

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

MARIA TEREZA RODRIGUES

**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**

JUIZ DE FORA

2014

MARIA TEREZA RODRIGUES

**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**

Dissertação apresentada como requisito parcial
à conclusão do Mestrado Profissional em
Gestão e Avaliação da Educação Pública, da
Faculdade de Educação, Universidade Federal
de Juiz de Fora

Orientador: Prof. Dr. Frederico Augusto D'Ávila
Riani

JUIZ DE FORA

2014

TERMO DE APROVAÇÃO

MARIA TEREZA RODRIGUES

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

Dissertação apresentada à Banca Examinadora designada pela equipe de
Dissertação do Mestrado Profissional CAEd/ FAGED/ UFJF, aprovada em
18/08/2014.

Prof. Dr. Frederico Augusto D'Ávila Riani
Membro da banca - Orientador

Prof. Dr. Fernando Perlatto Bom Jardim
Membro da banca Externa

Prof. Dr. Gilmar José dos Santos
Membro da banca Interna

Juiz de Fora, 18 de agosto de 2014

Dedico este trabalho ao meu falecido e querido pai, Francisco D'Araújo Rodrigues. Pai, o senhor sempre estará presente em minha vida pelo exemplo de integridade, dignidade e retidão.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, por ser o meu sustento e suporte, que me conduz e orienta em cada trajetória de minha vida.

A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, especialmente na pessoa do Secretário Wilson Risolia, pelo investimento na formação dos profissionais efetivos da Pasta.

Aos Subsecretários Luiz Becker e Antoine Lousao, por disponibilizar as condições necessárias para a presença semestral dos mestrandos no período presencial, pelo encorajamento e amizade.

A todos os professores e tutores do Programa de Pós-Graduação Profissional – Mestrado Profissional em Gestão e Avaliação da Educação Pública, pela dedicação, profissionalismo e competência.

Ao professor e orientador Frederico Augusto D’Avila Riani, pela orientação prestada neste trabalho e suas correções, essenciais para a sua conclusão.

Aos Assistentes de Orientação Kelmer Esteves de Paula e Raquel Peralva Martins de Oliveira, pelas orientações, incentivo e atenção, fundamentais para a construção da dissertação.

A Patrícia Helena Reis Barbastefano, minha Superintendente e amiga, pela compreensão e apoio, que possibilitaram o término deste trabalho.

À minha querida mãe Infância Maria Rodrigues, pelo amor, dedicação e carinho demonstrado ao longo de toda minha vida. Pelo apoio incondicional durante o processo de dissertação, permitindo que me dedicasse mais intensamente aos estudos.

Ao meu pai Francisco D’Araújo Rodrigues, pela formação rígida do meu caráter, por nunca me deixar desistir e mostrar sempre o caminho do bem e da integridade.

À minha amada filha Thaís, por compreender a ausência da mãe em algumas ocasiões em que me dediquei mais aos estudos, deixando de compartilhar e vivenciar momentos alegres de sua companhia.

A minha irmã Maria de Lourdes e cunhado José Luiz, pela amizade, carinho e suporte necessário nas ausências de casa quando dos períodos presenciais do mestrado.

À amiga Alcione Amorim, que me incentivou e auxiliou durante toda a trajetória do mestrado, disponibilizando não só o suporte técnico profissional, indispensável para a conclusão da dissertação, mas o carinho e companheirismo, suporte emocional necessário à continuidade das atividades.

Ao amigo André Nogueira, pela disponibilidade em contribuir com esta dissertação. Sua colaboração foi fundamental para o término deste trabalho.

À Amiga Trícia Lima de Figueiredo, pela convivência diária no período presencial do mestrado, que serviu de incentivo e perseverança, diminuindo a saudade de casa e dos familiares. Obrigada pela excelente companhia.

A todos os meus colegas do mestrado, em especial aos colegas da SEEDUC/RJ, pela companhia alegre e solidária em cada etapa vencida.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente fizeram parte da minha formação, contribuindo para o meu crescimento pessoal e profissional. Meu sincero muito obrigado.

(...) Aos professores, fica o convite para que não descuidem de sua missão de educar, nem desanimem diante dos desafios (...). Pois, se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela, tampouco, a sociedade muda. (Paulo Freire)

RESUMO

O presente trabalho constata a existência de uma carência de docentes recorrente nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia e que os mecanismos adotados pela Secretaria Estadual de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC) para o provimento desses professores são insuficientes para atender às necessidades das escolas. A fim de compreender essa questão, objetivou-se analisar o déficit recorrente no provimento de professores nas referidas disciplinas e propor um plano de ação com o propósito de oferecer mecanismos que atenuem as demandas por profissionais dessas disciplinas. Para evidenciar a complexidade que envolve a questão, são apresentados dados estatísticos dos anos de 2008 a 2013, descrevendo as formas de provimento de professores adotadas pela SEEDUC. O cruzamento e a análise dos dados explicitam a tentativa da Secretaria em oportunizar o ingresso de profissionais na rede, a permanência de docentes em exercício, a utilização de diferentes formas de provimento do cargo e a insuficiência dessas ações em atenuar o problema. São utilizadas entrevistas com roteiros semiestruturados com gestores da SEEDUC, que refletem a ação cotidiana de enfrentamento do problema, através da observação sistemática. O escopo da pesquisa traz a tona, ainda, a realidade de outros estados da federação, como eles vêm enfrentando o mesmo problema e quais alternativas estão sendo adotadas. São utilizados, como suporte teórico, autores como Antonio Nóvoa, Ana Maria Costa e Silva, Silke Weber, além de vasta pesquisa documental. Os resultados da pesquisa apontam que em média 47% dos candidatos aprovados em concurso público não ingressam na rede pública estadual e que a SEEDUC não dispõe do controle e monitoramento de dados relativos a entrada e saída de servidores. Com base na descrição e análise do caso, apresenta-se o Plano de Ação Educacional (PAE) que está dividido em três eixos: o primeiro diz respeito ao monitoramento dos afastamentos definitivos e temporários dos professores. O segundo eixo trata da identificação dos motivos que levam esses profissionais a não ingressarem na rede pública estadual de ensino. O terceiro eixo sugere a concessão de bolsas para licenciandos que estão cursando a graduação nas disciplinas de carência recorrente. Conclui-se que o investimento na formação de professores é essencial para a oferta de todas as disciplinas da matriz curricular aos alunos, na busca pela garantia de uma educação de qualidade.

Palavras-chave: Provimento de Professores. Formação Docente. Secretaria Estadual de Educação do Rio de Janeiro.

ABSTRACT

The present work notes the existence of a recurrent lack of teachers in the disciplines of Arts, Philosophy, Physics, Mathematics, Chemistry and Sociology and the mechanisms adopted by the State Department of Education of Rio de Janeiro (SEEDUC) for the supply of these teachers are insufficient to fill the needs of schools. In order to understand this issue, the objective was to analyze the recurrent deficit in the supply of teachers in those disciplines and propose an action plan aiming to provide mechanisms that mitigate the demands for professionals in these disciplines. To demonstrate the complexity surrounding the issue, statistical data for the years 2008-2013 are presented, describing the forms of teacher supply adopted by SEEDUC. The crossing and data analysis shows the Secretariat attempt to enabling the entry of professionals in the network, the permanence of practicing teachers and the use of different means to fill the function and the failure of this actions to attenuate the problem. Are used semi-structured interviews with itinerary by managers of SEEDUC that reflect the daily action of the problem confrontation, through the systematic observation. The scope of the search brings up the reality of other federation states, as they are facing the same problem and what alternatives are being adopted. Are used as theoretical support, authors such as Antonio Nóvoa, Ana Maria Costa e Silva, Silke Weber, in addition to extensive documentary and research. The research results show that about 47% of the public concourse approved candidates don't get in the public school and that SEEDUC don't have the data control and monitoring of the employee entry and exit. Based on the description and analysis of the case, it presents the Educational Action Plan (EAP) which is divided into three axes: The first concerns the monitoring of definitive and temporary removals of teachers. The second axis deals with the identification of why these professionals not to join the state public school system. The third axis suggests granting scholarships to undergraduates who are enrolled in undergraduate of disciplines with recurrent shortage. It is concluded that investment in education of teachers is essential for the provision of all disciplines of curriculum to students in the pursuit for ensuring quality education.

Keywords: Provision of Teachers. Teacher Education. State Department of Education of Rio de Janeiro.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1:	Quantidade de Matrículas e Escolas - 2008 a 2013	25
TABELA 2:	Resultado IDEB do estado do Rio de Janeiro	26
TABELA 3:	Concessão de Gratificação por Lotação Prioritária - 2010 a 2013	37
TABELA 4:	Concessão de GLP's a partir de 15 dias de afastamento dos professores efetivos	39
TABELA 5:	Quantidade de professores efetivos – 2008 a 2013	43
TABELA 6:	Quantidade de professores efetivos das disciplinas de carências recorrentes – 2008 a 2013	44
TABELA 7:	Carência Concurso Público 2009	46
TABELA 8:	Carência Concurso Público 2011	47
TABELA 9:	Carência Concurso Público 2013	50
TABELA 10:	Convocação e admissão de professores concursados das disciplinas recorrentes - 2011 a 2013	51
TABELA 11:	Autorização para contratação temporária de professores nos anos de 2008 a 2013	54
TABELA 12:	Convocação e efetivação de Contratos Temporários - 2008 a 2013	55
TABELA 13:	Carência das disciplinas recorrentes – 2008 a 2013	57
TABELA 14:	Demanda hipotética de professores no Ensino Médio, com e sem incluir os anos finais do Ensino Fundamental, por disciplina e número de licenciados entre 1990 e 2001	73
TABELA 15:	Concluintes por Curso de Licenciatura no período entre 1990 e 2005	74
TABELA 16:	Percentual de docentes com formação específica, por disciplina	75
TABELA 17:	Sugestão de quantidade de bolsas a serem concedidas aos licenciandos	110
TABELA 18:	Previsão de Impacto Financeiro da concessão da Bolsa de Incentivo à Formação Docente	110

LISTA DE FIGURAS

- FIGURA 1: Déficit de professores com formação específica nas disciplinas obrigatórias do ensino médio, na rede estadual de ensino, em 2012 78

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1:	Concessão de GLP nos anos de 2010 a 2013	58
GRÁFICO 2:	Comparação do total de Professores Docentes I efetivos com os de disciplinas de carência recorrente	59
GRÁFICO 3:	Comparativo número de vagas e candidatos aprovados Concurso Público 2009	- 60
GRÁFICO 4:	Comparativo número de vagas e candidatos aprovados Concurso Público 2011	- 61
GRÁFICO 5:	Comparativo número de vagas e candidatos aprovados Concurso Público 2013	- 62
GRÁFICO 6:	Comparativo de candidatos aprovados e admitidos nos Concursos Públicos	63
GRÁFICO 7:	Comparativo de contratações temporárias	64
GRÁFICO 8:	Constituição do Quadro de Professores da SEEDUC no ano de 2013	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Professores Admitidos em Caráter Temporário
ADIn	Ação Direta de Inconstitucionalidade
CAEd	Centro de Políticas Públicas e Avaliação da Educação
CEB	Câmera de Educação Básica
CEE	Conselho Estadual de Educação
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNTE	Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação
CONSED RH	Conselho Nacional dos Secretários de Educação
CDPAD	Coordenação de Processo Admissional
DIESP	Diretoria Especial de Unidades Escolares Prisionais e Socioeducativas
DCMP	Diretoria de Cadastro e Movimentação de Pessoas
EF	Ensino Fundamental
EJA	Educação de Jovens e Adultos
EM	Ensino Médio
FIES	Financiamento Estudantil
GLP	Gratificação por Lotação Prioritária
IDERJ	Índice de Desenvolvimento Escolar do Estado do Rio de Janeiro
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais
LDB	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MEC	Ministério da Educação
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PIBID	Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência
PROUNI	Universidade para Todos
PSI	Processo Seletivo Interno
RJ	Rio de Janeiro
RV	Remuneração Variável
SAEB	Sistema de Avaliação da Educação Básica
SAERJ	Sistema de Avaliação da Educação do Rio de Janeiro

SEEDUC	Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro
SEPLAG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão
SIGRH	Sistema Integrado de Gerenciamento de Recursos Humanos
STF	Supremo Tribunal Federal
SUPAP	Superintendência de Administração de Pessoas
SUPDP	Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas
SUPTI	Superintendência de Tecnologia da Informação
TCU	Tribunal de Contas da União
UFCG	Universidade Federal de Campo Grande
UFJF	Universidade Federal de Juiz de Fora

LISTAS DE QUADROS

QUADRO 1:	Síntese da proposta de Monitoramento dos Afastamentos de professores	104
QUADRO 2:	Síntese da proposta de monitoramento das convocações e admissões de professores concursados e contratados	108
QUADRO 3:	Síntese da proposta de concessão de bolsas para licenciandos dos cursos de graduação nas disciplinas de carência recorrente	112

Sumário

INTRODUÇÃO	17
1 O PROVIMENTO DE CARGOS DE PROFESSORES NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO RIO DE JANEIRO	22
1.1 O panorama da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro	23
1.1.1 A reestruturação da oferta de matrículas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro	24
1.1.2 A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro e os resultados do IDEB	25
1.2. A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro e os mecanismos de provimento de professores	29
1.2.1 O provimento de cargos de professores através de concurso público	31
1.2.2 A contratação temporária de professores por tempo determinado	33
1.2.3 A criação da jornada ampliada de trabalho por regime de gratificação por lotação prioritária	34
1.2.4 A rotina de aproveitamento dos Professores Docentes II do quadro da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro	39
1.3 O fluxo de entrada de professores na rede estadual do Rio de Janeiro nos anos de 2008 a 2013	41
1.3.1 O fluxo de entrada de professores através de concurso público	42
1.3.2 O fluxo de entrada de professores através de contratação temporária.	53
1.3.3 A carência recorrente de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia	56
1.4 Análise do fluxo de entrada de professores no período de 2008 a 2013	58
1.5 O problema das carências recorrentes em disciplinas específicas da matriz curricular	66

2 A PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE E AS DIFICULDADES DE PROVIMENTO DE PROFESSORES EM DISCIPLINAS ESPECÍFICAS NA SEEDUC/RJ	70
2.1 A precarização do trabalho docente	71
2.2 Algumas alternativas adotadas por estados brasileiros para o problema de provimento de professores em disciplinas específicas	85
2.2.1 – Estado de Minas Gerais	86
2.2.2- Estado do Pará:	87
2.2.3- Estado de Rondônia:	87
2.2.4- Estado de Santa Catarina:	88
2.2.5- Estado de Tocantins:	88
2.2.6- Estado do Rio Grande do Sul:	89
2.2.7- Estado de São Paulo	90
2.3 Apreciação das alternativas encontradas pelos diferentes estados para suprir as disciplinas de carência recorrente	92
3 CONSTRUINDO OS CAMINHOS DO PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL: A NECESSIDADE DE SUPRESSÃO DAS CARÊNCIAS DE DISCIPLINAS RECORRENTES	100
3.1Proposição 1: Monitoramento dos afastamentos definitivos e temporários	101
3.2 Proposição 2: Planilha de controle: identificação dos motivos que levam os candidatos a não ingressarem na rede pública estadual de educação do Rio de Janeiro	104
3.3 Proposição 3: Bolsa de Incentivo à Formação Docente: concessão de bolsas para licenciandos dos cursos de graduação nas disciplinas de carência recorrente	108
CONSIDERAÇÕES FINAIS	114
REFERÊNCIAS	117
APÊNDICES	126

INTRODUÇÃO

O provimento de cargos de professores na Rede Estadual de Educação do Rio de Janeiro, ao longo das últimas décadas, em decorrência do aumento da oferta de educação básica para toda a população, vem sofrendo intervenções, com a implementação de novas formas de provimento de professores, como a Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) e a Rotina de Aproveitamento de Professores Docentes II, em face da necessidade eminente de profissionais com formação específica para a atuação nos diferentes anos/séries de escolaridade que compõem a educação básica.

Essa necessidade pode ser ocasionada pela expansão da rede - principalmente nos anos/séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, cuja matriz curricular é organizada por disciplinas e demanda uma quantidade considerável de profissionais para atendimento a cada uma das turmas, com formação direcionada para as diversas áreas de conhecimento ou pela ausência de profissionais qualificados em determinadas disciplinas da matriz curricular.

A obrigação de se cumprir a determinação de oferta de educação básica gratuita para toda a população, de forma igualitária, em conformidade com a Constituição Federal e Estadual, forçou a Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC) o enfrentamento de novos desafios quanto ao suprimento de professores para atendimento aos alunos da rede, e, conseqüentemente, a encontrar soluções para o crescimento desestruturado da Rede Pública Estadual de Ensino.

Alia-se a isso, a necessidade de atendimento à legislação vigente, tanto quanto à obrigação do estado em oferecer prioritariamente os anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, forçando assim a SEEDUC a expandir essas etapas da educação básica, alterando, portanto, a estrutura das escolas públicas da rede ao demandar um número maior de professores com formação específica em determinadas disciplinas da matriz curricular, como Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, bem como a ausência de profissionais habilitados nessas disciplinas, vem acarretando carências contínuas de professores.

A SEEDUC tem buscado reverter esse quadro de carência de professores com a implementação de algumas ações, na tentativa de equacionar a questão, como a criação da Gratificação por Lotação Prioritária (GLP), que é o aumento da jornada de trabalho desses profissionais ou a Rotina de Aproveitamento de Docente II, com o objetivo de reter os profissionais da rede de ensino, além de promover concursos públicos regularmente.

A realização de concursos públicos tem conseguido suprir a lacuna decorrente do aumento da demanda dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio e dos afastamentos definitivos na maioria das disciplinas que compõem a matriz curricular, uma vez que o número de candidatos aprovados é maior que o número de vagas oferecidas, o que possibilita o seu suprimento. Entretanto, essas ações vêm se mostrando infrutíferas em determinadas disciplinas da matriz curricular como Artes, Física, Filosofia, Matemática, Química e Sociologia, como informado pela Coordenadora de Processo Admissional da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro.

A situação de ausência de profissionais habilitados para atuação nas disciplinas específicas de Física, Matemática e Química, que envolvem a área de conhecimento matemático e de ciências da natureza, não é restrita à Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, uma vez que outros estados brasileiros vêm enfrentando problemas semelhantes, conforme notícia divulgada pela Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), que informa que faltam 246 mil docentes no nível médio¹.

Esse déficit de professores é mais intenso em áreas específicas como Matemática, Física e Química, afetando turmas das séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio em todo o país e seria preciso contratar em caráter emergencial quase 250 mil professores, mas falta mão-de-obra qualificada (PARAÍBA, UFCG).

Através do Relatório “Escassez de professores no Ensino Médio: Propostas estruturais e emergenciais”, produzido pela Comissão Especial da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação (CEB/CNE),

¹ Notícia divulgada pela Universidade Federal de Campo Grande, Paraíba. Faltam 246 mil docentes no nível médio. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=5467>.

instituída para estudar medidas que visem a superar a necessidade de docentes no Ensino Médio, o déficit de professores no Ensino Médio tende a ampliar.

Nesse contexto, a problemática central desta pesquisa são os mecanismos adotados pela SEEDUC para o provimento de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, identificados como insuficientes para atender às necessidades das unidades escolares.

O interesse pelo tema diz respeito à trajetória profissional exercida pela autora desta dissertação. No ano de 1998 a pesquisadora iniciou suas atividades profissionais na Sede da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, na Diretoria Geral de Pessoal, atual Superintendência de Administração de Pessoas. Em 2000, foi convidada para exercer a função de Assessora, cargo comissionado que ocupa até hoje. Desde então, acompanha de perto todas as ações promovidas pela SEEDUC relativas ao suprimento de carências de professores, na tentativa de prover as unidades escolares desses profissionais.

Ao vivenciar a dificuldade de preenchimento do quadro de professores das escolas administradas pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, bem como o esforço da SEEDUC na tentativa de reverter a situação de carência desses profissionais, esta pesquisa objetiva analisar o déficit recorrente no provimento de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia da Secretaria Estadual de Educação do Rio de Janeiro e propor um plano de ação com o propósito de oferecer mecanismos que atenuem as demandas por profissionais dessas disciplinas.

Apresenta-se como contexto a Secretaria de Estado de Educação do Estado do Rio de Janeiro e, como recorte temporal, os dados estatísticos dos anos de 2008 a 2013, descrevendo as formas de provimento de professores implementadas pela SEEDUC na tentativa de suprir as carências de professores na rede estadual de ensino.

Metodologicamente, serão trabalhados dados quantitativos, através de ampla pesquisa documental. Esses dados se referem ao número de escolas atendidas pela SEEDUC; quantidade de alunos matriculados e de professores, discriminando o número de efetivos e de temporários, especificando quantos

atuam a partir de ampliação de jornada de trabalho, através da opção pela Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) e em Rotina de Aproveitamento de Professores, nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, bem como a relação de carência nessas disciplinas com maior dificuldade de preenchimento.

A partir da comparação dos dados quantitativos coletados pretende-se verificar como esses números vêm se comportando ano a ano e como os mesmos auxiliam ou não a SEEDUC a prover suas necessidades de professores.

O cruzamento e a análise mais detalhada dos dados quantitativos do fluxo de entrada de professores fundamentam a tentativa da SEEDUC de oportunizar o ingresso e a permanência de professores efetivos em seus quadros e a utilização de diferentes formas de provimento do cargo, visando ao seu aproveitamento nas unidades escolares com carência.

Com o intuito de realizar um diagnóstico mais amplo, fez-se a opção por utilizar outros instrumentos de coleta de dados na pesquisa: o primeiro são entrevistas semiestruturadas com gestores da Secretaria de Estado de Educação, mais especificamente com o Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas e a Coordenadora de Processo Admissional, para que se possa dimensionar como acontece efetivamente a dinâmica de provimento de cargo de professor, tendo em vista os diferentes mecanismos adotados para o seu suprimento. 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.

O outro instrumento é o contato com as Secretarias de Estado de Educação dos estados, através do Conselho Nacional dos Secretários de Educação – CONSED RH, utilizando-se como meio de comunicação o e-mail institucional das Secretarias de Estado de Educação, para verificação quanto à existência de disciplinas de maior carência recorrente e as soluções de provimento adotadas por cada um dos estados, no intuito de buscar novas alternativas para o suprimento dessas disciplinas pela SEEDUC.

A presente pesquisa torna-se relevante na medida em que procura investigar no âmbito da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro

as especificidades de um problema nacional, que é a falta de professores em disciplinas recorrentes, como Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia.

Este trabalho está dividido em três capítulos, apresentando, no primeiro, a descrição do caso pesquisado, trazendo um panorama da Secretaria de Estado de Educação, destacando as principais legislações que estão em vigor e que permitem a SEEDUC prover as unidades escolares de professores. Ao final do primeiro capítulo é realizada uma exposição dos dados quantitativos do fluxo de entrada de professores da SEEDUC nos períodos de 2008 a 2013, das disciplinas de carência recorrente, o que permitirá a análise do comportamento desse fluxo nos referidos anos.

O segundo capítulo pretende trazer uma análise do caso de gestão, embasado em referencial teórico, que tratará da precarização do trabalho docente nas últimas décadas, o que tornou a profissão de professor pouco atrativa e que pode estar motivando a ausência desses profissionais em determinadas disciplinas. O capítulo também abordará como alguns estados brasileiros têm enfrentado o problema da carência desses profissionais, o que poderá auxiliar a SEEDUC na busca de soluções para a questão.

No terceiro capítulo é proposto um Plano de Ação Educacional (PAE), ou seja, uma intervenção com ações sistemáticas, a serem realizadas pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro. A primeira proposição visa a identificação e o monitoramento dos afastamentos definitivos e temporários. A segunda o monitoramento do número de candidatos convocados em cada disciplina de carência recorrente e da sua efetivação como professor da rede pública estadual de ensino e a terceira proposição apresenta uma alternativa para fomentar o ingresso de jovens nos cursos de graduação das disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, através da concessão de bolsas, por mérito, visando incentivar a permanência e conclusão da licenciatura.

Esse Plano de Ação Educacional pretende auxiliar a SEEDUC na identificação das causas que levam os professores a se afastar ou não ingressar na rede pública estadual de educação e propõe o incentivo aos jovens licenciados a permanecer e concluir os cursos de licenciatura nas disciplinas consideradas de carência recorrente.

1 O PROVIMENTO DE CARGOS DE PROFESSORES NA SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO DO RIO DE JANEIRO

Com o crescimento da demanda de alunos, principalmente para o Ensino Médio, em face ao estabelecido pela legislação quanto à obrigação do Estado em oferecer, prioritariamente, ensino público gratuito para essa etapa da educação básica, a Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro tem encontrado dificuldades em suprir as unidades escolares de professores em número suficiente para lecionar nas escolas da rede pública.

Na tentativa de encontrar soluções para a carência desses profissionais, a SEEDUC tem implementado diferentes formas de provimento de cargo de professor, buscando diminuir seu déficit de profissionais, para atuação nas diferentes disciplinas da matriz curricular, em decorrência da criação de novas turmas dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

Em face ao exposto, este capítulo descreve como a SEEDUC vem suprimindo as escolas de professores, quais os mecanismos utilizados para atendimento a essas necessidades, tendo em vista toda a dinâmica anual de alocação destes profissionais, e os resultados da aplicação desses mecanismos nos seus quadros nos últimos seis anos, visando amenizar as carências.

Dividido em cinco seções, este capítulo apresenta, em primeiro lugar, o cenário da SEEDUC, ao traçar um panorama quanto à oferta de matrículas na rede pública estadual de educação e os resultados alcançados no IDEB, o que forçou a SEEDUC a buscar novas estratégias de gerenciamento.

A segunda seção expõe os mecanismos de provimentos de cargo de professores adotados pela SEEDUC, o amparo legal de cada uma das formas de ingresso e de aproveitamento de professores, objetivando suprir as carências decorrentes das novas demandas de alunos.

A terceira seção demonstra o fluxo de entrada de professores na rede estadual do Rio de Janeiro nos anos de 2008 a 2013, o que possibilitará o conhecimento do quadro atual da SEEDUC no que se refere à necessidade de profissionais para atendimento à rede estadual de ensino, principalmente para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia.

A quarta seção traz a análise dos quadros do fluxo de entrada de professores na rede, comparando o movimento de professores no período de 2008 a 2013, o que permite maior compreensão da situação de falta de docentes nas disciplinas de carência recorrente.

A última seção apresenta as evidências do problema de carência de professores na rede pública do estado do Rio de Janeiro, de forma a apontar para a necessidade de ações que supram a situação de carência de profissional, principalmente nas disciplinas de Artes, Física, Filosofia, Matemática, Química e Sociologia.

1.1 O panorama da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro

Nos últimos anos a SEEDUC vem reestruturando a sua oferta de matrículas à população fluminense. Essa nova reorganização determina quais as etapas da Educação Básica são disponibilizadas para os alunos e influencia, diretamente, na quantidade de unidades escolares existentes e no número de professores necessários para atendimento a essa demanda.

Além da reestruturação da oferta de matrículas da SEEDUC, importante se faz a apresentação dos resultados do estado do Rio de Janeiro no IDEB, para melhor compreensão do panorama atual dessa Secretaria, uma vez que esses resultados influenciaram na adoção de inúmeras medidas que visam reverter as atuais condições da educação no estado.

Inicialmente é abordada a reestruturação pela qual a SEEDUC vem passando no que se refere à oferta de matrículas na rede pública estadual de ensino, em atendimento ao estabelecido na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, art. 10 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 2000), quanto à responsabilidade de ofertar, com prioridade, o Ensino Médio.

No segundo momento, se apresenta um breve relato dos resultados do estado do Rio de Janeiro no Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB), que levaram a SEEDUC a buscar novas formas de monitoramento dos resultados e gerenciamento da rede, na tentativa de reverter o quadro do estado perante os demais entes federativos da nação.

1.1.1 A reestruturação da oferta de matrículas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro

Em virtude da estreita ligação existente entre o número de alunos matriculados e a necessidade de professores docentes para atendimento às determinações da matriz curricular e às diretrizes nacionais de educação, antes de apresentar os dados quantitativos do fluxo de entrada e saída dos professores da Secretaria de Estado de Educação, faz-se necessário informar o fluxo de alunos matriculados e de professores efetivos da rede estadual de educação nos anos de 2008 a 2013, para possibilitar o acompanhamento e melhor análise do comportamento desses números ao longo dos anos.

Em face do estabelecido no art. 211, da Constituição Federal e no art. 10 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, compete aos estados da federação brasileira “a responsabilidade de ofertar, com prioridade, o ensino médio e garantir o ensino fundamental, onde os municípios não o fizerem” (RIO DE JANEIRO, 2003, p. 62). Nesse sentido, a SEEDUC vem propondo, ao longo dos anos, a municipalização da oferta do ensino fundamental, principalmente os anos iniciais, para as prefeituras.

Como estratégia para auxiliar nessa transferência do ensino fundamental para o âmbito de competência municipal, a SEEDUC estabelece convênio com as prefeituras, de forma a incentivar a absorção desses alunos. Esse incentivo prevê o repasse de prédios escolares, onde se verifica a existência de disponibilidade, cessão de professores para a docência em turmas de séries iniciais, sem ônus para a prefeitura durante o primeiro ano de transferência, e repasse de recursos financeiros para a merenda escolar.

