. Mas, como já tinha passado do tempo, eu perdi as aulas e fiquei um bom tempo sem conseguir trabalho. (USUÁRIA DO CAT, ENTREVISTA EM: 06/11/2017).

Esse problema acontece, pois há divergências de interpretações das resoluções. Os entrevistados ressaltaram a dificuldade de interpretação das resoluções e quando foi feita a análise documental isso ficou muito evidente. As resoluções que saem quase todo ano dizem que, para ser autorizado, o requerente precisa demonstrar formação para a disciplina. Quando questionado aos servidores do CAT o que para eles seria comprovar formação para a disciplina, o antigo servidor da SRE de Carangola, que trabalhou junto conosco, disse que é só ter a disciplina no histórico escolar, como prevê a Resolução CEE nº 397/9; já o servidor da SRE de Muriaé disse que a disciplina precisa constar no histórico escolar como puro, geral ou fundamentos e possuir uma carga horária mínima de 72 horas cursadas. O atual servidor da SRE de Carangola ressaltou “dá muita confusão com a análise e interpretação dos históricos escolares, pela diversidade dos conteúdos de cada histórico das diversas universidades. Cada universidade possui uma denominação no nome do conteúdo”. E enfatizou que apenas constar a disciplina no histórico escolar é complicado e citou o exemplo: como liberar a Filosofia apenas constando no histórico se ela tem diferentes nomeações como, Filosofia Geral, Filosofia Elementar, Introdução à Filosofia, etc. Assim, percebemos que as resoluções não definem claramente o que é preciso possuir para se ter uma formação mínima para lecionar, por isso há essa divergência no momento de liberar as disciplinas.

A falta de especificação clara das resoluções sobre o que seria essa formação mínima para ser autorizado a lecionar, é um dos desafios elencados pelos entrevistados. Vieira (s/d) afirma a importância da formação para a melhoria da qualidade de ensino e o processo de autorização deveria elencar o que é preciso para obter essa formação mínima, tendo em vista o impacto negativo na qualidade e educabilidade educacional, pois podem estar sendo autorizadas pessoas que não possuem a formação elementar para lecionar determinada disciplina.

Nestor López (2007) afirma que a educabilidade é o conjunto de recursos materiais e imateriais que fazem com que o aluno tenha êxito na escola e adquira

uma educação com qualidade. O professor então, sendo um recurso imaterial, favorece no êxito ou não desse aluno, influenciando nas condições de educabilidade. Porém, se o processo de emissão do CAT continuar subjetivo da maneira que é, podem estar sendo autorizados professores que não tenham nem uma formação mínima para lecionar, prejudicando na aprendizagem dos alunos e desfavorecendo a educabilidade.

Notamos, portanto, que a falta de critérios mais objetivos na hora de autorizar, pode gerar transtornos irreversíveis. A professora entrevistada, por exemplo, ficou desempregada por haver divergências na hora de emitir o CAT entre as SREs e por desconhecer por completo o processo, ela não fez nenhum questionamento.

Logo, é preciso, ao menos, tentar minimizar tais problemas para evitar que situações como essas aconteçam e esse é o propósito do presente trabalho.

Assim, tendo em vista que há desafios e perspectivas no processo de autorização para lecionar, sendo esse processo pertencente à DIPE, procuramos através das entrevistas buscar se a chefia da DIPE tem relação com os desafios e perspectivas detectados, e esse é o assunto do próximo subtópico.

2.3.4 Gestão x processo de autorização para lecionar

Dutra (2009, p. 21) afirma que “[...] gestão de pessoas consiste na capacidade de mobilizar os colaboradores para o alcance dos objetivos organizacionais”. Porém, Gemelli e Filippim (2010, p. 162) salientam que “isso é possível quando os gestores possuem conhecimento da função que exercem”. Nesse sentido, a entrevista visou identificar até que ponto a gestão envolvida com o processo de emissão do CAT conhece o processo, podendo ajudar na superação dos desafios encontrados no mesmo. Foi constatado que, em caso de dúvidas, os servidores do CAT recorrem à SEE. Ou seja, não recorrem à chefia imediata, que é o diretor da DIPE, visto que, mesmo os diretores da DIPE responderam que recorrem em caso de dúvida à SEE.

Porém, sobre a obtenção de respostas adequadas pela SEE, o atual servidor da SRE de Carangola disse que “normalmente quando nós enviamos os questionamentos, os servidores da SEE/MG respondem em tempo hábil, mas muitas vezes com informações difusas”. Um dos antigos servidores do CAT de Carangola, que trabalhou junto conosco, reforçou:

Quando tínhamos dúvidas questionávamos a SEE, em alguns casos obtínhamos resposta, em outros prevalecia o critério subjetivo, ficava a critério da SRE autorizar ou não. Então, nós, meros servidores representando o Estado, tínhamos que ter um critério, mesmo que subjetivo, que deveria ser para todo mundo, para autorizar uma disciplina para um requerente, e nós utilizávamos o nosso critério que nem sempre era o mesmo utilizado por outra SRE, porque cada um tinha uma interpretação. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

Ressaltamos que, segundo a servidora da SEE, antes não existia uma equipe de Formação Acadêmica²⁷. Existia uma pessoa de referência que respondia pelo setor e outras duas servidoras, inclusive a entrevistada. Com a aposentadoria da servidora mais experiente foi criada uma equipe de formação acadêmica, que é composta pela entrevistada e mais três pessoas. A participante da entrevista afirmou que “a Equipe de Formação Acadêmica atualmente é composta por 04 servidoras, contando comigo. Praticamente todas não têm muita experiência ainda não. Mas à medida que elas vão respondendo, lendo as legislações, elas vão aprendendo”. Talvez pelo setor de Formação Acadêmica ser recém-formado e pelo relato da falta de experiências dos servidores do setor, podemos supor que isso tenha influenciado nas divergências de informações que os entrevistados relataram.

A servidora da SEE relatou também como é a comunicação da SEE com o público interno e externo:

Atendemos o público interno e externo. Via telefone, e-mail, canais de atendimento, tais como: Fale Conosco, RH Responde, Ouvidoria e atendimento pessoal quando necessário. Além do telefone o canal de atendimento formal da SRE com a DGDC é o e-mail institucional o qual não deve ser disponibilizado a candidatos. A DGDC, de modo algum responde candidatos por esse e-mail. Então eu sou responsável na equipe em responder esse tipo de questões, mandado de segurança, fazer resoluções, informações, esse tipo de trabalho mais minucioso e que requer mais conhecimento, mais pesquisa e mais análise, que eu sou responsável por fazer. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

²⁷ A equipe de formação acadêmica na SEE está subordinada à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Servidores Administrativos e de Certificação Ocupacional, parte integrante da Superintendência de Recursos Humanos e é responsável pelos seguintes assuntos:

- Análise de documentos de escolaridade para o exercício dos cargos ou funções das carreiras dos profissionais da educação básica do Estado;
- Análise de documentos de escolaridade para compor o quadro das escolas com servidores habilitados ou autorizados a lecionar, a título precário, por meio de designação;
- Atendimento e orientação ao público interessado, acerca de informações sobre os temas desenvolvidos na Diretoria, por meio eletrônico desses serviços;
- Atendimento às SRE, por meio de e-mail institucional. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Sobre as demandas sobre o CAT, a servidora da SEE disse: “São demandas distintas. As mais comuns são quanto à prioridade do candidato. Candidato que não logrou designação no ano em vigor, tendo logrado em anos anteriores com a mesma habilitação”.

Nesse sentido, ratificamos o que foi inferido no presente trabalho, que há reclamação de candidato que logrou designação em um ano com uma habilitação e não logrou no ano seguinte com a mesma habilitação, confirmando que a falta de critérios objetivos existentes no processo de autorização para lecionar realmente prejudica o solicitante do CAT que concorre a vagas no estado.

A fim de verificar a relação da chefia imediata com o processo de autorização para lecionar, perguntou-se aos servidores se a gestão da DIPE tinha poder de intervenção no processo e se já houve caso de precisar dessa intervenção. Os servidores de Carangola afirmaram que a gestão da DIPE tem, sim, poder de intervenção, mas que não houve nenhum caso em que precisou dessa intervenção. A servidora do CAT da SRE de Muriaé também reforçou essa ideia ao dizer que:

A chefia imediata e o superintendente nunca interferiram em nada. Mesmo porque eles desconhecem todo o procedimento. Na realidade a chefia atual é ocupada por pessoas da área do magistério, e desconhecem a rotina do serviço interno da SRE. Por essa razão sempre reivindiquei o cargo de superintendente para servidor de carreira das SREs²⁸. (SERVIDORA SRE MURIAÉ, ENTREVISTA EM: 11/10/2017).

Vemos que, apesar dos servidores afirmarem que a chefia imediata tem poder de intervenção no processo, sempre que surgem dúvidas os servidores recorrem a SEE e não à gestão da DIPE.

Caso precisasse da intervenção da gestão da DIPE no processo de autorização para lecionar, a gestora antiga, que já trabalhou fazendo CAT, salientou que se sentia preparada para intervir, mas que nunca foi preciso sua intervenção.

A atual gestora, por sua vez, afirmou que não se sente preparada para intervir, pois “entendo de forma muito superficial o processo. Na realidade, agora com essa pergunta, percebi que não sei nem onde acessar para a emissão do CAT”. E reforçou “como a demanda de serviço na DIPE é muito grande, nunca tive

²⁸ Quando ela disse que sempre reivindicou o cargo de superintendente para servidor de carreiras das SREs, ela se refere ao fato de que, para exercer o cargo de Superintendente, (que é o cargo mais elevado da SRE, e todas as chefias estão submetidas às decisões dele) não é preciso pertencer ao quadro de funcionários da SRE e nem mesmo do Estado, o cargo, geralmente, é de indicação política.

condições de estudar os critérios/legislações para confecção do CAT. Quando há dúvidas, encaminhamos o questionamento para SEE/MG”.

O que chama atenção na fala dessa gestora é que ela disse não conhecer o processo e não estar preparada para intervir, e também disse que quando há reclamação sobre o processo de autorização, ela é respondida pelo servidor responsável pelo CAT e pela diretora de pessoal. Neste caso, é possível que não haja orientação devida na reclamação, por falta de conhecimento do assunto.

No setor da DIPE os treinamentos e as capacitações são raros e insuficientes, o que é agravado por legislações não muito claras. Servidores – tanto chefia, quanto quem emite as autorizações – não estão preparados para a emissão desses CATs. Logo, a chefia poderia observar mais de perto o que acontece no setor para que as soluções possam ser encontradas. Dutra (2009) defende que gerir pessoas é mobilizar os colaboradores para o alcance dos objetivos organizacionais e Gemelli e Filippim (2010) salientam que isso só é possível se a gestão possui conhecimentos sobre a função que os servidores do setor exercem.

A importância de a chefia conhecer a função dos servidores é relevante também para que ela conheça o perfil mais adequado de servidor para exercer a função do CAT, mesmo sendo o recrutamento e seleção do Estado via concurso público.

Muitos cargos dentro da SRE não têm um perfil claro, podendo ser alocadas pessoas com as mais diversas formações, como é o caso do CAT. Inferimos, pela análise do Quadro 8²⁹, que há diferentes formações acadêmicas de servidores que passaram ou estão atualmente no setor do CAT. Ademais, não há a preocupação por parte da SRE de Carangola de alocar alguém com certa experiência para o setor. Duas, das quatro antigas servidoras entrevistadas, nem eram lotadas na SRE, uma estava cumprindo ajustamento funcional na SRE, pois era professora, mas não podia ficar em sala de aula por que tinha problema na voz, e outra era cedida, por um município vizinho, para exercer funções na SRE. O servidor que trabalhou junto conosco, nós mesmos e o servidor que nos sucedeu, assim que tomamos posse fomos trabalhar direto no CAT. Ou seja, não se percebe uma condução cuidadosa com a alocação de pessoas no setor do CAT em Carangola.

²⁹ Ver página 102.

Sobre os critérios que as chefias da SRE utilizam para definir quem irá trabalhar no setor do CAT, a antiga gestora afirmou “Até o momento em que estive à frente da Diretoria de Pessoal, não existia critério algum para trabalhar no setor do CAT”. Porém, a atual gestora salientou que, desde que ela entrou no setor, “é analisado o perfil do servidor que irá trabalhar com o CAT e sua condição de entender os critérios para sua emissão”. Ela afirmou que:

Dentro da SRE Carangola, já tivemos servidor com perfil para atender ao público, educado, paciente, prestativo, mas não conseguiu entender o processo e critérios para emissão do CAT³⁰. Então, procuramos um servidor que tenha perfil para atender ao público, (o que não é uma tarefa tão fácil assim), e também tenha condições de acompanhar o processo de emissão do CAT. (ATUAL GESTORA DIPE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 20/10/2017).

Notamos que não há um perfil delineado de pessoas para trabalhar no setor de autorização para lecionar, mas a atual gestão já se preocupa em criar um perfil mínimo para que a vaga seja ocupada e, com isso, diminuir os desafios encontrados no setor.

Apesar de na SRE não ser possível recrutar pessoas para o CAT tendo como parâmetro um perfil delineado, visto que, o concurso público não prevê esse perfil, é possível que as chefias definam um perfil interno para o setor, tendo como base a gestão por competências. O objetivo dessa gestão é gerir as lacunas de competências que existem em uma organização, tentando minimizá-las. Além disso, pode ser realizada a gestão de competências, que segundo Schikmann (2010, p. 20), “define as competências e os perfis profissionais necessários à organização e, com base nessas definições, o Planejamento de recursos humanos realiza o dimensionamento e a alocação dos perfis”. Inferimos, pelas entrevistas, que não há essa gestão por e de competências na SRE de Carangola. Apesar da avaliação de desempenho na SRE ser por competências, essa avaliação não é utilizada com o fim de averiguar se a pessoa exerce uma função que seja mais compatível com seu perfil e nem é utilizada para verificar gaps de competências e através disso solicitar capacitação, tendo como objetivo diminuir a lacuna entre a competência necessária à organização para exercer determinada função e a competência existente dentre os servidores da SRE. Gerenciar competências é função das chefias, visto

³⁰ Ela se refere à servidora que trabalhou no CAT por apenas uns dias, mas não se adaptou ao processo em si. Não entrevistamos essa servidora, mas a mesma recorria muito à nossa ajuda para a emissão das carteirinhas e já ouvimos diversas vezes ela afirmar que não servia para fazer serviço burocrático e que não estava se adaptando à função, apesar de atender bem ao público.

que, segundo Terabe e Bergue (2014, p. 21) “o gerenciamento de pessoas é compromisso de todos os gestores do órgão ou entidade”. Para Manfredini, From e Selow (2015, p. 511) cabe a Administração Pública capacitar seus servidores para que eles possam prestar “um atendimento de qualidade e compatível com sua função”. Vieira (2015) vai ao encontro dos autores citados acima e afirma que os sucessos das empresas dependem do investimento em pessoal, principalmente em ações de capacitação que estejam integradas às competências, ou seja, ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas pela organização com o objetivo de atingir os resultados requeridos pela organização.

Cabe fazer uma ressalva, que talvez – por não haver um perfil delineado para o CAT – haja tanta rotatividade de pessoal; no período analisado (novembro 2010-dezembro 2017) oito pessoas passaram pelo setor, o que pode aumentar a subjetividade no processo de autorização para lecionar.

Sobre um possível perfil para o CAT, a servidora da SEE disse:

Perfil de bons analistas. Pessoas pró-ativas e que queiram ajudar a melhorar a qualidade da educação básica na rede estadual de ensino e em outras redes e que se atualizem, por meio das legislações pertinentes. A formação em curso de licenciatura pode ajudar, mas não é imprescindível. Nesse caso, as habilidades abaixo contribuem mais para um bom trabalho do que a formação do técnico.