Além da municipalização, na capital do estado, onde a SEEDUC possui unidades escolares que funcionam em prédios da prefeitura e compartilham espaço com outra escola, está sendo coordenada a transferência de alunos atendidos por unidades estaduais para a rede municipal, possibilitando, inclusive, a frequência deles em turno diurno.

Como durante o dia o espaço das escolas compartilhadas era utilizado pela escola do município, os alunos da rede estadual de ensino só podiam estudar no noturno, o que dificultava a ampliação da oferta de outras modalidades de ensino pela SEEDUC. Mas com a realização desta

transferência favorecem-se os alunos na escolha de outros turnos para continuidade de seus estudos.

Tabela 1 - Quantidade de Matrículas e Escolas - 2008 a 2013

DESCRIÇÃO	ANOS					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
ALUNOS	1.308.250	1.254.160	1.175.846	1.081.119	973.666	884.031
UNIDADES	1.574	1.523	1.510	1.492	1.403	1.357
ALUNOS POR UNIDADES	831	823	778	724	693	651

Fonte: Site da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro. Estatísticas.

Como demonstra a Tabela 1, a ação promovida pela SEEDUC com o repasse de prédios escolares e de alunos para a municipalidade vem ocasionando uma redução significativa do número de escolas e de matrículas nos anos de 2008 a 2013.

Outro fator que colaborou para a redução dessa quantidade foi o acerto da base de dados dos alunos da SEEDUC no Censo Escolar, através do Educacenso², o que possibilitou a identificação e correção de matrículas em duplicata ou que se encontravam fora da rede estadual e permaneciam constando na base de dados, ocasionando o acréscimo de um número expressivo de alunos que não representavam a realidade da Secretaria.

1.1.2 A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro e os resultados do IDEB

Uma das incumbências do governo federal, estabelecida no inciso VI do art. 9º da Lei nº 9394, de 20 de dezembro de 1996 (LDB) é “assegurar processo nacional de avaliação do rendimento escolar no ensino fundamental, médio e superior, objetivando a definição de prioridades e a melhoria da qualidade do ensino” (BRASIL, 2000, p. 13). Nesse sentido, foi criado o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) que é calculado para cada escola, possibilitando uma visão da rede de ensino, dos municípios e dos

²Programa do INEP que tem o objetivo de fazer uma radiografia das escolas de todo Brasil. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=339>>.

estados. Compõe o IDEB a avaliação Prova Brasil e o Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB). O SAEB tem como objetivo:

[...] avaliar a Educação Básica brasileira e contribuir para a melhoria de sua qualidade e para a universalização do acesso à escola, oferecendo subsídios concretos para a formulação, reformulação e o monitoramento das políticas públicas voltadas para a Educação Básica. Além disso, procura também oferecer dados e indicadores que possibilitem maior compreensão dos fatores que influenciam o desempenho dos alunos nas áreas e anos avaliados (BRASIL, 2013).

Essas avaliações são aplicadas a cada dois anos e devem ser feitas, ao final do ano, pelos alunos que frequentam a última série/ano do segmento (5º ano ou 9º ano do Ensino Fundamental Regular e 3ª série do Ensino Médio).

Conforme referenciado no site oficial da SEEDUC, livro de Governança 2012³, diante dos resultados insatisfatórios obtidos pelo estado no IDEB, foi necessária a construção de um trabalho diferenciado para as diretrizes da SEEDUC. As metas divulgadas pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais (INEP) são nacionais e estão de acordo com o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE), que estabelece que o Brasil deva alcançar a nota 6,0 (seis) no IDEB até 2022, com nível comparável ao dos países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento (OCDE).

Tabela 2 - Resultado IDEB do estado do Rio de Janeiro

ESTADO	Ideb Observado				Metas Projetadas		
	2005	2007	2009	2011	2007	2009	2011
Ensino Fundamental Anos Iniciais (4ª série/5º ano)	3.7	3.8	4.0	4.3	3.8	4.1	4.5
Ensino Fundamental Anos Finais (8ª série/9º ano)	2.9	2.9	3.1	3.2	2.9	3.1	3.3
Ensino Médio (3ª série)	2.8	2.8	2.8	3.2	2.8	2.9	3.1

Fonte: Elaborado pela autora com os dados disponibilizados pelo INEP

A Tabela 2 demonstra a comparação das metas projetadas para o Rio de Janeiro nas três etapas de Educação Básica, cujos dados destacados

³Disponível em: <<http://download.rj.gov.br/documentos/10112/912504/DLFE-47638.pdf/LIVRODEGOVERNANCA2.pdf>>. Acesso em 30.set.2013, às 13:21h

referem-se ao IDEB que atingiu a meta estabelecida. Nos anos iniciais do Ensino Fundamental pode-se constatar que o estado só alcançou a meta proposta pelo MEC no ano de 2007. Nos anos finais do Ensino Fundamental o estado atingiu a meta traçada pelo MEC para os anos de 2007 e 2009. Quanto ao Ensino Médio, a meta traçada foi atingida em 2008, mas em 2009 não conseguiu alcançar a nota projetada, ficando um ponto abaixo do que havia sido estipulado pelo MEC.

Em face dos resultados apresentados pelo estado do Rio de Janeiro nas avaliações externas foi elaborado um Planejamento Estratégico da SEEDUC, criado em 2010, sendo o IDEB o indicador central na aferição para acompanhamento das ações, dentre seus objetivos tornar o estado do Rio de Janeiro:

[...] uma referência nacional de qualidade na educação pública, se traduzindo na meta de estar entre os cinco melhores estados da federação no ranking do IDEB do Ensino Médio de 2013. Essa meta tem a finalidade de reverter o desempenho obtido no IDEB de 2009, no qual o estado do Rio de Janeiro ficou em penúltimo lugar no ranking do Ensino Médio (RIO DE JANEIRO. Livro de Governança 2013, p. 79).

No ano de 2011, motivada pelo disposto no art. 62, §1º, da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece que “a união, estados e municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério” (BRASIL, 2000, p.46), observada, ainda, a redação que lhe deu a Lei Federal nº 12.056 de 13 de outubro de 2009 (BRASIL, 2009), a nova gestão implementada pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, a partir de outubro de 2010, publicou o Decreto nº 42.793, de 06 de janeiro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011)⁴, que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da SEEDUC.

Outro aspecto motivador para a implementação desse decreto foi a necessidade de adoção de medidas que propiciem o alcance, pelas escolas públicas estaduais do Rio de Janeiro, das metas propostas pelo Ministério da Educação (MEC) quanto aos indicadores educacionais e da definição de

⁴ Com nova redação através do Decreto Estadual nº44.281, de 01 de julho de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), alterado pelo Decreto nº 44.716, de 07 de abril de 2014 (RIO DE JANEIRO, 2014).

diretrizes que levem em conta a realidade das escolas e suas demandas, uma vez que o estado encontrava-se em desvantagem em relação aos demais estados brasileiros.

Para tanto, consideram-se as quatro linhas estratégicas de atuação: “tornar mais atrativa a carreira de magistério, intensificar o processo de ensino-aprendizagem, melhorar a qualidade da gestão na unidade escolar e na sede, e prover infraestrutura adequada” (RIO DE JANEIRO. Livro de Governança, 2012, p. 03).

Os programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos, que fazem parte do Planejamento Estratégico da SEEDUC, envolvem diferentes ações que vão desde a criação do Índice de Desenvolvimento Escolar do Estado do Rio de Janeiro (IDERJ), visando avaliar e acompanhar a qualidade da educação na rede pública do estado, a Bonificação por Resultados⁵, cujo objetivo é o alcance das metas traçadas pela SEEDUC, além da melhoria no desempenho anual das unidades escolares, até programas de formação continuada e desenvolvimento profissional dos servidores.

Ainda dentro dessas ações, estabeleceu-se a concessão de alguns benefícios de incentivo à formação, como o auxílio qualificação⁶, e parcerias com instituições de ensino superior que concedem descontos para os servidores da SEEDUC, em cursos de graduação, pós-graduação e MBA, a exemplo da UniCarioca e a WPós, conforme mencionado pelo Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas, Antoine Lousao⁷.

⁵ Bonificação a ser paga aos servidores efetivos da Secretaria de Estado de Educação – SEEDUC, decorrente do cumprimento de metas previamente estabelecidas, visando à melhoria e ao aprimoramento da qualidade do ensino público.

⁶ Auxílio para todos os professores efetivos da SEEDUC, em exercício nas unidades escolares e Regionais, para uso exclusivo em investimento cultural.

⁷ Palestra ministrada na 4ª Feira da Carreira Pública & Mercado de Trabalho, evento da Folha Dirigida, com o tema: Perspectiva das Carreiras de Professor e a Área de Apoio na SEEDUC. Disponível em: <<http://www.rj.gov.br/web/seeduc/exibeconteudo?article-id=1754535>>. Acesso em 16. Set.2013, às 14:22h.

1.2. A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro e os mecanismos de provimento de professores

A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC) teve sob sua administração no ano de 2013, 1.357 escolas, atendendo 884.031 alunos⁸, sendo 442.716 matriculados na modalidade de Ensino Médio, possuindo em seus quadros 69.650 (sessenta e nove mil, seiscentos e cinquenta) professores docentes efetivos e ativos⁹.

Uma das grandes dificuldades encontradas pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, como apontado pelo Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas, Antoine Lousao, é o combate à carência de professores na rede¹⁰, sendo fundamental a aquisição de professores em número suficiente, com a formação necessária para o exercício da função, visando ao atendimento de todos os alunos matriculados na rede.

Conforme estabelecido no inciso VI do art. 10 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, o Estado, como poder público, “fica encarregado da oferta de matrícula principalmente de Ensino Médio, ofertando o Ensino Fundamental onde o município não tem condições de assumir a demanda” (BRASIL, 2000, p. 14).

Para atendimento a essa oferta de matrícula, o suprimento de professores para atuação nas escolas de ensino público pressupõe o ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, em obediência ao artigo nº 37 Constituição Federal (BRASIL, 2005, p. 46).

Aos professores públicos efetivos são garantidos planos de carreira, de acordo com a sua categoria e órgão de origem. No artigo 206 da Carta Magna, em seus incisos V, VI e VII (BRASIL, 2005, p. 141), que tratam diretamente dos profissionais do magistério, fica clara a preocupação com a valorização desses servidores, através da concessão de um piso salarial profissional, de uma

⁸Dados fornecidos pelo SUPLAN/SEEDUC.

⁹ Informações obtidas SEPLAG – RJ, referentes ao mês de dezembro de 2013.

¹⁰ Palestra ministrada na 4ª Feira da Carreira Pública & Mercado de Trabalho, evento da Folha Dirigida, com o tema: Perspectiva das Carreiras de Professor e a Área de Apoio na SEEDUC. Disponível em: <<http://www.rj.gov.br/web/seeduc/exibeconteudo?article-id=1754535>>.

gestão democrática do ensino público e a garantia do padrão de qualidade das instituições de ensino.

Em conformidade com a Constituição Federal e traçando normas mais específicas sobre o ensino público e os profissionais do magistério, a legislação educacional brasileira – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, atribui aos servidores da educação direitos e deveres específicos. Em seu artigo 67, a LDB (BRASIL, 2000, p. 36) reforça a garantia do ingresso dos servidores, nas instituições públicas de ensino, exclusivamente por concurso de provas e títulos, além do oferecimento de aperfeiçoamento profissional, permitindo, inclusive, piso salarial profissional, progressão funcional com base na titulação, habilitação e na avaliação de desempenho.

No que se refere à SEEDUC, que é o foco desta pesquisa, a Constituição Estadual garante, no art. 307 do Título VIII – Da Ordem Social, Capítulo III – Da Educação, da Cultura e do Desporto, na Seção I – da Educação, os mesmos direitos que norteiam a Constituição Federal, estabelecendo, entre outros, os princípios de:

- I - igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
- II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, vedada qualquer discriminação;
- III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
- IV - ensino público, gratuito para todos, em estabelecimentos oficiais...;
- [...]
- V - valorização dos profissionais do ensino, garantidos, na forma da lei, planos de carreira para o magistério público (RIO DE JANEIRO, 2001, p. 122).

Conforme mencionado, a legislação estadual mantém o mesmo entendimento estabelecido pela Constituição Federal de que a formação e valorização dos profissionais da educação que atuam diretamente no processo educacional colaboram para a melhoria da qualidade de ensino e da educação ofertada à população, devendo ser tratada com prioridade pelas autoridades governamentais.

1.2.1 O provimento de cargos de professores através de concurso público

A Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro conta atualmente com quatro formas diferenciadas de provimento de professores para atuação na função de docência nas escolas da rede pública estadual. A primeira é o ingresso de professores através de concurso público. A segunda é a contratação temporária por tempo determinado, seguida da ampliação da jornada de trabalho dos professores efetivos por intermédio da Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) e, por último, a Rotina de Aproveitamento de Professor Docente II, que é o professor cujo ingresso nos quadros se deu através de concurso público para exercício nas séries iniciais do Ensino Fundamental e atuação provisória nas séries finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional.

O Professor Docente II que atua na Rotina de Aproveitamento é enquadrado no mesmo nível e referência do Professor Docente I, que é o docente que presta concurso para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional. O Professor Docente II, em decorrência de sua formação, recebe vencimentos iguais ao Professor Docente I, conforme disposto Lei Estadual nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990).

Em obediência à Constituição Federal e à Constituição do Estado do Rio de Janeiro, o ingresso de servidores nos quadros públicos deve ser realizado somente através de concurso público. Em observação, ainda, ao artigo 39 da Constituição Federal (BRASIL, 2005) e ao artigo 82 da Constituição Estadual (RIO DE JANEIRO, 2001), foi sancionada a Lei Estadual nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990), que dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Estadual.

Com a edição da respectiva lei, foi criado o Quadro de Pessoal de Magistério, constituído pela categoria funcional de Professor, subdividida em classes, distribuídas em níveis, ordenadas em referências numéricas. Esse Quadro estrutura-se em duas partes: a permanente, integrada por cargos de provimento efetivo, e a suplementar, integrada por cargos de provimento efetivo, cujos ocupantes não sejam detentores de nível de escolaridade exigido.

Atualmente a classe de Professor Docente II, responsável pela regência de turma nos anos iniciais do Ensino Fundamental, pode atuar com duas cargas horárias semanais distintas: 22 (vinte e duas) ou 40 (quarenta) horas semanais, sendo que a classe se encontra em extinção, conforme estabelecido no art. 6º da Lei nº 5.539, de 10 de setembro de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009), em face do repasse dessa modalidade de ensino para a rede municipal de educação, em observância ao disposto no inciso V do art. 11 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, quanto à oferta prioritária do Ensino Fundamental pelos municípios (BRASIL, 2000).

Para a classe de Professor Docente I, responsável pela regência de turma nos anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional, são instituídas três cargas horárias semanais distintas: 16 (dezesesseis), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, sendo que a última carga horária se encontra em extinção, conforme estabelecido no art. 6º da Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), passando a integrar o Quadro Suplementar da SEEDUC.

A Lei nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990), ainda estabelece as funções de magistério como aquelas ligadas à docência ou regência de turma, relacionadas especificamente com a prática de ensino; as funções diretivas, destinadas a fornecer diretrizes e orientações, exercendo controle da execução de atividades de natureza técnica, administrativa e pedagógica nos órgãos do Sistema Estadual de Educação (orientadores, supervisores, inspetores escolares, coordenadores pedagógicos, entre outros) e as de Chefia, que são remuneradas e de caráter temporário, voltadas para a direção, o assessoramento superior e a assistência intermediária (Diretor Geral, Diretores Adjuntos e Secretários de Escola).

Visando ao atendimento da oferta e expansão do Ensino Médio nas escolas públicas estaduais, bem como à necessidade de reposição de seu quadro funcional de professores em decorrência das vacâncias advindas de afastamentos definitivos como aposentadorias, falecimentos e exonerações, o Governo do Estado, como será apresentado no item 1.2.1, vem promovendo regularmente concursos de ingresso de professores para exercício nas escolas públicas da rede estadual de ensino, em atendimento a lei que dispõe sobre o ingresso de funcionários no serviço público.

1.2.2 A contratação temporária de professores por tempo determinado

A segunda forma de provimento para o exercício da função de professor regente que é a contratação temporária. De acordo com o disposto no artigo 37, inciso IX da Constituição Federal¹¹ e o que determina a Lei Estadual nº 2.399, de 11 de maio de 1995 (RIO DE JANEIRO, 1995)¹², é autorizada a contratação temporária de professores na Rede Estadual de Ensino para suprir carência em efetiva regência de turma, sempre que ficar configurada a necessidade temporária.

As contratações temporárias, conforme disposto na Lei nº 5.490, de 25 de junho de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009), serão feitas por tempo determinado, até o prazo de três anos, sendo admitida a prorrogação dos contratos pelo prazo máximo de até dois anos, desde que o prazo total não ultrapasse cinco anos, admitidas as contratações somente caso não haja concursado aguardando a convocação.

As contratações autorizadas são efetivadas mediante contrato administrativo. A remuneração do pessoal contratado por prazo determinado obedece aos padrões remuneratórios dos planos de carreira do órgão, sendo assegurados os seguintes benefícios: licença maternidade; licença paternidade; férias e verba indenizatória por rescisão unilateral imotivada por parte da Administração.

A cada ano letivo a SEEDUC, após realização de levantamento das necessidades das unidades escolares, solicita autorização governamental para a contratação temporária de professores, estabelecendo a quantidade de contratos temporários para aquele exercício. Essas necessidades são identificadas pela Coordenação de Processo Admissional (CDPAD), através do sistema Conexão Educação.

Neste sistema encontra-se o Programa de Quadro de Horários, que administra e controla a alocação de professores nas turmas de cada modalidade de ensino ofertada pelas escolas, e também possibilita a identificação das carências de professores, sejam elas motivadas por

¹¹ BRASIL, 2005, p. 46.

¹² Alterada pela Lei nº 2.701, de 17 de março de 1997 (RIO DE JANEIRO, 1997) e obedecendo ainda, às alterações introduzidas pelas Leis nº 2.873, de 19 de dezembro de 1997 (RIO DE JANEIRO, 1997), nº 4.599, de 27 de setembro de 2005 (RIO DE JANEIRO, 2005) e nº 5.490, de 25 de junho de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009).

afastamentos definitivos, temporários ou ainda por novas vagas, em face da ampliação do Ensino Médio na rede pública de ensino.

Após a autorização governamental, através da publicação de decreto, a SEEDUC vem editando resoluções com os procedimentos relativos à inscrição e etapas do processo de seleção e recrutamento dos professores candidatos ao contrato temporário, visando a sua seleção. A inscrição é realizada através do site da SEEDUC e a seleção dos candidatos se dá pela classificação obtida em face da pontuação por apresentação de títulos e experiências profissionais anteriores.

A carga horária do professor contratado é de 22 (vinte e duas) horas semanais, para os docentes que atuam com os anos iniciais do Ensino Fundamental e de 16 (dezesseis) horas semanais, para aqueles que atuam nos anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional. Ao professor contratado temporariamente é permitido fracionar sua carga horária de trabalho, de acordo com a necessidade da unidade escolar, bem como com a disponibilidade de tempo livre para atuação em regência.

1.2.3 A criação da jornada ampliada de trabalho por regime de gratificação por lotação prioritária

No ano de 2000, através do Decreto nº 25.959, de 12 de janeiro de 2000 (RIO DE JANEIRO, 2000), foi estabelecido o Programa Estadual de Reestruturação da Educação Pública - Programa Nova Escola, tendo como embasamento para a sua criação a necessidade de uma escola pública que ofereça à população fluminense o desenvolvimento da cidadania e a qualificação para o trabalho, como direito de todos, além da necessidade de se apresentarem mecanismos que viabilizem uma gestão democrática, com articulação com as comunidades e seus integrantes.

O Programa Nova Escola apresentou como justificativa para sua implementação, conforme disposto no Decreto nº 25.959 de 12 de janeiro de 2000:

[...] que o reconhecimento das diversidades locais gera a necessidade de tratamento diferenciado por parte do poder público estadual que vise à redução das desigualdades e a universalização da Educação;

[...] que o processo de implementação de políticas públicas de educação implica o compromisso com a valorização do magistério público, especialmente, no que se refere aos aspectos de remuneração, aperfeiçoamento, período de dedicação e organização administrativa. (RIO DE JANEIRO, 2000, p. 01).

Baseado nesses fundamentos, os objetivos traçados para o Programa Nova Escola englobaram a melhora, de forma contínua, da qualidade da educação, com a racionalização de recursos financeiros, materiais e humanos envolvidos no desenvolvimento do processo educacional; a universalização do atendimento em todos os níveis de ensino, garantindo a oportunidade de acesso para todos ao ensino público; a implementação de mecanismos eficazes de valorização do magistério público e o fortalecimento da articulação entre as esferas de governo estadual e municipal, tendo por referência a unidade básica de ensino público no Estado.

O Decreto do Programa Nova Escola criou, ainda, uma terceira forma de provimento de cargo de professor denominada Gratificação por Lotação Prioritária (GLP), em regime de ampliação da jornada de trabalho que, em seu artigo 5º, prevê que os professores integrantes do Quadro de Magistério que estiverem em exercício em qualquer das unidades escolares da Rede Estadual de Educação farão jus à gratificação para aumentar a carga horária de trabalho, desde que em efetiva regência de turma.

Através da Resolução SEE nº 2.264, de 17 de janeiro de 2000 (RIO DE JANEIRO, 2000), a Gratificação por Lotação Prioritária foi normatizada, sendo estabelecidos critérios, requisitos e procedimentos para que o professor possa optar por essa ampliação da jornada de trabalho.

A GLP é uma forma de provimento provisório, como os contratos temporários, devendo ser utilizada somente quando comprovada a ausência de professor concursado aguardando convocação ou quando da existência de afastamento temporário de professor efetivo. Quando da convocação e admissão de professor concursado habilitado na disciplina de atuação ou retorno do professor efetivo, o professor em exercício de docência em regime de GLP tem sua ampliação de jornada de trabalho suspensa.

A GLP não é extensiva àqueles que exercem cargos em comissão ou funções de Diretor, Diretor Adjunto e Secretário de Escola, bem como para

aquelas funções consideradas extraclasse. Somente algumas funções, expressamente autorizadas pela SEEDUC, consideradas de ligação direta com a regência de turma e a atuação com os discentes, poderão optar por esse regime de trabalho, como é caso dos Coordenadores Pedagógicos.

Atualmente, os professores optantes pela GLP podem ampliar suas cargas horárias em até no máximo 24 (vinte e quatro) horas semanais, para aqueles que atuam com os anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional e em 20 (vinte) tempos para aqueles professores que atuam nos anos iniciais do Ensino Fundamental, desde que no somatório total de sua carga horária semanal, incluindo a carga horária do(s) vínculo(s) efetivo(s) que detêm, não ultrapasse(m) o máximo de 65 (sessenta e cinco) horas semanais, conforme estabelecido no Decreto Estadual nº 13.041, de 16 de junho de 1998 (RIO DE JANEIRO, 1998).

Os valores recebidos pelo exercício da GLP são estabelecidos em conformidade com a tabela de vencimentos dos professores, observada a carga horária de opção. A GLP pode ser suspensa, nos casos em que os professores optantes permanecerem em licença médica por período superior a 15 (quinze) dias. Nos casos de afastamento por acidente de trabalho, licença maternidade e aleitamento, os professores que, à época do seu afastamento, estiverem em exercício da GLP, permanecerão recebendo os valores referentes à GLP até o seu retorno às atividades.

Assim como acontece nos casos de contratação temporária, é permitido ao professor optante pela ampliação da jornada de trabalho em regime de GLP fracionar sua carga horária de trabalho, de acordo com a necessidade da unidade escolar e com a disponibilidade de tempo livre do professor.

Como a Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) foi criada com o intuito de ampliar a jornada de trabalho dos professores efetivos da SEEDUC, ela pode ser utilizada tanto para suprir as necessidades decorrentes de afastamentos definitivos, quando não há professor aprovado por concurso público para convocação, como aquelas ocasionadas por afastamentos temporários.

A GLP pode ser usada, ainda, nos casos em que os municípios possuem professores mais antigos formados nas disciplinas e a Secretaria tem

dificuldade de aquisição de novos profissionais por concurso público, conforme mencionado por Alcione Amorim que revela que a SEEDUC:

Tem tido uma recorrência muito grande de concursos públicos, porque a nossa carência é contínua. Algumas disciplinas têm carências críticas porque são disciplinas aonde não há recurso humano disponível no mercado de trabalho. (Coordenadora da Coordenação de Processo Admissional, Alcione Amorim, entrevista cedida em 10 de outubro de 2013).

Por tratar-se de ampliação de jornada de trabalho de professores que se encontram em efetivo exercício nas unidades escolares da rede estadual de ensino, os dados referentes à concessão de GLP para os professores que atuam nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, são apresentados na presente seção, uma vez que não se referem a entrada de novos professores na rede.

Tabela 3 - Concessão de Gratificação por Lotação Prioritária- 2010 a 2013

DISCIPLINAS	2010	2011	2012	2013
Artes	116	57	58	33
Filosofia	191	93	54	36
Física	321	120	71	75
Matemática	530	177	124	158
Química	155	82	46	50
Sociologia	170	96	66	32

Fonte: Sistema Conexão Educação/SEEDUC

Na SEEDUC, o controle da concessão da GLP é realizado através do Sistema Conexão Educação, que possui os dados arquivados somente a partir do ano de 2010. Para o cálculo da incidência de GLP da quantidade apresentada na Tabela 3, foi utilizadas como base as GLP's iniciadas em fevereiro até agosto de cada ano letivo e encerradas nos meses de novembro ou dezembro, que configuram mais de três meses de duração, caracterizando uma ausência mínima de 90 (noventa) dias de professor efetivo na turma.

Cabe esclarecer que, como a GLP é concedida, na maioria dos casos, para suprir carência de afastamentos temporários e esses não caracterizam a necessidade de reposição de recursos humanos de forma definitiva, uma vez que o professor retornará as suas atividades, utilizou-se para o presente

cálculo GLP's com duração mínima de 90 (noventa) dias, excluindo-se as com período inferior, por apresentar alta incidência e rotatividade.

Comparando-se os anos de 2010 a 2013, verifica-se que existe uma queda na concessão de GLP em todas as disciplinas do ano de 2010 para o ano de 2011. Em 2012 permanece essa tendência, com exceção das disciplinas de Artes, que teve um aumento mínimo de uma GLP.

No ano de 2013, a concessão de GLP continua em baixa, excetuando-se as disciplinas de Física e Química, com aumentos mínimos de GLP e da disciplina de Matemática que teve o acréscimo de 34 (trinta e quatro) concessões.

Essas quedas anuais podem ser justificadas pelo fato de a GLP, desde a sua criação no ano de 2000, ter como quantidade máxima autorizada pelo poder executivo, a cada ano, 15.000 (quinze mil) ampliações de jornada de trabalho de 12 (doze) tempos, podendo ser fracionada ou ampliada em até 24 (vinte e quatro) tempos, se necessário, desde que não ultrapassasse o valor financeiro autorizado correspondente aos 12 (doze) tempos estipulados.

No ano de 2011, tendo em vista o novo panorama da SEEDUC de diminuição dos quadros e a criação da Rotina de Aproveitamento de Professor Docente II, foi realizada a redução do quantitativo máximo de autorização da GLP para 10.000 (dez mil), influenciando na tendência de queda na sua concessão.

Essa tendência pode ser consequência, ainda, da entrada na rede do Professor Docente I de 30 (trinta) horas semanais, através da Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), que criou o cargo de Professor Docente I de 30 (trinta) horas semanais, superior a carga de 16 (dezesseis) horas semanais existente, suprimindo maior número de necessidades dentro da rede estadual de ensino.

Para melhor entendimento, apresentam-se, na Tabela 4, os dados brutos da GLP, considerando-se a sua concessão a partir de 15 (quinze) dias após os afastamentos temporários dos professores efetivos, para que se possam verificar os índices a partir das ausências em períodos inferiores a 90 (noventa) dias.

Tabela 4 – Concessão de GLP's a partir de 15 dias de afastamento dos professores efetivos

DISCIPLINAS	2010	2011	2012	2013
Artes	120	336	367	266
Filosofia	194	552	348	329
Física	414	751	630	714
Matemática	651	1.332	1.291	1.142
Química	187	511	433	401
Sociologia	175	516	316	285

Fonte: Sistema Conexão Educação/SEEDUC

Observa-se que, considerando todas as concessões de GLP autorizadas a partir de afastamentos temporários superiores a 15 (quinze dias), a incidência de GLP é bastante representativa, principalmente nas disciplinas de Matemática e Física.

Entretanto, analisar o motivo pelo qual esta incidência se faz muito alta, torna-se inviável, uma vez que a SEEDUC não possui as informações referentes aos afastamentos temporários e definitivos por disciplina e ano. Logo, tal fato impede o cruzamento dos dados, dificultando a comparação e interpretação do comportamento da GLP. Mas com o intuito de não deixar de lado a relevância destas informações, se voltará às mesmas como objeto de proposição do Plano de Ação Educacional (PAE).

1.2.4 A rotina de aproveitamento dos Professores Docentes II do quadro da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro

Uma medida decorrente da nova gestão implementada na SEEDUC, a partir da reestruturação da oferta de matrículas para os alunos e dos resultados desfavoráveis no IDEB, foi a edição do Decreto nº 42.883, de 17 de março de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), que regulamenta o art. 6º da Lei nº 5.539, de 10 de setembro de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009), estabelecendo a Rotina de Aproveitamento dos Professores Docentes II do Quadro da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro.

A criação da Rotina de Aproveitamento foi motivada pelo estabelecido no art. 6º da Lei nº 5.539, de 10 de setembro de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009), que colocou em extinção os cargos de Professor Docente II,

responsáveis pela regência de turma nos anos iniciais do Ensino Fundamental, a que se refere o art. 14 da Lei nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990), pelo Programa de Municipalização do Ensino Fundamental em vigor no Estado e a necessidade de se otimizar os recursos humanos e financeiros, em atenção ao princípio constitucional da eficiência, em conformidade com o art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil (BRASIL, 2005).

A Rotina de Aproveitamento de Professores Docentes II consiste na possibilidade desses professores, enquadrados nos níveis C (formação superior em licenciatura plena) e D (formação em pós-graduação, mestrado e doutorado), previstos na Lei nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990), lecionarem para os anos finais do Ensino Fundamental, para o Ensino Médio e Ensino Profissional, nas respectivas disciplinas em que possuam habilitação específica, a critério da SEEDUC.

Esse aproveitamento foi necessário, tendo em vista o repasse dos alunos oriundos dos anos iniciais no Ensino Fundamental para os municípios, a consequente diminuição das turmas desse segmento de ensino, o que vem aumentando consideravelmente o número de Professores Docentes II excedentes e a oportunidade de a SEEDUC aproveitá-los nas demais modalidades de ensino, uma vez que os mesmos são detentores de habilitação específica para atuação nas diversas disciplinas da matriz curricular.

A alocação dos professores na condição de Rotina de Aproveitamento leva em consideração o quadro de carências da rede estadual de ensino, não possuindo os professores que nela ingressarem o direito subjetivo à permanência na mesma.

Essa rotina estabelece os critérios de redução da carga horária semanal para 16 (dezesesseis) horas, nos casos em que os Professores Docentes II exercerem o regime de 22 (vinte e duas) horas semanais, já que os mesmos possuem equivalência salarial e nos casos de Professores Docentes II em regime de 40 (quarenta) horas semanais a percepção de gratificação específica, com vistas a igualar a remuneração a dos Professores Docentes I de 40 (quarenta) horas semanais que lecionam para os anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional.

Os professores incluídos na Rotina de Aproveitamento poderão permanecer nessa condição enquanto perdurar a necessidade, sendo essa condição temporária, não gerando nenhuma expectativa de alteração da sua situação de professor Docente II. Aqueles que recebem gratificação complementar, nos casos dos professores com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, não terão a gratificação incorporada, para quaisquer efeitos, aos vencimentos.

A rotina de aproveitamento de Professores Docentes II tem como objetivo principal aproveitar os professores com ingresso na carreira do magistério público estadual com formação em Ensino Médio, para atuação nas séries iniciais do Ensino Fundamental e cujos alunos estão sendo repassados gradativamente para a municipalidade, oportunizando a sua permanência nos quadros da SEEDUC.

Esses professores, no decorrer de suas vidas acadêmicas cursaram nível superior, possuindo licenciatura plena em uma ou mais disciplinas da matriz curricular, estando habilitados a atuar nas séries finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio ou Ensino Profissional.

A SEEDUC não possui histórico dos dados relativos aos Professores Docentes II em Rotina de Aproveitamento por disciplina, disponibilizando os últimos números, referentes ao ano de 2013. Dos 2.581 (dois mil, quinhentos e oitenta e um) professores alocados em Rotina de Aproveitamento, tem-se 98 (noventa e oito) na disciplina de Artes, 159 (cento e cinquenta e nove) na disciplina de Filosofia, 28 (vinte e oito) na disciplina de Física, 437 (quatrocentos e trinta e sete) alocados em Matemática, 20 (vinte) em Química e 39 (trinta e nove) em Sociologia.

1.3 O fluxo de entrada de professores na rede estadual do Rio de Janeiro nos anos de 2008 a 2013

Apresentado o panorama da Secretaria de Estado de Educação e as diferentes formas de provimento de professores adotadas pela SEEDUC, a legislação que as ampara e os procedimentos para a inserção dos professores na rede pública estadual de ensino, são abordados, nesta seção, os dados

relativos aos números do fluxo de entrada de professores, em cada modalidade de provimento.

Primeiramente, apresentam-se os dados relativos ao ingresso de professores por meio de concurso público, nos anos de 2008 a 2013, em cada concurso realizado, iniciando com o total de professores efetivos ativos e em exercício na rede, discriminando, em quadro apartado, o número de professores das disciplinas de carência recorrente.

A seguir, em ordem cronológica, são exibidos os quadros dos concursos públicos, especificando o número de vagas oferecidas em cada disciplina e a quantidade de candidatos aprovados, o que possibilita uma comparação quanto ao suprimento das carências.

Em sequência é apresentado o fluxo de entrada de professores por contratação temporária no período de 2008 a 2013, mencionando o número de candidatos inscritos e os admitidos em cada disciplina de carência recorrente.

Após a exposição desses dados, demonstra-se o quadro de carência de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, nos anos de 2008 e 2013, o que propicia uma análise mais detalhada de como essas formas de ingresso vêm auxiliando ou não a SEEDUC a suprir suas necessidades de professores nessas disciplinas.

1.3.1 O fluxo de entrada de professores através de concurso público

O fluxo de entrada de professores na rede pública estadual de educação é influenciado pela demanda de alunos matriculados ano a ano e a quantidade de professores que se afastam definitivamente, acarretando vacâncias.

Em face do crescimento da oferta de matrículas no Ensino Médio e da necessidade de profissionais com formação específica no ensino das séries finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional, a SEEDUC vem promovendo concursos públicos com frequência, uma vez que essas modalidades de ensino exigem professores com formação superior, com licenciatura plena nas disciplinas específicas da matriz curricular, conforme estabelecido na Lei Estadual n.º 1.614, de 24 de janeiro de 1990, que dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Estadual (RIO DE JANEIRO, 1990).

No primeiro momento, é apresentada a quantidade de professores efetivos existentes na rede estadual de educação do Rio de Janeiro, no período de 2008 a 2013, sendo dezembro o mês de referência de cada ano, a fim de verificar como é composto o quadro de profissionais ao final de cada período letivo.

Tabela 5 - Quantidade de professores efetivos – 2008 a 2013

CARGO	CARGA HORÁRIA		ANOS					
			2008	2009	2010	2011	2012	2013
DOC I	ATIVO	16 H	46.539	49.485	54.266	53.608	51.695	50.754
		40 H	1.551	1.496	1.472	1.422	1.401	1.659
		30 H	-	-	-	-	814	1.371
		GERAL	48.090	50.981	55.738	55.030	53.910	53.784
DOC II	ATIVO	22 H	22.618	19.778	18.106	15.358	12.573	11.179
		40 H	5.141	4.994	4.951	4.811	4.756	4.687
		GERAL	27.759	24.772	23.057	20.169	17.329	15.866
TOTAL GERAL			75.849	75.753	78.795	75.199	71.239	69.650

Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da SUDES/SEPLAG

Conforme apontado na Tabela 5, nos anos de 2008 a 2010 existiu um crescimento de Professores Docentes I, com formação em licenciatura plena, para atendimento às séries finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional, mas apenas para aqueles de 16 (dezesesseis) horas semanais, em face dos concursos públicos realizados.

Durante o período de 2011 a 2013 houve uma queda expressiva de professores docentes, com exceção daqueles com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais e dos concursados de 30 (trinta) horas semanais, cargo criado Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011).

Esse comportamento se justifica pela redução de matrículas de alunos e de unidades escolares, apresentadas na Tabela 01, bem como pelo número de professores que se afastaram por aposentadorias nos anos em referência, em face da celebração dos 25 (vinte e cinco) anos de exercício das professoras oriundas do concurso público realizado no ano de 1985, tempo que contempla o direito à aposentadoria especial voluntária para as professoras.

Quanto aos dados referentes aos Professores Docentes II há uma queda significativa desses profissionais a cada ano, em face da proposta de municipalização das escolas que oferecem as séries iniciais do Ensino Fundamental, principalmente dos detentores da carga horária de 22 (vinte e duas) horas semanais.

Após a exposição do panorama geral da quantidade de professores da rede pública estadual de educação, apresentam-se na Tabela 6 os professores efetivos nas disciplinas de maior carência nos anos de 2008 a 2013, objeto deste estudo.

Tabela 6 - Quantidade de professores efetivos das disciplinas de carências recorrentes – 2008 a 2013

Anos	Disciplinas						Total
	Artes	Filosofia	Física	Matemática	Química	Sociologia	
2008	2.137	481	1.145	8.933	1.894	666	15.256
2009	2.247	529	1.137	9.147	2.007	722	15.789
2010	2.518	802	1.186	9.922	2.068	1.049	17.545
2011	2.445	776	1.226	9.972	1.950	1.025	17.394
2012	2.420	774	1.200	10.161	2.000	1.034	17.589
2013	2.386	754	1.163	9.963	1.959	1.010	17.235

Fonte: SAPE e SIGRH/SEPLAG - Ref.: mês de novembro de cada ano.

Verifica-se na Tabela 6 que, no ano de 2009, há um aumento de professores em todas as disciplinas, com exceção de pequena queda na disciplina de Física. Em 2010 há acréscimo de professores em todas as disciplinas apresentadas. No ano de 2011 houve redução no número de professores em todas as disciplinas consideradas de carência recorrente, com exceção das disciplinas de Física e Matemática, o que deve ser reflexo do concurso público realizado no mesmo ano, especificamente para essas disciplinas.

Em 2012 permanece a queda no número de professores nas disciplinas de Artes e Filosofia, com aumento de professores nas disciplinas de Física e Matemática, como em 2011, bem como em Química e Sociologia.

A tendência de queda se mantém no ano de 2013, quando todas as disciplinas voltam a apresentar queda mínima da quantidade de professores efetivos.

Informados esses dados, pode-se iniciar a apresentação do fluxo de entrada de professores da SEEDUC no período de 2008 a 2013, relativo às duas formas de provimento de cargo existentes à época, mais precisamente, o ingresso na carreira através de concurso público.

Tendo em vista a crescente necessidade de professores com formação superior para atendimento à demanda oriunda dos alunos das séries finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Profissional, no período compreendido entre os anos de 2008 e 2009, foram realizados três concursos públicos para ingresso na rede estadual de ensino para o cargo de Professor Docente I.

No ano de 2008 foi realizado concurso público para cadastro reserva para o cargo de Professor Docente I, nas diferentes disciplinas que compõem o núcleo comum do ensino regular e do ensino profissional, cujo Edital foi publicado no Diário Oficial de 10 de outubro de 2008 (RIO DE JANEIRO, 2008), sem oferecimento de quadro de vaga, motivo pelo qual não é apresentado Quadro de Carência referente ao Concurso Público 2008.

Em 2009, pela necessidade de professores em determinadas disciplinas em que não havia mais candidato concursado classificado para convocação, foram realizados dois concursos públicos distintos, ambos com publicação de Edital no Diário Oficial de 01 de dezembro de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009): o primeiro, com a oferta de 5.387 (cinco mil, trezentos e oitenta e sete) cargos efetivos, especificamente para as disciplinas do núcleo comum das séries finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. O segundo concurso foi direcionado especificamente para as disciplinas do Ensino Profissional, ofertando 94 (noventa e quatro) vagas para cargo efetivo.

Tabela 7 - Carência Concurso Público 2009

CONCURSO PÚBLICO 2009												
COORDENADORIA REGIONAL	ARTES		FILOSOFIA		FISICA		MATEMATICA		QUIMICA		SOCIOLOGIA	
	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov
COESP	5	7	0	0	0	0	8	3	3	0	1	1
BAÍA DA ILHA GRANDE	6	17	17	9	10	1	40	27	6	3	13	7
BAIXADAS LITORÂNEAS I	13	20	15	9	9	2	10	30	11	1	10	4
BAIXADAS LITORÂNEAS II	3	16	13	3	13	1	43	53	9	1	17	12
CENTRO SUL I	1	4	5	11	2	1	5	16	2	5	4	6
CENTRO SUL II	13	6	7	0	9	1	16	27	6	4	6	3
MÉDIO PARAÍBA I	11	15	7	4	7	0	36	40	6	0	3	2
MÉDIO PARAÍBA II	0	0	10	8	12	3	38	106	21	5	6	3
MÉDIO PARAÍBA III	4	12	6	3	7	3	17	26	4	1	3	1
METROPOLITANA I	44	44	52	22	58	17	206	207	22	20	48	41
METROPOLITANA II	13	52	25	30	30	9	106	104	5	16	25	28
METROPOLITANA III	0	0	12	38	72	29	3	57	0	0	6	40
METROPOLITANA IV	10	48	35	44	82	22	30	157	24	20	20	34
METROPOLITANA IX	4	12	5	3	7	3	59	35	6	1	0	0
METROPOLITANA V	23	39	28	24	48	7	162	144	17	21	0	0
METROPOLITANA VI	6	11	13	7	16	3	21	42	7	6	13	8
METROPOLITANA VII	50	107	7	3	28	4	80	87	17	16	1	3
METROPOLITANA VIII	0	0	1	7	13	14	56	76	0	0	1	13
METROPOLITANA X	0	0	4	44	39	35	43	116	2	21	4	39
METROPOLITANA XI	22	52	8	13	33	9	120	187	2	6	1	1
NOROESTE FLUMINENSE I	6	2	6	2	5	3	10	41	2	1	6	1
NOROESTE FLUMINENSE II	5	2	5	4	1	2	2	14	3	0	5	0
NOROESTE FLUMINENSE III	2	0	6	1	4	0	7	19	6	0	10	0
NORTE FLUMINENSE I	82	19	24	4	32	6	62	99	18	9	22	7
NORTE FLUMINENSE II	7	7	12	8	12	2	44	42	9	1	15	3
NORTE FLUMINENSE III	7	3	3	1	6	0	16	17	6	2	6	0
SERRANA I	8	10	9	1	2	0	9	11	3	1	7	1
SERRANA II	10	20	14	4	11	0	33	45	5	2	14	3
SERRANA III	5	25	9	20	30	3	54	59	19	10	9	13
SERRANA IV	4	9	19	15	29	2	69	46	12	4	14	10
SERRANA V	5	9	4	2	9	0	30	8	7	1	6	4
TOTAL	369	568	381	344	636	182	1435	1941	260	178	296	288

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC

A Tabela 7, referente ao concurso público realizado no ano de 2009, apresenta as vagas das disciplinas de maior dificuldade de aquisição de

professores nas Coordenadorias Regionais e destaca as disciplinas em que o número de aprovados é inferior ao número de vagas, apontando que, em muitas regiões, não existe professor qualificado disponível para ingresso na rede pública estadual em número suficiente, especificamente nas disciplinas mencionadas.

O Edital 2011, publicado no Diário Oficial de 25 de janeiro de 2011, retificado em 25 de março de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), destinado ao preenchimento de cargo de professor, ofereceu 1.362 (mil, trezentas e sessenta e duas) vagas para Professor Docente I com carga horária semanal de 16 (dezesesseis) horas, sendo 739 (setecentas e trinta e nove) para a disciplina de Matemática e 623 (seiscentas e vinte e três) para a disciplina de Física, tendo em vista a necessidade de suprir as carências em diferentes municípios pertencentes às Regionais da SEEDUC. Essas disciplinas integram a matriz curricular dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio.

Tabela 8 - Carência Concurso Público 2011

CONCURSO PÚBLICO 2011		FÍSICA		MATEMÁTICA	
REGIONAIS	MUNICÍPIOS	Vagas	Aprov	Vagas	Aprov
REGIONAL METROPOLITANA I	JAPERI	10	2	18	9
	NOVA IGUAÇU	45	18	100	199
	QUEIMADOS	10	0	18	16
REGIONAL METROPOLITANA II	SÃO GONÇALO	35	14	82	102
REGIONAL METROPOLITANA III	RIO DE JANEIRO - ZONA NORTE	60	30	9	159
REGIONAL METROPOLITANA IV	RIO DE JANEIRO - ZONA OESTE	82	21	0	0
REGIONAL METROPOLITANA V	DUQUE DE CAXIAS	55	3	123	205
REGIONAL METROPOLITANA VII	BELFORD ROXO	25	1	42	41
	MESQUITA	3	1	8	8
	SÃO JOÃO DE MERITI	35	6	47	75
NORTE FLUMINENSE	CAMPOS DOS GOYTACAZES	37	7	2	36
	CONCEIÇÃO DE MACABU	2	0	6	1
	MACAÉ	8	1	10	18
	QUISSAMÃ	1	0	1	0

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC

A Tabela 8 destaca os principais municípios cujo número de professores aprovados é inferior ao número de vagas oferecidas no concurso em questão. Apresentam-se os municípios com maior número de carência, inclusive nas

regionais metropolitanas, onde estão concentrados os centros urbanos do Estado.

Pode-se observar que a disciplina de Física não preencheu o número de vagas ofertadas em nenhum dos municípios, apresentando déficit de recursos humanos habilitados nessa disciplina nos principais municípios do estado do Rio de Janeiro. Em entrevista com a Coordenadora de Seleção e Controle de Pessoas da Secretaria de Educação, a mesma informa sobre a dificuldade de recrutamento de professores em determinadas disciplinas e regiões onde não há professores formados:

Temos aí a disciplina de filosofia, sociologia, física, artes, em algumas regiões do estado, onde, por mais que a gente ofereça vários concursos, a gente nunca consegue suprir a necessidade, porque o número de aprovados não atende a nossa necessidade real. Por essas questões e também por questões de aposentadoria e o afastamento definitivo, que o número é muito elevado anualmente. Essas questões todas influenciam na realização do concurso público quase que anualmente, muitas vezes mais de um por ano (Coordenadora da Coordenação de Processo Admissional, Alcione Amorim, entrevista cedida em 10 de outubro de 2013).

O segundo concurso realizado no ano de 2011 foi para preenchimento de 1.930 (mil, novecentas e trinta) vagas para provimento de cargo de Professor Docente I com carga horária de 16 (dezesseis) horas semanais e 1.391 (mil, trezentas e noventa e uma) vagas para provimento de cargo de Professor Docente I de 30 (trinta) horas semanais, nas diversas disciplinas da matriz curricular, pertencentes às etapas que compõem a educação básica, bem como para formação de cadastro reserva, cujo Edital foi publicado no Diário Oficial de 06 de outubro de 2011 e retificado em 31 de outubro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011).

Cabe esclarecer que a categoria de Professor Docente I com carga horária de 30 (trinta) horas semanais foi criada através da Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), sendo a carga horária desse profissional distribuída em 20 (vinte) horas de efetiva regência e 10 (dez) horas de atividades complementares. Em 2013 foram publicados dois editais de Concurso Público para Professor Docente I com carga horária semanal de 16 (dezesseis) e 30 (trinta) horas. O primeiro para as diferentes disciplinas da

matriz curricular dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio e o segundo especificamente para suprir carência da disciplina de Ensino Religioso.

O Edital nº 01/2013, publicado no Diário Oficial de 13 de março de 2013, retificado no Diário Oficial de 27 de março e de 18 de abril de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), ofereceu 218 (duzentas e dezoito) vagas para Professor Docente I 16 (dezesseis) horas e 144 (quatrocentos e quarenta e quatro) vagas para Professor Docente I 30 (trinta) horas, perfazendo um total de 362 (trezentos e sessenta e duas) vagas, distribuídas pelas 15 (quinze) Regionais pertencentes à SEEDUC, além de formação de cadastro reserva.

O Edital nº 02/2013, publicado no Diário Oficial de 13 de março de 2013, retificado no Diário Oficial de 27 de março e de 18 de abril de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), teve o objetivo de formar cadastro reserva para o cargo de Professor Docente I com habilitação específica na disciplina de Ensino Religioso, nas diferentes Regionais da SEEDUC.

Destinado à formação de cadastro reserva, o Edital de Concurso Público nº 02/2013 não apresenta as vagas para suprir carências, sendo demonstrado nessa pesquisa apenas o quadro de vagas do Edital nº 01/2013, nas disciplinas e regionais onde o número de candidatos aprovados é inferior ao número de vagas oferecidas.

O concurso público realizado para provimento de cargo de Professor Docente I para as diversas disciplinas que constituem a matriz curricular nos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, através do Edital nº 01/2013, ofereceu formação de cadastro reserva para a maioria das regionais que constituem a estrutura da SEEDUC, o que não possibilita a comparação e análise da relação vaga x candidato aprovado por município/regional. Entretanto, é possível identificar algumas disciplinas em que houve a oferta de vagas e seu número é maior do que o número de candidatos aprovados:

Tabela 9 - Carência Concurso Público 2013

REGIONAL	MUNICÍPIO	CONCURSO 2013							
		ARTES		FILOSOFIA		FÍSICA		SOCIOLOGIA	
		VAG	APR	VAG	APR	VAG	APR	VAG	APR
CENTRO SUL	BARRA DO PIRAÍ	CR	4	1	1	3	1	CR	1
	MIGUEL PEREIRA	CR	1	CR	0	1	0	0	0
	PATY DO ALFERES	CR	0	CR	0	1	0	CR	2
	VALENÇA	CR	2	CR	1	1	0	0	0
	VASSOURAS	CR	1	CR	1	1	0	0	0
MÉDIO PARAÍBA	PARATI	0	0	1	1	1	0	CR	4
METROPOLITANA I	JAPERI	CR	0	2	0	2	0	2	2
	QUEIMADOS	2	1	1	1	3	0	2	1
METROPOLITANA VI	BELFORD ROXO	7	11	9	6	9	5	6	17
	MESQUITA	2	0	1	0	1	0	1	1
	NILÓPOLIS	3	4	1	0	CR	3	CR	4
NOROESTE	ITAOCARA	1	0	CR	0	0	0	CR	1
	NATIVIDADE	1	0	CR	0	CR	1	0	0
NORTE FLUMINENSE	CAMBUCÍ	2	0	1	0	CR	0	1	1
	CAMPOS DOS GOYTACAZES	21	24	3	2	6	14	4	18
	CARAPEBUS	0	0	CR	0	1	0	CR	0
	CARDOSO MOREIRA	1	0	CR	0	CR	0	0	0
	CONCEIÇÃO DE MACABU	2	1	1	0	1	0	CR	0
	MACAÉ	1	2	1	1	2	3	CR	4
	QUISSAMÃ	CR	0	1	0	1	3	1	1
	RIO DAS OSTRAS	CR	4	2	0	CR	1	1	1
	SÃO FIDÉLIS	1	1	1	0	1	0	CR	1
	SÃO FRANC DE ITABAPOANA	4	6	1	0	1	3	1	2
	SÃO JOÃO DA BARRA	2	2	1	0	1	0	1	0
	SÃO JOÃO DA BARRA	2	2	1	0	1	0	1	0
SERRANA I	GUAPIMIRIM	CR	4	0	0	2	0	CR	0
	MAGÉ	CR	4	CR	7	7	4	2	5
	CARMO	CR	1	1	0	CR	0	CR	0
	CASIMIRO DE ABREU	0	0	1	0	1	0	CR	2
	DUAS BARRAS	0	0	1	0	CR	1	CR	0
TOTAL		50	73	31	21	47	39	22	68

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC - CR: Cadastro Reserva¹³

A Tabela 9 destaca os municípios e regionais onde o número de vagas oferecidas no concurso público 2013 é superior ao número de candidatos aprovados. As disciplinas de Artes, Filosofia, Física e Sociologia aparecem nas

¹³Observação: As disciplinas de Matemática e Química ofereceram somente Cadastro Reserva.

Tabelas 7 e 8, como aquelas que apresentam carência recorrente, uma vez que desde 2009 a SEEDUC oferece vagas em concursos públicos, sem o preenchimento de todas as suas necessidades.

Após a realização de diversos concursos públicos, a SEEDUC vem convocando regularmente candidatos aprovados para a prestação de exame de saúde admissional, comprovação de habilitação na disciplina para a qual prestou concurso, com o objetivo de promover o ingresso desses profissionais na rede pública estadual de educação.

Tabela 10 – Convocação e admissão de professores concursados das disciplinas recorrentes – 2011 a 2013

ANOS	ARTES		FILOSOFIA		FÍSICA		MATEMÁTICA		QUÍMICA		SOCIOLOGIA	
	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM
2011	119	121	28	24	192	124	1108	453	29	18	53	30
2012	33	21	2	1	167	21	527	231	19	1	23	6
2013	310	115	227	69	115	72	701	442	113	100	386	108
TOTAL	462	257	257	94	474	217	2336	1126	161	119	462	144

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC

A Tabela 10 apresenta a comparação do número de professores convocados através de aprovação em concurso público e do número de professores admitidos, nas disciplinas de carência recorrente, objeto de pesquisa desse trabalho.

Observa-se que no ano de 2011 houve um número maior de admissões de professores na disciplina de Artes em relação ao número de convocados, em face da admissão de professores convocados em 2010 no ano de 2011. Esse aumento se deu pela possibilidade de adiamento de posse, prevista no art. 8º, do Decreto Lei nº 220 de 18 de julho de 1975 (RIO DE JANEIRO, 1975):

Art. 8º - A investidura em cargo de provimento efetivo ocorrerá com o exercício, que, nos casos de nomeação, reintegração,

transferência e aproveitamento, se iniciará no prazo de 30 (trinta) dias, contado da publicação do ato de provimento.

Excetuando-se os casos amparados pelo art. 8º do Decreto Lei nº 220, de 18 de julho de 1975, em todas as disciplinas apresentadas há uma redução considerável do número de convocados em relação ao número de admitidos. Em alguns casos, superior a 50% (cinquenta por cento).

A apresentação de habilitação específica na área de atuação é exigência obrigatória em todo o Edital de Concurso para professores do estado do Rio de Janeiro, como mencionado no Edital de Concurso Público para provimento do cargo de professor e formação de cadastro reserva realizado no ano de 2011:

13.3. São requisitos para investidura no cargo, que deverão ser comprovados no ato da posse:
[...]c. Possuir habilitação mínima exigida no ato da posse, em conformidade com o disposto no Anexo II deste Edital. (RIO DE JANEIRO. Edital, 2011)

No Anexo II do referido Edital apresenta-se como habilitação mínima a “Licenciatura Plena na disciplina específica e registro no Conselho Regional de Classe, na forma da legislação, quando for o caso” (RIO DE JANEIRO. EDITAL, 2011).

A ausência de habilitação específica, no caso de professores, que corresponde à licenciatura plena na disciplina para qual prestou concurso, é um obstáculo na admissão de profissionais para atuação nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, uma vez que existem profissionais de outras áreas de atuação aprovados em concurso público para professor.

Como exemplo, pode-se mencionar o curso de Ciências Contábeis, cujo histórico escolar tem em sua grade uma quantidade considerável da disciplina de Matemática; Biologia, que apresenta condições de lecionar a disciplina de Química; e Pedagogia, que permite a atuação nas disciplinas de Filosofia e Sociologia. Essa atuação é permitida nos casos de contratação temporária, porém é vedada sua admissão para ingresso através de concurso público.

Uma vez que a SEEDUC não tem como comprovar se a ausência desses professores se dá ou não pelo fato dos mesmos não possuírem

habilitação específica, se faz necessário conhecer os motivos que afastam os professores do ingresso na rede pública estadual de educação. Por este motivo, essa questão será objeto de proposição de uma ação do Plano de Ação Educacional (PAE).

Outra exigência, e etapa obrigatória do concurso público, é a perícia médica pré-admissional, em que o candidato é submetido à comprovação de aptidão física e mental para o exercício do cargo, a ser realizado por Órgão de Perícia Médica Oficial, conforme estabelecido no inciso II do art. 7º do Decreto nº 2.479, de 08 de março de 1979 (RIO DE JANEIRO, 1979). Essa exigência, entretanto, não apresenta impacto no ingresso de professores no serviço público, uma vez que o índice de inaptos nos exames de saúde são inexpressivos.

Cabe esclarecer que foram apresentados na Tabela 10 somente os dados quantitativos dos anos de 2011 a 2013, uma vez que não existem arquivos com os dados dos anos de 2008, 2009 e 2010 na CDPAD/SEEDUC.

1.3.2 O fluxo de entrada de professores através de contratação temporária

Como segundo mecanismo de provimento do cargo de professor, a SEEDUC utiliza a contratação temporária, nas hipóteses em que não consegue preencher seu quadro efetivo com candidatos aprovados em concurso público.

As autorizações para contrato temporário são realizadas a cada ano letivo, através de decretos governamentais específicos para essa finalidade, de acordo com a quantidade de necessidades apontadas no Sistema Conexão Educação.

Nos anos de 2008 a 2012 foram publicados decretos governamentais distintos para as contratações de Professores Docentes I e II, discriminando aqueles que se referem às prorrogações e novas admissões de docentes. Somente no ano de 2013 houve autorização para os dois cargos de professores no mesmo decreto autorizativo.

A Tabela 11 apresenta uma síntese dos atos autorizativos para as contratações temporárias de professores no período de 2008 a 2013, mencionando a quantidade liberada para admissão.