Habilidades e atitudes que facilitam o cumprimento das atividades:

- Qualidade do trabalho
- Capacidade de trabalho em equipe
- Atitude positiva
- Presteza
- Bom relacionamento interpessoal
- Administração do tempo e tempestividade
- Ética profissional
- Iniciativa (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Para esta entrevistada, o perfil de quem tem que trabalhar no CAT é de alguém que saiba atender ao público e esteja sempre se atualizando, haja vista que ela já recebeu reclamação devido ao atendimento de quem trabalhava no CAT:

Eu já recebi muitas reclamações de que não foi bem atendido, que a pessoa não conseguiu ter direito a posse ou a designação, que ela tinha razão porque era habilitada. Então o que eu vejo, a minha maior preocupação é nesse sentido, das pessoas estudarem, se atualizarem para se manterem mais bem informadas e também executar bem o serviço, atender bem as pessoas. Por que o candidato ele não sabe muito de legislação, alguns sabem, mas a maioria não sabe não, mas às vezes ele tem um direito dele cerceado por pessoas que ao menos perguntam se a análise foi feita corretamente, se não foi, então a gente tem muito problema nesse sentido.

(SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

Com o intuito então, de criar um Plano de Ação Educacional foi pedido a opinião dos entrevistados sobre o que pode ser feito para melhorar ou facilitar o processo de autorização para lecionar e sobre isso que versará o próximo subtópico.

2.3.5 Sugestões de melhoria no processo de autorização para lecionar

Visando a criação de um Plano de Ação Educacional que poderá resolver ou amenizar os problemas encontrados no processo de autorização para lecionar, foram feitas perguntas a fim de saber a opinião dos atores entrevistados que lidam ou lidaram direta ou indiretamente com o CAT, sobre o que pode ser feito para melhorar ou facilitar o processo de autorização para lecionar.

Para o desafio da falta de capacitação, o atual servidor da SRE de Carangola acredita que deveria haver “capacitações periódicas por meio de videoconferências com a apresentação de situações concretas e troca de experiências que envolvam divergências na hora de autorizar os conteúdos”. A antiga gestora da DIPE concordou com o atual servidor e afirmou que “o servidor responsável pela confecção do documento deveria passar por uma capacitação, para saber como proceder nas diversas situações”.

Os entrevistados, de um modo geral, ressaltaram que essas capacitações devem ser feitas pela SRE e pela SEE. As capacitações por SRE são extremamente pertinentes e viáveis de serem pensadas como propostas para o Plano de Ação do presente trabalho. A videoconferência e capacitação por parte da SEE é muito pertinente, e, embora dependam da SEE, elas podem ser articuladas no Plano de Ação. Pode ser uma proposta para o plano também, a sugestão de videoconferências entre as SREs de modo a diminuir as divergências entre elas.

Para os desafios encontrados devido às lacunas das resoluções, que levam a divergência na interpretação das mesmas, um dos antigos servidores da SRE de Carangola, afirmou:

A questão burocrática, que se faz necessária, em minha opinião, é satisfatória. Tem que haver a burocracia, pois o CAT é parte integrante do processo de designação, quem é autorizado não consegue lecionar sem ele. Então, essa burocracia não pode ser falha e subjetiva, pois na hora da designação pode aparecer diferentes servidores com a mesma formação e diferentes autorizações. Logo, ficam os questionamentos: “Mas por que você é autorizado para essa disciplina e eu não, se nossos históricos são

iguais?” Então, o que deveria mudar é ouvir mais os servidores que trabalham diretamente com o CAT. Eu sei que o ano é muito corrido e – como estou trabalhando na cidade administrativa – sei que a equipe do CAT na SEE é muito pequena para dirimir todas as dúvidas das SREs. As legislações deveriam ser sucintas, breves e objetivas e ao mesmo tempo não deixarem lacunas, pois as lacunas permitem que cada SRE ou cada servidor tenha uma interpretação subjetiva na hora de autorizar um documento para qual um professor pode lecionar. (ANTIGO SERVIDOR SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 25/10/2017).

A antiga gestora da DIPE, indo ao encontro da fala do antigo servidor, reforçou que “a Resolução CEE nº 397/94 deveria ser revista, pois a mesma é de 1994. Ainda bem que anualmente é publicada a resolução de inscrição para designação, que também dá amparo legal e é atualizada”.

Uma antiga servidora da SRE Carangola também sugeriu:

Em minha opinião deveriam ser atualizadas as Resoluções, estão bem defasadas, visto que o currículo está em constante movimento. Novos estudos, novas propostas que envolvam maiores e melhores condições do candidato a estar mais apto e seguro na hora de concorrer a sua vaga. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 22/02/2017).

E outra antiga servidora também deu sua sugestão:

Se for quanto a análise, novas resoluções para atender as novas demandas que vem surgindo, um estudo mais detalhado e profundo do histórico escolar para averiguar a possibilidade daquele aluno estar atuando em uma sala de Ensino Médio. Quanto a confecção das carteiras, elas já tinham dado um passo bem grande, pois na minha época já havia informatizado e antes era tudo feito à mão. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 06/03/2017).

A antiga servidora que trabalhou logo antes de nós apontou:

Percebo a necessidade de mudanças em critérios que são utilizados para emissão da autorização. O caminho é preparar melhor os profissionais que atuam, nessa área. Leis e critérios mais claros, objetivos, priorizando a qualidade dos profissionais que atuam a título precário. (ANTIGA SERVIDORA SRE CARANGOLA, ENTREVISTA EM: 13/03/2017).

Como vemos, os entrevistados sugeriram uma revisão das resoluções, de modo que elas se tornem mais objetivas e que sejam elaboradas tendo a opinião das SREs, que são os órgãos que emitem os CATs. Porém, essa revisão envolve ações que extrapolam o âmbito da SRE, pois são decisões emanadas pela Secretaria de Educação de Minas Gerais, mas podem ser pensadas como propostas para o Plano de Ação. A solução dada de que os servidores que trabalham diretamente com o CAT devem ser mais ouvidos, é pertinente e exequível, visto que

ouvir o servidor serve tanto para levantar dificuldades e propor treinamento, quanto para ajudar nas soluções dos desafios encontrados.

Para o desafio da falta de padronização, o atual servidor do CAT de Carangola sugeriu: “entendo que o departamento responsável pela formação escolar deveria em conjunto com as superintendências regionais de ensino elaborar um instrumento/manual para que todas as superintendências pudessem adotar o mesmo critério”. O atual servidor ainda deu outra sugestão: “todo o processo de autorização para lecionar deveria ser documentado e ficar disponível para acesso a todas as superintendências regionais de ensino”. A sugestão do manual, a nível estadual, pode ser proposta exequível no Plano de Ação, lembrando que a entrevistada da SEE disse que a secretaria em breve lançaria um documento orientador relativo à autorização para lecionar a título precário, que será disponibilizado ao público interno e, possivelmente, externo. No entanto, a sugestão do processo ser documentado e ficar disponível para todas as SREs, exigiria um “*software*” específico para isso, não sendo, portanto, viável para o Plano de Ação, pois demandaria um tempo maior.

A atual chefia da DIPE de Carangola propôs que: “a meu ver a autorização para lecionar deveria ser concedida para o aluno já em estágio na faculdade, quando se tem mais conhecimento e maturidade para exercer a profissão”. Apesar de compreender que o CAT deveria ser concedido a profissionais mais experientes, é difícil considerar essas ações na prática, já que o estado precisa de professores para atuar nas escolas devido à falta de profissionais habilitados e nem sempre há docentes que estejam em uma fase mais adiantada da graduação, como o estágio, por exemplo.

O atual servidor do CAT de Carangola também corroborou com as soluções afirmando “o processo deveria ser revisto e atualizado às necessidades do Estado de Minas Gerais, priorizando os profissionais detentores de maiores conhecimentos como: especialistas, mestres e doutores”. A servidora do CAT da SRE de Muriaé foi mais enfática ao afirmar: “Penso que deveria ser extinto esse serviço. Deveria ser feito um processo seletivo. Uma contratação terceirizada de professores no âmbito do conhecimento do conteúdo que pretende lecionar. Deveria também ter exame psicotécnico”. Apesar de pertinentes, essas sugestões não são exequíveis para proposição da presente pesquisa, pois a questão-problema do trabalho visa analisar

como acontece o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola e essas sugestões fogem do foco.

A servidora da SEE, por sua vez, sugeriu que o sistema SIUT – responsável pela emissão dos CATs – seja atualizado e reforça a ideia de que, quem trabalha no setor deve estar sempre se atualizando perante as legislações:

Existe o sistema SIAUT, que é o sistema das autorizações. É um sistema que precisa e vai ser reformulado futuramente. Ele já está nos planos da secretaria. (...) Pretende-se uma reformulação total do SIAUT: layout, dizeres/caracteres. Em suma modernizar, para melhorar. (...) O SIAUT (Sistema de Autorizações) é defasado e por isso deverá ser reformulado pelo setor tecnológico desta Secretaria em época oportuna, o mais breve possível. Outra questão é a auto-instrução. Quanto mais instruídos estiverem os técnicos que trabalham com a autorização para lecionar, menos perguntas rotineiras serão enviadas para o e-mail institucional, o que deve gerar mais tempo para organizar capacitações ou elaborar documentos que possam orientar sobre questões mais relevantes. Ademais, o atendimento telefônico seria, apenas para questões urgentes e significativas, o que faria aumentar a qualidade do trabalho da equipe. (SERVIDORA RESPONSÁVEL PELO CAT NA SEE, ENTREVISTA EM: 06/03/2018).

A reformulação do SIAUT, portanto, já está sendo pensada pela SEE, não sendo então necessária de constar no PAE. E a autoinstrução por parte dos servidores que trabalham com o CAT pode ser contemplado no Plano de Ação, visto que o servidor pode dedicar parte de sua rotina a estudos de novas resoluções e legislações.

Vemos que diferentes atores concordaram que o processo do CAT precisa passar por mudanças, que vão desde a capacitação, mudanças na legislação, elaboração de manuais, até mesmo a extinção do processo. É sobre essas possíveis mudanças e propostas visando solucionar ou amenizar os desafios e dilemas encontrados no processo de autorização para lecionar que se dará o terceiro capítulo.

3 PLANO DE AÇÕES ESTRATÉGICAS: CONSTRUINDO CAMINHOS PARA A MELHORIA DO PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SRE DE CARANGOLA

O presente capítulo apresenta um Plano de Ação Educacional (PAE) que objetiva – a partir dos dados apurados e analisados no segundo capítulo – traçar meios e planejar estratégias que sejam ajustáveis à realidade da SRE de Carangola, visando minimizar ou superar os desafios encontrados durante o processo de autorização para lecionar, buscando a melhoria da qualidade do serviço público no setor do CAT.

Sendo assim, esse PAE se baseará em quatro eixos. O primeiro será referente à análise e descrição do cargo de confeccionar as autorizações para lecionar objetivando a alocação de servidor com o perfil mais condizente para esse cargo. Ou seja, esse primeiro eixo visará descrever o que é preciso para trabalhar no setor do CAT e através disso, alocar as pessoas que possuem o perfil mais próximo das atividades desse cargo, de modo a tentar minimizar os desafios do processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola.

O segundo eixo será referente a ações de capacitação por parte da SRE e SEE buscando a melhoria do serviço prestado, pois segundo Schikmann (2010) a capacitação, com foco no quadro de pessoal, visa desenvolver competências que satisfaçam as necessidades e os objetivos da organização, garantindo um bom desempenho e o alcance dos resultados. Dessa forma, se as pessoas que trabalham no setor do CAT estiverem bem capacitadas, treinadas e se desenvolvendo profissionalmente, a possibilidade de diminuir os desafios e dificuldades encontrados no processo é maior. Cabe ressaltar que as sugestões de capacitação que serão feitas por parte da SEE, são ações que não cabem a nós realizar, visto que, abrangem a esfera estadual, porém, na análise das entrevistas, a falta de capacitação por parte da SEE foi um dos desafios encontrados por quem trabalha ou trabalhou no setor do CAT. Logo, colocaremos a capacitação por parte da SEE como uma sugestão posterior que pode ajudar as instâncias superiores a minimizar os problemas vividos durante o processo de emissão das autorizações para lecionar. O terceiro eixo terá como objetivo o acompanhamento dos professores autorizados por parte da SRE e equipe pedagógica da escola, pois esses professores, por não serem habilitados na disciplina em que lecionam,

precisam estar em constante acompanhamento visando o alcance de uma educação com mais qualidade. O quarto eixo terá como objetivo sugerir melhorias nas resoluções que regem o a emissão do CAT e melhorias durante o processo de autorização para lecionar com o intuito de diminuir a subjetividade encontrada no setor. Apesar das mudanças nas resoluções serem ações que pertencem à SEE, ou seja, fogem à nossa esfera, resolvemos sugerir algumas alterações tendo como base a análise documental feita e as entrevistas. O principal problema encontrado no processo de autorização para lecionar foram as resoluções que, por não serem objetivas, abrem espaço para a subjetividade. Apesar de todo o esforço despendido durante a pesquisa, não conseguimos uma ação específica que pudesse ser proposta para diminuir esse problema advindo das lacunas encontradas nas legislações. Então, proporemos algumas modificações na resolução, cabendo às instâncias superiores analisar e utilizar essas sugestões para amenizar os problemas encontrados no processo de autorização para lecionar buscando diminuir a subjetividade. Para a questão da precarização da carreira docente, que foi mote da presente pesquisa, não haverá uma ação específica no PAE, porém, propomos, visando contribuir de forma ampla para a educação mineira e nacional, que a questão da precariedade da carreira docente seja melhor investigada em outros estudos específicos sobre o assunto. Isso é relevante, visto que, os resultados da nossa pesquisa apontam que essa precarização interfere na procura pela carreira de professor, influenciando o número de contratados/autorizado. Devido a isso é importante que a questão seja pauta nas agendas das políticas públicas educacionais.

3.1 Descrição e análise de cargo no setor do CAT objetivando a alocação de servidor com perfil mais próximo para o cargo

Um cargo possui diversas peculiaridades como deveres, responsabilidades, qualificações e esforços, além de condições próprias para que ele seja realizado (MALFERRARI, 1970). Nesse sentido, nossa proposta é levantar – para o cargo de emissão das autorizações para lecionar – quais são essas peculiaridades.

Tivemos como norte uma parte do modelo de avaliação de cargos propostos por Malferrari (1970). Ele propõe a avaliação de cargos em quatro etapas: a) levantamento, análise, descrição e avaliação de cargos; b) pesquisas; e estudos

salariais; c) incentivos; d) avaliação do desempenho dos empregados. Para a presente proposta, fizemos, no setor do CAT, o levantamento, análise e descrição de cargos. Este levantamento, análise e descrição de cargos são assim definidos por Malferrari:

- **Levantamento de cargos** - compilação metódica de informações, incluindo descrições preliminares. É comum incluir esta fase na Análise de Cargos, mas é melhor destacá-la pois é nela que todo o processo se baseia.
- **Análise de cargos** - estudo crítico das informações sobre os cargos obtidos na fase anterior.
- **Descrição de cargos** - relatório escrito, preparado a partir da análise, em geral constando de manuais. (MALFERRARI, 1970, p. 14).