Tabela 11 – Autorização para contratação temporária de professores nos anos de 2008 a 2013

Ano	Ato Autorizativo	Cargo	Quantidade Autorizada	Observação
2008	Decreto nº 41.154, de 29 de janeiro de 2008 (RIO DE JANEIRO, 2008)	Docente II	1.610	Prorrogação
			1.000	Novos
	Decreto nº 41.363, de 20 de junho de 2008 (RIO DE JANEIRO, 2008)	Docente I	746	Novos
	Total		3.356	
2009	Decreto nº 41.684, de 10 de fevereiro de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009)	Docente II Indígena	6	Novos
	Decreto nº 41.848, de 05 de maio de 2009 (RIO DE JANEIRO, 2009)	Docente I	600	Novos
		Docente II	400	Novos
	Total		1.006	
2010	Decreto nº 42.265, de 26 de janeiro de 2010 (RIO DE JANEIRO, 2010)	Docente II	313	Prorrogação
		Docente II	200	Novos
	Decreto nº 42.384, de 08 de abril de 2010 (RIO DE JANEIRO, 2010)	Docente II Indígena	6	Prorrogação
	Total		519	
2011	Decreto nº 42.901, de 28 de março de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011)	Docente I	4.378	Novos
	Decreto nº 42.902, de 28 de março de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011)	Docente II	192	Prorrogação
			200	Novos
	Total		4.770	
2012	Decreto nº 43.469, de 16 de fevereiro de 2012 (RIO DE JANEIRO, 2012)	Docente I	1.148	Prorrogação
			3.230	Novos
	Decreto nº 43.470, de 16 de fevereiro de 2012 (RIO DE JANEIRO, 2012)	Docente II	115	Prorrogação
			100	Novos
Total		4.593		
2013	Decreto nº 44.107, de 12 de março de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013)	Docente II	50	Prorrogação
			100	Novos
		Docente I	231	Prorrogação
			2.500	Novos
	Total		2.881	

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC

Verifica-se na Tabela 11 que no ano de 2010 não houve autorização governamental para contratação temporária de Professor Docente I. A maior quantidade de contratações ocorreu no ano de 2011, com um total de 4.770,

com pequena redução em 2012. Em 2013 a queda nas contratações foi mais expressiva, representando uma diminuição de quase 37,3% em relação ao ano anterior.

A Tabela 12 apresenta a quantidade de professores que se inscreveram para a contratação temporária nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia e que, durante o ano em que realizaram sua inscrição, foram convocados e admitidos pela SEEDUC sob o regime de contrato administrativo temporário.

Tabela 12 - Convocação e efetivação de Contratos Temporários - 2008 a 2013

ANOS	ARTES		FILOSOFIA		FÍSICA		MATEMÁTICA		QUÍMICA		SOCIOLOGIA	
	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM	CONV	ADM
2008	-	0	-	3	-	41	-	61	-	6	-	0
2009	-	7	-	3	-	66	-	54	-	10	-	0
2011	-	89	-	205	-	103	-	234	-	101	-	226
2012	113	69	162	129	77	44	73	66	*35	51	*61	122
2013	141	87	317	131	201	95	1124	632	139	66	256	66

Fonte: CDPAD/SUPAP/SEEDUC¹⁴

Verifica-se, como já observado na Tabela 10, que trata das convocações e admissões de concurso público para essas disciplinas, uma queda considerável entre o número de convocados e o número de admitidos em contrato temporário.

Nos anos de 2008 a 2011 a SEEDUC não realizou o controle da convocação dos candidatos para a contratação temporária, motivo pelo qual não são informados esses dados na Tabela 12, apresentando somente o número de professores admitidos.

¹⁴No ano de 2012 – Química: foram prorrogados 39 e admitidos 12. Sociologia: foram prorrogados 115 e admitidos 07.

A habilitação na disciplina de inscrição do candidato é um dos maiores obstáculos à admissão desses profissionais, uma vez que é necessária a Licenciatura Plena na disciplina de atuação ou a apresentação do histórico escolar que comprove um mínimo de horas na grade curricular na referida disciplina.

Cabe mencionar que a CDPAD não possui em seus arquivos os dados dos professores convocados para contratação temporária nos anos de 2008 e 2009, apresentando somente os dados relativos à admissão de professores contratados, e que não houve autorização governamental para contratação temporária para Professores Docentes I no ano de 2010.

1.3.3 A carência recorrente de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia

Após a apresentação das formas de provimento de professores adotadas pela SEEDUC, a legislação que as ampara, bem como os dados estatísticos relativos a cada uma dessas formas de provimento, referentes às disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, é necessário verificar se as mesmas foram suficientes para suprir as necessidades das unidades escolares da rede pública estadual de ensino.

A Tabela 13 apresenta as carências reais, decorrentes da ausência de professores na rede, apontadas pelo Sistema Conexão Educação no mês de novembro de 2008 a 2013, com exceção do ano de 2009, tendo em vista que não existem arquivos relativos a esse ano.

Para cálculo da carência apresentada, foi utilizada a carga horária de 12 (doze) horas de regência de turma, correspondente aos Professores Docentes I de 16 (dezesseis) horas semanais, uma vez que esse profissional corresponde a mais de 90% (noventa por cento) da rede da SEEDUC.

Tabela 13 - Carência das disciplinas recorrentes – 2008 a 2013

DISCIPLINAS	2008	2010	2011	2012	2013
ARTES	224	210	187	156	61
FILOSOFIA	40	365	235	77	87
FÍSICA	56	197	106	67	131
MATEMÁTICA	118	178	96	73	222
QUÍMICA	187	123	86	47	74
SOCIOLOGIA	135	343	178	73	61

Fonte: Sistema Conexão Educação/SEEDUC - Ref.: Novembro de cada ano letivo

Na Tabela 13, verifica-se uma queda constante das carências na disciplina de Artes, porém ainda apresentou uma carência de 61 (sessenta e um) professores ao final de 2013.

Nas disciplinas de Filosofia e Sociologia há um aumento considerável da carência nos anos de 2010 e 2011, se comparados ao ano de 2008, tendo em vista a mudança de matriz curricular do Ensino Médio, que aumentou a quantidade de horas aulas nesses anos, o que foi alterado a partir de 2012, acarretando uma redução da carência nos anos seguintes.

A redução da carência nessas disciplinas no ano de 2010 em relação ao ano de 2011 é consequência da convocação e admissão de professores concursados que ingressaram na rede estadual de ensino.

A disciplina de Física demonstra uma quantidade muito flutuante, tendo como maior carência o ano de 2010, anterior ao concurso público realizado especificamente para essa disciplina, com a falta de 197 (cento e noventa e sete) professores ao final do mês de novembro. A menor quantidade foi no ano de 2012, posterior à realização do concurso, com a carência de 67 (sessenta e sete) professores. No ano de 2013, essa quantidade volta a crescer, quase 50% (cinquenta por cento), alcançando 131 (cento e trinta e uma) ausências.

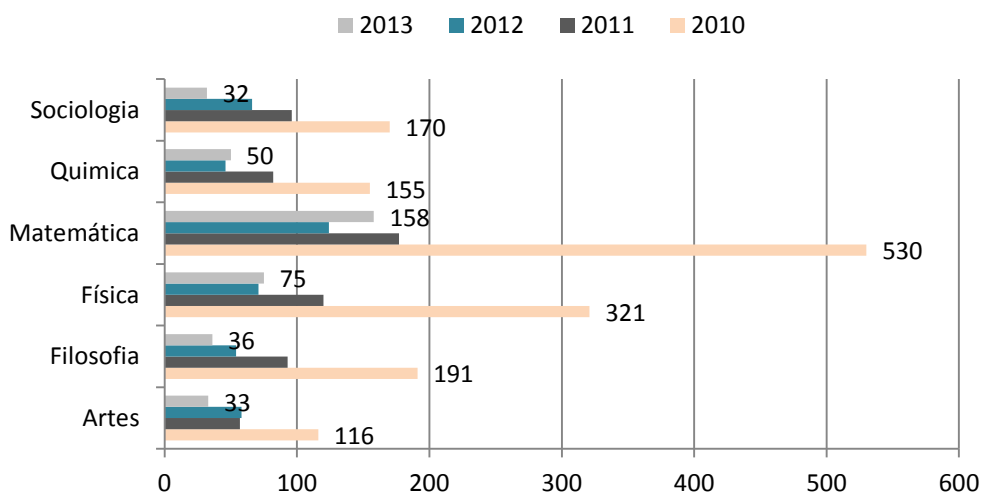
A disciplina de Matemática teve o mesmo comportamento da disciplina de Física, com diminuição da carência nos anos de 2011 e 2012, talvez pela edição do concurso público específico para a disciplina, com aumento da quantidade no ano de 2013.

1.4 Análise do fluxo de entrada de professores no período de 2008 a 2013

Para melhor compreensão dos dados do fluxo de entrada de professores da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro, faz-se necessário a comparação de determinados números e sua análise, com base nas tabelas apresentadas nas seções 1.2 e 1.3.

Em primeiro lugar, é apresentada a análise dos dados de Concessão de Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) dos anos de 2010 a 2013, mencionada na Tabela 3, apresentada na subseção 1.2.3:

Gráfico1 - Concessão de GLP nos anos de 2010 a 2013



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do Sistema Conexão Educação/SEEDUC

Pode-se verificar que o ano em que a SEEDUC mais utilizou a GLP como forma de provimento de professores, visando suprir as carências nas disciplinas de maior necessidade foi o ano de 2010, com maior incidência na disciplina de Matemática.

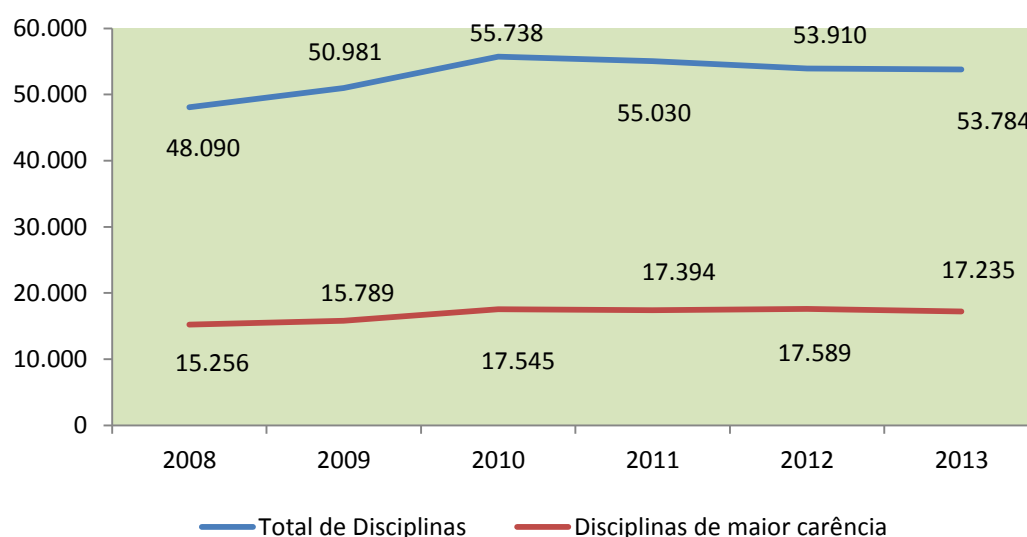
Observa-se que o menor índice de concessão de GLP está concentrada na disciplina de Artes e o maior na disciplina de Matemática, seguida da disciplina de Física.

Ainda assim, houve uma redução da concessão de GLP ano a ano, com o menor índice de concessão no ano de 2013, podendo-se concluir que a utilização dessa forma de provimento vem reduzindo gradativamente.

Essa diminuição é consequência da realização de concursos consecutivos que a SEEDUC vem editando, o que aumenta a quantidade de professores com aquisição do segundo vínculo empregatício, o que dificulta a sua disponibilidade para a opção pela GLP, uma vez que essa forma de provimento aumenta a sua carga horária de docência.

Quanto aos dados apresentados nas Tabelas 5 e 6, subseção 1.3.1, referentes à quantidade total de professores efetivos da SEEDUC e aqueles específicos das disciplinas de carência recorrente, apresenta-se o Gráfico 2:

Gráfico 2 - Comparação do total de Professores Docentes I efetivos com os de disciplinas de carência recorrente



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados do SAPE e SIGRH/SEPLAG

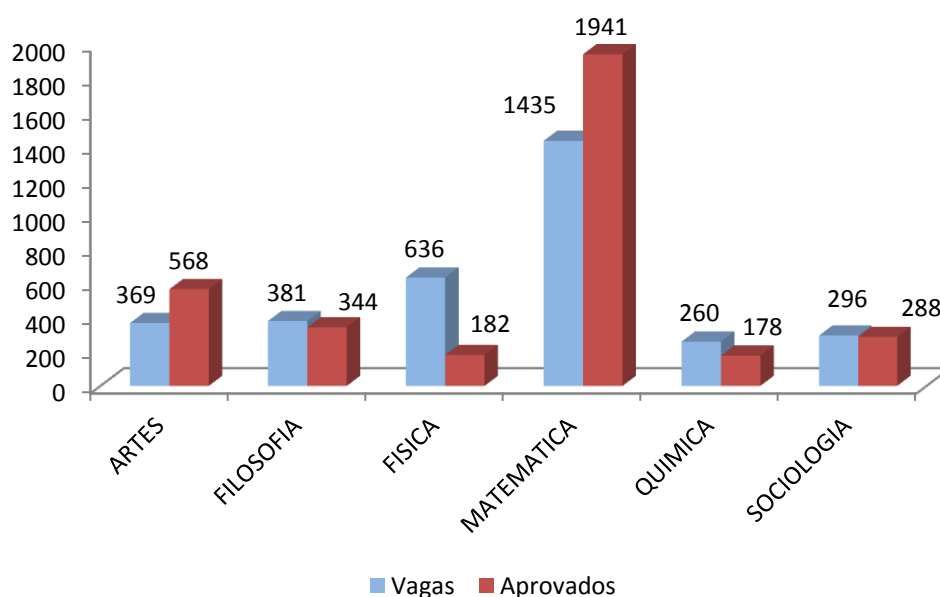
Na análise do Gráfico 2, percebe-se que a curva evolutiva do total de professores efetivos da SEEDUC, ano a ano, é acompanhada pela curva de professores efetivos das disciplinas de carência recorrente, com pouca variação.

O número total de professores nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia alcançam a sua maior incidência no ano de 2010, com 32% (trinta e dois por cento) do quantitativo total de professores da SEEDUC atuando nessas disciplinas, com menor incidência nos anos de 2008 e 2009 com 31% (trinta e um por cento).

Verifica-se, assim, que não há queda significativa dessas disciplinas no período de 2008 a 2013, acompanhando a tendência das demais disciplinas.

Quanto à Tabela 7, correspondente ao concurso público realizado pela SEEDUC no ano de 2009 e disponibilizada na subseção 1.3.1, apresenta-se o Gráfico 3.

Gráfico 3 - Comparativo número de vagas e candidatos aprovados – Concurso Público 2009



Fonte: Elaborado pela autora, com base nos dados da CDPAD/SUPAP/SEEDUC.

O Gráfico 3 apresenta de forma clara o oferecimento de maior número de vagas em concurso público em relação ao número de candidatos aprovados, com exceção da disciplina de Matemática que obteve 26% (vinte e seis por cento) e Artes com 35% (trinta e cinco por cento) de aprovados acima do número de vagas ofertadas.

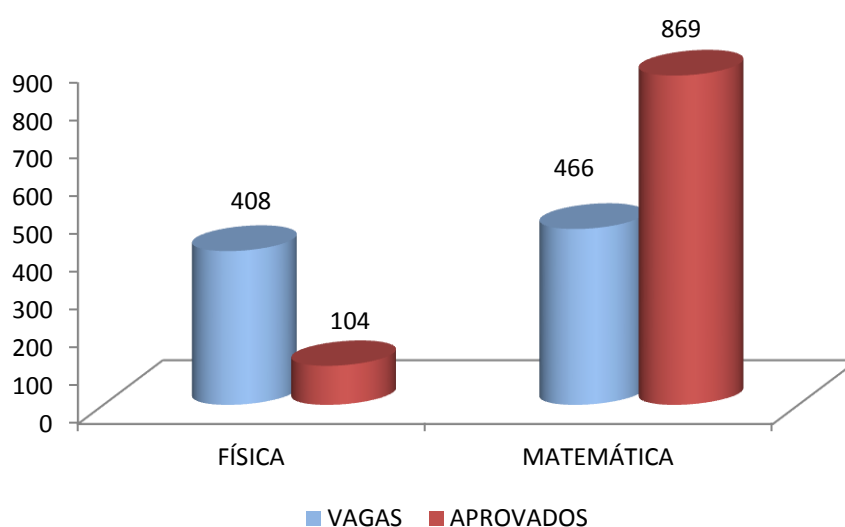
O menor índice de aprovação foi encontrado na disciplina de Física, que das 636 (seiscentas e trinta e seis) vagas ofertadas, obteve apenas 182 (cento e oitenta e dois) candidatos aprovados, representando o preenchimento de apenas 29% (vinte e nove por cento) das vagas disponibilizadas para o concurso.

Conclui-se que, nas disciplinas de carência recorrente, o concurso Público de 2009 possibilitou a cobertura de duas das seis disciplinas

mencionadas, não alcançando o seu objetivo de suprir a necessidade de profissionais na rede estadual de educação no ano em referência.

O Gráfico 4 representa o preenchimento das vagas oferecidas no Concurso Público editado no ano de 2011, referente à Tabela 8, disponibilizada na subseção 1.3.1, voltado especificamente para o preenchimento de vagas nas disciplinas de Física e Matemática.

Gráfico 4 - Comparativo número de vagas e candidatos aprovados – Concurso Público 2011



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CDPAD/SUPAP/SEEDUC

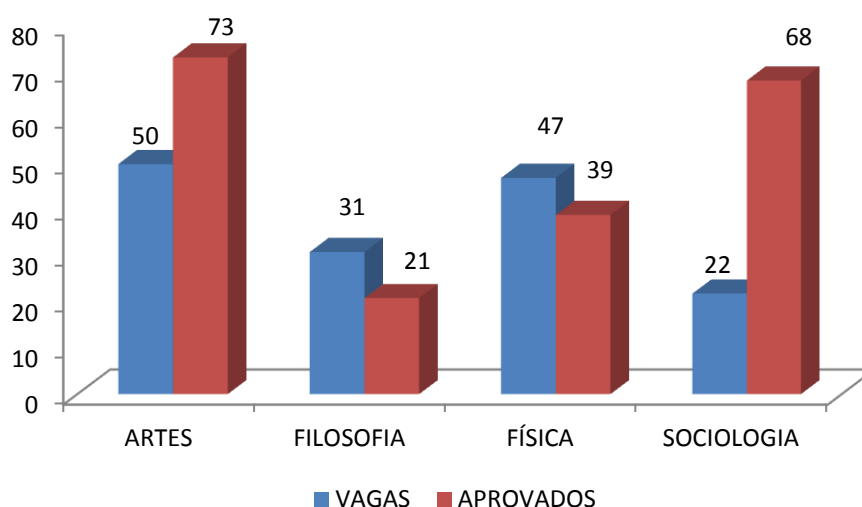
Acompanhando a tendência do concurso público realizado em 2009, a disciplina de Física ofereceu número de vagas superior ao número de candidatos aprovados, com somente 25% (vinte e cinco por cento) das vagas preenchidas. Pode-se concluir que a disciplina de Física apresenta grande dificuldade de alocação de recursos humanos através de concurso público.

Em relação à disciplina de Matemática, a mesma tendência é reforçada, com um número maior de candidatos aprovados em relação ao número de vagas ofertadas no edital do concurso público.

Depois da realização do concurso público 2011, a SEEDUC editou outro concurso público no ano de 2013, para preenchimento de vagas efetivas em todas as disciplinas da matriz curricular, com oferecimento de quadro de vagas para determinadas disciplinas e cadastro reserva.

O Gráfico 5 demonstra a relação das vagas ofertadas e candidatos aprovados nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física e Sociologia no concurso público de 2013, em que não houve preenchimento de vagas em algumas regionais do estado do Rio de Janeiro, cujas quantidades foram apresentadas na Tabela 9, subseção 1.3.1.

Gráfico 5 - Comparativo número de vagas e candidatos aprovados – Concurso Público 2013



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CDPAD/SUPAP/SEEDUC

Neste concurso realizado em 2013, mais uma vez a disciplina de Física aparece como aquela que não preenche o total de vagas ofertadas, com o preenchimento de 83% (oitenta e três por cento) das vagas, não possibilitando o atendimento total da necessidade.

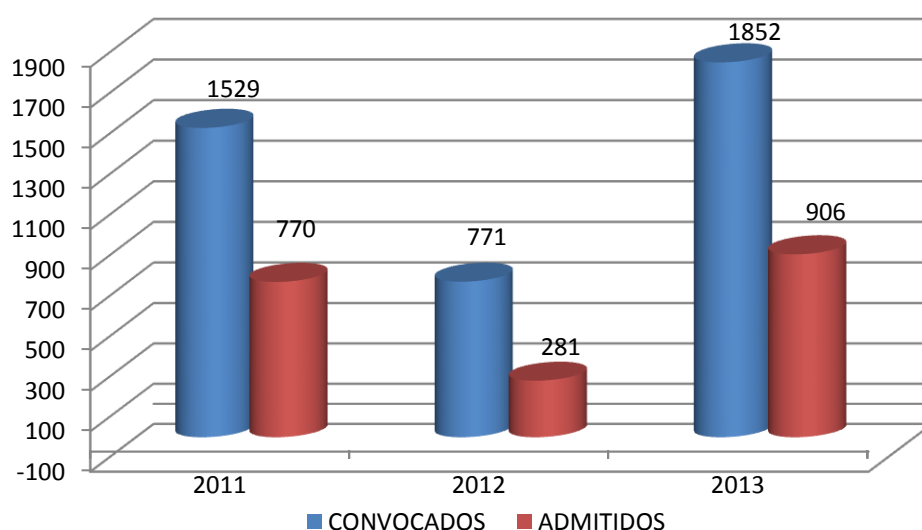
Outra disciplina que não alcança o preenchimento total das vagas é a disciplina de Filosofia que apresentou 68% (sessenta e oito por cento) do seu quantitativo de vagas preenchidas.

A disciplina que supriu todas as vagas disponibilizadas e ainda possibilitou a formação de cadastro reserva foi a disciplina de Sociologia que ofereceu 22 (vinte e duas) vagas e obteve 68 (sessenta e oito) candidatos aprovados.

Vale ressaltar que essa totalização demonstra o panorama de cada disciplina no estado do Rio de Janeiro como um todo, existindo municípios e regionais onde não há candidatos aprovados para as disciplinas.

Após a análise de cada concurso realizado no período de 2008 a 2013, separadamente, e a constatação que em algumas disciplinas como Física, não preencheram as vagas ofertadas em nenhum dos três concursos realizados, cabe a apresentação de um comparativo de todas as convocações e admissões, ano a ano, para que seja verificada o real aproveitamento desses candidatos oriundos de concursos públicos, a partir dos dados apresentados na Tabela 10, apresentada na subseção 1.3.1.

Gráfico 6 - Comparativo de candidatos aprovados e admitidos nos Concursos Públicos



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CDPAD/SUPAP/SEEDUC

A consolidação dos dados de professores convocados por aprovação em concursos públicos nos anos de 2011 a 2013, uma vez que a Coordenação de Processo Admissional, área da SEEDUC responsável pela seleção e controle de pessoas, não possui os dados dos anos anteriores, demonstra uma perda considerável de candidatos quando do ato de sua admissão.

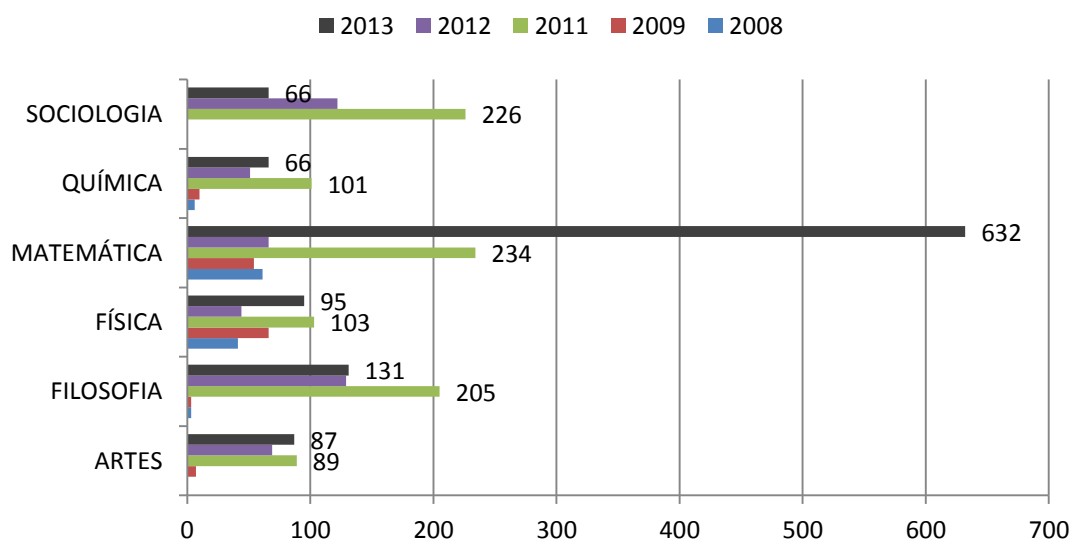
No ano de 2011 essa perda chegou ao percentual de 50% (cinquenta por cento). Em 2012, alcançou o índice de 36% (trinta e seis por cento) de candidatos aproveitados, elevando o percentual para 49% (quarenta e nove por cento) no ano de 2013.

A média de aproveitamento dos três anos é de 47% (quarenta e sete por cento), representando menos da metade dos candidatos aprovados aproveitados para ingresso na rede pública estadual de educação.

Infelizmente a SEEDUC não possui informações sobre os motivos que levam esses candidatos a desistir do ingresso na rede pública. Conhecer esses dados e estudá-los, identificando as razões que levam esses profissionais a realizarem um concurso público e não ingressarem na SEEDUC pode ser um caminho para se encontrar mecanismos que atraiam esses professores para a docência, o que será proposto em uma das ações do PAE.

Após análise do fluxo de entrada de professores por concurso público, será realizada a comparação do comportamento das admissões por contrato temporário, nos anos de 2008 a 2013, com base na Tabela 12, subseção 1.3.1.

Gráfico 7 - Comparativo de contratações temporárias



Fonte: Elaborado pela autora com base nos dados da CDPAD/SUPAP/SEEDUC

No Gráfico 7, observa-se uma redução gradativa de admissões de professores por contratos temporários. O ano de 2013 é o que apresenta o maior número de contratos temporários, principalmente na disciplina de Matemática.

No ano de 2009 o número de realização de contratos temporários foi muito reduzido. No ano de 2010 não houve autorização governamental para a contratação temporária de Professores Docentes I.

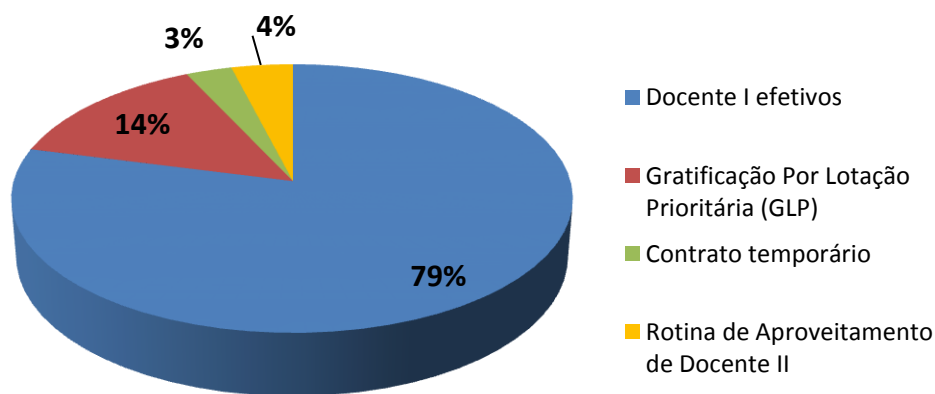
No ano de 2011 existe um equilíbrio na distribuição do quantitativo de contratos nas disciplinas de Filosofia, Matemática e Sociologia, sendo a disciplina de Artes a que apresenta o menor número de contratos.

Verifica-se que a SEEDUC não utiliza a contratação temporária como principal forma de aproveitamento de professores, priorizando o ingresso através de concurso público.

Esse procedimento vai ao encontro do estabelecido no art. 37 da Constituição Federal (BRASIL, 2005), quanto ao ingresso de professores na rede pública de educação exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

Utilizando-se os dados apresentados referentes ao ano de 2013, pode-se verificar que a SEEDUC teve o seu quadro de professores constituídos da seguinte forma:

Gráfico 8 - Constituição do Quadro de Professores da SEEDUC no ano de 2013



Fonte: Elaborado pela autora com dados fornecidos pela SEEDUC

O Gráfico 8 demonstra que no ano de 2013 o quadro de professores da SEEDUC estava constituído de 53.784 (cinquenta e três mil, setecentos e oitenta e quatro) Professores Docentes I, com formação de nível superior, representando 79% (setenta e nove por cento) do total de professores que atuam na rede.

Os 31% (trinta e um por cento) restante estavam representados por 9.317 (nove mil, trezentas e dezessete) concessões de GLP, caracterizando 14% (quatorze por cento) da rede; 2.581 (dois mil, duzentos e oitenta e um) Professores Docentes II em Rotina de Aproveitamento, configurando-se em 4% (quatro por cento) desse quantitativo e, por último, 2.391 (dois mil, trezentos e noventa e um) contratos temporários, chegando ao percentual de 3% (três por cento), totalizando 68.073 (sessenta e oito mil, setenta e três) professores.

Sendo assim, conclui-se que, apesar das dificuldades com o ingresso de professores nas disciplinas de carência recorrente, a SEEDUC vem conseguindo manter o seu quadro de professores essencialmente com professores efetivos.

Cabe mencionar que não foram informados os dados numéricos relativos aos afastamentos definitivos e temporários, em face de a SEEDUC não possuir a estratificação por disciplinas, o que impossibilita a comparação da influência desses afastamentos nas carências das disciplinas de carência recorrente, tratadas neste trabalho.

A ausência desses dados revela a necessidade de gerenciamento das informações de afastamentos definitivos e temporários pela SEEDUC, uma vez que o monitoramento desses dados possibilita a identificação dos motivos pelos quais os professores se afastam da docência.

Além da identificação e monitoramento dos dados relativos aos afastamentos de professores por disciplina, a falta desses dados impede que a SEEDUC crie alternativas para a retenção desse profissional na rede, bem como agilize sua substituição, evitando demora no ingresso de outro profissional em sala de aula, e conseqüentemente, causando prejuízos ao processo educacional.

1.5 O problema das carências recorrentes em disciplinas específicas da matriz curricular

A rede pública estadual de educação do Rio de Janeiro é extensa e dinâmica. Organizar e administrar pessoas, levando-se em consideração seus direitos, garantidos por legislação própria, e suas necessidades individuais,

priorizando, ainda, o interesse da administração pública, é um desafio muito grande e deve ser tratado com muita atenção e cuidado.

O fluxo de entrada de professores da Rede Pública Estadual de Educação sofre influência não somente com a criação de vagas oriundas da formação de novas escolas, turmas, cursos ou modalidades de ensino, mas do movimento desses profissionais na rede, haja vista a existência de diferentes fatores que determinam na sua permanência ou não em regência de turma, o que será discutido no próximo capítulo.

A SEEDUC vem oportunizando a entrada de professores na rede, com a edição de diferentes concursos públicos e realização de contratos temporários. Porém, como apontado nos dados estatísticos disponibilizados, a quantidade de professores aprovados em concurso público é inferior ao número de vagas oferecidas, como demonstram as Tabelas 7 a 9.

Observa-se, ainda, que a quantidade de professores admitidos é bem inferior ao número de professores convocados, Tabelas 10 e 12, permanecendo com carências consideráveis ao final de cada ano letivo, como se verifica na Tabela 13, o que dificulta a garantia da oferta de todas as disciplinas que compõem a matriz curricular dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.

A ausência de profissionais com qualificação mínima exigida em determinadas disciplinas da matriz curricular pode estar inviabilizando o ingresso de professores em número suficiente para atuação nas turmas dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio, acarretando carências recorrentes nas unidades escolares da SEEDUC, sendo objeto de uma das proposições do PAE.

Como adverte a Coordenadora de Processo Admissional:

A SEEDUC tem tido uma recorrência muito grande de concursos públicos, porque a nossa carência é contínua. Algumas disciplinas têm carências críticas porque são disciplinas aonde não há recurso humano disponível no mercado de trabalho e pelos históricos dos concursos públicos realizados até agora, em vários deles, a gente tem um oferecimento de vagas maior do que o número de aprovados no resultado final, o que acaba acarretando na necessidade de elaborar e executar novos concursos sempre que terminam essas listagens de concursados a convocar (Coordenadora da

Coordenação de Processo Admissional, Alcione Amorim, entrevista cedida em 10 de outubro de 2013).

É importante mencionar que a carência de professores regentes nas unidades escolares sofre influência, ainda, das designações de professores para os cargos estratégicos da SEEDUC, como diretores de unidades escolares e diretores adjuntos, uma vez que esses cargos são restritos à carreira do magistério, conforme disposto no § 1º, art. 8º, da Lei nº 1.614, de 24 de janeiro de 1990 (RIO DE JANEIRO, 1990):

Art. 8º - As funções da chefia são remuneradas e de caráter temporário, voltadas para a direção, o assessoramento superior e a assistência intermediária de órgão da estrutura da Secretaria de Estado de Educação.

§ 1º - As funções de Diretor e de Diretor-Adjunto de unidade escolar são privativas dos membros do Magistério.

As funções de chefia são supridas através de Processo Seletivo Interno (PSI), com inscrição espontânea dos candidatos, observados os critérios estabelecidos no Decreto Estadual nº 44.281, de 01 de julho de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da SEEDUC.

Além das funções consideradas de chefia, existem as funções gratificadas, que também são consideradas estratégicas, e só podem ser exercidas pelos membros do magistério, como Coordenador Pedagógico, Orientador Educacional e Agente de Acompanhamento da Gestão Escolar.

Essas funções gratificadas são oferecidas aos professores da rede, através de processo de mobilidade interna, com inscrição aberta para qualquer professor que possua o perfil estabelecido pela SEEDUC, a ser avaliado através de entrevista.

Esses mecanismos de seleção e preenchimento de cargos e funções gratificadas colaboram para que o professor esteja ausente da sala de aula, acarretando carências nas unidades escolares, mesmo que exista o professor habilitado na rede para atuação nas disciplinas.

Deve-se analisar cada ação desenvolvida pela SEEDUC e o comportamento até agora apresentado do fluxo de entrada desses profissionais, buscando verificar se as ações adotadas pela SEEDUC para

prover o cargo de professor estariam ou não colaborando com a redução das carências de professores na rede estadual de ensino.

A utilização de embasamentos legais e teóricos referentes às normas que regem a educação brasileira e as competências no âmbito estadual relativas ao ensino público, os dados estatísticos e quantitativos apresentados quanto ao movimento de alunos e professores no período de 2008 a 2013, bem como as entrevistas realizadas com os gestores da SEEDUC servem de base para a análise proposta no capítulo seguinte, visando responder a essas indagações.

No que se refere à oferta de educação pública à população em idade escolar, o suprimento do cargo de professor nas escolas da rede pública de ensino é fator fundamental para que seja garantido o processo de ensino e aprendizagem dos alunos matriculados.

Cabe salientar que cada sistema de ensino tem características próprias e sofre a influência das políticas educacionais implementadas por seus governantes, contendo uma organização e sistematização peculiar a cada período de sua história. Logo, ao trazer à luz esse panorama se poderá obter o melhor entendimento dessa realidade e traçar uma análise dos mecanismos adotados pela SEEDUC para o provimento de professores na Rede Estadual de Educação do Rio de Janeiro e buscar compreender que resultados eles estão apresentando para a educação fluminense.

2 A PRECARIZAÇÃO DA PROFISSÃO DOCENTE E AS DIFICULDADES DE PROVIMENTO DE PROFESSORES EM DISCIPLINAS ESPECÍFICAS NA SEEDUC/RJ

A profissão docente existe há muitos séculos e sua atividade foi realizada por vários grupos sociais, leigos e religiosos no decorrer da história da humanidade. Quando o Estado tomou para si a responsabilidade de educar, na metade do século XVII, surgiu a profissionalização docente, havendo a monopolização dessa prática por um grupo de profissionais, o que ficou conhecido como processo de funcionalização da profissão docente (NÓVOA, 1991).

Esse processo fica bem delimitado na legislação brasileira, quando foi estabelecido, no art. 206, inciso V, da Constituição Federal de 1988, entre os princípios para a base ao ensino ministrado, “a *valorização dos profissionais do ensino*”, denominação que nesse momento é empregada em lugar da “designação educador” (WEBER, 2003).

Em consonância com a Constituição Federal, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, mantém o mesmo entendimento, reforçando o papel do professor além da estrita formação acadêmica e formal, quando:

[...] substitui a expressão profissional do ensino pela expressão profissionais da educação, a qual, além dos conteúdos e de suas tecnologias a serem ministrados em processos formativos, enfatiza a dimensão política e social da atividade educativa, e inclui a dinâmica escolar, o relacionamento da escola com o seu entorno mais amplo, a avaliação, a gestão. (WEBER, 2003)

O professor passou a ter a tarefa de organizar o pensamento das novas gerações, para o exercício da cidadania e da ação consciente, como agente participativo e ativo no processo educacional, deixando de ser mero transmissor de conteúdos. Sendo identificado com o educador, ganha relevância a dimensão política da atividade educativa, adquirindo novas obrigações e responsabilidades, perdendo, entretanto, o prestígio enquanto classe profissional, com a desestruturação de sua carreira, massificação do

trabalho docente, com número excessivo de horas aula de trabalho e baixa remuneração.

Nesse contexto, na primeira seção deste capítulo, é abordada a precarização do trabalho docente, decorrente das mudanças exigidas pela nova visão de educação e da função exercida pelo professor e, ainda, outras consequências desencadeadas por diferentes fatores, como a desvalorização profissional, desprestígio da carreira e baixa remuneração.

Na segunda seção são descritas as diferentes alternativas adotadas pelos estados brasileiros para redução das carências existentes nas disciplinas de maior dificuldade de provimento efetivo, em face às diferentes visões e enfrentamento da questão, uma vez que esse problema não se limita ao estado do Rio de Janeiro.

Foram utilizados, para a aquisição das informações apresentadas, os endereços eletrônicos (e-mail) dos representantes de Recursos Humanos das secretarias de estado que fazem parte do Conselho Nacional de Secretários de Educação - CONSED RH¹⁵.

Na última seção são apreciadas as alternativas encontradas pelos estados brasileiros para suprir as necessidades de docentes, realizando um comparativo com as ações que a SEEDUC vem implementando na tentativa de reverter o quadro de carência.

2.1 A precarização do trabalho docente

A partir da institucionalização da profissão docente, diversos estudos foram realizados sobre a prática desse profissional e a evidente precarização de sua atividade, em termos de valorização, prestígio, poder aquisitivo, condições de vida, respeito e satisfação do magistério (LÜDKE, BOING, 2004).

Entre eles, pode-se mencionar a sobrecarga de turmas e número de alunos, com a inclusão de diferentes disciplinas na matriz curricular, que são distribuídas em tempos de aula, elevando muito a quantidade de aulas a serem ministradas, bem como de planejamento, elaboração de atividades, exercícios,

¹⁵ O CONSED RH que tem por objetivo levantar informações básicas que permitam traçar o perfil, em nível nacional, do magistério público dos sistemas de ensino dos Estados e do Distrito Federal. Disponível em: <<http://www.consed.org.br/>>

correção de provas e avaliações, além da necessidade constante de capacitação e atualização profissional.

Segundo o Relatório “Escassez de professores no Ensino Médio: Propostas estruturais e emergenciais”, produzido pela CEB/CNE (BRASIL, 2007), o Brasil é um dos países que menos paga aos seus professores. É o que demonstrou um estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e Cultura (UNESCO), também informado no referido relatório.

O levantamento revelou que, no Brasil, um número cada vez menor de jovens escolhe a carreira do magistério. Os baixos salários são apontados como uma das principais causas. A pesquisa mostra que o professor é a categoria profissional que tem um dos salários médios mais baixos.

A desvalorização econômica é, segundo estudo apresentado pela PNAD/IBGE¹⁶, um dos principais motivos da desvalorização do docente. O salário médio dos professores é 38% (trinta e oito por cento) menor do que o dos demais profissionais com nível superior completo ou incompleto.

Outro estudo dos pesquisadores Thiago Alves e José Marcelino de Rezende Pinto (USP), realizado em 2011, revela que 10,5% (dez e meio por cento) dos professores da educação básica possuem uma segunda ocupação fora do ensino, índice bem acima do da população brasileira, apontando que 3,5% (três e meio por cento) têm uma segunda ocupação. (PNAD/IBGE, *apud* XIMENES, 2011).

Segundo Ximenes, existem diferentes motivos que levam à desvalorização do trabalho docente, que colaboram para que a classe seja desprestigiada perante a população, inclusive por ser maior o número de professores do sexo feminino. O Brasil possui quase dois milhões de professores, sendo 82% (oitenta e dois por cento), ou um milhão e seiscentos mil, mulheres (Sinopse do Professor/ Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, 2010, *apud* XIMENES, 2011);

A desvalorização da categoria na mídia é também apontada como motivo para a desvalorização da classe. Os professores da educação básica

¹⁶ Fonte: Lei do piso: debates sobre a valorização do magistério e direito à educação no STF. Em Questão; 7. São Paulo; Ação Educativa: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011, p. 08.

são comumente indicados como culpados pela má qualidade do ensino, acusados de estarem despreparados, serem detentores de má formação acadêmica ou ineficientes no exercício de suas funções, tanto pela imprensa, quanto pelos discursos de representantes do poder público¹⁷.

Outro ponto que colabora com a desvalorização social da profissão está presente em pesquisa realizada em 2009. O estudo mostra que, para a maioria dos estudantes, a profissão docente não representa uma possibilidade profissional. Apenas 2% (dois por cento) deles indicaram como primeira opção de ingresso à faculdade o curso de Pedagogia ou alguma outra licenciatura (GATTI. *et al.*, 2009, *apud* XIMENES, 2011).

Quanto à carência de professores nas unidades escolares, o Relatório CEB/CNE (BRASIL, 2007) aponta para uma necessidade de cerca de 235 (duzentos e trinta e cinco) mil professores para o Ensino Médio no país, particularmente nas disciplinas de Física, Química, Matemática e Biologia.

Para melhor elucidar a questão, são apresentadas tabelas disponibilizadas no relatório, que apresentam dados relativos à demanda hipotética de professores nos anos finais do Ensino Fundamental e Médio, número de concluintes por licenciatura e percentual de professores com formação específica.

Tabela 14 - Demanda hipotética de professores no Ensino Médio, com e sem incluir os anos finais do Ensino Fundamental, por disciplina e número de licenciados entre 1990 e 2001.

Disciplina	Ensino Médio	Ensino Médio + 2º ciclo do E.F.	Nº de Licenciados entre 1990 -2001
Língua Portuguesa	47.027	142.179	52.829
Matemática	35.270	106.634	55.334
Biologia	23.514	55.231	53.294
Física	23.514	55.231	7.216
Química	23.514	55.231	13.559
Língua Estrangeira	11.757	59.333	38.410
Educação Física	11.757	59.333	76.666
Educação Artística	11.757	35.545	31.464
História	23.514	71.089	74.666
Geografia	23.514	71.089	53.509
Total	235.135	710.893	456.947

Fonte: INEP – Relatório CEB/CNE/MEC 2007

¹⁷Fonte: Observatório da Educação/Ação Educativa (2009, *apud* Ximenes, 2011).

Na Tabela 14, mesmo demonstrando dados estatísticos mais antigos, dos anos de 1990 a 2001, já apontava que as disciplinas de Física, Química e Educação Artística, atualmente denominada Artes, apresentavam o menor número de professores licenciados. Essa situação ainda é encontrada em todo o território brasileiro. Uma das principais causas é a evasão dos alunos dos cursos de licenciatura.

Ainda segundo o relatório, este índice de evasão nas universidades é um problema recorrente em todo o país. Esse índice, por sinal muito alto, tem como fatores principais “... as repetências sucessivas nos primeiros anos, até a falta de recursos para os alunos se manterem, mesmo numa universidade pública” (BRASIL, 2007, p. 11).

Quanto aos jovens concluintes dos cursos de licenciatura, existe uma redução significativa nas disciplinas de Física, Química e Artes, em relação às demais disciplinas da matriz curricular, como aponta a Tabela 15:

Tabela 15 - Concluintes por Curso de Licenciatura no período entre 1990 e 2005

Curso de Licenciatura	Total de Concluintes entre 1990 - 2005
Língua Portuguesa	177.845
Matemática	103.225
Biologia	95.856
Física	13.504
Química	23.925
Educação Artística	43.629
Educação Física	130.801
Língua Inglesa	112.112
Língua Espanhola	17.385
Língua Francesa	4.386
História	120.488
Geografia	88.549

Fonte: INEP – Relatório CEB/CNE/MEC 2007

A Tabela 15 também aponta para as disciplinas de Física, Química e Educação Artística, como as de menores índices de concluintes, se forem desconsideradas as disciplinas de Língua Espanhola e Língua Francesa, que não são oferecidas em todas as unidades escolares da rede pública.

A dificuldade de formar professores nessas disciplinas é grande e vem se estendendo com o passar dos anos. A falta de políticas públicas que

incentivem a formação docente e promovam a valorização do magistério, permitindo que a carreira se torne mais atrativa é um dos grandes motivadores da evasão e da falta de interesse dos jovens na profissão.

Outro dado interessante refere-se ao percentual de professores com formação específica, por disciplina, que também aponta para uma redução significativa nas disciplinas de Física, Química e Artes.

Tabela 16 - Percentual de docentes com formação específica, por disciplina

Disciplina	Docentes com Formação Específica
Língua Portuguesa	56%
Matemática	27%
Biologia	57%
Física	9%
Química	13%
Língua Estrangeira	29%
Educação Física	50%
Educação Artística	20%
História	31%
Geografia	26%

Fonte: INEP – Relatório CEB/CNE/MEC 2007

Na Tabela 16 é apresentado o índice de professores com formação específica nas diversas disciplinas da matriz curricular dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio. Observa-se que somente as disciplinas de Biologia (57%), Língua Portuguesa (56%) e Educação Física (50%) possuem metade de seus professores com licenciatura na disciplina que ministram aulas.

As disciplinas de Física (9%), Química (13%) e Educação Artística (20%) reforçam as Tabelas 14 e 15 quanto à escassez desses profissionais nas unidades escolares de todo o país, caracterizando a necessidade de medidas urgentes de intervenção em nível nacional, em face da precária disponibilidade de recursos humanos habilitados em determinadas disciplinas.

O relatório da CEB/CNE é datado de maio de 2007 e, já nesse período, previa um fenômeno denominado “apagão do Ensino Médio”:

[...] o número de vagas oferecidas pelas universidades para os cursos de Licenciatura já é insuficiente para a demanda atual, e considerando os elevados índices de evasão, já se imagina o que irá ocorrer com o advento do FUNDEB, que tem potencial

para ampliar o acesso ao Ensino Médio: o resultado poderá vir a ser chamado de Apagão do Ensino Médio, e será inevitável, caso providências urgentes não venham a ser tomadas pelo governo federal, em regime de colaboração com os estados. (BRASIL, 2007, p. 12)

O Relatório da CEB/CNE informa que, de acordo com a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), o Brasil corre sério risco de ficar sem professores de Ensino Médio na rede pública, na próxima década.

Dados da CNTE mostram que a categoria é atingida por altos índices de afastamento por problemas de saúde e de faltas ao trabalho por problemas de exaustão. Esse estudo revela, ainda, que, entre as causas apontadas para o pouco interesse dos jovens pela profissão, estão os baixos salários, a violência nas escolas e a superlotação das salas de aula. (BRASIL, 2007, p. 13).

Esse resultado apresentado pelo relatório da CEB/CNE seria decorrência da análise do número de ingressantes na profissão *versus* a perda de profissionais por aposentadoria ou baixa remuneração salarial.

Esse panorama é muito próximo ao encontrado no estado do Rio de Janeiro, mais especificamente na SEEDUC, uma vez que a edição de diversos concursos públicos e a previsão de contratação temporária para professores, aliada à ampliação de jornada de trabalho pela Gratificação por Lotação Prioritária (GLP) e o Aproveitamento de Professores Docentes II está sendo insuficiente para preencher toda a demanda dos profissionais habilitados para ministrar aulas das disciplinas maior carência.

Outro estudo relativo à insuficiência de professores com formação específica foi realizado pelo Tribunal de Contas da União (TCU), através do Relatório de Auditoria - Fiscalização nº 177/2013¹⁸, uma vez que, desde a edição da Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009 (BRASIL, 2009), que alterou o art. 208 da Constituição Federal, a oferta do Ensino Médio passou a ser obrigatória no Brasil.

¹⁸Relatório de Auditoria Coordenada no Ensino Médio. Teve como objetivo identificar os 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>>.

Segundo o Relatório do TCU (BRASIL, 2013), sem prejuízo de outras disciplinas que venham a ser consideradas obrigatórias, existem, no mínimo, doze disciplinas obrigatórias em todo o País, definidas pela Resolução do CNE nº 02/2013, a saber: artes, biologia, educação física, filosofia, física, geografia, história, língua estrangeira, português, matemática, química e sociologia.

A análise dos dados obtidos pelo Relatório TCU concluiu que, “de maneira geral, não há professores com formação específica em quantidade suficiente para ofertar as disciplinas obrigatórias especificadas para o currículo do ensino médio” (BRASIL, 2013, p. 15).

A estimativa é que faltam mais de 32.000 (trinta e dois mil) professores com formação específica nas doze disciplinas obrigatórias. Foram identificados, ainda, cerca de 60.000 (sessenta mil) professores que não estão em exercício na sala de aula.

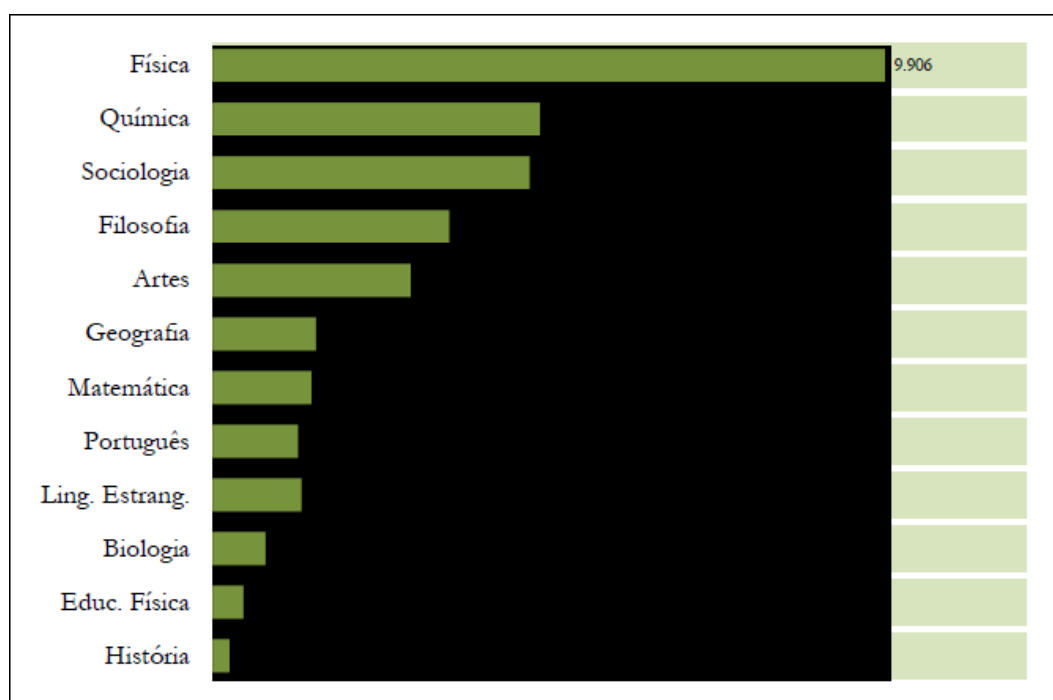
Com a intermediação dos tribunais de contas estaduais participantes do Relatório TCU, foi requerido às secretarias estaduais de educação a informação sobre a carga horária de cada professor, sem diferenciação do regime de contratação dos professores, com exceção dos tribunais de contas de Roraima e de São Paulo.

Responderam à solicitação do TCU quinze estados. Os demais não informaram a jornada de trabalho semanal dos professores. Somente o estado do Amapá não enviou informação da distribuição da carga horária semanal de cada disciplina nem a carga horária dos professores, não fazendo parte da análise do relatório.

De acordo com os cálculos realizados pelo TCU, existe um déficit estimado de 32.700 (trinta e dois mil e setecentos) professores com formação específica nas disciplinas obrigatórias do ensino médio nas redes estaduais de educação em todo o Brasil.

Um dos dados estatísticos apresentado pelo Relatório TCU refere-se à carência de professores com formação específica nas doze disciplinas consideradas obrigatórias na matriz curricular, como demonstrado na Figura 1.

Figura 1 - Déficit de professores com formação específica nas disciplinas obrigatórias do ensino médio, na rede estadual de ensino, em 2012



Elaboração: TCU/SecexEducação

Pode-se perceber na Figura 1 que as cinco disciplinas que se encontram no *ranking* apresentado pelo Relatório TCU são as cinco que a SEEDUC apresenta como de carência recorrente, qual sejam: Física, Química, Sociologia, Filosofia e Artes, confirmando que esta situação não é específica do estado do Rio de Janeiro.

Física é a disciplina com maior déficit - mais de nove mil professores - e é o único caso com déficit em todos os estados. Em seguida vêm as disciplinas de química e sociologia, ambas com carência de mais de quatro mil profissionais, sendo que a carência em sociologia aparece em 25 estados, e em química, em 20. (BRASIL. 2013, p. 18)

Uma especificidade que chamou a atenção do Relatório de Auditoria TCU foi a quantidade de professores que está sendo formado anualmente. Verificou-se que em todas as unidades da federação existem cursos que formam profissionais para lecionar nas doze disciplinas obrigatórias do ensino médio, com exceção do Distrito Federal, que possui número de formandos superior à necessidade de professores com formação específica.

A conclusão do Relatório TCU evidencia que a gestão desses profissionais é essencial para uma adequada equalização da necessidade de docentes das redes públicas estaduais de ensino médio. Ainda que exista “consenso de que falta de incentivo, motivação, salários e condições de trabalho resultam em baixa atratividade da carreira e são causas da falta de professores” (BRASIL. 2013, p. 20), faz-se necessário um gerenciamento mais direcionado para a alocação desses profissionais em sala de aula.

Esse resultado é consequência da identificação, pelo TCU, de que, mesmo com o déficit de 32.000 (trinta e dois mil) professores com formação específica em disciplinas obrigatórias do ensino médio nas redes estaduais, há mais de 46.000 (quarenta e seis mil) professores em sala de aula que não possuem formação específica e cerca de 60.000 (sessenta mil) docentes afastados da sala de aula.

Esses dados indicam que o déficit de professores pode ser ao menos mitigado se forem superados problemas na alocação e na formação desses profissionais por parte das secretarias de educação. A despeito disso, não se pode descartar políticas específicas de formação de novos professores. (BRASIL. 2013, p. 20)

Por fim, o Relatório de Auditoria TCU menciona que algumas iniciativas do Governo Federal estão sendo criadas, como o incentivo à prática da docência, por meio de programa de bolsas de docência, o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência (Pibid) e o programa Quero ser Professor, com previsão de mais de 40.000 (quarenta mil) bolsas até o final de 2014, bem como os programas Universidade para Todos (Prouni) e o Financiamento Estudantil (Fies) que contribuem para a formação de professores.

Outra questão que merece destaque, na formação de professores, refere-se ao fato de muitos cursos de licenciatura não exigirem o estágio obrigatório de licenciatura, como por exemplo, os cursos de filosofia e da sociologia, tendo em vista que somente recentemente se tornaram disciplinas obrigatórias no Ensino Médio.

Segundo Bernadete Gatti (2010), uma atividade importante para a aplicação da teoria são os estágios obrigatórios. Em seus estudos, foi

constatado que é reduzido o número de disciplinas teóricas da área de Educação (Didática, Psicologia da Educação ou do Desenvolvimento e Filosofia da Educação) e que mesmo as disciplinas aplicadas têm espaço pequeno nas matrizes, sendo que estas, na verdade, são mais teóricas que práticas.

A necessidade de que os jovens licenciandos tenham a vivência e o contato com a sala de aula antes da conclusão do seu curso de graduação, de forma a buscar as soluções para as suas dificuldades, é essencial para o seu sucesso como professor. Durante o estágio, com auxílio de professores formados e com experiência, esses jovens podem dirimir dúvidas e buscar o incentivo necessário para a permanência na profissão.

Quanto à questão salarial dos professores, a Lei nº 11.738, 16 de julho de 2008 (BRASIL, 2008), Lei do Piso Nacional do Magistério, tem por objetivo a valorização da carreira e sua relação com a qualidade do ensino, na tentativa de reconhecer a importância dos educadores para o cumprimento do princípio fundamental à educação e de outros princípios constitucionais.

Além de estabelecer um valor mínimo nacional para os docentes, a Lei do Piso Nacional do Magistério prevê, no § 4º do art. 2º, que na composição da jornada de trabalho, “observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos” (BRASIL, 2008). Nesse sentido, a lei garante um tempo da jornada de trabalho específico para o planejamento docente.

Para a aplicabilidade pelos entes federados do valor mínimo do piso, a Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, prevê:

Art. 4º A União deverá complementar, na forma e no limite do disposto no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e em regulamento, a integralização de que trata o art. 3º desta Lei, nos casos em que o ente federativo, a partir da consideração dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, não tenha disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado.