O que propomos, no presente Plano de Ação, é o relatório de descrição de cargos, fruto dos dados coletados nas entrevistas em que foi levantado e analisado o cargo de emissão das autorizações para lecionar. Esse relatório teve como base o modelo proposto por Malferrari, qual seja:

- a) **cabeçalho** - com o título do cargo, código do cargo, local de trabalho, número de empregados no cargo, departamento a que pertence, data da coleta de dados, às vezes, o nome do mestre, mas nunca o do ocupante do cargo.
- b) **sumário** - um curto parágrafo com uma descrição abreviada do cargo e sua finalidade.
- c) **deveres e responsabilidades** - relação sucinta do que se espera do cargo, da sua importância para a empresa, etc.
- d) **especificações** - exigências relativas à experiência e características necessárias, instrução e condições de trabalho.
- e) **diversos** - materiais, instrumentos e equipamentos usados, duração, fluxograma do trabalho, posição na organização, etc. (MALFERRARI, 1970, p. 16).

Tendo como norte essa estrutura citada por Malferrari (1970), sugerimos um modelo de relatório de descrição de cargos para o cargo de emissão do CAT. Segue modelo proposto abaixo no Quadro 9:

Quadro 9 Relatório de descrição de cargos

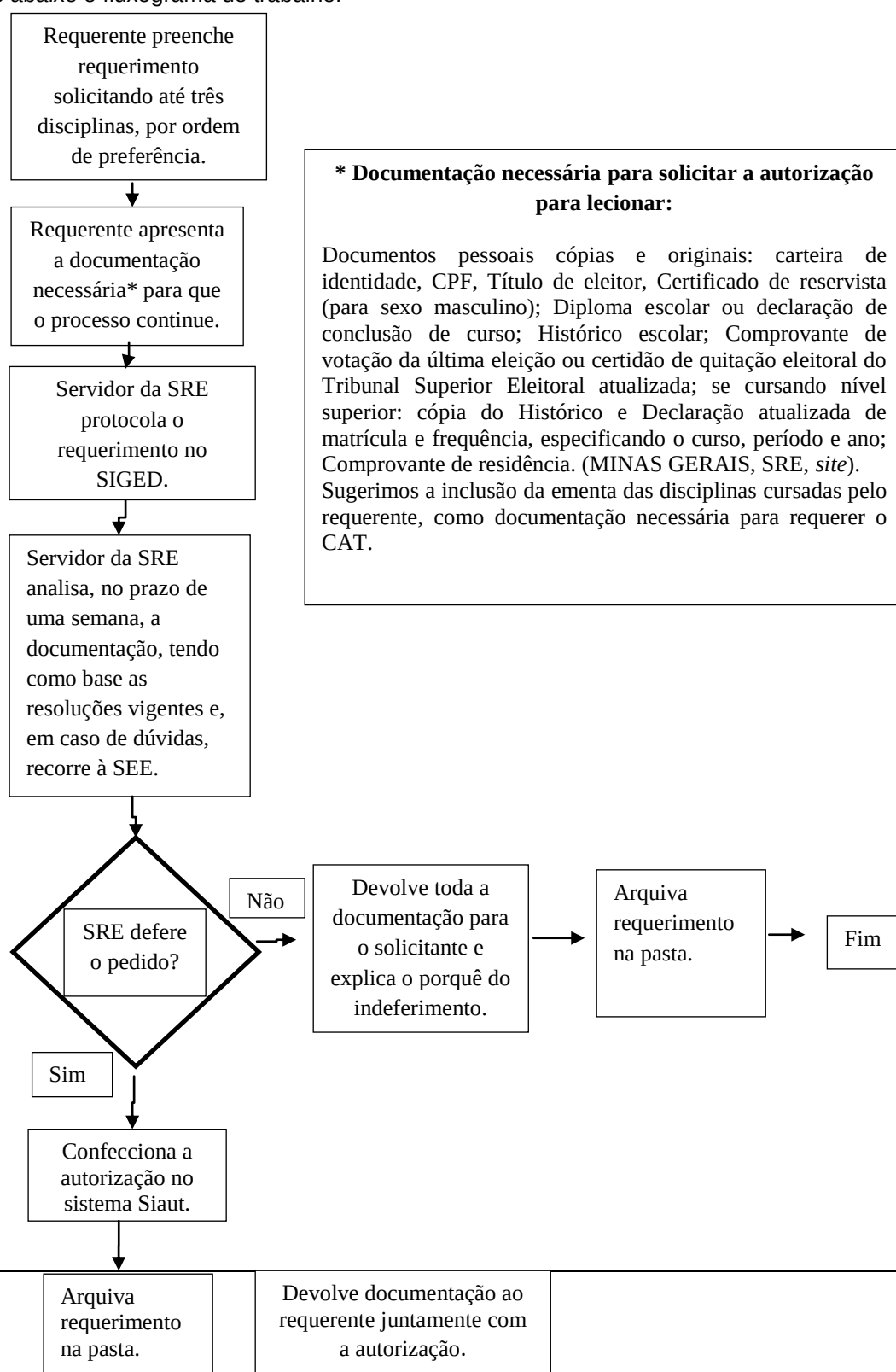
Título do cargo: Analista de emissão de autorizações para lecionar Local: Diretoria de Pessoal - SRE de Carangola Número de empregados no cargo: dois servidores
Sumário do cargo Responsável pela análise de histórico escolar com o intuito de deferir ou não autorização para lecionar na Educação Básica, análise feita tendo como base as resoluções vigentes que regem o processo. Após o deferimento, confeccionar as autorizações para lecionar e entregá-las aos requerentes.
Deveres e responsabilidades Espera-se que a pessoa nesse cargo emita as autorizações para lecionar a título precário, tendo como base a análise do histórico escolar do requerente, que é feita embasada nas resoluções vigentes e, em caso de dúvida, recorrendo-se à Secretaria de Educação de Minas Gerais. O prazo para análise e emissão ou não da carteirinha é de cinco dias úteis. É responsabilidade da pessoa que assume o cargo, além da emissão das autorizações, protocolar o requerimento das mesmas. O cargo é relevante para a SRE e para a educação como um todo, visto que, o servidor que nele se encontra, autoriza candidatos que possuem uma formação mínima a lecionarem na Educação Básica.
Especificações Para exercer a função de emissor das autorizações para lecionar não é preciso ter experiência na função, mas é preciso possuir formação acadêmica em licenciatura em qualquer área do conhecimento e ser funcionário efetivo do Estado de Minas Gerais, lotado na SRE de Carangola. As competências e exigências necessárias para assumir a função são diversas, algumas, importantes em qualquer função, como: prestar um trabalho de qualidade, saber trabalhar em equipe, ter iniciativa, ser comprometido e responsável. Para além dessas, há características que são específicas do cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar, quais sejam: • Busca constante de conhecimento – o servidor tem que buscar se atualizar das resoluções e legislações pertinentes ao processo de autorização para lecionar, seja em documentos do MEC, documentos federais ou do próprio Estado; estar sempre em contato com outras SREs sobre os processos de autorização e manter diálogo aberto e frequente com a SEE a fim de obter mais conhecimentos sobre o processo de autorização para lecionar. Isso é relevante, pois saem, constantemente, resoluções que versam sobre o processo de autorização para lecionar, então o servidor que trabalha nesse setor deve buscar se atualizar em acordo com as legislações que regem o processo. • Presteza – o servidor, para trabalhar nesse cargo, deve ser ágil, tempestivo; pois, há épocas do ano em que a demanda de autorizações para lecionar é alta e como é preciso uma análise minuciosa do histórico escolar e das legislações pertinentes, a presteza e a administração assertiva do tempo são fundamentais. • Excelência no atendimento ao público externo e interno – saber lidar com o público e atender as pessoas é imprescindível na função do CAT, visto que quem trabalha nesse setor se relaciona com chefia imediata, interage com a SEE e – principalmente – com o público, que é marcado por candidatos que solicitam as autorizações. Prestar um atendimento com excelência é fundamental para quem exerce a função de emissor das autorizações, principalmente visando esclarecer para o público externo o funcionamento do processo de autorização, em caso de dúvidas e o porquê do deferimento ou não das disciplinas solicitadas, uma vez que, em geral, o público desconhece tais informações. • Ética profissional – agir com ética é fundamental na função de emissor do CAT. A pessoa que está nessa função precisa possuir conhecimento técnico para realizá-la atrelado à integridade no agir. A função envolve autorizações de disciplinas a serem lecionadas e não pode, em hipótese alguma, haver o favorecimento de liberação de disciplinas para determinadas pessoas em função de aspectos pessoais e/ou profissionais em detrimento do que a legislação prevê. • Resolução de problemas – ter capacidade, ou seja, ter habilidade e atitude para buscar e tentar resolver problemas é imprescindível na função do CAT, pois isso ajuda na tomada de decisões. Quem trabalha na função de emissor do CAT é responsável por autorizar professores, sem formação específica na disciplina, a lecionarem na Educação Básica tendo como parâmetro resoluções que – muitas vezes – suscitam dúvidas e abrem espaço para a subjetividade, podendo acarretar problemas. Saber lidar com essa situação e tentarr resolver os possíveis conflitos e problemas existentes, é fundamental para assumir as funções no setor. Para além das competências individuais necessárias para se trabalhar no CAT, é fundamental que haja, pelo menos, duas pessoas trabalhando no cargo, em caso de demanda excessiva e/ou ausência de um dos servidores. A duração da jornada de trabalho é de oito horas diárias; porém, os servidores acumulam

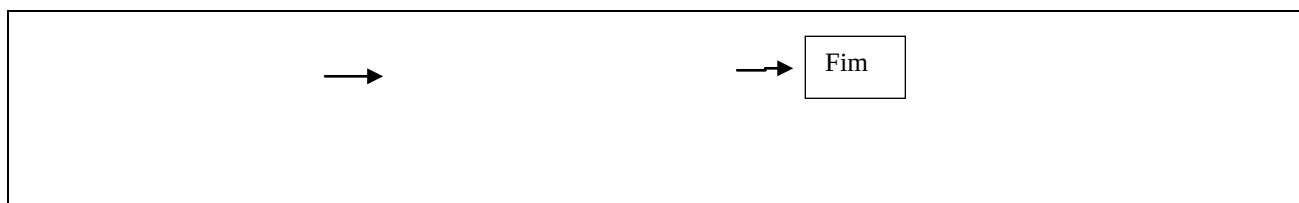
outras funções e não somente a emissão das autorizações para lecionar.

Diversos

O cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar é subordinado na SRE à supervisão e chefia da DIPE, que por sua vez, estão subordinados ao cargo de Superintendente de Ensino. Além de estarem subordinados a SEE. O cargo não possui outros subordinados a ele. E, geralmente, mantém contato com o setor de inspeção escolar.

Os equipamentos utilizados para exercer a função são: o computador e a impressora (para confeccionar e imprimir as autorizações, respectivamente), além de papéis para impressão dos requerimentos e pastas para arquivar os mesmos. Durante o trabalho é preciso silêncio no setor, pois é uma atividade que exige análise e concentração. O trabalho possui uma demanda que varia dependendo da época do ano, sendo maior no primeiro trimestre. Geralmente são confeccionadas cerca de 400 a 500 carteirinhas anualmente. Segue abaixo o fluxograma de trabalho:





Fonte: Elaborado pela autora.

Ressaltamos que, acreditamos ser essencial a formação do servidor em licenciatura, pois percebemos que quem demonstrou mais dificuldades na liberação das disciplinas para lecionar foram os bacharéis. Inclusive um servidor chegou a dizer que trabalhou no setor, mas nem licenciado era, enfatizando, assim, a importância de se ter uma licenciatura para trabalhar.

Vieira (s/d) diz que os cursos de Licenciatura devem desenvolver conhecimentos e habilidades, competências, atitudes e valores que possibilitem aos professores ir construindo seus saberes-fazer docentes, a partir das necessidades e desafios que o ensino como prática social lhes coloca no cotidiano. Gatti (2013-2014) afirma que os cursos de licenciatura objetivam formar profissionais para serem docentes na Educação Básica, ou seja, formam professores, de modo que, ao fim do curso, eles tenham segurança para desenvolver suas práticas educativas, estando habilitados para a sala de aula. Outrossim, os cursos de licenciatura, ao contrário dos de bacharelado, estudam a disciplina Didática. Essa disciplina, para Dias e Andre (2007, p. 67), “vai mostrar ao futuro professor, como é que ele deve transformar os objetivos educacionais, definidos pelas instâncias superiores da Educação, em conteúdo”. Ao contrário, os cursos de bacharelado são formações generalistas, que não permitem à pessoa atuar na Educação Básica como docente, somente se for autorizado. Então, defendemos que, o licenciado, por ter estudado didática e ter uma formação voltada para a profissão docente e para o meio educacional, terá mais facilidade de entender o processo de autorização para lecionar, pois supomos que terá maior conhecimento para fazer a análise do histórico escolar e saber identificar mais facilmente qual professor possui a formação mais compatível com a matéria a ser lecionada, visto que possui formação para a sala de aula. Feita a descrição do cargo do CAT, faz-se necessário alocar a pessoa com o perfil mais próximo para exercer a função de emissor das autorizações para lecionar. Conforme vimos no referencial teórico do segundo capítulo, o recrutamento e seleção de servidores para trabalhar na SRE de Carangola são feitos através de concursos públicos. Porém, Schikmann (2010) afirma que esse tipo de recrutamento

e seleção tem foco em cargos e não em competências, devido a isso as funções exercidas nas SREs não são preenchidas por servidores com as competências necessárias para exercê-las, podendo ser alocado qualquer servidor dentro do quadro de pessoal da SRE para a função. Inclusive, como vimos na análise das entrevistas, no período abrangido pelo presente trabalho, passaram pelo setor duas servidoras que não eram do quadro de pessoal da SRE; uma era professora do Estado e estava exercendo ajustamento funcional na SRE e a outra, não era do quadro do Estado, era servidora cedida por um município vizinho e foram alocadas para exercer suas funções no setor responsável pelo CAT.

Todavia, mesmo que, dentro das SREs não exista seleção e recrutamento específicos para um cargo, de posse da descrição de cargos feita anteriormente, a possibilidade de alocar pessoa com o perfil mais próximo do cargo é maior.

Para a alocação desse perfil mais apropriado para o cargo a proposta é seguir as ações estruturadas no Quadro 10:

Quadro 10 Síntese da proposta para a alocação de servidor para o cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar

ALOCÇÃO DE SERVIDOR PARA O CARGO DE ANALISTA DE EMISSÃO DE AUTORIZAÇÕES PARA LECIONAR	
O quê?	Estratégias para a alocação de servidor para o cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar na SRE de Carangola que tenha o perfil mais próximo da descrição do cargo.
Por quê?	A alocação de servidor que tenha um perfil mais próximo da descrição do cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar se faz relevante, pois se aumenta a probabilidade de alocar a pessoa mais apropriada para a função exercida, diminuindo as possíveis dificuldades encontradas na realização das atividades.
Onde?	Na SRE Carangola.
Quando?	Nos acompanhamentos das avaliações de desempenho do servidor durante o ano.
Quem?	A chefia da DIPE, os servidores do CAT e os servidores da DIPE no geral.
Como?	1º - Através da avaliação de desempenho, os servidores da DIPE elencarão quais são suas funções e quais competências eles precisam desenvolver para facilitar o trabalho que exercem e quais caminhos devem ser trilhados para promover sua aprendizagem visando sua qualificação e execução de seu trabalho. Nesta avaliação os servidores elencarão também oito pontos fortes que possuem que facilitam suas atividades no setor. 2º - De posse dessas informações, a chefia da DIPE irá gerenciar as competências do setor, ou seja, ver dentre os servidores quais possuem as competências necessárias para exercer a função de emissão do CAT tendo como base a descrição de cargo e, se for o caso, alocar essa pessoa para o setor e verificar se o atual servidor possui as competências para o exercício da função. Percebendo que não, realocá-lo para outra função que esteja afim com seu perfil. Esse gerenciamento se dará através de um acompanhamento contínuo e informal do trabalho dos servidores (seja analisando o serviço <i>in loco</i>, seja em conversas com outros servidores, seja indagando o público que é atendido pelo servidor através de pesquisa de satisfação, etc). Esse acompanhamento também será feito de maneira formal, através dos dois acompanhamentos que a avaliação de desempenho do

	Estado de Minas Gerais prevê, um no meio do ano e outro ao final. 4ª – Após a comparação do perfil identificado nos acompanhamentos das avaliações, com o perfil da descrição do cargo; se o servidor estiver alocado na função do CAT, é necessário que os próximos acompanhamentos avaliativos visem verificar se o que foi acordado está sendo cumprido, se está conseguindo cumprir com qualidade as funções que o cargo de Analista de emissão de autorizações para lecionar prevê, se está satisfeito com o cargo, etc. É preciso que nesses acompanhamentos, a chefia e o servidor tenham uma conversa sincera, em que o servidor possa expor seu ponto de vista sobre suas funções. Chefia e servidor farão um <i>feedback</i> do ciclo avaliativo. 5ª – A partir desses acompanhamentos, a chefia identificará em quais aspectos é preciso que haja capacitação e o que ainda é preciso para melhorar para se aproximar ao máximo da excelência.
Quanto?	Material para impressão das pesquisas de satisfação dos serviços do CAT. Em torno de 500 folhas de papéis ofício anualmente.