§ 1º O ente federativo deverá justificar sua necessidade e incapacidade, enviando ao Ministério da Educação solicitação fundamentada, acompanhada de planilha de custos comprovando a necessidade da complementação de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A União será responsável por cooperar tecnicamente com o ente federativo que não conseguir assegurar o

pagamento do piso, de forma a assessorá-lo no planejamento e aperfeiçoamento da aplicação de seus recursos (BRASIL, 2008)

Em abril de 2011, houve o julgamento da Lei do Piso, no qual os ministros do Supremo Tribunal Federal (STF) se reuniram para julgar uma Ação Direta de inconstitucionalidade (ADIn), apresentada por cinco entes federativos que entenderam a lei como inconstitucional, com o seguinte argumento:

[...] a fixação do regime de trabalho de servidores estaduais ou municipais pela União violaria o pacto federativo e de que os custos gerados pela medida representariam riscos às finanças dos entes subnacionais, pois esta não levaria em conta suas bases orçamentárias (XIMENES, 2011, p. 11).

O STF reconheceu a constitucionalidade da Lei do Piso. Segundo Ximenes (2011), essa ação representou um dos momentos mais significativos no debate constitucional sobre a extensão do direito à educação e do papel do Estado em sua implementação.

Para Ximenes (2011), na história recente do STF raríssimos foram os momentos em que a educação escolar, como direito amplamente reconhecido na Constituição, foi vastamente discutido, com os atores estatais e não estatais diretamente implicados no processo: os três poderes; os entes federados; a Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE) e outras entidades sindicais; além de organizações, movimentos e redes da sociedade civil organizada, que atuam pela garantia do direito à educação.

Vale ressaltar a importância desse debate para a valorização do magistério:

O debate, que se refletiu nos votos e declarações dos ministros, diz respeito a princípios constitucionais como a verdadeira valorização do magistério, à redução das desigualdades sociais e regionais, ao papel da União em estabelecer padrões mínimos de qualidade e ao fortalecimento da responsabilidade federativa na manutenção da educação básica (XIMENES, 2011, p. 07).

A decisão pela edição da Lei do Piso, segundo opinião do ministro Joaquim Barbosa (XIMENES, 2011), significou um avanço frente ao cenário de

precariedade da profissão docente, ressaltando a ideia de que o principal objetivo da lei é a valorização dos professores.

Em sua fala, o Coordenador Salomão B. Ximenes, reforça a ação da Campanha a favor da Lei do Piso Nacional do Magistério como fundamental para a valorização dos professores:

[...] que a participação das organizações vinculadas à Campanha Nacional pelo Direito à Educação na ADIn 4167 visava afirmar o princípio da valorização dos (as) trabalhadores (as) da educação como elemento determinante na garantia do direito humano à educação e no enfrentamento das persistentes desigualdades em matéria de ensino. (XIMENES, 2011, p. 07).

Sendo assim, verifica-se que a aprovação da Lei do Piso Nacional apresenta um avanço para a efetivação do direito fundamental da educação à população, em face das melhorias salariais que colaboram para a efetivação da qualidade de ensino ofertada.

Cabe ressaltar, entretanto, que a lei do Piso continua a gerar resistência por parte dos gestores, e não são poucos os desafios para sua implementação. Em 2011, três anos após a promulgação da norma federal, a CNTE contabilizava vinte e um dos vinte e sete governadores que ainda não cumpriam a legislação integralmente, além de diversos municípios, incluindo capitais (XIMENES, 2011).

Vale mencionar, ainda, que é necessária a implantação da Lei do Piso em sua totalidade, para que sejam reconhecidos os outros elementos presentes na lei, como por exemplo, a carga horária para planejamento e atividades complementares.

Nesse sentido, verifica-se que a carreira docente precisa ser valorizada e buscar formação especializada para os professores nas diferentes disciplinas da matriz curricular, principalmente do Ensino Médio.

Devem-se permitir, ainda, melhores condições para que a profissão possa ser desenvolvida com segurança e tranquilidade. Isso perpassa não só pela melhoria salarial, mas por condições dignas de trabalho, com carga horária compatível à atividade praticada, que permita maior dedicação às

tarefas pedagógicas, que envolvem sempre pesquisa, estudos e atualização constante.

O professor como elemento fundamental no processo de ensino e aprendizagem, deve estar em permanente treinamento para a sua atuação, de forma a buscar novas metodologias de ensino, que ofereçam diferentes possibilidades de apresentação dos conteúdos e atividades, trazendo para o ambiente escolar o incentivo necessário para que os alunos se interessem e participem do processo educacional, oportunizando e favorecendo a aprendizagem.

Entretanto, o professor não pode ser responsabilizado sozinho pelos resultados alcançados pelos alunos, uma vez que diferentes elementos poderão interferir na aprendizagem e determinar o seu resultado, como mencionado por Lima (2011, p. 14):

[...] Sabemos que a nota do aluno é reflexo de um conjunto de fatores que o afetam com diferentes intensidades e que o esforço do educador faz parte deste conjunto, porém, não sabemos o peso de cada um desses fatores. [...].

A figura do professor é vinculada diretamente ao processo educacional e a sua atuação influencia expressivamente o rendimento e desempenho dos alunos. Acredita-se que investindo na formação e qualificação dos professores investe-se, conseqüentemente, na melhoria da educação, como mencionado pelo Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas da SEEDUC:

A política de formação vem tendo uma procura cada vez maior e os resultados são muito favoráveis, tanto para os professores quanto para os alunos, embora seja difícil você medir de forma direta o impacto de uma formação, de um resultado. A gente tem alguns estudos que mostram uma correlação forte entre melhoria do desempenho dos alunos e professores formados (Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas, Antoine Lousao, entrevista cedida em 09 de outubro de 2013).

Verifica-se a preocupação com a valorização dos professores e sua formação, como veículo de melhoria da qualidade de educação ofertada, com a implementação de ações voltadas especificamente para esses profissionais,

tendo em vista que esses são os principais condutores do processo ensino e aprendizagem, como destacado por Nigel Brooke (2012, p. 180):

As pesquisas demonstram que os professores são o fator intraescolar mais influente no desempenho dos alunos. Qualquer esforço sistêmico para melhorar a educação deve lidar com a qualidade dos professores, incluindo o recrutamento para a profissão de candidatos de alto nível, e a eficácia do seu treinamento e desenvolvimento profissional [...].

Sabe-se que a formação e o desenvolvimento profissional dos professores favorecem não só o conhecimento dos conteúdos a serem trabalhados dentro da sala de aula e que compõem o currículo escolar, como também oportunizam escolhas mais acertadas quanto às metodologias de ensino que venham a facilitar o processo de ensinar, aproximando o aluno do objetivo principal da escola que é a aprendizagem, como exposto por Silva (2000, p. 102):

Considerando que “o desenvolvimento profissional” se estrutura não só no domínio de conhecimentos sobre o ensino, mas também em atitudes do professor, relações interpessoais, competências ligadas ao processo pedagógico entre outras, os professores terão de mobilizar nas suas práticas não só conhecimentos específicos das disciplinas que leccionam, mas um conjunto de outras competências que concorrem para o sucesso dessas práticas e, conseqüentemente, para o seu desenvolvimento e realização profissional e pessoal.

Investir na valorização dos professores, garantindo a percepção de salários que propiciem uma vida digna, que permitam que os mesmos possam usufruir de seus direitos básicos, bem como oportunizar a formação e capacitação profissional, de forma que esses docentes estejam mais preparados e qualificados para atuação em sala de aula, é indispensável para a melhoria da qualidade da educação ofertada nas escolas e na construção de um país com mais igualdade social.

Segundo Nóvoa (1992, p. 13), a formação docente deve levar o profissional a refletir sobre sua prática e, ao realizar tal reflexão, o professor deve construir e reconstruir sua identidade profissional:

A formação deve estimular uma perspectiva crítico-reflexiva, que forneça aos professores os meios de um pensamento autônomo e que facilite as dinâmicas de autoformação participada. Estar em formação implica um investimento pessoal, um trabalho livre e criativo sobre os percursos e os projetos próprios, com vista à construção de uma identidade, que é também uma identidade profissional.

Valorizar o professor, buscando formas de tornar a carreira mais atraente e oportunizar a dignificação da classe, tornando esse profissional respeitado e valorizado na sua atividade, é dar condições para que a educação se concretize e possa se desenvolver em meio às condições necessárias para que haja qualidade do ensino ofertado, uma vez que a ausência de professores para atuação nas unidades escolares inviabiliza qualquer ação no processo educacional brasileiro.

2.2 Algumas alternativas adotadas por estados brasileiros para o problema de provimento de professores em disciplinas específicas

Como demonstrado na seção 2.1, sobre a precarização do trabalho docente, a carreira inicial do magistério vem sofrendo um esvaziamento de profissionais, decorrente da desvalorização da profissão, em face aos baixos salários aplicados, carga horária excessiva de trabalho e condições inadequadas para a prática da docência.

Esse esvaziamento, como demonstrado no Relatório da CEB/CNE (BRASIL, 2007), é comum a todo o território nacional. Em todos os estados brasileiros existe esse panorama de escassez de professores em determinadas disciplinas, principalmente Física, Matemática e Química.

Ao verificar como alguns estados brasileiros vêm enfrentando o problema e tentando equacionar esta questão, realizou-se contato com as Secretarias de Estado de Educação dos estados, através do Conselho Nacional dos Secretários de Educação – CONSED RH, por meio do Diretor da Diretoria de Cadastro e Movimentação de Pessoas da SEEDUC, Professor André Oliveira Nogueira, representante oficial da SEEDUC neste Conselho. Utilizou-se como meio de comunicação o e-mail institucional do CONSED RH junto às Secretarias de Estado de Educação.

No e-mail remetido às Secretarias de Estado de Educação foi solicitado informar como as Secretarias de Estado de Educação vêm equacionando a questão de provimento nas disciplinas consideradas de difícil provimento, como Artes, Física, Filosofia, matemática, Química e Sociologia.

Indagou-se, ainda, que soluções estão sendo implementadas para garantir o ensino de disciplinas da base nacional comum, em regiões onde há pouca, ou nenhuma, oferta de profissionais no mercado de trabalho.

Dos estados integrantes do CONSED RH obteve-se resposta de sete entes federativos.

2.2.1 – Estado de Minas Gerais

Segundo informação da Superintendência de Recursos Humanos, da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, a carência de profissionais habilitados para as disciplinas de carência recorrente é muito grande. A solução encontrada para garantir ao aluno a carga horária obrigatória foi autorizar, em caráter temporário e a título precário, candidatos que estejam cursando, a partir do 2º período, a licenciatura plena específica ou que possuam outra licenciatura, curso superior de bacharelado ou tecnólogo, nos quais comprovem no currículo a formação para a disciplina pretendida.

As autorizações para lecionar são concedidas pelas Superintendências Regionais de Ensino, mediante análise do histórico escolar dos candidatos, conforme critérios definidos em resolução específica, atualmente a Resolução SEE nº 2441, de 22 de outubro de 2013, Anexos III e IV e respectivos itens (MINAS GERAIS, 2013).

Como mencionado pela Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais:

Os candidatos autorizados a lecionar assumem as aulas na hipótese do não comparecimento de professor habilitado em curso de licenciatura plena até que se encontre profissional habilitado. (Superintendência de Recursos Humanos, Maria de Fátima Perillo de Paula, em 28. Fev. 2014)

Pelos esclarecimentos prestados no e-mail resposta encaminhado, o estado de Minas Gerais vem utilizando os licenciandos para o exercício da docência, até que se encontre o profissional habilitado na disciplina.

2.2.2- Estado do Pará:

Segundo o Assessor da Coordenadoria de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Educação do Pará, até o ano letivo de 2013, para as situações de falta de professores habilitados para o exercício da docência, recorreu-se à habilitação dos docentes em disciplinas correlatas. O exemplo mencionado para especificar o caso foi que, em localidades/municípios onde há necessidade de Professores de Sociologia e que não existe demanda de profissionais habilitados, o profissional licenciado pleno em Filosofia, Pedagogia, Bacharel em Sociologia ou Ciências Sociais, pode lecionar a disciplina, desde que tenha cursado a carga horária mínima de 160 (cento e sessenta) horas, além de alunos que comprovem estar cursando o último ano da licenciatura correspondente à disciplina a ser ministrada.

Essa solução está disciplinada na Resolução nº 001, de 05 de janeiro de 2010 do Conselho Estadual de Educação do Estado do Pará, que dispõe sobre a regulamentação e a consolidação das normas estaduais e nacionais aplicáveis à Educação Básica no Sistema Estadual de Ensino do Pará (PARÁ, 2010). Ressalta-se que esta regulamentação possui o prazo de validade de três anos, a contar da publicação da referida Resolução e, para o ano letivo 2014, serão demandas novas normas ou ratificadas as já existentes.

2.2.3- Estado de Rondônia:

A Gerente de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Rondônia menciona que a solução tem sido contratar professores em caráter emergencial, através de processo seletivo, graduados em áreas afins de conhecimento e com capacidade técnica para atuar na disciplina crítica. Como exemplo, apresentou-se a existência de profissionais formados em Ciências Contábeis ministrando aulas de Matemática.

A Secretaria de Educação do Estado de Rondônia, em face dos frequentes questionamentos e críticas sobre carência de professores nas unidades escolares e a falta de profissionais concursados, justifica-se ao Ministério Público e ao Tribunal de Contas do Estado:

Justificamos ao MP e ao TC, aos frequentes questionamentos e críticas, informando a AUSENCIA de profissionais habilitados

disponíveis, a crescente escassez de mão de obra, apresentando os dados estatísticos dos insucessos nos concursos públicos e da elevada evasão nas posses dos poucos candidatos aprovados. (Gerente de Recursos Humanos, Rita de Cássia Ramalho Rocha, 26. Fev. 2014)

O estado de Rondônia criou, ainda, gratificações para localidades de difícil provimento com até 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico, para tornar a escola de difícil provimento mais atraente.

Ainda como alternativa para suprir as necessidades de professores na rede pública de ensino, a Secretaria de Estado de Educação de Rondônia está realizando projeto de ensino, com intermediação tecnológica, para ser aplicado nas localidades de difícil provimento, utilizando a metodologia de ensino a distância com professor intermediador.

2.2.4- Estado de Santa Catarina:

A solução adotada pelo estado de Santa Catarina foi a realização de Concurso Público de Ingresso para o cargo de Professor, com a oferta de 2.000 (duas mil) vagas, com posterior convocação de mais 3.000 (três mil) candidatos. Após realização dos procedimentos de nomeação e posse dos candidatos aprovados, que escolheram vagas no último concurso, foi identificada, ainda, a carência de professores nas disciplinas de Física e Química, para as localidades de difícil acesso e que não possuem Centros de Formação de Professores.

A carência nas disciplinas de Física e Química estão sendo supridas, atualmente, por Professores Admitidos em Caráter Temporário (ACT). Mesmo assim, ainda existem carências de professores formados e concursados nessas áreas, em razão da distância e difícil acesso às instituições formadoras.

A Secretaria de Estado de Educação de Santa Catarina reafirmou as dificuldades de suprir totalmente esta demanda, por não possuir mais professores concursados nessas áreas.

2.2.5- Estado de Tocantins:

No estado do Tocantins, conforme esclarecimentos prestados pela Assessoria Técnica de Recursos Humanos da Secretaria de Estado do

Tocantins existem problemas relacionados com a carência de professores nas áreas de Física, Química, Matemática, Filosofia, Sociologia e Artes.

Para solucionar emergencialmente a questão são contratados profissionais da área do magistério por meio de análise de Curriculum Vitae. Como exemplo, são contratados professores com formação em Normal Superior para atuar nas disciplinas de Filosofia, Sociologia e Artes; professores com formação em Biologia atuando na disciplina de Química e professores com formação em Matemática atuando na disciplina de Física.

Quanto aos questionamentos oriundos do Ministério Público e demais instituições de controle externo em relação às contratações, ocorrem no sentido de cobrança para realização de mais concursos públicos, entretanto, o último concurso realizado no ano de 2009 não preencheu as vagas oferecidas nessas áreas.

2.2.6- Estado do Rio Grande do Sul:

O Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Educação do Rio Grande do Sul esclarece que realizou dois concursos públicos para o Magistério Estadual: o primeiro no ano de 2012 e o outro em 2013. Em 2012 foram nomeados todos os aprovados e os convocados no ano de 2013 encontram-se em processo de nomeação.

Mesmo com os dois concursos, permanecem carências de professores em algumas áreas e regiões do Estado, uma vez que o número de aprovados foi insuficiente. Assim sendo, a Secretaria de Estado de Educação manteve a prática da contratação emergencial.

A legislação do estado do Rio Grande do Sul prevê um número fechado de contratos, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, passível de renovação e prorrogação anual, mediante lei específica prevendo a renovação. Existe a possibilidade de contratação, inclusive, para os estudantes a partir do 4º semestre do curso de licenciatura, desde que haja comprovação de frequência.

Existe a alternativa dos professores, sejam eles concursados ou contratados, trabalharem por área de conhecimento:

Também trabalhamos com a possibilidade de os professores, concursados e contratados, atuarem dentro da área do conhecimento, o que nos dá a flexibilidade necessária para enfrentar as dificuldades em relação à carência de algumas áreas como Física, por exemplo. (Assessora de Gabinete do Departamento de Recursos Humanos, Dirlene Mello Freitas, 28. Mar. 2014)

O estado apresenta muita dificuldade na Educação Profissional, pois a maioria dos profissionais são bacharéis, o que impõe que a Secretaria de Estado de Educação autorize sua contratação emergencial, mesmo sem as matérias pedagógicas que habilitam para a atuação em docência. Nos concursos, entretanto, há a exigência na apresentação da formação pedagógica.

As dificuldades são principalmente nas áreas das Ciências da Natureza, Linguagens, mais especificamente em Língua Estrangeira, Artes e Matemática. Estas dificuldades estão concentradas por região, como é o caso da Região Serrana, onde a economia é bastante desenvolvida e não há muita procura por cursos de licenciatura.

2.2.7- Estado de São Paulo

A Secretaria da Educação do estado de São Paulo, através do Centro de Legislação de Pessoal e Normatização, esclarece que, a fim de solucionar os problemas de carência de professores, pode adotar as seguintes providências:

- 1) Realização periódica de concursos públicos, especificamente para as disciplinas em que há necessidade, se for o caso;
- 2) Concurso público regionalizado, a fim de suprir a demanda de cada região de forma localizada;
- 3) Contratação temporária de docentes habilitados e qualificados, nos termos da Resolução SE nº 75, de 28 de novembro de 2013, que dispõe sobre o processo anual de atribuição de classes de aulas ao pessoal docente do Quadro do Magistério (SÃO PAULO, 2013);
- 4) Abertura de Cadastro Emergencial, quando esgotadas as possibilidades acima mencionadas, apenas para as disciplinas em que há carência de professor, podendo ser contratado o pedagogo, para

suprir a ausência de docente habilitado, até que o mesmo entre em exercício mediante concurso ou contrato.

A Secretaria de Educação do Estado de São Paulo conta com o auxílio de programas e projetos, tanto para a formação em serviço de professores, como de apoio à aprendizagem:

Além dessas medidas, contamos com a articulação dos Coordenadores Pedagógicos na capacitação dos docentes contratados (habilitados, qualificados ou pedagogos), bem como com Programas de Formação em Serviço, conforme previsto na LDB, oferecidos pela EFAP – Escola de Formação de Professores desta Pasta. (Responsável pelo Centro de Legislação de Pessoal e Normatização, Cristty Anny Sé Hayon, 01. Abr. 2014)

Os Programas e Projetos de apoio à aprendizagem, com atuação diferenciada dos professores concursados e contratados, como o “Projeto Apoio a Aprendizagem” e o “Programa Presença”, foram instituídos pelas Resoluções SE nº 67, de 20 de setembro de 2013, que criou o Programa Presença, no âmbito da Secretaria da Educação e pela Resolução SE nº 68, de 27 de setembro de 2013, que estabelece o Projeto Apoio à Aprendizagem, para atendimento às demandas pedagógicas dos anos finais do ensino fundamental e das séries do ensino médio na rede pública estadual (SÃO PAULO, 2013).

O Programa Presença tem por finalidade proporcionar aos docentes denominados adidos (professores titulares de cargo que não conseguem atuar em nenhuma turma, na sua disciplina de concurso ou na unidade escolar onde estão classificados, tornando-se excedentes), oportunidades de promover o desenvolvimento integral dos alunos, ocupando tempos e espaços físicos disponíveis na escola.

Esses professores ficam à disposição da escola de classificação e atuam no Programa Presença, em substituição dos professores efetivos que se ausentam do trabalho por qualquer impedimento legal, não podendo ultrapassar a carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.

O Projeto Apoio à Aprendizagem é voltado para o atendimento das demandas de ausência de professores, em qualquer disciplina, nas turmas dos anos finais do Ensino Fundamental e Ensino Médio.

Podem atuar no referido projeto professores ocupantes de função-atividade que se encontrem cumprindo horas de permanência na unidade escolar ou professores contratados.

Esses docentes deverão atuar nas ausências ocasionais dos professores efetivos, ou nos afastamentos, ministrando aulas de qualquer componente curricular, independente da sua habilitação, sob a orientação e acompanhamento do Professor Coordenador da escola, com exceção da disciplina de Educação Física que, segundo a Resolução SE nº 68/2013, exige habilitação docente específica.

2.3. Apreciação das alternativas encontradas pelos diferentes estados para suprir as disciplinas de carência recorrente

A necessidade de professores em disciplinas cuja procura de jovens para a licenciatura vem sofrendo, ao longo dos anos, uma queda considerável, vem preocupando especialistas em educação, órgãos governamentais e entidades educacionais.

Prova disso é o Relatório desenvolvido pela CEB/CNE que, como já demonstrado anteriormente, além de apresentar uma análise das condições de ingresso dos professores na rede, demonstra o esvaziamento das salas de aulas dos cursos de licenciatura, principalmente em determinadas disciplinas da matriz curricular, como Artes, Física, Matemática e Química.

O relatório da CEB/CNE apresenta ao final do trabalho algumas soluções e medidas que poderão ser adotadas pelo Ministério da Educação, pelos governantes e gestores, na tentativa de prover o cargo de professor.

Sendo assim, esta seção faz uma comparação entre as medidas adotadas pelos diferentes estados, as formas de provimento utilizadas pela Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro (SEEDUC) e as sugestões do relatório CEB/CNE.

Inicialmente, cabe ressaltar que todos os estados, que responderam ao e-mail remetido ao grupo do COSED RH, informaram que utilizam como forma de provimento de professor a contratação temporária, além da realização de concursos públicos, assim como o estado do Rio de Janeiro.

Essas duas formas de provimento estão previstas na Constituição Federal, art. 37, incisos II e IX (BRASIL, 2005) e buscam solucionar o problema de falta de servidores efetivos no provimento de cargos públicos. Para o provimento de cargo através de concurso público é exigida a habilitação específica para a disciplina para a qual prestou concurso. Entretanto, para o contrato temporário, abrem-se precedentes de carga horária mínima de estudo para que o professor possa lecionar.

Essa proposição de aproveitamento de profissionais habilitados em outras disciplinas ou com bacharelado, que possuam uma carga horária mínima na disciplina de carência em sua matriz curricular, tem amparo nas alternativas sugeridas pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), visando o aproveitamento de profissionais onde existe dificuldade de alocação de professores com licenciatura específica na disciplina.

Essa situação é mencionada pelo estado de Minas Gerais, que informa haver a contratação temporária de professores que possuam licenciatura em outra disciplina, curso superior de bacharelado ou tecnólogo, bem como a contratação a título precário, de estudantes a partir do 2º período.

O estado do Pará também realiza o aproveitamento de profissionais formados em bacharelado ou em disciplinas denominadas correlatas para o exercício da docência das disciplinas críticas de Filosofia e Sociologia, utilizando-se do amparo legal de resolução editada pelo Conselho Estadual de Educação do estado.

O estado de Rondônia, além de realizar contratação temporária de professores e aproveitar profissionais com outra formação para atuação em docência, como o caso de bacharéis formados em Ciências Contábeis para ministrar aulas de Matemática, apresenta como medida alternativa a concessão de gratificação para as localidades de difícil provimento, com até 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico do professor, visando tornar mais atrativa a lotação em determinada escola.

Mesmo apresentando características diferentes do estado de Rondônia, uma vez que esse estado se encontra localizado na região norte do país, com a existência municípios de difícil acesso e muito distantes dos centros urbanos, a Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro implementou a gratificação de difícil provimento, através do Decreto nº 43.384, de 28 de

dezembro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), que dispõe sobre a concessão de gratificação aos professores efetivos da Secretaria de Estado de Educação pelo exercício em unidade escolar considerada de difícil provimento.

A gratificação de difícil provimento criada pela SEEDUC possui o valor fixo de R\$ 300,00 (trezentos reais), alterado para R\$ 400,00 (quatrocentos reais) pelo Decreto nº 44.710 de 04 de abril de 2014, que dispõe sobre a majoração da gratificação aos professores efetivos da Secretaria de Estado de Educação pelo exercício em unidade escolar considerada de Difícil Provimento e dá outras providências (RIO DE JANEIRO, 2014).

O art. 2º do Decreto nº 43.384/2013 estabelece:

Art. 2º - Considera-se de difícil provimento a unidade escolar identificada pela Subsecretaria de Gestão de Pessoas/SUBGP como aquela que apresente dificuldade de alocação de professores, através dos seguintes mecanismos de provimento:
I - concurso público;
II - oferta de ampliação de jornada de trabalho em regime de Gratificação por Lotação Prioritária/GLP;
III - contratação temporária;
IV – relotação, remanejamento ou remoção de professores efetivos. (RIO DE JANEIRO, 2013)

A relação das escolas consideradas de difícil provimento pela SEEDUC é publicada anualmente, após análise da alocação de professores no ano anterior, podendo sofrer inclusões e exclusões de unidades de ensino, em face da carência recorrente de professores.

O estado de Tocantins informou que o processo de contratação temporária é pautado na análise do Curriculum Vitae dos candidatos inscritos. A SEEDUC, além da análise do currículo, aproveita a experiência profissional dos professores em atuação em outras escolas, seja na rede particular ou pública, buscando o aproveitamento dos docentes com maior experiência profissional.

O estado do Rio Grande do Sul, assim como os demais, menciona o aproveitamento de profissionais formados em bacharelado ou formados em áreas afins para a docência, como forma de prover as disciplinas de maior dificuldade de alocação de professores.

Assim como o estado do Pará e São Paulo, a Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro vem aproveitando os professores efetivos em

exercício na rede estadual de ensino, ou em regime de Gratificação por Lotação prioritária (GLP) e em Rotina de Aproveitamento de Docente II, para a função de docência em outras disciplinas da matriz curricular, desde que comprovem o mínimo de 120 (cento e vinte) horas na área das disciplinas agregadas ao Histórico Escolar do curso superior ou pós-graduação, conforme Parecer do Conselho Estadual de Educação (CEE) nº 86, de 17 de maio de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011), prorrogado por mais dois anos pelo Parecer do Conselho Estadual de Educação (CEE) nº 87, de 24 de maio de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013).

Os Pareceres do Conselho Estadual de Educação do Rio de Janeiro sugerem como solução para o problema de falta de professores habilitados, a realização de novos concursos públicos, de forma a suprir as carências ainda existentes, bem como a formação dos professores com aproveitamento em outras disciplinas através de Programas Especiais de Formação Pedagógica, em cooperação com as instituições públicas de Educação Superior, na metodologia presencial ou à distância.

O estado de São Paulo apresenta, ainda, duas alternativas a serem efetivadas dentro das unidades escolares com carência de professores em disciplinas dos anos finais do Ensino Fundamental e ensino Médio: o Projeto Apoio a Aprendizagem e o Programa Presença.

Ações semelhantes ao estado de São Paulo são apresentadas pela SEEDUC quando da criação da função de Professor Articulador Pedagógico, através da Resolução SEEDUC nº 4.778, de 20 de março de 2012, que regulamenta a estrutura básica das unidades escolares da rede pública estadual de ensino e dá outras providências (RIO DE JANEIRO, 2012).

A função de articulador Pedagógico integra o corpo técnico-pedagógico da unidade escolar e pode ser exercida por qualquer professor, desde que não exista carência na disciplina de ingresso na unidade onde exerce a função ou em outra unidade escolar do mesmo Município.

Dentre as atribuições do articulador pedagógico, conforme disposto no Anexo XII da Resolução SEEDUC nº 4.778 (RIO DE JANEIRO, 2012), pode-se destacar:

- Elaborar com o coordenador pedagógico e corpo docente da escola o plano de atendimento aos alunos com desafios de aprendizagem ou em processo de superação. (professor articulador/coordenador pedagógico);
- Nos casos de falta eventual ou afastamentos temporários de professor efetivo da mesma disciplina, este professor deverá suprir temporariamente a carência, e nos casos de carência real ocupar definitivamente a vaga;
- Nos casos de falta eventual de professor efetivo de qualquer disciplina, este professor deverá suprir a carência do dia, desde que ministre atividades de sua disciplina e de acordo com o planejamento da turma.

Verifica-se que a função de Articulador Pedagógico da SEEDUC está muito próxima do que a Secretaria de Estado de Educação de São Paulo pretende com o Programa Presença quanto à cobertura das necessidades eventuais da unidade escolar quando da ausência do professor.

Outra ação proposta pela SEEDUC é a Atividade Autorregulada, prevista no Currículo Mínimo das escolas da rede pública de ensino, implementada no estado do Rio de Janeiro. Essa atividade é composta de uma coletânea de vídeo-aulas, que podem ser utilizadas quando da ausência do professor.

Esse material serve de suporte para que os professores que assumam a turma, na ausência do professor efetivo, possam desenvolver atividades ligadas ao currículo escolar, sem que haja prejuízo ao aluno quanto aos conteúdos previstos nos programas escolares.

Nas sugestões e ações recomendadas pelo Relatório CEB/CNE (BRASIL, 2007), encontram-se todas as alternativas que os estados brasileiros vêm adotando, visando sanar as necessidades de professores nas disciplinas de maior carência. Entre elas pode-se destacar:

Como primeira opção, a contratação de profissionais liberais como docentes: essa medida foi adotada por todos os estados que prestaram informações para essa pesquisa. Para que esses profissionais permaneçam em regência, possam prestar concurso público e ingressem na carreira do magistério é necessário cursar a Complementação Pedagógica, que pode ser oferecida pela própria Secretaria de Estado de Educação, em parceria com instituições de ensino superior;

O aproveitamento emergencial de alunos de licenciaturas como docentes: como estados que adotaram tal medida pode-se mencionar Minas

Gerais e Rio Grande do Sul. É uma alternativa de inserir, de maneira precoce, o futuro professor nas atividades docentes, com acompanhamento e supervisão das Secretarias de Estados de Educação e MEC;

O incentivo ao retardamento das aposentadorias de professores: criação de incentivos fiscais ou financeiros, visando adiar a aposentadoria dos professores. Essa alternativa vem sendo adotada pela SEEDUC, com a possibilidade do professor solicitar Abono Permanência.

Nesse caso, o professor deixa de descontar sua contribuição para a previdência social do Estado do Rio de Janeiro, desde que comprove que possui as condições para a aposentadoria, permanecendo em exercício de suas funções;

O uso complementar de telessalas: com recurso multimídia e oferta de atividades complementares, a ser desenvolvidas por mediadores de ensino, devidamente capacitados para o desenvolvimento do processo de construção do conhecimento. Essa alternativa também está sendo adotada pela SEEDUC, com a criação da atividade autorregulada, a ser ministrada por professores articuladores pedagógicos ou profissionais da escola com formação docente;

A criação de bolsas de incentivo à docência: essa proposta foi adotada pela SEEDUC, através da criação da gratificação de Bolsa Auxílio, no valor de R\$ 300,00 (trezentos reais), para os professores efetivos que se propuserem a continuar sua formação.

A necessidade de incentivo à formação docente é primordial e urgente, principalmente nas disciplinas que vêm apresentando, ao longo dos anos, maior dificuldade de preenchimento das vagas.

Cada estado brasileiro vem buscando encontrar suas próprias alternativas, de acordo com suas particularidades e contexto. A criação de auxílios e gratificações amenizam a questão, mas não propõem soluções voltadas para a resolução ou extirpação do problema. Conforme destacado por Lüdke & Boing (2004, p. 1.175), “Os aspectos salariais, embora mais indicativos, não cercam todos os problemas que envolvem a precarização do trabalho dos professores”.

Para Lüdke & Boing (2004) existem duas forças capazes de mobilizar e ajudar a recuperar o prestígio das funções docentes: a parceria e a pesquisa. A parceria é uma ideia discutida por Erineu Foerste (2002):

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 & BOING, 2004, p. 1.177)

Por parceria entende-se, então, a busca de uma formação inicial de qualidade, com a integração de todas as instituições implicadas no desenvolvimento profissional dos professores.

A segunda força é a pesquisa. Segundo Lüdke (2004), mesmo que a pesquisa do docente da Educação Básica seja diferente da pesquisa acadêmica, deve-se incentivar tal prática, de forma a buscar uma identidade e disciplinar os saberes docentes próprios do campo, para que o professor encontre seus próprios rumos, contribuindo para a sua valorização profissional.

Nessa vertente, cabe mencionar Nóvoa (1991, p.16) quando afirma:

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.

Sendo assim, buscar novas alternativas de formação, mais próximas e de acordo com a realidade vivenciada pelos docentes em sala de aula, oportunizando o estreitamento do universo escolar com a aprendizagem acadêmica, além do uso do espaço escolar como lugar de conhecimento e formação profissional, é uma alternativa na busca da valorização do trabalho docente.

A valorização do espaço escolar, notadamente a sala de aula, onde se dá o processo educacional, as relações de conhecimento e de prática de ensino, em conjunto com a formação acadêmica e pedagógica, necessária para o desenvolvimento do profissional, podem oportunizar a formação de um profissional mais confiante em sua ação de educar e permitir que se reconquiste o prestígio e credibilidade para a carreira docente.

Em relação à SEEDUC e a formação docente, a Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas da SEEDUC vem implementando, desde a edição do Decreto nº 42.793, de 06 de janeiro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011, p. 3 e 4)¹⁹, que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos, medidas que incentivem à formação de docentes.

Conforme mencionado pelo Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas “Hoje nós temos formação continuada em quase todas as disciplinas da base comum. Aquelas que ainda não temos, teremos ano que vem...” (Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas, Antoine Lousao, entrevista cedida em 09 de outubro de 2013).

Verifica-se, então, que a SEEDUC vem procurando investir em formação docente. Indispensável se faz, porém, a identificação de onde ocorrem as necessidades mais críticas, apontando em que regiões do estado onde existe maior número de carência e em que disciplinas específicas da matriz curricular.

Sabe-se que as disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia são as que apresentam maior número de dificuldade de provimento de professores, porém é fundamental apontar em que momento do concurso público eles são impedidos de entrar na rede pública estadual, uma vez que as Tabelas 10 e 12, apresentadas na seção 1.3.1, relativas à convocação e admissão de candidatos aprovados em concurso público e contratação temporária, respectivamente, apontam um número muito superior de convocados em relação aos admitidos.

Identificar em que momento da etapa de seleção os candidatos estão enfrentando problemas para a admissão, possuindo dados concretos das causas que vem gerando essa falta de aproveitamento, após convocação, é de suma importância para que se busquem soluções concretas e eficazes para o provimento de professores nessas disciplinas.

¹⁹ Com nova redação através do Decreto Estadual nº44.281, de 01 de julho de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), alterado pelo Decreto nº 44.716, de 07 de abril de 2014 (RIO DE JANEIRO, 2014).

3 CONSTRUINDO OS CAMINHOS DO PLANO DE AÇÃO EDUCACIONAL: A NECESSIDADE DE SUPRESSÃO DAS CARÊNCIAS DE DISCIPLINAS RECORRENTES

No decorrer desta pesquisa observou-se que a SEEDUC busca prover suas unidades escolares de professores em número suficiente para atendimento às exigências do novo conceito de escola e de educação, em face das exigências legais, promovendo concursos públicos, realização de contratação temporária, ampliação da jornada de trabalho de professores efetivos e aproveitamento de Professores Docentes II com formação superior.

Verifica-se, também, que a situação de ausência de profissionais devidamente habilitados em determinadas disciplinas, tais como Artes, Física, Filosofia, Matemática, Química e Sociologia é um problema nacional, decorrente da desvalorização da carreira docente e da falta de políticas públicas que incentivem a formação e o aprimoramento de professores.

Entretanto, a SEEDUC não detém o controle efetivo das carências nas disciplinas da base comum da matriz curricular, uma vez que não identifica nem monitora os afastamentos temporários e definitivos por disciplina. É necessário o conhecimento dos profissionais que se afastam da rede e seus reais motivos, sejam eles aposentadoria, exoneração, demissão, abandono ou falecimento.

Outra questão apresentada é a inexistência de dados relativos às causas que levam os professores aprovados e convocados em concurso público a não serem admitidos, como comprova a Tabela 10, disponibilizada na subseção 1.3.1, quando apresenta número muito elevado de convocações de professores concursados em relação ao número de admitidos.

Verifica-se, ainda, que mesmo com a SEEDUC buscando alternativas para o provimento de professores, persistem carências significativas nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia, como comprova a Tabela 13, subseção 1.3.1. Nesse sentido, é essencial encontrar novas possibilidades de aproveitamento de recursos humanos para atuação na docência.

Sendo assim, neste capítulo será apresentado o Plano de Ação Educacional (PAE) que se baseia em três eixos: o primeiro é a identificação e

monitoramento dos afastamentos definitivos e temporários, o que poderá ser facilitado utilizando-se como recurso o Sistema de Gerenciamento de Recursos Humanos (SIGRH), uma vez que essa ferramenta permite a extração de relatórios mensais, não só dos professores que se afastam do exercício de forma definitiva, como aqueles que estão licenciados temporariamente.

O segundo eixo baseia-se na identificação dos motivos que levam o professor aprovado em concurso público a não ingressar nos quadros da SEEDUC, visando apontar as eventuais razões que o afastam da regência de turma, possibilitando a criação de ações que tornem a carreira mais atrativa.

Esses dois eixos do PAE estão de acordo com a constatação do Relatório de Auditoria TCU (BRASIL, 2013) de que falta um gerenciamento dos órgãos em relação à alocação e aproveitamento desses profissionais na rede.

O terceiro eixo apresenta uma sugestão de concessão de bolsas para os estudantes dos cursos de graduação nas disciplinas de maior necessidade de docentes, conforme demonstrando na Tabela 13, apresentada na subseção 1.3.3, que permaneceram com carências recorrentes nos anos de 2008 a 2013. Essa proposição tem o intuito de fomentar o interesse no ingresso de jovens nos cursos, bem como a sua permanência e conclusão da licenciatura.

Cabe ressaltar que essa ação vai ao encontro do estudo apresentado pelo Relatório TCU, que menciona a necessidade de iniciativas, como as sugeridas pelo Governo Federal, de incentivo à formação de professores, por meio de programa de bolsas.

3.1. Proposição 1: Monitoramento dos afastamentos definitivos e temporários

Tendo em vista o panorama apresentado e a atuação da pesquisadora na Superintendência de Administração de Pessoas (SUPAP), órgão responsável pelo processo admissional de professores na rede estadual de ensino e pelo controle da alocação desses profissionais nas unidades escolares, pretende-se sugerir, como Plano de Ação Educacional (PAE), uma intervenção que busque identificar, de forma mais precisa, a necessidade de professores por disciplina, dentro das regionais pertencentes à SEEDUC.

Atualmente a Superintendência de Administração de Pessoas monitora os dados relativos aos afastamentos definitivos e temporários de forma geral, mês a mês, sem estratificar as disciplinas de atuação desses professores. A ação ora sugerida está voltada para o controle mais efetivo dos dados estatísticos relativos aos afastamentos desses profissionais, principalmente nas disciplinas de carência recorrente.

Essa ação poderá auxiliar a SEEDUC a identificar os servidores que estão acarretando essas faltas, apontando aquelas decorrentes de afastamentos definitivos, como aposentadorias, exonerações, demissões e falecimentos, bem como aqueles considerados temporários, como licenças médicas, gestação e aleitamento, além de apontar as regiões com maior ou menor incidência de afastamentos.

Em se tratando de afastamento por aposentadoria, a SEEDUC poderá se antecipar ao problema, realizando um estudo na regional de lotação do servidor aposentável, para a verificação das possíveis formas de alocação de professores, seja por concurso público, contratação temporária, GLP ou Rotina de Aproveitamento de Docente II habilitado.

Nas demais formas de afastamentos definitivos, poderão ser realizadas consultas aos Coordenadores Regionais de Gestão de Pessoas, para verificação junto às escolas da região de disponibilidade de professor para atuação em GLP ou Rotina de Aproveitamento, uma vez que essas formas de provimento possuem maior rapidez na sua alocação, enquanto são realizados os procedimentos para a convocação de concursados ou contratação temporária.

A ação de monitoramento dos afastamentos terá a colaboração da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG), uma vez que a Pasta é responsável pela normatização e controle dos servidores do estado do Rio de Janeiro, sendo detentora da gestão do Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIGRH) ²⁰.

No SIGRH são lançadas todas as ocorrências de afastamentos, sejam elas motivadas por licenças temporárias ou saída definitiva do servidor da

²⁰O SIGRH é um sistema de gestão de pessoal descentralizado e participativo, capaz de gerar, de modo automático a folha de pagamento, a partir dos registros da vida funcional do servidor ou empregado, assegurando um cadastro único, independentemente da quantidade de vínculos com a instituição.

SEEDUC, que acarretam ou não desconto ou suspensão de pagamento, sendo uma ferramenta segura de extração de dados.

Com a identificação desses afastamentos, será possível buscar a melhor alternativa para cobertura da carência, de acordo com a disciplina e regional, nas diferentes formas de provimento adotadas pela SEEDUC, de acordo com consulta ao banco de espera de concursados, contratos e GLP, verificando a melhor alternativa de suprimento do cargo, de forma a se antecipar à saída do professor da sala de aula, evitando a interrupção do processo educacional e diminuindo o tempo que o aluno fica sem aula, tornando o processo admissional mais rápido.

Para a execução das ações do PAE, deverão ser obedecidas as seguintes etapas: apresentação da proposta de intervenção ao Subsecretário de Gestão de Pessoas, para conhecimento e autorização; reunião com a SEPLAG, para definição da extração dos dados no SIGRH, com a customização do relatório e validação pela Superintendência de Administração de Pessoas; consolidação mensal dos dados extraídos do SIGRH e remessa das necessidades de reposição de professores para a Coordenação de Processo Admissional (CDPAD) para a verificação de disponibilidade de recursos humanos, por disciplina e regional, bem como adoção dos procedimentos necessários quanto à reposição do profissional afastado.

Não haverá necessidade de disponibilização de recursos financeiros específicos para essa ação, uma vez que a SEPLAG já disponibiliza inúmeros relatórios para a SEEDUC, sendo esse procedimento mais um a ser acordado entre as secretarias, em face da necessidade de planejamento, controle e gestão de pessoas pelo órgão de origem do servidor.

Não existe impedimento legal quanto à sua execução, por tratar-se de monitoramento e gerenciamento de dados da própria SEEDUC, sendo de sua inteira responsabilidade o manuseio e administração.

A dificuldade que, porventura, poderá existir na implementação da ação deriva do número expressivo de demandas que a SEPLAG possui, o que poderá acarretar alguma demora na elaboração e emissão dos primeiros relatórios, até a validação pela SEEDUC.

A avaliação da implementação e execução da ação de monitoramento dos afastamentos dos professores, discriminado por disciplina e regional, será

realizada através da emissão dos relatórios mensais de afastamentos definitivos e temporários por disciplinas, que permitirão identificar e suprir as necessidades de forma mais rápida e eficaz.

Quadro 1 - Síntese da proposta de Monitoramento dos Afastamentos de professores

DIRETRIZES	DESCRIÇÃO
1- Ação (o que será feito)	Identificação e controle dos afastamentos temporários e definitivos das disciplinas de carência recorrente.
2- Justificativa	Antecipação à saída do professor da sala de aula, evitando a interrupção do processo educacional, buscando a melhor forma de suprimento.
3- Local	SEEDUC e SEPLAG
4- Tempo	Após validação do relatório a ser emitido pela SEPLAG, o mesmo será emitido mensalmente, por tempo indeterminado.
5- Responsabilidade	Superintendência de Administração de Pessoas (SUPAP) e Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão (SEPLAG)
6- Método	Emissão de relatório pela SEPLAG através do Sistema Integrado de Recursos Humanos (SIGRH), com extração pela SEEDUC.
7- Custo	Não há

Fonte: Elaborado pela autora

3.2 Proposição 2: Planilha de controle: identificação dos motivos que levam os candidatos a não ingressarem na rede pública estadual de educação do Rio de Janeiro

A segunda ação proposta de PAE é pautada no monitoramento da quantidade de convocações e admissões de candidatos aprovados em concurso público ou inscritos para o contrato temporário, identificando os motivos que levam o candidato a não ingressar na rede pública estadual de educação do Rio de Janeiro.

A ação visa identificar e tratar os dados numéricos relativos à entrada desses profissionais da rede através de concurso público ou contratação temporária, especificando os motivos pelos quais os professores desistem de ingressar na rede estadual.

A identificação dos motivos será realizada através do encaminhamento de planilha de controle, a ser elaborada pela Coordenação de Processo Admissional (CDPAD), área responsável pela seleção e controle de processos admissionais da SEEDUC, e preenchida pela Coordenação Regional de Gestão de Pessoas, no ato de admissão dos professores, seja por concurso público ou contrato temporário.

Na planilha de controle haverá um campo, a ser definido pela CDPAD, com a especificação do motivo pelo qual o candidato desistiu do ingresso na rede estadual de educação, possibilitando identificar os motivos que vem afastando os professores das disciplinas de carência recorrente das salas de aulas.

Para a execução dessa ação, a Coordenação de Processo Admissional, disponibilizará, no Sistema Conexão Educação²¹, a planilha a ser preenchida pelas regionais, com a informação do motivo pelo qual o candidato não foi admitido pela SEEDUC, de acordo com os prazos estabelecidos, após a convocação dos candidatos até a confirmação de sua desistência, devendo as regionais entrar em contato com todos os candidatos convocados.

Com a extração desses dados pela CDPAD no Sistema Conexão Educação, após a finalização do processo de admissão dos candidatos, será possível sua consolidação, com a identificação dos reais motivos de desistência dos professores no ato da admissão. Os resultados deverão ser remetidos para a Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas (SUPDP), área responsável pela formação e desenvolvimento de Pessoas, que buscará alternativas para atrair esse profissional para a SEEDUC.

A edição do Decreto nº 42.793, de 06 de janeiro de 2011 (RIO DE JANEIRO, 2011, p. 3 e 4)²², que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da SEEDUC, possibilita que a SUPDP implemente diversas ações que visam ao desenvolvimento de servidores na SEEDUC, a formação e retenção de professores na rede.

²¹ Sistema de gerenciamento de dados da SEEDUC, como quantidade de número de escolas e infraestrutura, alunos matriculados, alocação de professores nas turmas, lançamento de notas, entre outras atividades de gerenciamento e controle de informações.

²² Com nova redação dada pelo Decreto Estadual nº 44.281, de 01 de julho de 2013 (RIO DE JANEIRO, 2013), alterado pelo Decreto nº 44.716, de 07 de abril de 2014 (RIO DE JANEIRO, 2014).

Das ações desenvolvidas pela SUPDP pode-se destacar o acolhimento de novos servidores da SEEDUC, entre eles os professores. Nesse sentido, a área pode elaborar procedimentos direcionados para os docentes das disciplinas de carência recorrente, observados os diferentes motivos que levam à sua desistência.

Além das ações voltadas para a retenção de professores, das disciplinas de carência recorrente, essa ação possibilitará que a CDPAD identifique as disciplinas e regiões onde não há mais recursos humanos disponíveis nas diferentes formas de provimento adotadas pela SEEDUC, encaminhando-as para a SUPDP, visando à oferta de formação para professores nas disciplinas de carência recorrente para os professores que ainda não possuem licenciatura ou que visam a uma segunda habilitação.

Sempre que for identificada a falta de recursos humanos disponíveis em determinada disciplina e região será remetido ofício à SUPDP com a relação das disciplinas e regiões onde não há mais possibilidades de cobertura de carência, solicitando a oferta de formação de professores, de acordo com as diferentes frentes de formação desenvolvidas pela área.

Essa ação, a exemplo da primeira, não apresenta necessidade de financiamento. As proposições não irão gerar impacto financeiro, uma vez que serão implementadas ações operacionais e processos de acompanhamento e controle de informações, sem utilização de recursos materiais, além dos já existentes. Além disso, não há impedimento legal para as ações propostas.

Para a execução das ações do PAE, deverão ser obedecidas as seguintes etapas: apresentação da proposta de intervenção ao Subsecretário de Gestão de Pessoas, para conhecimento e autorização; reunião com a Superintendência de Tecnologia da Informação (SUPTI), área responsável pelo gerenciamento dos dados do Sistema Conexão Educação, para customização da planilha a ser inserida no sistema, estabelecimento de prazos para sua inserção e disponibilização, validação e manutenção das informações.

Será necessário, ainda, reunião com a equipe da CDPAD para criação dos mecanismos e estratégias de implementação do controle dos motivos de desistência dos candidatos à admissão, seja por concurso ou contrato temporário; consolidação mensal dos dados extraídos do Sistema Conexão

Educação, com remessa dessas necessidades de formação de recursos humanos, por disciplina e regional, para a SUPDP.

Existe a necessidade de adesão de atores específicos, como a SUPTI e a SUPDP, porém, através de reuniões, nas quais serão apresentadas as propostas de ações e seus objetivos - em face do interesse da SEEDUC no controle das informações necessárias para o melhor aproveitamento dos recursos humanos disponíveis, devido à carência recorrente de professores - a adesão é possível e viável.

A dificuldade que, porventura, poderá existir na implementação da ação ora proposta, deriva do número expressivo de demandas da SUPTI, o que poderá acarretar alguma demora na elaboração e emissão dos primeiros relatórios.

Após validação, a própria CDPAD, coordenação vinculada à Superintendência de Administração de Pessoas, é responsável pela emissão e controle das informações contidas no relatório, que deverá enviá-las à SUPDP, responsável pela formação de professores, para adoção das medidas necessárias quanto à oferta de qualificação específica na disciplina, onde for identificada a necessidade.

Posteriormente à sua implementação, as ações deverão ser permanentes, com extração mensal de relatórios, oportunizando que a SEEDUC identifique, com maior precisão e fidedignidade, os motivos que efetivamente acarretam as carências recorrentes de professores na rede pública estadual de ensino.

A avaliação da implementação e execução da ação será realizada através: da emissão dos relatórios mensais que possibilitarão a identificação das principais causas que levam o candidato a desistir da admissão; do encaminhamento dos relatórios com os principais motivos de desistência dos candidatos à SUPDP, para estabelecimento de ações que visem à retenção desse profissional e a oferta de formação; e do ingresso de novos profissionais nas disciplinas de carência recorrente, diminuindo ou extinguindo com as carências nas disciplinas recorrentes.

Quadro 2- Síntese da proposta de monitoramento das convocações e admissões de professores concursados e contratados

DIRETRIZES	DESCRIÇÃO
1- Ação (o que será feito)	Monitoramento da quantidade de convocações e admissões de candidatos aprovados em concurso público ou inscritos para contrato temporário, identificando os motivos das desistências.
2- Justificativa	Identificação dos motivos que levam o candidato aprovado em concurso público a não ingressar na rede, auxiliando a SEEDUC a buscar tornar a carreira mais atrativa.
3- Local	Regionais e SEEDUC
4- Tempo	De acordo com os prazos estabelecidos, após a convocação dos candidatos até a confirmação de sua desistência, podendo ser realizado por tempo indeterminado.
5- Responsabilidade	Coordenação Regional de Gestão de Pessoas, Coordenação de Processo Admissional (CDPAD) e Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas (SUPDP)
6- Método	Elaboração de planilha pela CDPAD, a ser preenchida com o motivo pelo qual o candidato não foi admitido pela Coordenação Regional. Após a informação, consolidação dos dados pela CDPAD e remessa à SUPDP para o desenvolvimento de ações corretivas no processo de acolhimento e oferta de formação.
7- Custo	Não há

Fonte: Elaborado pela autora

3.3. Proposição 3: Bolsa de Incentivo à Formação Docente: concessão de bolsas para licenciandos dos cursos de graduação nas disciplinas de carência recorrente

A terceira ação proposta de PAE refere-se à concessão de bolsas, por critério de mérito, para os alunos dos cursos de graduação que oferecem licenciatura nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia.

Tal ação tem como objetivo fomentar a formação dos jovens, quando do ingresso em cursos de graduação, em disciplinas de maior carência recorrente da SEEDUC, através da concessão de bolsa, visando o aproveitamento desse profissional na rede estadual de ensino como professor, após sua conclusão.

Essa ação está em conformidade com o estabelecido no § 5º do art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece que os estados incentivarão a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica pública, mediante programa institucional de bolsa a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior (BRASIL, 1996).

A ação vai ao encontro, ainda, do estudo apresentado pelo Relatório de Auditoria TCU (BRASIL, 2013), que menciona a necessidade de iniciativas, como as sugeridas pelo Governo Federal, de incentivo à formação de professores, por meio de programa de bolsas.

A concessão de bolsas para alunos licenciandos busca incentivar e valorizar a formação de docentes, para que se oportunize o aumento do ingresso de jovens nos cursos de graduação para as disciplinas de maior carência, bem como a sua permanência nos cursos e conclusão.

Com a implantação da Bolsa de Incentivo à Formação Docente nas disciplinas de carência recorrente, a SEEDUC estará investindo em talentos que futuramente poderão ingressar na rede pública estadual de educação, seja através de contrato temporário ou concurso público, auxiliando a SEEDUC a suprir as necessidades em disciplinas de carência recorrente.

Sugere-se como valor a ser pago para a Bolsa de Incentivo à Formação Docente a quantia mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais), uma vez que esse valor é pago a título de Auxílio Qualificação, aos professores da rede pública estadual de educação, para suprir gastos com despesas oriundas de atividades pedagógico-culturais, como participação em cursos livres, seminários, simpósios, congressos, palestras, aquisição de livros, conforme estabelecido na Resolução SEEDUC nº 5088 de 16 de abril de 2014 (RIO DE JANEIRO, 2014).

Quanto à quantidade de bolsas de incentivo à licenciatura a serem concedidas pode-se considerar nesta proposição 50% (cinquenta por cento) das carências de cada disciplina de carência recorrente no ano de 2013, como discriminado na Tabela 17:

Tabela 17 - Sugestão de quantidade de bolsas a serem concedidas aos licenciandos

DISCIPLINAS	CARÊNCIA 2013	50%
ARTES	61	31
FILOSOFIA	87	44
FÍSICA	131	66
MATEMÁTICA	222	111
QUÍMICA	74	37
SOCIOLOGIA	61	31
TOTAL	636	318

Fonte: Sistema Conexão Educação/SEEDUC

Com esse percentual, deverão ser concedidas 318 (trezentos e dezoito) bolsas de incentivo à licenciatura, no valor mensal de R\$ 500,00 (quinhentos reais), com a seguinte previsão de impacto financeiro anual:

Tabela 18 - Previsão de Impacto Financeiro da concessão da Bolsa de Incentivo à Formação Docente

Previsão de Impacto Financeiro			
Número Bolsas	Valor Mensal Unitário da Bolsa	Valor Mensal das Bolsas	Valor Anual (12 meses)
318	R\$ 500,00	R\$ 159.000,00	R\$ 1.908.000,00

Fonte: Elaborado pela autora

Essa ação deverá obedecer aos critérios e regras estabelecidas quanto à liberação de recursos financeiros, observada a disponibilidade orçamentária, tendo em vista que prevê pagamento de bolsa formação para os licenciandos que aderirem ao programa.

Essa proposta contará com a colaboração de outros atores, integrantes da estrutura da SEEDUC para a sua execução, como a Superintendência Pedagógica (SUPED), responsável pela implementação de programas e projetos voltados para o processo educacional e a Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas (SUPDP), que gerencia a concessão de bolsas formação da Secretaria de Estado de Educação, que deverá disponibilizar

recursos humanos para o acompanhamento, monitoramento e avaliação das concessões das bolsas.

A ação de concessão de bolsas formação aos licenciandos deverá observar as seguintes etapas: apresentação da proposta pela Superintendência de Administração de Pessoas ao Subsecretário de Gestão de Pessoas, que submeterá a proposta aos demais Subsecretários; comunicação ao Titular da Pasta da sugestão do programa de bolsa, solicitando aprovação e verificação de disponibilidade orçamentária.

O Titular da Pasta, caso aprove a sugestão, solicitará consulta ao financeiro, para fins de comprovação de recurso e criação de nova rubrica orçamentária, uma vez que não existe na SEEDUC nenhum programa nesse sentido.

Existindo recurso disponível, deverá ser elaborada a publicada Resolução SEEDUC, que normatizará os critérios para sua concessão, por mérito, pautados na frequência e notas dos licenciandos nos cursos e com a previsão de renovação da bolsa, com apresentação de documentação da instituição de ensino superior comprovando a frequência no curso e as notas alcançadas.

Caso o aluno deixe de frequentar o curso ou seja reprovado, haverá o cancelamento da concessão da bolsa.

Após a normatização do programa, as inscrições dos candidatos poderão ser realizadas através do site SEEDUC, como já é realizado com os contratos temporários de professores.

O programa de concessão de bolsas aos licenciandos poderá perdurar enquanto houver disponibilidade orçamentária, a necessidade de professores nas disciplinas de carência recorrente nas unidades escolares da SEEDUC ou interesse da Administração.

Poderão existir dificuldades na implementação da ação, tendo em vista a possibilidade de falta de disponibilidade orçamentária para a sua execução, não autorização do programa pelo Titular da Pasta, bem como a falta de interesse dos licenciandos na adesão ao programa de concessão de bolsas.

Quanto à avaliação da ação, poderá ser realizada pelo número de adesão de licenciandos ao programa e pela redução do número de carências nas disciplinas de falta recorrente de professores.

Deve-se verificar se a concessão das bolsas tem estimulado alunos a se matricularem nos cursos de graduação que oferecem licenciatura nas disciplinas de carência recorrente. Ainda assim, constatar por meio de um acompanhamento - orientação e supervisão - se estes alunos têm um padrão de desempenho condizente com o esperado para o ingresso no magistério, a fim de que, no futuro, os mesmos sejam capazes de prover o efetivo das vagas existentes, em decorrência da implementação da concessão de bolsas.