Fonte: Elaborado pela autora.

Definido o planejamento da ação, abaixo ele será mais bem especificado.

A competência é definida por Fleury (2000 *apud* Schikmann, 2010, p. 21) como “um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos, habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo”. A competência é muito relevante para que o servidor público desempenhe bem suas funções. Porém, é preciso saber geri-la. Segundo o Decreto nº 5.707, de 2006 (BRASIL, 2006), a gestão da competência é “orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição”. O primeiro passo que utilizamos foi a identificação das competências necessárias para exercer a função do CAT, através da análise e descrição de cargo. Após defini-las é preciso gerenciar essas competências, ou seja, gerenciar as lacunas de competências que existem em uma organização. Após o mapeamento das competências organizacionais que já fizemos anteriormente, devemos fazer um diagnóstico dessas competências. Segundo Garcia:

Após a identificação dessas competências, é importante também fazer um diagnóstico das competências profissionais já existentes na organização. Assim identifica-se a lacuna entre as competências existentes e as competências necessárias para o atendimento das metas organizacionais. (GARCIA, 2014, p. 44).

Esse diagnóstico deverá ser feito através da avaliação de desempenho do servidor. Como já dito anteriormente, a avaliação de desempenho na SRE é por competências. O servidor preencherá o PGDI (Anexo D), descrevendo as funções

que exerce e elencando quais as competências, conhecimentos e/ou habilidades que ele precisará desenvolver para auxiliar no alcance dos resultados esperados, além de descrever os caminhos que podem ser trilhados para promover sua aprendizagem, visando qualificar-se para a execução de suas tarefas. Ele também deverá enumerar oito pontos fortes que possui os quais facilitam o cumprimento das atividades dentro da organização. Depois de feito isso, o servidor passará por dois acompanhamentos junto à chefia imediata, quando serão feitas ponderações sobre os pontos fortes e fracos que possui, sendo dado um retorno a ele quanto ao fato de se estar atingindo ou não o que foi estabelecido.

Também serão feitos acompanhamentos informais, através da análise do serviço *in loco*, ou seja, a chefia passará a analisar pessoalmente o serviço desempenhado pelo servidor do CAT em momentos aleatórios; através de conversas com auxiliares do setor sobre a desenvoltura do servidor durante suas atividades (isso será feito em conversa com a comissão de avaliação de desempenho da DIPE, que se reúne ao final do ano) e até mesmo através da opinião dos requerentes das autorizações para lecionar. Essa opinião será conseguida através de uma pesquisa simples (Apêndice F) de satisfação do serviço, sem identificação de nome, que o requerente do CAT poderá – a seu critério – preencher e deixar no protocolo da SRE. Através desses acompanhamentos e durante o serviço em si, a chefia analisará se o atual servidor do CAT está desempenhando as competências necessárias elencadas para exercer a função e concluirá se há algum servidor licenciado que apresenta, de maneira mais sobressaltada, essas competências, visto que para um bom funcionamento das atividades é preciso que mais de uma pessoa trabalhe no setor, para não sobrecarregar apenas um servidor, uma vez que, há épocas do ano em que a demanda do setor aumenta muito. Ademais, será preciso conversar com o servidor, ver o grau de satisfação dele na função que exerce, o que pode ser melhorado, as dificuldades que ele encontra, etc. Desse modo, haverá maiores possibilidades de alocar o servidor com um perfil mais apropriado para o setor, minimizando dessa forma as dificuldades encontradas.

Outrossim, a avaliação de desempenho segundo Lotta (2002, p.03) “serve como mecanismo de identificação das deficiências e aptidões dos funcionários, o que permite desenvolver programas de capacitação e treinamento que possam diminuir ou até mesmo suprir tais deficiências”. Então, as avaliações de

desempenho juntamente com a gestão por competências poderão ser utilizadas para planejar, monitorar e avaliar os servidores a fim de desenvolver ações de capacitação e assim “propor a lotação mais adequada ao perfil do servidor” (GARCIA, 2014, p. 55).

Essas ações de capacitação e treinamento serão o segundo eixo do presente Plano de Ação Educacional, propostas a seguir.

3.2 Capacitação e treinamento como diferencial na superação das dificuldades do setor de autorização para lecionar - SRE Carangola

Conforme já vimos anteriormente, a capacitação e o treinamento são muito relevantes para se exercer bem uma função, pois a capacitação visa desenvolver o quadro de pessoal de modo que o servidor adquira as competências necessárias para a realização de sua atividade da melhor forma possível (SCHIKMANN, 2010). O treinamento vai além de apenas desenvolver habilidades técnicas, o verdadeiro e bom treinamento descobre as necessidades dos servidores, suas dificuldades e motivações que podem influenciar seu comportamento impactando a produtividade GIL (2001). As organizações precisam oferecer capacitação e treinamento de modo que os servidores consigam atingir os propósitos organizacionais. Para Amorim e Silva (2012), essa ação é relevante, pois melhora o processo de trabalho e também desenvolve competências nos servidores de forma sustentável e contínua.

Através da avaliação de desempenho, a SRE verificará as necessidades de capacitação e treinamento, ou seja, descobrirá, em quais aspectos da atividade do CAT, o servidor está apresentando dificuldade e a partir daí, elabora-se o programa de treinamento. Como não temos os resultados dessas avaliações de desempenho, o programa de treinamento que propomos nesse capítulo terá como base as dificuldades elencadas pelos servidores nas entrevistas e as sugestões de capacitação que eles mencionam. Sugerimos três tipos de capacitação e treinamento: uma a nível local, realizada pelas SREs; outra a nível regional, entre as SREs vizinhas e; uma terceira a nível estadual, realizada pela SEE, que serão detalhadas nos próximos subtópicos.

3.2.1 Capacitação e treinamento a serem realizados pela SRE

A SRE de Carangola deverá desenvolver algumas ações visando capacitar os servidores que exercerão a função de emissão das autorizações para lecionar. Algumas dessas ações, nós elaboramos e outras, o atual servidor do CAT juntamente com a chefia deverão desenvolver. Primeiramente, fizemos, com a ajuda do atual servidor do CAT da SRE Carangola, um manual de procedimentos do passa a passo para o processo de autorização para lecionar, tendo como base o fluxograma da emissão das autorizações para lecionar que consta na descrição do cargo. Foi detalhadamente explicado o que se tem que fazer em cada uma das etapas do fluxograma (Apêndice G).

Feito isso, o atual servidor do CAT juntamente com a chefia, deverão elaborar um compilado das principais partes das legislações que regem o CAT. Não realizamos essa ação, visto que é réplica, porém resumida, de documento já existente.

Nós fizemos, também com a ajuda do atual servidor, anotações das principais dúvidas e problemas que surgem durante o processo já com as respostas (Apêndice H). Ressaltamos que fizemos apenas algumas questões como modelo, pois, esse documento deverá ser atualizado constantemente, sempre que forem surgindo dúvidas e as mesmas forem respondidas. Sempre que houver mudanças no procedimento de autorizações, esses documentos de apoio deverão ser atualizados. As principais dúvidas dos candidatos deverão ser incluídas no *site* da SRE de Carangola, para consulta.

De posse desse manual compilado e anotações, a SRE terá melhores subsídios para efetuar a capacitação dos servidores que entrarão para o setor. As capacitações e treinamentos realizados pela SRE serão relevantes, visto que, por mais que o CAT seja um serviço estadual, cada SRE adota medidas próprias para a liberação das disciplinas; além disso, como não há capacitação e treinamento regularmente realizado pela SEE, essas ações deverão ser realizadas pela SRE, pois são essenciais para que o servidor que entrar no setor saiba executar de forma eficiente e eficaz o trabalho. A proposta é que sejam feitas capacitações e treinamentos, em serviço, toda vez que houver troca de funcionários no setor.

Essas capacitações e treinamentos serão organizados da seguinte forma:

Quadro 11 Síntese da proposta de capacitação e treinamento em serviço a serem realizados pela SRE Carangola

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO EM SERVIÇO SRE CARANGOLA	
O quê?	Capacitação e treinamento, em serviço, para o funcionário do CAT.
Por quê?	Oferecer capacitação e treinamento para o servidor que acabou de entrar na função do CAT, visando contribuir para o desenvolvimento e o aprimoramento da função de autorização para lecionar favorecendo, assim, a elevação da qualidade do serviço prestado, minimizando as dificuldades encontradas no setor.
Onde?	Na SRE Carangola.
Quando?	Sempre que houver troca de servidor no setor do CAT.
Quem?	O servidor que exercia ou ainda exercerá a função do CAT anteriormente à entrada do novo servidor.
Como?	O servidor que exercia ou ainda exercerá a função do CAT explicará ao atual servidor o funcionamento do serviço, explanando como funciona todo o processo passo a passo, tendo como norte o manual de procedimento. Explicará as legislações como um todo e se aterá ao compilado das resoluções. Depois apresentará as dúvidas e dificuldades mais encontradas no setor, indicando ao novo servidor como proceder em cada caso. O atual servidor ficará durante uma semana explicando o novo serviço e, após essa semana, deixará que o novato faça, durante um mês, as autorizações sob sua supervisão. As solicitações que chegarem ao setor, após essa primeira semana, já serão feitas pelo novo servidor, supervisionadas pelo antigo servidor. Após esse período, o novo servidor assume as funções do setor tendo como norte a documentação de apoio elaborada e, em casos de dúvidas, recorrerá à SEE.
Quanto?	Sem custos para a SRE.

Fonte: Elaborado pela autora.

Essa capacitação e treinamento por parte da SRE visará desenvolver a habilidade dos servidores, o saber fazer. O conhecimento, o servidor adquirirá à medida que for estudando as legislações pertinentes à função, sendo esse conhecimento contínuo, pois as legislações que regem o processo de emissão do CAT estão em constantes mudanças. A atitude, o agir, o servidor adquirirá em seu cotidiano, à medida que as situações forem ocorrendo.

Cabe ressaltar, que para um bom funcionamento do setor do CAT e para uma boa qualidade do serviço prestado, será necessário que o CAT seja entregue com, pelo menos, uma semana da data do requerimento feito pelo solicitante da autorização. Por ser uma análise de documentação, cabe um tempo maior para a expedição da carteirinha, pois ao ser entregue na mesma hora – como é feito atualmente –, uma análise mais cuidadosa e detalhada fica comprometida.

Como atualmente o CAT é entregue na hora, diferentemente das outras SREs vizinhas, como Muriáe, que entrega no prazo de duas semanas, será necessário avisar ao público externo que o procedimento mudará, então, o servidor do CAT fará um aviso informando que a partir de tal data (pelo menos dois meses depois de circular o aviso) o CAT será entregue no prazo de cinco dias úteis. Nesse aviso constará também a documentação completa necessária para confeccionar a

carteirinha de modo que o processo não atrase. Esse aviso ficará pregado nos murais da SRE de Carangola, postar-se-á um aviso no *site* da SRE e em todas as escolas em locais visíveis.

Apresentada a proposta de capacitação e treinamento a nível local, a próxima proposta refere-se a essas ações a nível regional.

3.2.2 Capacitação e treinamento a serem realizados entre as SREs

As capacitações e treinamentos entre as SREs serão realizados entre as SREs vizinhas, ou seja, Carangola, Manhuaçu e Muriaé. Eles são importantes, pois permitirão uma maior padronização do serviço, pelo menos a nível regional, evitando transtornos como o relatado na entrevista realizada pela usuária do CAT. Propõe-se que eles aconteçam conforme está descrito no Quadro 12:

Quadro 12 Síntese da proposta de capacitação e treinamento entre SREs vizinhas

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO ENTRE AS SREs VIZINHAS	
O quê?	Capacitação e treinamento entre as SREs de Carangola, Muriaé e Manhuaçu
Por quê?	Oferecer capacitação e treinamento para os servidores que se encontram na função do CAT e suas chefias, visando contribuir para o desenvolvimento e o aprimoramento da função de autorização para lecionar favorecendo, assim, a elevação da qualidade do serviço prestado, minimizando as dificuldades encontradas no setor e as divergências entre SREs vizinhas.
Onde?	Nas SREs de Carangola, Muriaé e Manhuaçu
Quando?	Uma vez a cada semestre.
Quem?	Os servidores que realizam a função do CAT e os gestores da DIPE.
Como?	Os servidores que realizam a função do CAT das SREs de Carangola, Muriaé e Manhuaçu realizarão videoconferências entre si, acompanhados pelas chefias da DIPE. Nessas videoconferências, cada SRE apresentará situações e dificuldades concretas relacionadas às autorizações para lecionar e as outras SREs responderão como agem em cada situação e o porquê. E, com base nas discussões realizadas, será definido um padrão de ação de modo que, ao menos, nas SREs vizinhas, o procedimento seja o mais parecido e objetivo possível. Após os treinamentos e capacitações cada SRE fará, com base em suas dúvidas e respostas que obtiveram em consenso, um documento e enviarão para as outras SREs por e-mail; as SREs então, juntarão todas as perguntas e respostas em um único documento, que ajudará na emissão das autorizações. Na SRE de Carangola esse documento também fará parte do treinamento e capacitação a nível local.
Quanto?	Sem custos para as SREs, visto que toda SRE possui os equipamentos necessários para a realização das videoconferências.

Fonte: Elaborado pela autora.

A proposta é que a capacitação e o treinamento sejam realizados pontualmente, ou seja, sempre que surgirem demandas e/ou dúvidas e dificuldades frequentes. As próprias SREs solicitarão capacitações e treinamentos sempre que preciso for e o tempo de duração dos mesmos pode variar dependendo da pauta.

Como já foi apresentada a capacitação e o treinamento a nível local e regional, para finalizar as ações de desenvolvimento e aprimoramento das competências exercidas pelos servidores do CAT, apresentamos no próximo subtópico a proposta de capacitação e treinamento a serem realizados a nível estadual.

3.2.3 Capacitação e treinamento a serem realizados pela SEE

A ausência de capacitações e treinamentos por parte da SEE foi um dos principais problemas relatados no processo de autorização para lecionar durante a nossa pesquisa. Apesar de essas ações de capacitação e treinamento a nível estadual não serem da nossa alçada, cabendo às instâncias superiores, no caso a SEE, decidir a melhor forma de realizá-las, fica nossa sugestão sobre como podem acontecer no Quadro 13.