Quadro 3 - Síntese da proposta de concessão de bolsas para licenciandos dos cursos de graduação nas disciplinas de carência recorrente

DIRETRIZES	DESCRIÇÃO
1- Ação (o que será feito)	Concessão de bolsas, por critério de mérito, aos alunos dos cursos de graduação que oferecem licenciatura nas disciplinas de Artes, Filosofia, Física, Matemática, Química e Sociologia.
2- Justificativa	Fomentar a escolha das disciplinas de maior carência recorrente, através da concessão de bolsa, visando o futuro o ingresso desse profissional na rede estadual de ensino.
3- Local	SEEDUC
4- Tempo	A concessão das bolsas será anual, podendo o aluno renovar sua concessão enquanto perdurar a sua formação acadêmica, desde que comprove atender aos critérios de mérito estabelecidos pela SEEDUC. A concessão das bolsas poderá vigorar enquanto houver disponibilidade orçamentária, a necessidade de professores nas disciplinas ou interesse da Administração.
5- Responsabilidade	Superintendência Pedagógica (SUPED), Superintendência de Administração de Pessoas (SUPAP) e Superintendência de Desenvolvimento de Pessoas (SUPDP)
6- Método	Encaminhamento da proposta para análise dos Subsecretários envolvidos, com posterior apresentação para o Titular da Pasta para aprovação e verificação de disponibilidade orçamentária. Elaboração e publicação de Resolução SEEDUC, instituindo a Bolsa de Incentivo à Formação Docente, normatizando a sua concessão. Inscrições pelo site SEEDUC dos alunos licenciandos. Análise dos candidatos inscritos, dentro dos critérios estabelecidos para concessão da bolsa. Divulgação do resultado final e início de sua concessão.
7- Custo	R\$ 1.908.000,00 ano

Fonte: Elaborado pela autora

Para melhor desenvolvimento da proposta de Bolsa de Incentivo à Formação Docente, faz-se necessário intensificar as redes de comunicação entre a SEEDUC e as instituições de ensino superior, possibilitando que os estímulos à carreira docente sejam repassados para as universidades, tornando mais atrativa a profissão.

Essa proximidade permitirá, ainda, maior integração entre a SEEDUC e as instituições que oferecem cursos de graduação, favorecendo os entes envolvidos nessa parceria, uma vez que as universidades poderão ter um aumento da procura dos cursos pelos jovens concluintes do Ensino Médio, oportunizando a aproximação entre as escolas e as universidades, diminuindo o distanciamento entre os espaços educacionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A formação do professor interfere diretamente na qualidade da educação ofertada nas escolas. Com a formação profissional adequada, o professor é capaz de interagir com mais confiança com a disciplina, traçando objetivos adequados a cada etapa da aprendizagem, escolhendo formas criativas e eficientes de trabalhar os conteúdos, favorecendo o processo ensino e aprendizagem.

Não se tem aqui a pretensão de resolver todo o problema decorrente da falta de formação dos professores fluminenses. As ações propostas neste trabalho visam minimizar as consequências advindas da necessidade de professores habilitados e com formação específica na sua área de atuação.

Embora os problemas que envolvam a docência não possam ser resumidos ao controle e gestão de dados e a formação de professores, não se pode deixar de buscar alternativas práticas, que possam amenizar a questão.

O que se propõe, são medidas exequíveis, que podem colaborar para o controle e monitoramento mais eficaz dos dados estatísticos relativos à entrada e saída de professores da SEEDUC, possibilitando maior gerenciamento e controle de dados, na busca de alternativas que favoreçam o ingresso e a permanência desses profissionais na rede estadual de educação.

A proposição de concessão de bolsas para os licenciandos nas disciplinas de maior carência recorrente favorecerá a permanência do licenciando no curso de graduação e o término da licenciatura, possibilitando, ainda, a valorização de jovens talentos que, com dedicação e responsabilidade, obtenham bons índices de frequência e desempenho, mesmo com todas as dificuldades encontradas ao longo do curso.

Contudo, faz-se necessária a construção da identidade profissional para que essa profissão seja mais respeitada. Sendo assim, a busca por uma escola pública de qualidade, perpassa pela valorização de professores, pela sua formação e pela seriedade com que o direito fundamental à educação deve ser tratado.

A questão da formação docente merece atenção por parte das autoridades governamentais, como mencionado no relatório do Conselho Nacional de Educação (BRASIL, 2007) e no Relatório de Auditoria do TCU

(BRASIL, 2013), uma vez que está presente em todos os estados brasileiros, tornando-se um problema nacional.

Cabe aos gestores públicos, com o auxílio de toda a sociedade brasileira, encontrar soluções para que os professores sejam tratados com mais dignidade e respeito, implementando ações de valorização do professor e incentivo à sua formação, possibilitando a melhoria da qualidade educacional, tornando-a mais eficiente e equitativa.

Para resolver essa questão, alguns estados brasileiros buscam propiciar a valorização à docência, através de diferentes estímulos e formação que os capacite a lecionar. É o caso da SEEDUC, que vem implementando programas e projetos que oportunizem a valorização dos servidores e a sua formação, como a concessão de auxílio transporte, auxílio alimentação, bolsa formação, auxílio qualificação, bonificação por resultados, entre outros, como forma de tornar a carreira mais atraente.

Entretanto, a questão salarial é um ponto focal para a valorização docente, devendo o vencimento do professor ser condizente e equivalente a de outros profissionais com a mesma habilitação, buscando tornar a carreira mais convidativa e favorável à permanência do profissional dentro das unidades escolares.

Em relação a este trabalho, deve-se, futuramente, verificar os resultados obtidos com a implementação das proposições sugeridas no Plano de Ação Educacional, através de uma pesquisa mais ampla, para fins de confirmação ou não de que a ausência de formação específica influencia nas carências das disciplinas mais carentes da SEEDUC.

Será necessário, ainda, acompanhar a implementação da proposta de concessão de bolsas para os licenciandos e a redução ou não da falta de professores nas disciplinas de carência recorrente, em face do aproveitamento desses futuros professores na rede pública estadual de educação.

Outro ponto que merece destaque é a necessidade de conhecimento maior das especificidades de cada disciplina de carência recorrente, com maior detalhamento das causas que levam a falta de interesse na atuação docente nessas áreas, o que favorecerá a busca de soluções direcionadas para reverter o quadro de déficit desses profissionais.

É eminente a busca de soluções para a reversão do quadro de carência de docentes para a garantia do direito à educação. Não se pode pensar em processo educacional sem a presença do professor em sala de aula, como responsável pela construção de um ambiente favorável ao conhecimento e à aprendizagem.

A presente pesquisa trouxe como contribuição para o desenvolvimento acadêmico e profissional da mestranda a oportunidade de buscar informações que permitiram maior conhecimento sobre a problemática de provimento de professores no Estado do Rio de Janeiro e no Brasil e que, potencialmente, auxiliarão no tratamento dos dados da SEEDUC, de maneira mais sistêmica e produtiva, oportunizando a reversão do problema de carência de professores de forma mais objetiva e eficaz.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**/ Organização Cláudio Brandão de Oliveira. 8ª ed. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2005.

_____. **Conselho Nacional dos Secretários de Educação**. CONSED RH. Disponível em:<<http://www.consed.org.br/>>. Acesso em 22. Mar. 2014, às 22:59h.

_____. **Emenda Constitucional nº 59, de 11 de novembro de 2009**. Acrescenta § 3º ao art. 76 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para reduzir, anualmente, a partir do exercício de 2009, o percentual da Desvinculação das Receitas da União incidente sobre os recursos destinados à manutenção e desenvolvimento do ensino de que trata o art. 212 da Constituição Federal, dá nova redação aos incisos I e VII do art. 208, de forma a prever a obrigatoriedade do ensino de quatro a dezessete anos e ampliar a abrangência dos programas suplementares para todas as etapas da educação básica, e dá nova redação ao § 4º do art. 211 e ao § 3º do art. 212 e ao caput do art. 214, com a inserção neste dispositivo de inciso VI. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc59.htm>. Acesso em: 26. Mai. 2014, às 22:32h.

_____. MEC. Conselho Nacional de Educação. **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: 18. Abr. 2014, às 17:07 h.

_____. MEC. **Educacenso**. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/index.php?Itemid=339>>. Acesso em 19. Out.2013. às 19:03h.

_____. INEP. **Instruções para aplicação do SAEB**. Disponível em: <<http://prova brasil.inep.gov.br/>>. Acesso em 30. set.2013, às 17:36h.

_____. INEP. **Resultados IDEB**. Disponível em:<<http://ideb.inep.gov.br/resultado/>>. Acesso em 30. Set.2013, às 21:32h.

_____. **Lei nº. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Estabelece Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Rio de Janeiro: s.n., 2000.

_____. **Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008**. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11738.htm>. Acesso em 18. Mai. 2014, às 15:36h.

____. **Lei nº 11.788, de 20 de setembro de 2008.** Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 28. Mai. 2014, às 01:59 h.

____. **Lei nº 12.056 de 13 de outubro de 2009.** Acrescenta parágrafos ao art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Diário Oficial da União, 2009.

____. **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 26. Mai. 2014, às 18:35 h.

BROOKE. Nigel. **Marcos históricos na reforma da educação.** 1. ed. Belo Horizonte, MG: Fino Traço Editora, 2012.

GATTI. Bernadete. **Formação de professores no Brasil: Características e problemas.** Educ. Soc., Campinas, v. 31, n. 113, p. 1355-1379, out.- dez. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v31n113/16.pdf>>. Acesso em 27. Mai. 2014, às 16:16 h.

LIMA, Ricardo Sequeira Pedroso de. **Programas de responsabilização de professores: análise crítica dos fundamentos teórico-conceituais.** Texto para Discussão nº 42. Centro de Estudos sobre Desigualdade e Desenvolvimento – CEDE/UFF, Maio. 2011. Disponível em: <http://www.proac.uff.br/cede/sites/default/files/TD42_pronto.pdf>. Acesso em 10. Nov. 2013, às 20:35 h.

LÜDKE, M. BOING, L. A. **Globalização e Educação: precarização do trabalho docente II – caminhos da profissão e da profissionalidade docentes.** Educação e Sociedade. V. 25, nº 89. Campinas, set/dez, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0101-73302004000400005&lng=pt&nrm=iso&userID=-2>. Acesso em 22. Mar.2014, às 23:11h.

MINAS GERAIS. **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. Disponível em: <http://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CCoQFjAA&url=http%3A%2F%2Fsrebarbacena.educacao.mg.gov.br%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D3311&ei=L3dlU_S7HePL>

sQS41ICgAQ&usg=AFQjCNEamV1zg0U_4b3BXisCLAPcc3CVfA&bvm=bv.65788261,d.cWc>. Acesso em: 03. Mai. 2014, às 20:13h.

NÓVOA. A. **Para o estudo sócio-histórico da gênese e desenvolvimento da profissão docente**. In. Teoria & Educação. Porto Alegre, (4), 1991.

_____. **Formação de Professores e profissão docente**. Lisboa: Dom Quixote, 1992. ISBN 972-20-1008-5. pp. 13-33. Disponível em: <<http://repositorio.ul.pt/handle/10451/4758>>. Acesso em: 19. Abr. 2014, às 23:05 h.

PARÁ. **Resolução CEE nº 001, de 05 de janeiro de 2010**. Dispõe sobre a regulamentação e a consolidação das normas estaduais e nacionais aplicáveis à Educação Básica no Sistema Estadual de Ensino do Pará. Disponível em: <http://www.inteligentesite.com.br/arquivos/coned/primavera2013_CEE_PA_RESOLUCAO_001_2010_REGULAMENTACAO_EDUC_BAS.pdf>. Acesso em 03. Mai. 2014

PARAÍBA. Universidade Federal de Campo Grande. **Faltam 246 mil docentes no nível médio**. Assessoria de Imprensa. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=5467>. Acesso em 18. Abr. 2014, às 17:02 h.

RIO DE JANEIRO (Estado). Constituição (1989). **Constituição do Estado do Rio de Janeiro: texto atualizado**. 3ª ed. Niterói: Imprensa Oficial, 2001.

_____. **Decreto nº 2.479, de 08 de março de 1979**. Aprova o Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Cíveis do Poder executivo do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1979.

_____. **Decreto nº 13.041, de 16 de junho de 1989**. Dispõe sobre Acumulação de Cargos. Disponível em: <http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/>. Acesso em 07. Set.2013, às 22:17h.

_____. **Decreto nº. 25.959, de 12 de janeiro de 2000**. Institui o Programa Estadual de Reestruturação da Educação Pública – Programa Nova Escola e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2000.

_____. **Decreto nº 28.168, de 19 de abril de 2001**. Altera dispositivos do Decreto nº 25.959 de 12 de janeiro de 2000, que institui o Programa Estadual de Reestruturação da Educação Pública – Programa Nova Escola e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2001.

_____. **Decreto nº 37.706, de 30 de maio de 2005**. Altera o art. 3º do Decreto nº 25.959, de 12 de janeiro de 2000 e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2005.

____. **Decreto nº 39.130, de 10 de abril de 2006.** Altera o art. 3º do Decreto nº 25.959, de 12 de janeiro de 2000 e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2006.

____. **Decreto nº 41.154, de 29 de janeiro de 2008.** Dispõe sobre a prorrogação e contratação temporária de Professores Docentes II, por prazo determinado para o ano letivo de 2008, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2008.

____. **Decreto nº 41.363, de 20 de junho de 2008.** Dispõe sobre a contratação temporária de Professor Docente I, por tempo determinado, para o ano letivo de 2008, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2008.

____. **Decreto nº 41.684, de 10 de fevereiro de 2009.** Dispõe sobre a contratação temporária por prazo determinado de Professores Docentes II Indígena para a Escola Indígena Estadual Karai Kuery Renda e suas salas de extensão para o ano letivo de 2009, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2009.

____. **Decreto nº 41.848, de 05 de maio de 2009.** Dispõe sobre a contratação temporária de Professor Docente I e II, por tempo determinado, para o ano letivo de 2009, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2009.

____. **Decreto nº 42.265, de 26 de janeiro de 2010.** Dispõe sobre a prorrogação e novas contratações temporárias de professores para atuação nas séries iniciais do Primeiro Segmento do Ensino Fundamental, por prazo determinado, para o ano letivo de 2010, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2010.

____. **Decreto nº 42.384, de 08 de abril de 2010.** Altera o Decreto Estadual nº 41.684, de 10 de fevereiro de 2009, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2010.

____. **Decreto nº 42.793, de 06 de janeiro de 2011.** Estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro- SEEDUC e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2011.

____. **Decreto nº 42.883, de 17 de março de 2011.** Regulamenta o art. 6º da Lei nº 5.539/2009, estabelecendo a Rotina de Aproveitamento dos Professores Docentes II do Quadro da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro – SEEDUC e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2011.

____. **Decreto nº 42.901, de 28 de março de 2011.** Dispõe sobre a contratação temporária de professor para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental e/ou Ensino Médio, por prazo determinado, para o ano letivo de 2011, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2011.

____. **Decreto nº 42.902, de 28 de março de 2011.** Dispõe sobre prorrogação e novas contratações temporárias de professores para atuação nas séries iniciais

do Ensino Fundamental por prazo determinado para o ano letivo de 2011, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2011.

____. **Decreto nº 43.384 de 28 de dezembro de 2011.** Dispõe sobre a concessão de gratificação aos professores efetivos da Secretaria de Estado de Educação pelo exercício em unidade escolar considerada de difícil provimento e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2011.

____. **Decreto nº 43.469, de 16 de fevereiro de 2012.** Dispõe sobre prorrogação e novas contratações temporárias de professores para atuação nos anos finais do Ensino Fundamental, Ensino Médio e Educação Profissional de Nível Médio para o ano letivo de 2012, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2012.

____. **Decreto nº 43.470, de 16 de fevereiro de 2012.** Dispõe sobre prorrogação e novas contratações temporárias de professores para atuação nos anos iniciais do Ensino Fundamental por prazo determinado para o ano letivo de 2012, e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2012.

____. **Decreto nº 44.107, de 12 de março de 2013.** Dispõe sobre a prorrogação e novas contratações temporárias de professores para atuação no Ensino Fundamental, Ensino Médio e Educação Profissional para o ano letivo de 2013, e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2013, p. 3.

____. **Decreto nº 44.281, de 01 de julho de 2013.** Dá nova redação ao Decreto nº 42.793, de 06 de janeiro de 2011, que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro – SEEDUC e determina outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2013.

____. **Decreto nº 44.710, de 04 de abril de 2014.** Dispõe sobre a majoração da gratificação aos professores efetivos da Secretaria de Estado de Educação pelo exercício em unidade escolar considerada de Difícil Provimento e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2014.

____. **Decreto nº 44.716, de 07 de abril de 2014.** Confere nova redação ao Decreto nº 44.281, de 01 de julho de 2013, que estabelece programas para o aprimoramento e valorização dos servidores públicos da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro – SEEDUC e determina outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2014.

____. **Decreto Lei nº 220, de 18 de julho de 1975.** Dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em:
<http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/index.html?decreto_lei_220____18071975.htm>. Acesso em 18. Abr. 2014, às 21:09 h.

____. **Edital nº 01/2008.** Dispõe sobre o concurso público para formação de cadastro de reserva para provimento do cargo efetivo de Professor Docente I. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2008.

____. **Edital nº 01/2009.** Dispõe sobre o concurso público para provimento inicial conforme disponibilidade em anexo, de cargos efetivos de Professor Docente I da Educação Básica do Quadro Permanente do Magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2009.

____. **Edital nº 02/2009.** Dispõe sobre o concurso público para provimento inicial conforme disponibilidade em anexo, de cargos efetivos de Professor Docente I da Educação Profissional do Quadro Permanente do Magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2009.

____. **Edital nº 01/2011.** Dispõe sobre o concurso público para provimento inicial imediato, de cargos efetivos de Professor Docente I da Educação Básica do Quadro Permanente do Magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2011.

____. **Edital nº 02/2011.** Dispõe sobre o concurso público para provimento de vagas e para formação de cadastro reserva visando ao provimento de vagas de cargos efetivos de Professor Docente I com carga horária semanal de dezesseis horas e de Professor Docente I com carga horária semanal de trinta horas, do Quadro Permanente do Magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2011.

____. **Edital nº 01/2013.** Dispõe sobre o concurso público para preenchimento de vagas e formação de cadastro reserva visando ao provimento de cargos efetivos de Professor Docente I com carga horária semanal de dezesseis horas e de Professor Docente I com carga horária de trinta horas, do Quadro Permanente do magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2013.

____. **Edital nº 02/2013.** Dispõe sobre o concurso público para formação de cadastro reserva para os cargos efetivos de Professor Docente I – Ensino Religioso, do Quadro Permanente do magistério da Secretaria de Estado de Educação. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2013.

____. **Lei nº. 1.641, de 24 de janeiro de 1990.** Dispõe sobre o Plano de Carreira do Magistério Público Estadual e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1990.

____. **Lei nº. 2.399, de 11 de maio de 1995.** Dispõe sobre a contratação de pessoal, por prazo determinado, pela Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro para as funções relativas à educação e saúde pública, sistema penitenciário e assistência à infância e adolescência e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1995.

____. **Lei nº. 2.701, de 17 de março de 1997.** Altera o Anexo da Lei nº. 2.399, de 11 de maio de 1995, na forma abaixo. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1997.

____. **Lei nº 2.873, de 19 de dezembro de 1997.** Acrescenta parágrafo quarto ao artigo 1º e altera o Anexo da Lei nº. 2.399, de 11 de maio de 1995, na forma abaixo. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 1997.

____. **Lei nº 4.599 de 27 de setembro de 2005.** Dispõe sobre a contratação temporária de pessoal, por prazo determinado, pela Administração Pública Direta, Autárquica e Funcional do Estado de Rio de Janeiro e dá outras providências. Disponível em:
<http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/index.html?lei_4599_27092005.htm>. Acesso em 24. Set. 2013.

____. **Lei nº 5.539, de 10 de setembro de 2009.** Majora vencimentos básicos dos integrantes das categorias funcionais que menciona, determina a absorção pelos vencimentos-base da gratificação criada pelo Decreto nº 25.959, de 12 de janeiro de 2000, institui Adicional de Qualificação para os servidores que trata a Lei nº 1614, de 24 de janeiro de 1990, nas condições que menciona e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2009.

____. **Lei nº 5.490, de 25 de junho de 2009.** Altera o artigo 2º e o parágrafo único da Lei nº 4.599 de 27 de setembro de 2005. Disponível em:
<http://www.silep.planejamento.rj.gov.br/index.html?lei_5_490_25062009.htm>. Acesso em 24. Set. 2013.

____. **Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011.** Dispõe sobre a criação do cargo de Professor Docente I de regime de 30 horas semanais, estrutura o Quadro Base da Carreira de Magistério Público estadual e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2011.

____. **Lei nº 6.209, de 19 de abril de 2012.** Antecipa a implementação da majoração vencimental estabelecida pela Lei nº 5.539, de 10 de setembro de 2009, com redação dada pela Lei nº 6.026, de 29 de agosto de 2011, e pela Lei nº 6.027, de 29 de agosto de 2011, concede majoração vencimental às categorias funcionais que menciona e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2012.

____. **Parecer CEE nº 86, de 17 de maio de 2011.** Responde a consulta da Secretaria de Estado de Educação sobre o aproveitamento de professores legalmente habilitados nas disciplinas da Base Nacional Comum, já atuantes na rede pública estadual, para ministrarem outros componentes curriculares da Educação Básica e da Educação Profissional Técnica de Nível Médio, além daqueles para os quais foram concursados e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2011.

____. **Parecer CEE nº 87, de 24 de maio de 2013.** Prorroga, por 02 (dois) anos, a validade do Parecer CEE nº 086/2011 e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2013, p. 4 e 5.

____. **Regulamento do Estatuto dos Funcionários Públicos Civis – RJ.**
Estatuto dos Funcionários Públicos Civis do Poder Executivo do Estado

do Rio de Janeiro (Decreto nº. 2.479, de 08/03/79). 10ª ed. Niterói: Imprensa Oficial, 2002.

____. **Resolução SEE nº. 2.264, de 17 de janeiro de 2000.** Normatiza a Gratificação de Ampliação de Jornada de Trabalho do Pessoal do Quadro do Magistério Público do Estado do Rio de Janeiro, incluída no Programa Nova Escola em regime de Lotação Prioritária, nos termos do Decreto nº. 25.959/2000. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2000.

____. **Resolução SEEDUC nº 4.474, de 26 de maio de 2010.** Dispõe sobre as normas, rotinas e procedimentos para a movimentação dos membros do Magistério da Secretaria de Estado de Educação e dá outras providências. Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2010.

____. **Resolução SEEDUC nº 4778, de 20 de março de 2012.** Regulamenta a estrutura básica das unidades escolares da rede pública estadual de ensino e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2012.

____. **Resolução SEEDUC nº 5088 de 16 de abril de 2014.** Concede o Auxílio Qualificação aos professores efetivos da Secretaria de Estado de Educação, e dá outras providências. Rio de Janeiro. Diário Oficial, 2014, p. 17.

____. Secretaria de Estado de Educação. Edital. **Programa Nova Escola – Avaliação externa de 2003.** Rio de Janeiro: Diário Oficial, 2003, p. 62.

____. Secretaria de Estado de Educação. **Estatísticas.** Disponível em: <<http://www.rj.gov.br/web/seeduc/exibeConteudo?article-id=1688440>>. Acesso em 12. Mar.2013, às 15:25h.

____. Secretaria de Estado de Educação. **Governança/transparência.** Livro de Transparência da SEEDUC. Transparência na Educação 2012. Disponível em:<<http://download.rj.gov.br/documentos/10112/912504/DLFE-47638.pdf/LIVRODEGOVERNANCA2.pdf>>. Acesso em 30.Set.2013, às 13:21h.

____. Secretaria de Estado de Educação. **Governança/transparência.** Livro de Transparência da SEEDUC. Transparência na Educação 2013. Disponível em:< <http://download.rj.gov.br/documentos/10112/912504/DLFE-61803.pdf/RELATORIODEGOVERNANCA2013web.pdf>>. Acesso em 26.Mai.2014, às 21:21h.

____. Secretaria de Estado de Educação. Notícias. **Superintendente da SEEDUC participa de Feira da Carreira Pública.** Disponível em: <<http://www.rj.gov.br/web/seeduc/exibeconteudo?article-id=1754535>>. Acesso em 16. Set.2013, às 14:22h

SÃO PAULO. **Resolução SE nº 67, de 20 de setembro de 2013.** Institui o Programa Presença, no âmbito da Secretaria da Educação. Disponível em: <http://www.profdomingos.com.br/estadual_resolucao_se_67_2013.html>. Acesso em 03. Mai. 2014, às 23:27h.

SÃO PAULO. **Resolução SE nº 68, de 27 de setembro de 2013.**

Institui o Projeto Apoio à Aprendizagem para atendimento às demandas pedagógicas dos anos finais do ensino fundamental e das séries do ensino médio na rede pública estadual, e dá providências correlatas. Disponível em: <<http://desul1.edunet.sp.gov.br/Resolu%C3%A7%C3%A3o%20SE.pdf>>. Acesso em 03. Mai. 2014, às 23:30h.

SÃO PAULO. **Resolução SE nº 75 de 28 de novembro de 2013.** Dispõe

sobre o processo anual de atribuição de classes de aulas ao pessoal docente do Quadro do Magistério. Disponível em:

<<http://delimeira.edunet.sp.gov.br/pdfs/Resolu%E7%E3o%20SE%20N%BA%2075.pdf>>. Acesso em 03. Mai. 2014, às 23:16h.

SILVA. Ana Maria Costa. **A formação contínua de professores: Uma reflexão sobre as práticas e as práticas de reflexão em formação.**

Educação & Sociedade, ano XXI, no 72, Agosto/00, p. 89-109.

XIMENES. Salomão Barros (Coord). **Lei do piso: debates sobre a**

valorização do magistério e direito à educação no STF. Em Questão; 7. São Paulo; Ação Educativa: Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2011.

WEBER, S. **Profissionalização docente e políticas públicas no Brasil.**

Educação & Sociedade. Vol. 24, n. 85, Campinas, Dec. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302003000400003>. Acesso em 19. Abr. 2014, às 17:17h

APÊNDICES

I - Roteiro da entrevista com o Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro Antoine Lousao

Data: ____/____/2013

Local: _____

1. Desde quando exerce a função de Superintendente de Desenvolvimento de Pessoas?
2. Quando assumiu a função de Superintendente já havia sido implementado o Programa de valorização e aperfeiçoamento de servidores da Seeduc? Caso positivo, em que estágio se encontrava a implementação do programa?
3. Na sua opinião, quais os avanços trazidos pelo Programa?
4. No seu ponto de vista, que dificuldades sobressaem-se no desenvolvimento do Programa?
5. Como é a recepção dos professores às ações implementadas? qual (quais) dessa(s) ação (ões) sofre (em) maior resistência? Por quê?
6. Todas as ações já estão em andamento ou ainda existe alguma ainda em fase de implementação? Por quê?
7. Em que aspectos esse programa trouxe avanços para os professores?
8. Na sua opinião, quais ações voltadas aos professores estão apresentando resultados favoráveis?
9. Existe algum programa específico de aperfeiçoamento para novos professores concursados?
10. E para os professores que assumem a regência através de GLP ou contrato temporário. Existe algum tipo de programa de aperfeiçoamento?

II - Roteiro da entrevista com a Coordenadora de Processo Admissional da Secretaria de Estado de Educação do Rio de Janeiro Alcione Amorim

Data: ____/____/2013

Local: _____

1. Há quanto tempo exerce a função de Coordenadora de Processo Admissional da Seeduc?
2. Quais os mecanismos existentes hoje para o provimento de cargo de professor?
3. Em que situações são empregados esses mecanismos?
4. Como se dá o levantamento da necessidade de professores nas unidades escolares?
5. Qual a importância do concurso público para o provimento de cargo de professores da Seeduc?
6. Com que periodicidade a Seeduc promove concursos públicos para o cargo de professor?
7. Como é realizada a seleção de professores para a GLP?
8. E para a contratação temporária? Como é feita a seleção?
9. Porque a SEEDUC introduziu o aproveitamento de Professores Docentes II em Rotina de Aproveitamento a partir de 2011?
10. Como se dá a seleção dos Professores Docentes II em Rotina de Aproveitamento?
11. Esses mecanismos de provimento têm atendido as necessidades de professores da SEEDUC?

III - E-mail remetido às Secretarias de Estado de Educação dos estados brasileiros, integrantes do Conselho Nacional dos Secretários de Educação – CONSED RH, pelo Diretor da Diretoria de Cadastro e Movimentação de Pessoas (DCMP), representante da SEEDUC RJ junto ao CONSED RH, Professor André Oliveira Nogueira:

A SEEDUC/RJ está realizando estudos acerca dos problemas relacionados à carência de professores para algumas áreas do conhecimento. Trata-se de disciplinas consideradas por nós como de difícil provimento (Física, Química, Matemática, Filosofia, Sociologia e Artes). Precisamos saber como os demais estados têm resolvido esse problema.

Que soluções estão sendo implementadas para garantir o ensino de disciplinas da base nacional comum, em regiões onde há pouca (ou nenhuma) oferta de profissionais no mercado de trabalho?

Aqui no Rio somos constantemente cobrados pelo Ministério Público e demais instituições de controle externo. Peço ajuda de todos em nos informar como cada estado trata essa questão.

Desde já, obrigado!