Quadro 13 Síntese da proposta de capacitação e treinamento a serem realizados pela SEE

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO SEE	
O quê?	Capacitação e treinamento oferecidos pela SEE.
Por quê?	Oferecer capacitação e treinamento para os servidores que se encontram na função do CAT e suas chefias, visando contribuir para o desenvolvimento e o aprimoramento da função de autorização para lecionar favorecendo, assim, a elevação da qualidade do serviço prestado, minimizando as dificuldades encontradas no setor.
Onde?	Em todas as SREs e na SEE
Quando?	Ao final do ano quando é publicada a Resolução que rege a elaboração do CAT.
Quem?	Os servidores que realizam a função do CAT, os gestores da DIPE e os servidores do setor de Formação Acadêmica da SEE.
Como?	A SEE realizará videoconferências com todas as SREs a fim de dirimir dúvidas sobre o processo de autorização para lecionar. Nessas videoconferências cada SRE terá o direito de fazer três perguntas e apresentará situações e dificuldades concretas relacionadas às autorizações para lecionar e a SEE responderá aos questionamentos. E com base nas discussões realizadas será definido um padrão de ação, de modo que se evite, ao máximo, a falta de objetividade durante o processo. A videoconferência durará em torno de 20 horas semanais, visto que são 48 SREs, e serão realizadas somente na parte da manhã, para não ficar cansativo e enfadonho. Após a videoconferência, a SEE criará um pequeno manual com o compilado das principais discussões e encaminhará para o e-mail das SREs. Esse documento servirá de base para o treinamento e capacitação a nível local.
Quanto?	Sem custos para as SREs e SEE, visto que ambos os órgãos possuem equipamentos necessários para a realização das videoconferências.

Fonte: Elaborado pela autora.

Essas capacitações e treinamentos realizados pela SEE serão imprescindíveis na superação dos desafios encontrados no setor do CAT, pois percebemos que cada servidor interpreta a Resolução à sua maneira, logo, se a

SEE promover videoconferências ao menos uma vez ao ano, as dúvidas poderão ser sanadas e/ou amenizadas.

Ressaltamos que foram sugeridas ações por videoconferência, pois o Estado de Minas não está pagando diárias para treinamento e capacitação; ademais, já fomos a encontros presenciais e eles não costumam ser proveitosos, uma vez que se perde o foco mais facilmente do que por videoconferências, não sendo proveitoso o uso do tempo.

3.3 Ação de acompanhamento dos professores autorizados

Tendo como premissa que o professor autorizado não é habilitado na disciplina que leciona e que por isso, teoricamente, não reúne condições de lecionar como o professor habilitado podendo influenciar na educabilidade e na qualidade do ensino, como já discutido anteriormente; será necessário que o servidor do setor do CAT cobre da Inspeção Escolar – setor da SRE responsável pelo acompanhamento das escolas – um relatório mensal de acompanhamento do servidor autorizado feito pelo Supervisor Escolar. Esse supervisor tem a função de orientar os professores, tendo como objeto de trabalho o que o professor produz, qual seja, o aprendizado do aluno, preocupando-se, com a qualidade dessa aprendizagem. (MEDINA, 1995). Caberá a ele, acompanhar o trabalho dos professores autorizados que existem nas escolas. Sugerimos que isso aconteça seguindo os passos expostos no Quadro 14.

Quadro 14 Acompanhamento de professores autorizados

ACOMPANHAMENTO DE PROFESSORES AUTORIZADOS	
O quê?	Ações que visem o acompanhamento de professores autorizados.
Por quê?	Como o professor autorizado não possui habilitação específica na disciplina que leciona, ele não reúne formação para lecionar a disciplina e isso pode acarretar problemas na educabilidade e aprendizagens dos alunos; visando, então, superar ou amenizar essas dificuldades, faz-se necessário acompanhar esses professores em suas ações em sala de aula.
Onde?	Nas escolas em que tiverem professores autorizados.
Quando?	Durante a permanência do professor autorizado na escola.
Quem?	O Supervisor Escolar em conjunto com a Direção da Escola e Inspeção Escolar.
Como?	O supervisor fará acompanhamento <i>in loco</i> , ou seja, acompanhará uma aula do professor autorizado por quinzena, durante a permanência do professor na escola. O supervisor elencará o que é preciso melhorar e desenvolverá ações pedagógicas junto ao professor visando essa melhoria. Depois haverá o acompanhamento durante as visitas <i>in loco</i> , de modo que será visto se realmente houve melhoria após as ações desenvolvidas. Para além dessa ação, haverá o acompanhamento do plano de aula desses professores semanalmente pelo supervisor, além de haver, sempre que preciso for, reuniões entre professor autorizado e supervisor, visando ações de melhoria no ensino. Esse acompanhamento individualizado com os professores autorizados deverá estar previsto no Projeto Político Pedagógico da escola.

Quanto?	Sem custos.
---------	-------------

Fonte: Elaborado pela autora.

O acompanhamento quinzenal *in loco* das aulas do professor autorizado terá como base os tópicos contidos em uma planilha de acompanhamento em sala de aula tendo como referência os trabalhos da gestora Maria Inês Miqueleto Casado (NOVA ESCOLA, 2011). Então, o supervisor averiguará tendo como base essa planilha:

- o conhecimento do conteúdo trabalhado pelo professor;
- as atividades propostas em sala de aula e fora dela solicitadas por ele;
- as estratégias didáticas utilizadas;
- o material utilizado na promoção da aprendizagem;
- a maneira como ele atrai o interesse e a participação dos alunos.

Após analisar e averiguar esses tópicos, o supervisor estará mais apto para desenvolver ações pedagógicas junto ao professor, visando a melhoria dos pontos em que forem detectadas dificuldades.

Acreditamos que, através desse acompanhamento individualizado (tanto *in loco*, quanto do plano de aula e reuniões), poderá ocorrer a diminuição das dificuldades que os professores autorizados, porventura, venham a ter para lecionar, minimizando a influência negativa que pode ocorrer na educabilidade e aprendizagem dos alunos.

Ademais, todos os resultados desses acompanhamentos serão passados e discutidos com a Direção da escola e a Inspeção Escolar através de um relatório mensal e a Inspeção passará para o setor do CAT para conhecimento. Em determinados casos, se mesmo após o acompanhamento individualizado junto ao professor autorizado, o mesmo não conseguir desempenhar bem suas funções, ele poderá ser dispensado das aulas por desempenho não recomendado após avaliação da SRE/escola, ficando por 365 dias impedido de lograr nova designação.

Outrossim, será necessário que esse acompanhamento individualizado com os professores autorizados esteja previsto no Projeto Político Pedagógico da escola, pois é nesse documento que está refletida a proposta educacional da escola. Segundo Veiga (2002), no Projeto Político Pedagógico é descrito – dentre outras coisas – o que a escola tem a intenção de fazer. Ele é construído coletivamente e vivenciado em todos os momentos por todos os envolvidos no processo educativo da escola. É esse projeto que busca organizar todo o trabalho pedagógico da

escola, sendo necessário que esse acompanhamento dos professores autorizados esteja previsto.

3.4 Sugestões de melhoria nas legislações que regem a emissão do CAT

Apesar das alterações nas legislações serem ações que fogem à instância da SRE, nós vamos propor mudanças, visto que foi o principal problema elencado pelos entrevistados e pela análise documental, devido à falta de objetividade e imprecisão que dificultam a decisão no processo de autorização para lecionar. Desse modo, não conseguiríamos desenvolver uma ação a nível local específica para diminuir essa imprecisão advinda das legislações, porque não cabe a nós fazer isso, mas damos sugestões, cabendo às instâncias superiores, a decisão de acatá-las ou não, tornando os critérios para autorização do CAT mais claros e objetivos.

Primeiramente, acreditamos que a Resolução CEE 397/94 deverá ser extinta, visto que ela é muito antiga e muitos aspectos que aborda, como a autorização a nível fundamental, o registro profissional em disciplina afim, exame de suficiência, etc., não existem mais. Essa resolução apresenta informações incoerentes sobre o processo, pois ela prevê registro em disciplina afim o que gera dúvidas uma vez que a resolução que rege o processo do CAT, (publicada quase anualmente), não prevê a questão da disciplina afim.

Consideramos que, anualmente, deverá ser publicada uma resolução que regerá o processo de autorização para lecionar, como tem sido feito; porém, salientamos a necessidade de haver consulta às SREs, ou seja, essa resolução deverá ser feita com a participação das SREs, pois são elas que a colocarão em prática. Essa participação poderá ser feita através de e-mail. Cada SRE – que queira opinar – mandará e-mail para a SEE sugerindo aspectos que a resolução deve abranger.

Sugerimos que o processo de autorização para lecionar seja mais objetivo, constando na Resolução que, para ser autorizado, seja preciso que, no histórico do requerente, haja disciplinas com ementas similares ao conteúdo da BNCC e/ou CBC do Ensino Médio³¹. Como há diversas nomenclaturas para as disciplinas, para saber

³¹ Cabe ressaltar que, como o CAT é para Ensino Médio e Fundamental, a comparação deve ser feita com a BNCC e/ou CBC do Ensino Médio. Quando a BNCC do Ensino Médio for publicada, será utilizada somente ela para fins de comparação com a ementa das disciplinas constantes no histórico escolar.

se a disciplina poderá ser lecionada pelo requerente, será preciso que o candidato traga a ementa das disciplinas cursadas e o servidor que emite o CAT a comparará com a BNCC e/ou CBC da disciplina pleiteada. Para isso, os servidores do setor do CAT deverão passar por uma capacitação de modo que saibam fazer essa comparação. Por exemplo: uma pessoa que tenha no histórico Química Geral e Química Elementar e deseja lecionar Química. Ela deverá trazer a ementa dessas disciplinas e o servidor do CAT fará a comparação dessas ementas com a BNCC e/ou CBC de Química. Se as ementas abordarem assuntos similares com os que constam na BNCC e/ou CBC de Química, o candidato poderá ser autorizado. Dessa forma, o servidor que trabalha no CAT encontrará menos dificuldades na hora da autorização. Os casos omissos deverão ser analisados pela SEE.

Acreditamos que, com a descrição do cargo para quem emite as autorizações para lecionar e, por conseguinte, com a alocação de um perfil mais próximo para exercer esse cargo, haverá maior satisfação no exercício da função e os desafios encontrados durante o processo de autorização serão minimizados. Juntamente com essa proposição, a sugestão de capacitações a nível local, regional e estadual, preparará melhor os servidores para enfrentar os problemas que surgirão na emissão do CAT. Em conjunto com essas ações, pensamos ser primordial propor um acompanhamento do professor autorizado, pois, por não ser habilitado, ele poderá encontrar dificuldades para lecionar causando possível influência na educabilidade e qualidade do ensino. E para finalizar, sugerimos – apesar de não caber a nós realizar a ação e sim, à SEE – mudanças nas resoluções, visando tornar sua interpretação mais objetiva. Com essas ações, acreditamos que o trabalho no setor do CAT será marcado por menos desafios e subjetividade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No Brasil, como vimos em dados do **Observatório do PNE**, não há professores habilitados em número suficiente para lecionar na Educação Básica. Isso faz com que os estados brasileiros adotem medidas de modo que os alunos não fiquem sem aulas. Em Minas Gerais, utiliza-se o processo de autorização para lecionar a título precário, que autoriza licenciados e/ou bacharéis com formação mínima, a lecionarem na Educação Básica. São as SREs os órgãos responsáveis por esse processo, ou seja, pela emissão da carteirinha (CAT). A presente pesquisa visou, no âmbito da SRE de Carangola, verificar como acontece esse processo e o que se verificou é que ele é marcado por desafios. Os principais desafios encontrados, após análise documental e entrevistas, foram: falta de capacitação por parte da SRE e SEE para os servidores que trabalham no setor; ausência de objetividade nas resoluções – o que abre espaço para subjetividade na interpretação dos critérios e, para a falta de padrão no momento da autorização; ausência de um perfil de servidor para trabalhar no setor; informações desencontradas da SEE e desconhecimento do processo pela chefia da DIPE.

Verificamos que esses desafios encontrados podem prejudicar os requerentes das autorizações, pois com o mesmo histórico escolar, em anos diferentes, eles podem ser autorizados para diferentes disciplinas, dependendo de como o servidor do setor do CAT interpretar as resoluções vigentes. Isso pode prejudicar a própria SRE e quem autoriza, pois, podem ser levantadas questões judiciais. Além disso, esse fato pode influenciar na qualidade da educação e na educabilidade, visto que, podem estar sendo autorizados candidatos sem a formação mínima exigida para lecionar.

Não tivemos a pretensão de resolver todos os desafios encontrados no processo de autorização para lecionar. As ações propostas neste trabalho visam minimizar esses desafios e, por conseguinte, as possíveis consequências que eles acarretam.

Com o desenvolver da pesquisa, inferimos que uma pessoa com perfil adequado para determinado cargo facilita a execução do trabalho e, por conseguinte, pode diminuir os desafios encontrados durante o serviço. A falta de uma descrição de cargos e de um perfil de servidor adequado para exercê-lo foi um dos problemas que foram verificados no processo de emissão do CAT que antes

não estava elencado, aparecendo à medida que a pesquisa foi desenvolvida. Criamos, então, uma descrição de cargos para quem emite as autorizações para lecionar e através da avaliação de desempenho, desenvolvemos formas de alocar o servidor que mais se aproxima da descrição do cargo. Nosso objetivo é que, sendo o servidor mais próximo do perfil que o cargo exige, as atividades sejam elaboradas com mais facilidade e as dificuldades encontradas sejam mais bem resolvidas e superadas.

Schikmann (2010) afirma que ações de capacitação são relevantes, pois desenvolvem nos servidores as competências necessárias para que se atinjam os objetivos da organização, garantindo dessa forma o alcance dos resultados. Propomos ações de capacitação e treinamento a nível local, regional e estadual visando que essas ações minimizem os problemas elencados pelos entrevistados durante o processo de autorização para lecionar, elevando a qualidade do serviço prestado.

Após a discussão teórica do segundo capítulo, inferimos ser essencial que o professor habilitado possua uma formação que o prepare para encarar uma sala de aula e o conteúdo que ele leciona. Logo, falta no professor autorizado essa formação específica, o que pode prejudicar a educabilidade e a qualidade no ensino. Propomos uma ação que busque acompanhar e dar suporte a esse professor autorizado de modo que a qualidade do ensino permaneça, embora o professor possua formação mínima na disciplina.

Depois de analisarmos as entrevistas e os documentos que regem a emissão do CAT, notamos que o maior problema encontrado no processo de autorização para lecionar são as lacunas nas resoluções que abrem espaço para divergência de interpretação das mesmas, levando a uma maior subjetividade no momento da autorização. Apesar de mudanças nas resoluções não serem ações que abrangem a nossa alçada, sugerimos algumas alterações nas mesmas de modo que o processo fique mais objetivo, facilitando o trabalho e diminuindo os problemas encontrados.

Durante a discussão teórica foi mostrada que uma das causas que interferem na falta de professores habilitados e por isso é preciso existir professores autorizados, é a desvalorização da carreira docente. Apesar de não haver no PAE uma ação específica que tente amenizar essa precarização da carreira do professor, não podemos deixar de propor – tendo como objetivo contribuir de forma ampla para a educação mineira e nacional – que essa questão seja mais bem investigada em

outros estudos específicos sobre o assunto. A valorização da carreira docente tem que ser pauta nas agendas públicas e educacionais. Cabe à sociedade brasileira, cobrar dos gestores públicos ações que façam com que os professores sejam tratados com dignidade e respeito, é preciso implementar ações que os valorizem, que lhes garantam um salário justo, condições dignas de trabalho e incentivos à sua formação inicial e continuada. Ações como essas possibilitarão uma melhoria na qualidade da educação, tornando-a mais eficaz, eficiente, efetiva e equitativa e, por conseguinte, poderão garantir maior satisfação em ser professor, poderão trazer de volta o prestígio de estar em uma sala de aula e isso aumentará a procura pela carreira docente, diminuindo ou, até mesmo, extinguindo-se a existência de professores autorizados.

A presente pesquisa faz-se importante à medida que traz ao conhecimento público os desafios existentes no processo de autorização para lecionar, os quais resultam em diversos problemas, inclusive um possível impacto negativo na qualidade do ensino. Essa temática é inovadora, não havendo estudos acadêmicos que tratam exclusivamente deste processo no Estado de Minas Gerais. Esperamos, por meio desse trabalho, que o tema seja mais amplamente discutido e receba uma atenção especial por parte da SEE no intuito de tentar resolver os desafios. Apesar de sugerirmos ações de melhoria, não nos cabe solucionar a questão. As capacitações a nível estadual e as alterações nas resoluções são competências da SEE de Minas Gerais.

REFERÊNCIAS

AÇÃO EDUCATIVA. **A construção e a revisão participativa de Planos de Educação**. São Paulo: Ação Educativa, 2013.

AMORIM, Tania Nobre Goncalves Ferreira; SILVA, Ladjane de Barros. Treinamento no Serviço Público: Uma Abordagem com Servidores Técnico-Administrativos de Universidade. **Teoria e Prática em Administração**, v. 2, n. 1, 2012, pp.1-28. Disponível em: <file:///C:/Users/m13047303/Downloads/Dialnet-TreinamentoNoServicoPublico-4213607.pdf>. Acesso em: 28 set. 2017.

ANTONELLO, Claudia Simone; PANTOJA, Maria Julia. Aprendizagem e o desenvolvimento de competências. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. p. 51-101.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE MINAS GERAIS. **Plano Estadual de Educação: documento final de propostas**. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/acompanhe/eventos/hotsites/2015/forum_tecnico_plano_educacao/documentos/etapa_final/documento_final_propostas_educacao.pdf>. Acesso em: 15 fev. 2018.

BERGUE, Sandro Trescastro. Especialização em gestão de pessoas no serviço público: uma perspectiva da vivência docente no contexto curso. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. p. 31-47.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2 ed. rev. e atual. Caxias do Sul, RS: Educs, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro e TERABE, Carla Patrícia Almeida Rocha. Gestão Estratégica de Pessoas como Política Pública: Estudo de Caso no Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação Carla Patrícia Almeida Rocha Terabe e Sandro Trescastro Bergue. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; FONSECA, Diogo Ribeiro e PORTO, Valéria (org.). **Estudos em gestão de pessoas no serviço público**. Brasília, ENAP, 2014. p. 11-37.

BORBA, Jaqueline Sanson de. MARTINS, Letícia Martins de. SILVA, Ricaros Muniz Muccillo da. FURTADO JUNIOR, Evaldo Reis. A definição dos conhecimentos, habilidades e atitudes na formação de administradores na percepção de gestores, acadêmicos e legal. In: Congresso Virtual Brasileiro de Administração – CONVIBRA, 8., 2011. **Anais...** Disponível em: <http://www.convibra.com.br/upload/paper/adm/adm_2917.pdf>. Acesso em: 03 out. 2017.

BORBA, Luciano Izidoro de. **A subutilização dos laboratórios de informática nas escolas estaduais da SRE de Carangola: uma análise a partir da percepção de gestores e professores**. 2015. 146p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação

da Educação Pública), Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (CAED), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

BRASIL. CAPES. **PIBID – Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à docência**. Março 2018a. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/educacao-basica/capespibid/pibid>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

_____. Portal Ministério da Educação. **MEC lança Política Nacional de Formação de Professores com Residência Pedagógica**. Janeiro 2018b. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/ultimas-noticias/211-218175739/55921-mec-lanca-politica-nacional-de-formacao-de-professores-com-80-mil-vagas-para-residencia-pedagogica-em-2018>>. Acesso em: 02 fev. 2018.

_____. CAPES. **Plano nacional de formação de professores da Educação Básica – Parfor**. 24 de agosto de 2017. Disponível em:<<http://www.capes.gov.br/educacao-basica/parfor>>. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. Emenda Constitucional nº 95 de 15 de dezembro de 2016b. **Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc95.htm>. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Relatório do 1º ciclo de monitoramento das metas do PNE : biênio 2014-2016a. – Brasília, DF: Inep, 2016a. 590 p. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/outras_acoes/estudos_pne/2016/relatorio_pne_2014a2016.pdf> Acesso em: 22 mar. 2018.

_____. Resolução CNE/CP nº 2, de 1º de julho de 2015. **Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada**. Disponível em: <http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/res_cne_cp_02_03072015.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 4.876 de 26/03/2014**. 2014a. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=6272695>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. CAPES. **Programa de Consolidação das Licenciaturas – Prodocência**. 09 de outubro de 2014b. Disponível em:<<http://www.capes.gov.br/educacao-basica/prodocencia>>. Acesso em: 30 jan. 2018.

_____. Lei nº. 13.005, de 25 de junho de 2014c. **Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências**. Brasília, DF.

_____. Relatório de Auditoria - Fiscalização nº 177/2013. Grupo I - Classe V – Plenário. TC 007.081/2013-8. Acórdão 0618/2014 - ATA 08 - Plenário. Relatório de

Auditoria Coordenada no Ensino Médio. **Identificar principais problemas e avaliar ações governamentais para eliminar ou mitigar as causas de tais problemas.** Tribunal de Contas da União – TCU, 2013. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/1/2627713.PDF>>. Acesso em: 19 set. 2017.

_____. Portaria nº 260. **Normas gerais do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação à Docência – PIBID.** 30 de dezembro de 2010 – CAPES.

_____. **Relatório final.** A atratividade da carreira docente no Brasil. Estudo realizado pela Fundação Carlos Chagas sob encomenda da Fundação Victor Civita. São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.zerohora.com.br/pdf/15141177.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. MEC. CNE. CEB. **Escassez de Professores no Ensino Médio: propostas estruturais e emergenciais.** Maio 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/escassez1.pdf>>. Acesso em: 19 set. 2017.

_____. Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006. **Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm>. Acesso em: 28 set. 2017.

_____. Resolução nº 7 de 31 de março de 2004. **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para os cursos de graduação em Educação Física, em nível superior de graduação plena.** Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/ces0704edfisica.pdf>>. Acesso em: 29 jan. 2018.

_____. Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.** Brasília, DF. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/l9394.htm>. Acesso em: 19 set. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Brasília. 1988. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 13 ago. 2017.

BRITO, Vera Lucia Alves de. O plano nacional de educação e o ingresso dos profissionais do magistério da educação básica. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 34, n. 125, p. 1251-1267, out.-dez. 2013.

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; FONSECA, Diogo Ribeiro e PORTO, Valéria (org.). **Estudos em gestão de pessoas no serviço público.** Brasília, ENAP, 2014.

CARA, Daniel. Entrevista. **Desafios da Educação - Avaliação do primeiro ano do Plano Nacional de Educação.** UNIVESP TV. 24 de Março de 2016;

27'36. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=7Hle_hoUWjo>. Acesso em: 22 mar. 2018.

CRESWELL, John W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DAVID, Marcus. **Financiamento da educação pública**. s/d. Disponível em: <<http://www.ppgp2.caedufjf.net/mod/resource/view.php?id=3605>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

_____. **Resultados nominais e primários e dívida pública brasileira: o contexto macroeconômico do Brasil**. 2015. Disponível em: <<http://www.ppgp2.caedufjf.net/mod/resource/view.php?id=3136>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

DIAS, Hildizina Norberto e ANDRÉ, Marli. Incorporação dos saberes docentes na formação de professores. In: Formação inicial e continuada de professores - **IX Congresso Estadual Paulista sobre formação de educadores – 2007** – UNESP - Universidade Estadual Paulista.

DUTRA, Ademar. **Curso de Especialização em Administração Pública**. Gestão de pessoas na área pública. 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

FANUCK, Lia Celi. O Estado, os serviços públicos e a administração de pessoal. **Cad. Saúde Pública**. vol.2 n°.4. Rio de Janeiro, p. 440-448, Oct./Dec. 1986. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csp/v2n4/v2n4a04.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017.

FERREIRA, Victor Cláudio Paradela, CARDOSO, Antônio Semeraro Rito, CORRÊA, Carlos José e FRANÇA, Célio Francisco. **Modelos de Gestão**. 3 ed. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2009.

FRASER, Márcia Tourinho Dantas; GONDIM, Sônia Maria Guedes. **Da fala do outro ao texto negociado: discussões sobre a entrevista na pesquisa qualitativa**, Paidéia, 2004, 14 (28), 139 -152.

GARCIA, Lílian Brito Bertoldi. Competências Transversais e Percepção de Suporte à Aprendizagem na SBQ/ANP Agência Nacional do Petróleo. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; FONSECA, Diogo Ribeiro e PORTO, Valéria (org.). **Estudos em gestão de pessoas no serviço público**. Brasília, ENAP, 2014. p. 39-58.

GASPARINI, Diógenes. **Direito Administrativo**. 4. Ed. Revista e ampliada. São Paulo: Saraiva, 1995.

GATTI, Bernardete A. A formação inicial de professores para a educação básica: as licenciaturas. **Revista USP**. São Paulo n. 100. p. 33-46. DEZEMBRO/JANEIRO/FEVEREIRO 2013(2014).

_____. Formação inicial de professores para a educação básica: pesquisas e políticas educacionais. **Est. Aval. Educ.**, São Paulo, v. 25, n. 57, p. 24-54, jan./abr. 2014.

GATTI, Bernardete A. e BARRETO, Elba Siqueira de Sá (coord). **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009. 294 p.

GATTI, Bernardete A.; BARRETO, Elba S. de Sá e ANDRÉ, Marli. E. D. A. 2011. **Políticas docentes no Brasil: um estado da arte**. Brasília: MEC/Unesco.

GEMELLI, Inês Maria Picoli; FILIPPIM, Eliane Salete. Gestão de pessoas na administração pública: o desafio dos municípios. **Race**, Unoesc, v. 9, n. 1-2, p. 153-180, jan./dez. 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

JACOMINI, Márcia Aparecia e PENNA, Marieta Gouvea. Carreira docente e valorização do magistério: condições de trabalho e desenvolvimento profissional. **Revista Pro-posições**. V. 27, N. 2 (80) | maio/ago. 2016. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/pp/v27n2/1980-6248-pp-27-02-00177.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

LIMA, Emília Freitas. Formação de professores, passado, presente e futuro: o curso de Pedagogia. In: MACIEL, Lizete. S. B.; SHIGUNOV NETO, Alexandre. **Formação de professores: passado, presente e futuro**. São Paulo: Cortez, 2004. p. 15-34.

LOPES, Rosemara Perpétua e NONO, Maévi Anabel. Aprendizagens sobre a docência na formação inicial: uma investigação analítico-descritiva das concepções de futuros professores sobre a sua profissão. In: Formação inicial e continuada de professores - **IX Congresso Estadual Paulista sobre formação de educadores – 2007** – UNESP - Universidade Estadual Paulista.

LÓPEZ, Néstor. **Equidad Educativa y Desigualdad Social. Desafios de la educación en el nuevo es cenário latinoamericano**. IIPE - UNESCO, Buenos Aires, 2007. (Tradução: Marcelo Tadeu Barumann Burgos).

LOTTA, Gabriela Spanghero. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. **RAE-eletrônica**, Volume 1, Número 2, jul-dez/2002.

LÜDKE, Menga e BOING, Luiz Alberto. Caminhos da profissão e da profissionalidade docentes. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1159-1180, Set./Dez. 2004.

LÜCK, Heloisa. Dimensões de gestão escolar e suas competências. Curitiba: Editora Positivo, 2009.

MALFERRARI, Carlos José. Métodos e Fases da Avaliação de Cargos. **Rev. Adm. Emp.**, Rio de Janeiro, 10(2): 11-37, jul./set. 1970.

MANFREDINI, Rodrigo; FROM, Danieli Aparecida; SELOW, Marcela. A importância da capacitação de servidores no setor público. **Vitrine Prod. Acad.**, Curitiba, v.3, n.2, p.510-514, jul/dez. 2015.

MEDINA, Antônia da Silva. **Supervisão Escolar**: da ação exercida à ação repensada. Porto Alegre: EDIPUCRS, 1995.

MENEZES, Ebenezer Takuno de. **Licenciatura curta**. Educabrasil.com.br. 2001. Disponível em: <<http://www.educabrasil.com.br/licenciatura-curta/>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

MINAS GERAIS. Resolução SEE nº 3643, de 20 de outubro de 2017. **Dispõe sobre critérios e define procedimentos para a inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação**. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/3643-17-r.pdf>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Resolução SEE nº 3660, de 01 de dezembro de 2017. **Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais e a designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Educação Básica da Secretaria de Estado de Educação a partir de 2018 e dá outras providências**. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1sHYZwge8y19Vkq76ai9EVaTN5nrXFCQD/view>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Resolução SEE nº 3.118 de 17 de novembro de 2016. **Estabelece critérios e define procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino, Belo Horizonte, MG**. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0BxPTJ-m6Sv9sTUdVY1ExSHdoSXC/view>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. **Orientação de Serviço SCAP nº 001/2016**. Disponível em: <<http://srejuizdefora.educacao.mg.gov.br/images/ddv/ORIENTAO-DE-SERVIO-SCAP-N-001-2016.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

_____. Portal da educação. **Diretoria de avaliação de desempenho**. Disponível em: <http://seeavaliacaodesempenho.educacao.mg.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1664&Itemid=369>. Acesso em: 19 out. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Educação. **Relatórios do SIAUT**. Disponível em: <<http://10.23.185.115/siaut/>>. Acesso em: 10 ago. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Educação. **Relatórios do SISAP**.

_____. Superintendência Regional de Ensino de Carangola. **SITE**. Disponível em: <<http://srecarangola.educacao.mg.gov.br/>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. **Diário Oficial de Minas Gerais**. Edição extra 31/12/2015. 2015. Disponível em: <<http://jornal.iof.mg.gov.br/xmlui/handle/123456789/157215>>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Resolução SEE nº 2.686 de 03 de outubro de 2014. **Estabelece critérios e define procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino, Belo Horizonte, MG**. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/2686-14-r.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. **Decreto nº 46.125 de 04 de janeiro de 2013**. Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=dec&num=46125&ano=2013>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. Resolução SEE nº 2.441 de 22 de outubro de 2013. **Estabelece critérios e define procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino, Belo Horizonte, MG**. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/2441-13-r.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Educação. **SITE. 2013**. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/ajuda>>. Acesso em: 29 nov. 2016.

_____. Lei nº 20.592, de 28 de dezembro de 2012. **Altera as Leis nºs 15.293, de 5 de agosto de 2004, que institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado, e 15.301, de 10 de agosto de 2004, que institui as carreiras do Grupo de Atividades de Defesa Social do Poder Executivo, e dá outras providências**. Disponível em: <<http://www.sindutemg.org.br/novosite/files/28-12-2012-lei-numero-20-592.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. Secretaria de Estado de Educação. **Organograma**. 2012. Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/stories/organograma/organograma-atual-original.jpg>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. **Decreto nº 45.849 de 27 de dezembro de 2011**. Disponível em: <<http://magistra.educacao.mg.gov.br/images/stories/editais/decreto-no-45849-de-27-de-dezembro-de-2011.pdf>>. Acesso em: 02 ago. 2017.

_____. Resolução SEE nº 1.724, de 12 de novembro de 2010. **Estabelece critérios e define procedimentos para inscrição e classificação de candidatos à designação para o exercício de função pública na Rede Estadual de Ensino, Belo Horizonte, MG.** Disponível em: <<https://www.educacao.mg.gov.br/images/documentos/1724-10-r.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2017.

_____. Lei 18.185 de 04 de junho de 2009 (atualizada). **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 da República.** Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?tipo=LEI&num=18185&ano=2009&aba=js_textoAtualizado>. Acesso em: 23 ago. 2017.

_____. **Lei Complementar nº 100, de 5 de novembro de 2007.** 2007. Disponível em: <http://www.ipism.mg.gov.br/arquivos/legislacoes/legislacao/leis_complementares/lei_complementar_100.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2018.

_____. Lei 15.293 de 05 de agosto de 2004 (atualizada). **Institui as carreiras dos profissionais de Educação Básica do Estado.** Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=Lei&num=15293&ano=2004>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

_____. Resolução CEE nº 397/1994. **Consolida normas para Registro de Secretário de Escola e para Autorização do Exercício, a título precário, de Professor, de Diretor e de Secretário de Escola de 1º e 2º Graus, Belo Horizonte, MG.** Disponível em: <<http://srejuizdefora.educacao.mg.gov.br/images/Dipe/Res-CEE-397-1994-CAT.pdf>>. Acesso em: 03 ago. 2017.

_____. Lei 7.109 de 13 de outubro de 1977 (atualizada). **Contém o Estatuto do pessoal do magistério público do Estado de Minas Gerais, e dá outras providências.** Disponível em: <<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=LEI&num=7109&ano=1977>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

MOTTA, Fabrício. Concursos públicos e o princípio da vinculação ao edital. **Revista Jus Navigandi**. Teresina, ano 11, n. 972, 28 fev. 2006. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/8035>>. Acesso em: 15 set. 2017.

NOVA ESCOLA. Gestão escolar. **Fichas de acompanhamento elaboradas por Maria Inês Miqueleto, Gestora Nota 10 de 2011.** 01 de outubro de 2011. Disponível em: <<https://gestaoescolar.org.br/conteudo/426/fichas-de-acompanhamento-elaboradas-por-maria-ines-miqueleto-gestora-nota-10-de-2011>>. Acesso em: 02 mai. 2018.

NÓVOA. Antônio. Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente. **Teoria & Educação**. Porto Alegre, (4), 1991.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreira de. **Metodologia científica**: um manual para a realização de pesquisas em Administração. Catalão: UFG, 2011. 72 p. Disponível em: <https://adm.catalao.ufg.br/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 19 out. 2017.

PERRENOUD, Philippe. **Dez novas competências para ensinar**. RAMOS, Patricia Chittoni Ramos (trad.). Porto Alegre: Artmed, 2000.

_____. **Formação contínua e obrigatoriedade de competências na profissão do professor**. Perrenoud, Ph. (1998). In: Idéias (Fundação para o Desenvolvimento da Educação, São Paulo, Brasil), "Sistemas de Avaliação Educacional", n° 30, pp. 205-248 (version portugaise de Formation continue et obligation de compétences dans le métier d'enseignant. Genève : Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, 1997) Disponível em: <https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1998/1998_48>. Acesso em: 29 nov. 2016.

PIOLLI, Evaldo (org.). A valorização docente na perspectiva do Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024. **Cad. Cedes**, Campinas, v. 35, n. 97, p. 483-491, set.-dez., 2015.

PNE, Observatório. **Metas do PNE**. Disponível em: <<http://www.observatoriodopne.org.br/metas-pne>>. Acesso em: 02 set. 2017.

QUEIROZ, Roberta Graziella Mendes e CKAGNAZAROFF, Ivan Beck. Inovação no setor público: uma análise do choque de gestão (2003-10) sob a ótica dos servidores e dos preceitos teóricos relacionados à inovação no setor público. **Rap (Revista de Administração Pública)** — Rio de Janeiro. 44(3): 679-705, Maio/jun. 2010.

RODRIGUES, Maria Tereza. **O desafio do provimento de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia na Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro**. 2014. 128p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública), Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (CAEd), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2014.

RODRIGUES, Suely da Silva. Políticas de avaliação docente: tendências e estratégias. **Ensaio: aval. pol. públ. Educ.**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p. 749-768, out./dez. 2012.

SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. **Educ. Soc.**, Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1203-1225, Set./Dez. 2004.

SAVIANI, Dermeval. Formação de professores: aspectos históricos e teóricos do problema no contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Educação**, v. 14, n. 40, p. 143-155, jan./abr. 2009.

SCHEIBE, Leda. Valorização e formação dos professores para a educação básica: questões desafiadoras para um novo plano nacional de educação. **Educ. Soc., Campinas**, v. 31, n. 112, p. 981-1000, jul.-set. 2010.

SCHIKMANN, Rosane. Gestão estratégica de pessoas: bases para a concepção do curso de especialização em gestão de pessoas no serviço público. In: CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; PANTOJA, Maria Júlia; BERGUE, Sandro Trescastro (org.). **Gestão de pessoas: bases teóricas e experiências no setor público**. Brasília: ENAP, 2010. p. 11-28.

SONNEVILLE, Jacques Jules e JESUS, Francineide Pereira de. Complexidade do ser humano na formação de professores. In: NASCIMENTO, AD., and HETKOWSKI, TM., orgs. **Educação e contemporaneidade: pesquisas científicas e tecnológicas**. Salvador: EDUFBA, 2009, pp. 296-319.

TARDIF, Maurice. **Saberes docentes e formação profissional**. 5ª ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002.

TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O trabalho docente**. São Paulo: Vozes, 2005.

TRIVIÑOS, Augusto Nibaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.

VARGAS, Neide Cesar. Finanças públicas e evolução recente da noção de disciplina fiscal. **Economia e Sociedade**, Campinas, v. 21, n. 3 (46), p. 643-666, dez. 2012. Disponível em: <<http://www.ppgp2.caedufjf.net/mod/resource/view.php?id=3137>>. Acesso em: 22 mar. 2016.

VEIGA, Ilma Passos Alencastro. Projeto Político Pedagógico da escola: uma construção coletiva. In: VEIGA, Ilma Passos Alencastro (org). Projeto político-pedagógico da escola: uma construção possível. 14ª edição Papirus, 2002.
VIEIRA, Josimar de Aparecido. **A qualidade do processo de formação inicial de professores: reflexões sobre o que está sendo pesquisado**. PUC-RS, s.d..

VIEIRA, Sueli Mendes. Gestão Estratégica de Pessoas na Administração Pública: Um Estudo de Caso na Secretaria Municipal de Saúde de Brumado/BA. **Revista NAU Social** - v.5, n.9, p. 83-95 Novembro 2014 / Abril 2015.

VITT, Marília Romeiro. **A Diretoria de Pessoal da Regional de Ensino de Governador Valadares – MG: Desafios e perspectivas**. 2015. 126p. Dissertação (Mestrado em Gestão e Avaliação da Educação Pública), Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação (CAEd), Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora, 2015.

YIN, Robert. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Roteiro entrevista semiestruturada Diretores de Pessoal SRE Carangola

1. Há quanto tempo você está/esteve na função de diretora da DIPE? Descreva seu cargo, suas atribuições e responsabilidades.
2. Qual a sua formação acadêmica?
3. O que é CAT?
4. Em que circunstâncias o CAT é usado?
5. Para você qual a importância do CAT?
6. Quais os critérios utilizados pela SRE para definir quem irá trabalhar no setor do CAT?
7. Como funciona o processo de autorização para lecionar na SER de Carangola?
8. Quais são os desafios que você vê para quem trabalha com a autorização para lecionar?
9. Quando há/havia dificuldades durante o processo de autorização para lecionar como ocorre/ocorria sua intervenção como gestora? Com base em que faz/fazia suas intervenções? Existe/existia algum documento que sustente/sustentava legalmente suas decisões?
10. Há/havia algum procedimento adotado pela SRE em caso de reclamação sobre o processo de autorização para lecionar? Caso haja/houvesse, quem recebe/recebia e quem responde/respondia por essas reclamações? Como é/era feito esse procedimento? Se não há/havia, por qual motivo?
11. Em sua opinião, o que deveria mudar nesse processo de autorização para lecionar? O que poderia ser feito para superar as dificuldades encontradas nessa função?

APÊNDICE B – Roteiro entrevista semiestruturada servidores do setor do CAT

1. O que é CAT?
2. Qual cargo você exerce? Há quanto tempo está ou esteve na função do CAT?
3. Qual a sua formação acadêmica?
4. Quando é necessária a autorização para lecionar?
5. Como funciona o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola?
6. Quais dificuldades você encontrou quando começou a trabalhar no CAT? E quais ainda encontra?
7. Quais critérios você utiliza/utilizava para autorizar?
8. Com base nos critérios que você utiliza/utilizava, quais disciplinas você autoriza/autorizava e por quê?
9. Gostaria que você analisasse esse histórico (apresentar o histórico para o entrevistado) e dissesse quais disciplinas você autoriza/autorizava e por quê?
10. Qual a sua percepção sobre as legislações que regulamentam o CAT?
11. Há alguma capacitação, por parte da SRE, quando o servidor inicia nessa função de autorização para lecionar? Se sim, como é feita essa capacitação? Se não, como essa capacitação deveria ser, em sua opinião?
12. Depois que você começou a trabalhar no CAT houve alguma capacitação por parte da SEE? Se sim, como foi feita essa capacitação? Se não, como essa capacitação deveria ser, em sua opinião?
13. O que deveria mudar em sua opinião nesse processo de autorização para lecionar? O que pode ser feito para superar as dificuldades encontradas nessa função?
14. Para você quais procedimentos facilitariam o processo de autorização para lecionar?

APÊNDICE C – Roteiro entrevista semiestruturada pessoa prejudicada pela subjetividade do processo do CAT

1. O que é CAT? Para você quando é necessária a autorização para lecionar?
2. Qual a sua formação acadêmica? Você trabalha como professor?
3. Se você não é professor, o que te fez pedir autorização para lecionar?
4. Você já deu aula como profissional autorizado para lecionar? Se sim, quais dificuldades encontrou? Teve acompanhamento pedagógico por parte da escola?
5. Como funciona o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola?
6. Você conhece os critérios que são utilizados no processo de autorização para lecionar? Se sim, quais são? Se não, por que os desconhece?
7. Gostaria que você me relatasse o que aconteceu com o seu CAT.
8. Em sua opinião, o que deveria mudar nesse processo de autorização para lecionar?
9. Para você quais procedimentos facilitariam o processo de autorização para lecionar?

APÊNDICE D – Roteiro entrevista semiestruturada pessoa responsável pelo CAT da SEE

1. Qual cargo você exerce? Há quanto tempo está a frente do setor responsável pelo CAT? Há mais alguém que responde pelo setor junto com você?
2. Qual a sua formação acadêmica?
3. Como é o seu trabalho, é igual ao das SREs? Você atende diretamente professores ou somente dá orientações para as SREs?
4. O que é CAT?
5. Quando é necessária a autorização para lecionar?
6. No entendimento da SEE como que funciona o processo de autorização para lecionar nas SREs?
7. Quais dificuldades você encontrou quando começou a trabalhar no setor responsável pelo CAT na SEE? E quais ainda encontra?
8. Gostaria que você analisasse esse histórico e dissesse quais disciplinas você autorizaria e por quê?
 - Histórico de pessoa formada em Pedagogia que contenha Arte, Filosofia e Sociologia.
 - Pessoa formada em Curso Normal Superior que contem no histórico Geografia, História, Sociologia, Filosofia, Arte, Língua Portuguesa e Matemática.
 - Pessoa formada em Administração em cujo histórico contenha Língua Portuguesa, Matemática e Filosofia
9. Qual a sua percepção sobre as legislações que regulamentam o CAT? Elas são claras ou suscitam dúvidas? E por quê?
10. Há alguma capacitação, por parte da SEE, quando o servidor inicia nessa função de autorização para lecionar? Se sim, como é feita essa capacitação? Se não, como essa capacitação deveria ser, em sua opinião?
11. Depois que você começou a trabalhar no setor responsável pelo CAT houve alguma capacitação por parte da SEE para as SREs? Se sim, como foi feita essa capacitação? Se não, como essa capacitação deveria ser, em sua opinião?

12. O que deveria mudar na sua opinião nesse processo de autorização para lecionar? O que pode ser feito para superar as possíveis dificuldades encontradas nessa função?
13. Para você quais procedimentos facilitariam o processo de autorização para lecionar?
14. O que você entende por comprovar a formação para disciplina como prevê a Resolução SEE nº 3.643 de 20 de outubro de 2017?
15. A Resolução CEE 397/94, que ainda rege o processo do CAT, prevê que a disciplina conste no histórico escolar para ser autorizado, essa informação ainda procede? Basta ter a disciplina no histórico?
16. Com relação a comparação da CBC com o histórico do solicitante do CAT, o que você acha disso? Como você acha que as SREs fazem essa comparação?
17. Há carga horária mínima ou nomenclatura específica no histórico escolar para que a pessoa seja autorizada para determinada disciplina? Se não, você acha que isso poderia ser definido? Que seria um caminho para facilitar a liberação do CAT?
17. Como funciona o CAT precaríssimo? Em quais circunstâncias ele é utilizado?
18. Como você acha que deveria ser o perfil do servidor que trabalha com o CAT nas SREs?

APÊNDICE E – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa **“O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE ENSINO DE CARANGOLA – MG: DESAFIOS E PERSPECTIVAS.”**

Nesta pesquisa pretendemos (i) descrever o processo de autorização para lecionar em Minas Gerais e especificamente na SRE de Carangola com base na legislação existente; (ii) analisar os critérios utilizados pelos servidores que trabalham com o CAT, as dificuldades vivenciadas por esses servidores durante o processo da autorização e as possíveis consequências para os que recebem ou não a autorização; (iii) propor ações que aprimorem o processo de autorização para lecionar na SRE de Carangola, de modo a superar as dificuldades encontradas.

Esse trabalho justifica-se, pois, exercemos a função de confecção do CAT e vivenciamos muitos desafios, devido ao processo ser pouco objetivo e as resoluções falhas, o que pode causar impacto na vida profissional de quem trabalha no setor. Ademais, esse processo pouco objetivo pode trazer impacto para quem solicita a autorização para lecionar, além de poder influenciar na educação como um todo. Daí a relevância desse estudo, o processo de autorização para lecionar tem que ser o mais objetivo possível, de modo a autorizar quem possua a formação mais adequada do conteúdo a ser lecionado.

A pesquisa então contribuirá para que os desafios encontrados no processo de elaboração das autorizações para lecionar na Superintendência Regional de Ensino de Carangola sejam os menores possíveis.

Para participar deste estudo o Sr (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, o Sr.(a) tem assegurado o direito a indenização.

O Sr. (a) terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar. Poderá retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que o Sr. (a) é atendido (a) pelo pesquisador, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que possa resultar.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos. Os pesquisadores tratarão a sua identidade com padrões profissionais de sigilo, atendendo a legislação brasileira (Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para os fins acadêmicos e científicos.

Eu, _____, portador do documento de Identidade _____ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa **“O PROCESSO DE AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR NA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DE ENSINO DE CARANGOLA – MG: DESAFIOS E PERSPECTIVAS”**, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Carangola, _____ de _____ de ____.

Nome: _____ Assinatura participante _____ : _____ Data: _____

Nome: _____ Assinatura pesquisador: _____ Data: _____

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

Nome do Pesquisador Responsável: Ariane Pedrosa
Endereço: Rua Agripina Gomes de Lima, nº 58, casa A.
CEP: 36800-000 Carangola-MG
Fone: (32) 98429-3505
E-mail: arianep.mestrado@caed.ufjf.br

APÊNDICE F – Pesquisa de satisfação dos serviços do setor do CAT

Pesquisa de satisfação dos serviços do setor do CAT

Uma organização pública de qualidade tem como parte integrante do processo de auto avaliação a necessidade de medir a satisfação de seu público-alvo, ou seja, você!

Não há respostas certas ou erradas, pretendemos apenas saber a sua sincera opinião.

Este questionário é de natureza confidencial e anônima.

A sua colaboração é essencial para melhorarmos a qualidade dos nossos serviços!

Ao preencher o questionário tenha em conta que o grau de satisfação:

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

Nº	Indicador	Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
		1	2	3	4	5	
1.	Clareza nas respostas sobre as dúvidas que você teve sobre o processo do CAT						
2.	Cortesia no atendimento						
3.	Qualidade do trabalho feito						
4.	Ética profissional do servidor						
5.	Presteza/agilidade no atendimento						
6.	Grau de satisfação final com o serviço prestado						
7.	Observações:						

Muito obrigado pela sua colaboração.

APÊNDICE G – Manual de procedimentos para a emissão de autorizações para lecionar na SRE Carangola

1 - Requerente preenche requerimento solicitando até três disciplinas

Servidor deverá entregar o requerimento ao solicitante e explicar a ele como preenchê-lo, orientando que são apenas três disciplinas que deverão ser escolhidas e respondendo todas as dúvidas que por ventura surgirem. Após isso, o servidor deverá conferir se o requerimento foi preenchido de forma adequada.

2 - Requerente apresenta a documentação necessária para que o processo continue

Nessa parte da documentação deverá haver muitos cuidados.

- Conferir se a Identidade confere com a pessoa presente que está solicitando a autorização e se não conferir pedir um documento com foto mais atual e em caso de não ser a pessoa, explicar que o processo só pode continuar com o solicitante presente;
- Verificar se o comprovante de votação é o da última eleição, caso contrário o processo não poderá continuar;
- Verificar se o certificado de reservista para o sexo masculino não se encontra vencido e em caso positivo o processo também não poderá continuar;
- Verificar se a Universidade e/ou Faculdade é credenciada pelo MEC através do [site http://emec.mec.gov.br/](http://emec.mec.gov.br/). Se não for credenciada o processo não poderá continuar;
- Verificar se o diploma do servidor é registrado (verso do diploma), se não for não pode emitir autorização;
- Se o solicitante ainda estiver em curso, verificar se o histórico e a declaração são a partir do 3º período, pois a resolução só prevê autorização a partir do 3º período do curso e verificar se a data do histórico e da declaração são atuais (considera-se atual se a data for do atual semestre). Históricos e declarações desatualizados não permitem que a pessoa consiga a autorização;
- Verificar se a pessoa tem alto índice de reprovação. Se a reprovação for nas disciplinas que o permitem ser autorizado, o CAT NÃO poderá ser emitido, se

ele houver outras reprovações, enviar toda a documentação para o e-mail dqdc.formacaoescolar@educacao.mg.gov.br e aguardar parecer deles;

- O comprovante de residência não precisa estar no nome do solicitante;
- Servidor fica com as cópias dos documentos.

3 - Servidor da SRE protocola o requerimento no SIGED.

Servidor pega uma etiqueta de protocolo cola no requerimento. Após isso:

- Entra no sistema SIGED – informa seu Masp e senha – clica na palavra central “SIGED” – clica em “Novo documento”.
- No campo “Número da etiqueta” informa o número da etiqueta que foi pregada no requerimento – no campo “Assunto” clica no ícone  – no campo “Cód Sipro” informar o número 938 e clica em pesquisar – aparecerá a palavra “Solicitação”, clica em cima dela.
- No campo “Atividade” seleciona “1600 – 1600 – Educação, Esportes e Cultura” – no campo “Descrição” escreve “Requerimento de autorização para lecionar de (nome do solicitante).”.
- Na parte de cima da tela vai no item “Solicitante” e marca a opção “Impresso”.
Feito isso vai ao ícone  e no campo “Nome” escreve o nome do solicitante e clica em “pesquisar” – verifique se o nome do solicitante aparece nos dados da pesquisa, se aparecer clica em cima dele e se não aparecer feche a tela.
- Ao fechar a tela retornará automaticamente à tela anterior de solicitante – clica no ícone  - preencha todos os campos com os dados do solicitante e clica em “gravar”.
- Na parte de cima da tela ao lado de “Solicitante”, clica em “Dados do dossiê” e clica no ícone  - clica em “pesquisar” – seleciona a opção “outros” – vai ao campo “Tipo de Documento” e seleciona a opção “Requerimento” – clica em “Gravar”.
- Aparecerá uma tela escrita “Deseja tramitar o documento?” – clica em “cancelar”.

4 - Servidor da SRE analisa no prazo de uma semana a documentação, tendo como base as resoluções vigentes e, em caso de dúvidas recorre à SEE

O servidor analisa o histórico escolar do requerente e analisa, tendo como base a legislação e a prática adquirida, quais as disciplinas que ele solicitou ele pode ser autorizado. Em caso de dúvidas escaneia toda a documentação e manda para o e-mail dgdc.formacaoescolar@educacao.mg.gov.br.

Caso o servidor não possa ser autorizado para nenhuma disciplina o servidor devolve toda a documentação para o solicitante e explica o porquê do indeferimento. Após isso arquiva o requerimento na pasta própria de requerimento e escreve “Indeferido”.

5 – Confecciona autorização no SIAUT

Caso as disciplinas sejam deferidas o servidor deverá entrar no sistema SIAUT <http://10.23.185.115/siaut/>, seleciona SRE Carangola e coloca a senha do sistema – informa o CPF do solicitante – vai em “Dados pessoas” e atualiza os dados pessoas do solicitante e/ou incluir – clica em “Salvar”.

Clica em “Lecionar” no campo “Escola Estadual” e preenche os seguintes campos que aparecem: “Documentação apresentada”; “Dado do requerimento”; “Formação acadêmica”; “Curso Superior”; “Período de escolaridade”. No campo “Autorizado a lecionar” seleciona sempre a opção “Médio”. No campo “Base Legal” informa “Res. CEE 397/94 e _____ (resolução do CAT que sai anualmente). No campo “Data” informa a data que está sendo emitida a autorização e no campo “Técnico responsável” informa o nome de quem está fazendo a autorização.

No campo “Disciplinas que pretende lecionar na Educação Básica”, o servidor irá informar “AL” (autorização para lecionar), na frente do AL informará a prioridade do candidato conforme resolução e habilitação escolar e o nome da disciplina autorizada (Ex: AL 3ª prioridade – Filosofia). Fará isso para cada disciplina em separado. Após isso clica em “Incluir autorização”.

Voltará na tela inicial – ir no campo “Carteira” – clica na primeira linha que aparece – confere se está tudo ok e manda imprimir.

O servidor devolve toda a documentação para o solicitante juntamente com o CAT. No próprio requerimento há um campo para que o solicitante assine comprovando que recebeu o CAT. Assim que o solicitante assinar o servidor arquiva o requerimento na pasta própria de requerimento.

APÊNDICE H – Anotações sobre o CAT

1 – A partir de qual período pode fazer o CAT?

R – 3º período.

2 – Qual a documentação necessária para o CAT?

R - Documentos pessoais cópias e originais: carteira de identidade, CPF, Título de eleitor, Certificado de reservista (para sexo masculino); Diploma escolar ou declaração de conclusão de curso; Histórico escolar; Comprovante de votação da última eleição ou certidão de quitação eleitoral do Tribunal Superior Eleitoral atualizada; se cursando nível superior: cópia do Histórico e Declaração atualizada de matrícula e frequência, especificando o curso, período e ano; Comprovante de residência. (MINAS GERAIS, SRE, *site*).

3 – Qual o prazo de entrega do CAT?

R – Sete dias.

4 – Quando se utiliza o CAT precaríssimo?

R – Título precaríssimo é quando são abertos mais de três editais para preenchimento de vaga de professor e não aparece nenhum habilitado e nenhum autorizado. Nesses casos a escola manda a cópia dos editais abertos e um ofício do Diretor da escola para a SRE explicando o porquê da solicitação da autorização precaríssima e todos os documentos do requerente, a SRE manda os documentos para a SEE (dgdc.formacaoescolar@educacao.mg.gov.br) e a SEE analisa visando autorizar pessoas que possuem formação abaixo da mínima que é pedida para autorizar. A SEE liberando a autorização, a SRE faz a carteirinha com o período que foi lançado no edital, exclusivo para a escola que o lançou. Nessas ocasiões, esse professor é acompanhado pela equipe pedagógica da escola e os editais continuam abertos, pois se aparecer professor habilitado, essa designação a título precaríssimo é suspensa e o habilitado assume as aulas.

5 – Qual a validade do CAT?

R- Um ano.

6 – Quais disciplinas posso ser autorizado a lecionar?

R – Vai depender da análise do seu histórico escolar.

ANEXO B –Modelo de requerimento de autorização para lecionar a título precário elaborado pela SRE de Carangola

 **SERVIÇO PÚBLICO DO ESTADO DE MINAS GERAIS**
Secretaria de Estado da Educação
Superintendência Regional de Ensino de Carangola
Lei n.º 10.232 de 12-07-90 / Decreto n.º 31.732 de 29-08-90

REQUERIMENTO DE AUTORIZAÇÃO para:

LECIONAR: ☐ E. Municipal ☐ E. Estadual ☐ E. Particular
 SECRETARIAR: ☐ E. Municipal ☐ E. Estadual ☐ E. Particular
 DIRIGIR: ☐ E. Municipal ☐ E. Estadual ☐ E. Particular

CPF: _____
 Requerente: _____ Sexo: _____
 Filiação: _____ e _____
 Data Nascimento: _____ Naturalidade: _____ UF: _____
 Nacionalidade: _____ Doc. Ident. Nº: _____ Org. exp.: _____
 Título de Eleitor: _____ Zona: _____ Secção: _____ Cert. Militar: _____
 Endereço: _____ Bairro: _____
 Cidade: _____ UF: _____ CEP: _____
 Tel. Celular: _____ Tel. Resid.: _____ Tel. Serv.: _____

CONTEÚDOS QUE PRETENDE LECIONAR:	
EDUCAÇÃO BÁSICA	DISCIPLINAS TÉCNICAS
1 -	
2 -	
3 -	

Nível ensino (escola particular ou curso téc): ☐ Educação Infantil ☐ Fundamental (1ª ao 5ª) ☐ Fundamental (6ª ao 9ª) ☐ Médio

Nome da escola (particular ou curso téc): _____

Endereço: _____ Bairro: _____
 Cidade: _____ UF: _____ CEP: _____ Tel.: _____

_____ local e data _____ assinatura requerente

_____ assinatura e carimbo do diretor da escola _____ assinatura inspetor da escola

PROTOCOLO DE ENTREGA - preencher no ato da entrega da autorização.

Procuração: ☐ SIM ☐ NÃO
 Nome: _____
 CPF: _____ Doc. Ident. Nº: _____ Org. exp.: _____
 Carangola, _____ de _____ de 20_____
 _____ assinatura

ANEXO C – Modelo de autorização para lecionar a título precário

 Secretaria de Estado de Educação - MG Expedição: SRE Carangola - CARANGOLA - MG	
AUTORIZAÇÃO PARA LECIONAR A TÍTULO PRECÁRIO	
Nº, Certificado: 703529	
Nome: _____	
CNPJ: _____	Identidade: _____
Base Legal: RES. SEE 3118/16, RES.CEE 397/94	
Validade: 1 ano Expedição: 6/7/2017	
OBRIGATÓRIO APRESENTAÇÃO DO DOCUMENTO DE IDENTIDADE	

Educação Básica	
Disciplinas	Clas
AL 3ª PRIORIDADE - FILOSOFIA	o
AL 3ª PRIORIDADE - SOCIOLOGIA	o
AL 6ª PRIORIDADE - ESPANHOL	o
Técnico	

ANEXO D – PGDI Servidores SRE

 GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS	ANEXO I PLANO DE GESTÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL - PGDI	Nº de Folhas: 01/02
--	--	-----------------------------------

O preenchimento do PGDI é o momento de planejar, negociar e acordar as principais ações que o servidor precisará desenvolver durante o ciclo de avaliação. Esta ferramenta, quando bem utilizada, auxiliará na melhoria do trabalho e no desenvolvimento das competências do servidor, facilitará o alcance de metas da equipe e organizacionais, e definirá com clareza as responsabilidades de cada servidor promovendo uma gestão de pessoas mais ativa e eficiente.

O PGDI subsidiará o processo de avaliação de desempenho, cabendo à chefia preenchê-lo em conjunto com o servidor.

Identificação do servidor avaliado

NOME:	MASP:
UNIDADE DE EXERCÍCIO: Superintendência Regional de Ensino de Carangola	CARGO: TÉCNICO DA EDUCAÇÃO

Identificação da chefia imediata

--	--

Ciclo de avaliação 01/01/2018 a 31/12/2018

COMPETÊNCIAS ESSENCIAIS DOS SERVIDORES:

COMPROMETIMENTO PROFISSIONAL *FOCO EM RESULTADOS* *FOCO NO*
CLIENTE

Campo 1.2. Para cada entrega acordada relacione as competências, conhecimentos e/ou habilidades que o servidor precisará desenvolver para auxiliar no alcance dos resultados esperados.

Campo 1.3 Descreva orientações/ caminhos que podem ser trilhados para promover sua aprendizagem, visando qualificar o servidor para execução da entrega acordada.

1.1 Entregas acordadas (produtos, projetos, etc.)*	
1.2 Competências** / Conhecimentos / Habilidades*	1.3 Ações de Desenvolvimento*

*Cite quantos itens achar necessário.

**Recorra a descrição das competências.

	GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS	ANEXO I PLANO DE GESTÃO DO DESEMPENHO INDIVIDUAL - PGDI	Nº de Folhas: 02/02
---	---	--	------------------------

2. PONTOS FORTES

Neste campo cite os pontos de destaque do servidor, habilidades e atitudes que ele possui e que facilitam o cumprimento das atividades dentro da organização (máximo de 8 itens).

1		2	
3		4	
5		6	
7		8	

Data: __/__/__

Assinatura Servidor

Assinatura Chefia Imediata

3. ACOMPANHAMENTOS

As ponderações sobre pontos fortes e fracos aceleram o processo de autodesenvolvimento e capacitação. O *feedback*, portanto, é uma ferramenta eficaz para melhoria do desempenho pessoal e profissional. Baseie seu *feedback* em fatos ocorridos ao longo do ciclo de avaliação e não em opiniões.

Neste campo a chefia deve verificar se as entregas acordadas (produtos, projetos, etc.) estão de acordo com o estabelecido, além de acompanhar se o servidor melhorou seu desempenho por meio das ações de desenvolvimento.

Durante os *feedback's* / acompanhamentos com o servidor é possível rever e alterar o que foi acordado!

1º Acompanhamento	2º Acompanhamento
Data: __/__/__	Data: __/__/__
Assinatura Servidor: Assinatura Chefia Imediata:	Assinatura Servidor: Assinatura Chefia Imediata: