

POLICY REVIEW: Apagão docente no Brasil

Autores:



Guilherme Lichand
Professor de Educação
na Stanford GSE



Maria Thereza Rios Hortêncio
Mestre
Stanford GSE



Bruno Ikeuti
Mestre
Universidade de São Paulo

O desafio brasileiro

O Brasil está enfrentando desafios significativos em relação aos professores na educação básica. Cada vez mais, a profissão enfrenta um declínio em sua valorização, levando a um “apagão docente” em diferentes níveis educacionais. Isso é importante porque, como apontam vários estudos internacionais, as práticas de ensino são o fator escolar mais importante para o desempenho dos alunos. Portanto, a baixa atratividade da profissão docente e as altas taxas de rotatividade dos professores impactam a garantia do direito à educação básica obrigatória e à aprendizagem no país.

O fenômeno do apagão é uma realidade marcante: hoje, mais de um terço dos profissionais da educação básica trabalha sem a formação adequada na área que ensina. Nos anos finais do ensino fundamental, disciplinas como geografia, história, ciências, matemática e língua portuguesa, por exemplo, representam cerca de 33% dos cargos de ensino sem formação adequada na área. Em física, no ensino médio, o número chega a quase 50%.

Esta revisão de políticas, produzida pelo Lemann Center da Stanford Graduate School of Education discute políticas que demonstraram ter o potencial para aumentar a atratividade da profissão docente ou reduzir a rotatividade de professores ao longo da carreira, com dois focos específicos: remuneração e condições de trabalho.

PRINCIPAIS MENSAGENS:

- A escassez de professores é sistêmica, multifacetada e está enraizada na estrutura mais ampla do sistema educacional. Não pode ser abordada por uma solução única e pontual. É essencial discutir intervenções em nível sistêmico e de longo prazo que exijam ações coordenadas entre vários stakeholders.
- No entanto, alguns esforços específicos e direcionados se mostraram particularmente eficazes. Quando combinadas, essas intervenções têm um potencial ainda maior de sucesso.
- Incentivos financeiros: Implementar salários mais altos e incentivos direcionados para atrair e reter os professores, principalmente em regiões mais desfavorecidas.
- Condições de trabalho: Melhorar a satisfação no trabalho promovendo uma carga de trabalho equilibrada, aprimorando o suporte administrativo e promovendo contratações permanentes.

O que tem sido feito no Brasil?

Salários baixos, más condições de trabalho e a falta de oportunidades de desenvolvimento profissional no início e durante a carreira contribuem para a desvalorização da profissão. No Brasil, os salários dos professores são mais baixos do que os de profissionais com nível de educação semelhante, representando 82,6% da média da renda bruta dos outros trabalhadores assalariados, conforme dados do IBGE em 2022. Além disso, as carreiras docentes não são transparentes e não permitem expectativas reais de salário e progressão. A renda mensal real dos professores frequentemente difere dos valores apresentados nas tabelas salariais, que são complexas e cheias de regras específicas que confundem não só quem deseja ingressar na carreira, mas também aqueles que já estão no sistema.

No que se refere aos salários, Mato Grosso do Sul é um exemplo recente de bons resultados em termos de atratividade. O estado aumentou recentemente os salários de todos os professores, tornando-se o estado com a maior remuneração docente do país. Segundo a Secretaria de Estado, grande parte dos candidatos no último concurso para professores eram de outros estados. Como essa política é muito recente, o estado ainda não tem informações sobre possíveis efeitos na eficácia dos professores ou na satisfação no trabalho, mas um concurso no início do ano teve 90,3 candidatos por vaga.

Outros estados, como Pará, Maranhão, Mato Grosso e Roraima, também oferecem remunerações mais altas. No entanto, a maioria dos estados brasileiros ainda não alcançou a paridade e falha em termos de progressão salarial entre o início e o fim da carreira docente. A Portaria 61/2024 do Ministério da Educação definiu o novo piso salarial para professores da educação básica em R\$ 4.580,57, com base em uma carga horária de 40 horas semanais.

Ao considerar as condições de contratação, é necessário prestar atenção na modalidade dos contratos. Desde 2022, o número de professores temporários nos estados brasileiros superou o de efetivos, uma tendência que continuou em 2023, com um aumento de 55% na última década, conforme dados do Todos pela Educação. De acordo com o Profissão Docente, em pelo menos 15 estados, esses profissionais recebem menos pela mesma carga horária quando comparados aos seus colegas com contrato estável. Esses contratos de curto prazo, geralmente com duração de 1 a 2 anos, fazem com que os professores temporários mudem de escola com mais frequência. As pesquisadoras Lucy Sorensen e Helen Ladd concluíram que mudanças frequentes podem prejudicar a conexão com a comunidade escolar e podem impactar negativamente o desempenho dos alunos. De acordo com um estudo recente do Todos Pela Educação, em 2019, alunos do último ano do ensino médio que tiveram professores temporários de matemática apresentaram um nível médio de proficiência correspondente a 248 dias letivos a menos do que seus colegas. Isso significa que eles experimentaram um déficit de aprendizagem superior a um ano acadêmico.

Nos últimos 10 anos, apenas cinco estados (Alagoas, Amazonas, Bahia, Ceará e Roraima) reduziram seus contratos temporários enquanto aumentaram o número de contratos efetivos. Observamos outros estados fazendo esforços, mas ainda com uma grande parte do quadro de professores composta por temporários. São Paulo, por exemplo, com 50% de professores temporários, anunciou um concurso público para contratar 15.000 professores efetivos como parte de um novo plano de carreira introduzido em 2022. Rio Grande do Sul e Espírito Santo também anunciaram planos para contratar novos professores efetivos.

Enquanto Rio Grande do Norte e Rio de Janeiro têm mais de 90% de professores efetivos, Minas Gerais e Tocantins têm cerca de 20%. Outro aspecto da deterioração das condições de trabalho dos professores é o volume de trabalho, que, segundo evidências, é maior no Brasil do que em outros países. A pesada carga de trabalho dos professores brasileiros é uma realidade em várias etapas da educação básica. Ela é caracterizada por ministrar aulas em vários turnos, frequentemente em várias escolas e com muitos alunos – 45% dos professores trabalham em mais de uma escola, e 30% trabalham em mais de uma rede, de acordo com Moriconi, Gimenes e Leme em pesquisa de 2021. Essa alta carga de trabalho exige uma atenção significativa devido ao seu impacto na qualidade da educação e no bem-estar dos professores.

A Lei Federal 11.738/2008 estabeleceu que os professores devem dedicar $\frac{2}{3}$ da carga horária às atividades em sala de aula e $\frac{1}{3}$ às atividades extraclasse, como preparação de aulas, elaboração e correção de provas. Essa realidade de trabalho é efetivamente cumprida apenas nas escolas de tempo integral onde os professores trabalham em regime de dedicação exclusiva, sendo alocados em apenas uma escola e tendo sua carga horária de 40 horas garantida. Estados que atingiram a meta do Plano Nacional de Educação de expandir esse tipo de escola têm uma maior taxa de implementação efetiva: Ceará, São Paulo, Tocantins, Sergipe, Mato Grosso, Santa Catarina, Alagoas, Mato Grosso do Sul, Piauí, Rio de Janeiro, Paraíba e o Distrito Federal.

A falta de programas de desenvolvimento profissional é outro gargalo do sistema. Primeiro, a formação inicial de professores precisa ser revisitada. Nos últimos anos, houve uma expansão não regulamentada de cursos de ensino à distância para a formação de professores, frequentemente com qualidade questionável, que podem não preparar adequadamente os professores para as complexidades da sala de aula. Recentemente, o Ministério da Educação aprovou uma resolução limitando o componente de ensino à distância dos cursos de formação de professores a 50% do currículo. Também aumentou o tempo dedicado aos conteúdos que se espera que sejam ensinados em sala de aula, de 1.600 para 2.200 horas. Após se tornarem professores, eles ainda enfrentam dificuldades com cursos que não estão alinhados com a sua realidade ou que falham em atender às suas necessidades específicas. Os desafios incluem dificuldade em atender a demandas de formação diversificadas, preparação insuficiente dos formadores, avaliação e acompanhamento deficientes dos resultados da formação e falta de integração com outras políticas docentes. Além disso, há falta de incentivos, restrições de tempo para os professores e pouca customização do conteúdo da formação, bem como dificuldades em realizar o estágio nas escolas, o que certamente gera prejuízos no desenvolvimento profissional e na motivação em seguir na carreira docente.

Neste sentido, a prefeitura de Joinville anunciou recentemente a introdução de um novo modelo de avaliação do estágio probatório de seus professores, de caráter formativo e pensado para apoiar os servidores na melhoria de suas práticas docentes. O modelo é estruturado em quatro princípios norteadores: baseado em competências; natureza processual; ancoragem em rubricas; coerência com as evidências; e caráter formativo. A ideia central é avaliar itens que tenham relação direta com a atividade docente, em vez de elementos genéricos e comuns a todos os servidores. Dez itens são avaliados em quatro níveis, e as avaliações ocorrerão após 6, 12, 24 e 36 meses. Os avaliadores receberão formações e terão a responsabilidade de fornecer devolutivas sobre os itens avaliados, para que, de fato, a avaliação seja um instrumento de desenvolvimento profissional.

O que podemos aprender com outros países?

Ao considerar intervenções sistêmicas, esta revisão de políticas analisou as reformas educacionais nacionais recentes na América Latina para entender as estratégias utilizadas para enfrentar a escassez de professores. A [tabela suplementar](#) compila informações do Brasil e outros países. De acordo com um relatório produzido pelo economista Gregory Elacqua e outros autores em 2018, nas últimas duas décadas, Chile, Colômbia, Equador, México e Peru têm focado cada vez mais suas reformas educacionais em aumentar a atratividade da profissão docente por meio de abordagens baseadas no mérito. Essas reformas se concentram no avanço na carreira e em incentivos para avaliações de desempenho e desenvolvimento profissional. Para abordar a questão da atratividade da profissão docente, esses países implementaram quatro intervenções principais: aumento dos salários para tornar a profissão mais financeiramente atraente, criação de oportunidades de progressão na carreira com base no mérito, melhoria das condições de trabalho para garantir um ambiente escolar melhor e oferta de incentivos para que professores trabalhem em escolas mais desafiadoras. Essas estratégias visam elevar o prestígio e o apelo das carreiras docentes na região e atrair o interesse dos estudantes do ensino médio para a profissão.

O aumento dos salários dos professores teve resultados mistos. Um aumento salarial isolado não impacta a eficiência dos professores e pode não servir como uma "solução rápida" para o desafio da escassez de professores. No entanto, pesquisas de Elacqua e da UNESCO sugerem que ele pode aumentar a atratividade da profissão docente. De 2020 a 2023, os salários dos professores no Cazaquistão aumentaram 25% ao ano, dobrando até 2023. Isso levou a respostas positivas dos professores e melhorou as taxas de retenção. No entanto, uma lei de 2011 para aumentar os salários não funcionou bem no Quirguistão, também de acordo com pesquisa da UNESCO. Embora os salários tenham sido aumentados para atrair melhores professores, problemas financeiros e conflitos entre professores experientes e novos causaram outros desafios. Esses exemplos mostram que, embora o aumento dos salários possa ajudar, é necessário que seja feito com cuidado para ser eficaz.

No Chile, o Prêmio de Excelência Pedagógica (Asignación a la Excelencia Pedagógica – AEP), introduzido em 2016, oferece bônus para a retenção de professores. Esse programa melhorou as taxas de retenção, mas teve resultados variados entre escolas de baixa e alta renda e foi menos eficaz em atrair novos talentos para a profissão docente.

Nos Estados Unidos, o programa TEACH Grant, lançado em 2008, oferece até US\$ 4.000 anuais para estudantes de graduação e pós-graduação que se preparam para uma carreira docente em disciplinas de alta demanda e escolas de alta pobreza. Embora o programa tenha aumentado as matrículas em programas de formação de professores, desafios com a conversão de bolsas em empréstimos afetaram sua eficácia geral.

Políticas que fornecem incentivos ao longo da carreira são importantes não apenas para atrair jovens estudantes e oferecer-lhes uma perspectiva futura em relação à profissão docente, mas também para reter e motivar os professores que já estão no caminho. No entanto, o design do programa é importante. Implementar programas de pagamento por mérito, baseados apenas em resultados de exames, pode ser uma armadilha. Segundo os pesquisadores Steven Glazerman e Allison Seifullah, os benefícios do pagamento por mérito para professores diminuem quando os incentivos são removidos. Além disso, promove-se a competição entre os professores para

umentar a produtividade, o que pode prejudicar a colaboração entre os colegas e o ambiente escolar – um fator importante para a satisfação no trabalho dos professores, conforme apontado por Elaine Weiss e Emma Garcia. Ao considerar as melhores práticas mundiais, os países incluem múltiplos componentes, como autoavaliação do professor e avaliação pelo diretor ou supervisor direto, de acordo com Elacqua.

Outro elemento importante, no sentido de estruturação da carreira docente, é uma delimitação mais clara dos papéis e posições que um professor pode ocupar dentro do sistema educacional. Nesses locais de referência, diferentes áreas para o desenvolvimento dos professores foram estabelecidas, como ensino em sala de aula, administração escolar e apoio pedagógico a outros professores, segundo García e Weiss.

Intervenções políticas recentes para aumentar a atratividade das carreiras docentes têm se concentrado em melhorar as condições de contratação. No México e na Indonésia, a transição de professores contratados para funções permanentes em 2020 resultou em benefícios significativos. O programa do México estabilizou a força de trabalho ao fornecer segurança no emprego e benefícios aprimorados para aproximadamente 800.000 professores temporários, levando a uma força de trabalho mais estável e motivada. Da mesma forma, na Indonésia, a transição para funções permanentes aumentou a segurança no emprego e a motivação entre os professores, contribuindo para uma força de trabalho mais comprometida e eficaz.

A progressão na carreira docente no Brasil é baseada principalmente na formação educacional e nos anos de experiência, em vez de no desenvolvimento profissional contínuo, modelo que não possui evidências de sua eficácia, conforme o Todos pela Educação. No entanto, pesquisas mostram o impacto positivo de vincular o desenvolvimento profissional ao avanço na carreira. Países que passaram por grandes reformas educacionais visavam, entre vários objetivos, reestruturar o processo de carreira. Todos incluíram essa iniciativa.

O Chile reestruturou sua carreira docente em 2016, introduzindo a Lei da Carreira Docente, que orienta os professores sobre habilidades essenciais e desempenho por meio de padrões nacionais. A carreira inclui quatro níveis de progressão, com diferentes escalas de pagamento e progressão baseada em avaliações. O Equador reformou seu sistema em 2009, enfatizando a contratação baseada em competências, promoções baseadas em desempenho e a possibilidade de demissão por baixo desempenho. A estrutura da carreira inclui sete níveis, com avaliações e bônus para professores de alto desempenho. Cingapura oferece salários competitivos, comparáveis aos de profissões prestigiadas, e fornece três trilhas de carreira: ensino, liderança e funções especializadas. A Coreia do Sul, conhecida por seu alto desempenho educacional, oferece três caminhos de carreira e utiliza um sistema de pontos para progressão, considerando experiência, avaliações e desenvolvimento profissional. Lá, os professores recebem feedback de diferentes partes interessadas para criar planos de desenvolvimento individualizados. Esses países evidenciam a importância de uma progressão de carreira estruturada, avaliações abrangentes e compensação competitiva na atração e retenção de professores de alta qualidade.

Vários países implementaram programas de apoio para professores em início de carreira, visando aprimorar suas habilidades de ensino e a satisfação profissional. Pesquisas mostraram que investir no apoio aos professores em início de carreira, especialmente nos primeiros cinco anos da profissão, pode ser uma forma eficaz de reduzir a evasão docente. No entanto, o design

do programa é importante. Por exemplo, programas de mentoria entre professores com mais anos de experiência em uma escola têm mais efeito se os professores forem da mesma área. Além disso, também é importante considerar a compensação para esses mentores e suas horas extras de trabalho.

Por exemplo, o Teacher Induction Scheme (TIS) da Escócia, um programa iniciado em 2002, dedica 80% do tempo dos professores ao ensino em sala de aula e 20% ao desenvolvimento profissional, incluindo reuniões semanais de mentoria. Este programa tem sido eficaz no desenvolvimento de habilidades práticas de ensino, com 85% dos professores afirmando que seu crescimento se deve ao tempo dedicado ao programa. Além disso, Belize também tem experiência com o Programa de Indução para Professores Recém-Qualificados do Ensino Primário, lançado em 2006. O programa aumentou significativamente a satisfação profissional, com 89,1% dos professores planejando permanecer na profissão e 74,4% dos mentores relatando aumento na satisfação no trabalho. O programa INDUCTIO da República Dominicana, lançado em 2014 como parte do Pacto Nacional pela Educação até 2030, inclui mentoria, seminários online, círculos de aprendizagem e um portal de recursos digitais.

O desafio não é exclusivo do Brasil: a escassez de professores é uma questão global. Países lutam para criar soluções eficazes para aumentar a atratividade da profissão docente e combater as altas taxas de evasão. Para enfrentá-lo, é necessário primeiro reconhecer sua natureza sistêmica e multifacetada, resultado da estrutura mais ampla do sistema educacional dentro da sociedade. Não pode ser enfrentado por uma solução única e pontual. É essencial discutir intervenções sistêmicas e de longo prazo que exijam ações coordenadas entre diferentes partes interessadas. No entanto, alguns esforços específicos e direcionados têm se mostrado particularmente eficazes. Quando combinadas, essas intervenções têm um potencial ainda maior de sucesso.

O seguinte quadro de portfólio de políticas apresenta uma visão geral para o leitor:



O que dizem os especialistas?

Diminuindo a distância entre a teoria e a política pública

Uma preocupação recorrente na educação é a adoção de medidas simples que não resolvem problemas complexos, assim como a implementação de medidas complexas que não prosperam no processo decisório. Marjorie Wechsler, que atua há mais de 30 anos na análise e implementação de políticas públicas, refletiu sobre como podemos preencher as lacunas entre a pesquisa acadêmica e o processo de formulação de políticas. Ela destacou que esse desafio é estrutural e que isso pode, eventualmente, levar a diferentes soluções de curto prazo que, na verdade, seriam incapazes de gerar efeitos sustentáveis na política. Segundo ela, a escassez de professores:



Marjorie Wechsler
Gerente Principal de Pesquisa no Learning
Policy Institute

"É uma questão importante em nosso sistema educacional que é afetada por muitos fatores, mas precisamos começar de algum lugar. Portanto, olhe para onde há um apetite por mudança. É melhor começar com uma coisa do que não começar de jeito nenhum."

Nesse sentido, Caetano Pansani Siqueira, Coordenador de Políticas Docentes no Profissão Docente e ex-Coordenador Pedagógico da SEDUC-SP, rede com mais de 200.000 professores, faz observações interessantes sobre a questão do apagão docente e a necessidade de um maior aprofundamento na definição do problema:



Caetano Pansani Siqueira
Coordenador de Políticas Docentes
Profissão Docente

"Uma coisa que podemos estar confundindo é um problema de atratividade com um de disponibilidade de profissionais, porque, quando olhamos na prática, enfrentamos situações que parecem contraditórias."

E ilustra: "Como é que eu não consigo contratar um professor de matemática em uma regional de ensino do Mato Grosso, por exemplo, se eles pagam mais do que a média dos professores do setor privado e mais do que a média dos profissionais com ensino superior naquele estado? (...), talvez parte da resposta seja porque não há ninguém sendo formado naquela região específica, talvez não tenha oferta de licenciatura naquele local."

Segundo o especialista, faltam pesquisas que permitam conclusões precisas, o que pode desencadear em um diagnóstico equivocado do problema: "No ensino superior, dos concluintes dos componentes de licenciatura, se não me engano, 1/3 não cogita ser professor. (...) Só que a gente não tem essa análise regional, por componente e por ensino presencial e não presencial. Não tem pesquisa a ponto de conseguir tirar uma conclusão e saber se é um problema de atratividade ou se o problema é outra coisa." Ele levanta a possibilidade de ser uma questão de

empregabilidade. Por exemplo, um lugar que tem um número alto de professores formados tende a usar o tempo de experiência como principal critério para atribuição de aulas. Isso poderia criar uma situação em que as novas gerações que saem da licenciatura não têm empregabilidade, porque não conseguem passar nos processos seletivos simplificados, pois há professores que estão lá há 10 anos como temporários. O curso começa a ser visto como de baixa empregabilidade, e a demanda eventualmente cai.

Ele acrescenta que pode haver um problema de percepção dos estudantes em relação ao salário futuro e às condições de trabalho, que variam dependendo da rede e até mesmo entre trabalhadores da mesma rede. Nesse sentido, a teoria e a política pública podem caminhar juntas para ajudar professores no início da carreira. A partir da experiência de Goiás que, apoiada pelo Profissão Docente, criou um banco de vagas de estágio para estudantes de licenciatura da rede por meio de consulta com os professores dispostos a receber um estagiário na turma, e conseguiu transformar a prática de formação inicial de docentes. Segundo Caetano, "a Secretaria passa a saber quem são os professores que vão receber estagiários em sua rede e faz uma formação com esses professores para eles saberem o que têm que fazer com o estagiário que está chegando na turma deles, como eles podem ajudar esse futuro companheiro de profissão. (...) A gente acredita que se esse licenciando tem uma experiência melhor na escola, a chance dele querer virar professor no futuro é maior."

Para ele, a questão do apagão de professores no Brasil tem diversas variáveis com diferentes pesos dependendo de cada localidade e por isso, reforça a mensagem de que é necessário criar mais pesquisas para identificar as causas, quais problemas e onde eles existem.

O desafio de alocação nas escolas mais vulneráveis

A rede pública de ensino no Brasil tem cerca de 137.000 escolas, e numa escala tão grande, o problema da falta de professores parece se manifestar mais em localidades menos privilegiadas, o que aumenta as desigualdades educacionais. Gregory Elacqua, economista especialista em educação do Banco Interamericano de Desenvolvimento, que tem focado seu trabalho em reformas educacionais na América Latina. Elacqua destacou diferentes experiências em países latino-americanos e como elas foram eficazes em aumentar a atratividade da profissão docente ou em reduzir a rotatividade de professores. Ele enfatizou as recentes experiências do BID com iniciativas de economia comportamental. Sua relação custo-benefício apresenta uma oportunidade a ser investigada por diferentes governos.

Por exemplo, uma intervenção de custo zero em que a ordem das vagas de ensino foram listadas em uma plataforma de candidaturas foi alterada. O objetivo era atrair candidatos a professor para escolas de difícil lotação, que frequentemente enfrentam dificuldades para atrair professores qualificados. Ao listar essas escolas primeiro na ordem, o estudo visava avaliar se esse efeito de ordem poderia influenciar as escolhas dos candidatos de maneira favorável para essas escolas. Os candidatos no grupo de tratamento, onde as escolas de difícil lotação foram listadas primeiro, tiveram uma probabilidade significativamente maior de se candidatar a essas escolas -- a probabilidade de os candidatos serem designados para uma posição em escolas de difícil lotação foi 3,4% maior no grupo de tratamento, conforme estudo de sua co-autoria em 2023. Isso indica que simples mudanças no design dos processos de candidatura podem influenciar os resultados e ajudar a resolver problemas pontuais.

Ele enfatizou a importância de pensar sobre esse problema e como essa também é uma forma de combater lacunas maiores no sistema educacional:



Gregory Elacqua
Economista Principal na Divisão de Educação
do Banco Interamericano de
Desenvolvimento

"O desafio da escassez de professores na América Latina é tanto fundamental quanto estrutural. É uma das questões mais importantes a serem endereçadas pelas políticas educacionais. É mais prevalente em contextos onde os estudantes são mais vulneráveis, o que só exacerba as lacunas de aprendizagem."

Caetano, por sua vez, cita o trabalho do estado e do município de São Paulo, que oferecem gratificações para os professores irem para essas escolas, mas apresenta uma nova abordagem para a alocação de profissionais em escolas mais vulneráveis: "A discussão de como colocar professores nas escolas consideradas mais difíceis geralmente vai na direção de como criar um incentivo para o professor querer ir para lá. E qual o problema disso? Estou partindo do pressuposto que o professor tem que sair de algum lugar e ir para esse outro lugar mais difícil para ele, e não pensando que a pessoa que já mora nesse lugar poderia se tornar professor ali."

Para isso, ele explica que deveria ser racionalizada a oferta e demanda por regional de ensino no nível de cada componente, para assim avançar na questão metodológica da formação. Como exemplo, ele cita um projeto da Universidade de São Paulo que previa um modelo de ensino presencial mediado por tecnologia.

O elemento fundamental desta ideia é valorizar a formação no lugar onde se espera que o professor esteja: "O professor estaria no campus da USP Butantã, mas os estudantes não precisam necessariamente estar lá; eu poderia abrir uma turma em Sapopemba. Eles podem fazer aula na escola estadual à noite, interação entre eles, com a possível futura escola, e isso também valoriza o local e os professores que já estão lá." E acrescenta: "O governo federal pode construir quantos campi novos quiser, mas é improvável que tenha campi de todos os componentes em todas as regiões do Brasil. Será que não dá mesmo para fazer nesse novo modelo de valorizar a formação no lugar onde eu quero que o professor esteja, em vez de mover um campus de universidade para lá? Essa é uma variável que vejo muito pouco no debate educacional."

Reconhecendo os professores como profissionais respeitados

Rachel Lotan, Emérita da Universidade de Stanford e ex-Diretora do Programa de Formação de Professores de Stanford (STEP), defende o reconhecimento dos professores como profissionais, o que inclui respeito, desenvolvimento profissional contínuo, autonomia, remuneração adequada e melhores condições de trabalho dentro de uma cultura colaborativa. Em uma mesma rede de ensino, podem existir experiências muito diferentes entre os profissionais da educação, seja por questões de gestão da unidade escolar ou da regional de ensino, seja pela localização da escola e ainda pelo tipo de contrato que cada um está sujeito. Lotan enfatizou a importância de tratar o ensino como uma profissão respeitada.



Rachel Lotan
Professora Emérita da Stanford GSE

"Ser professor é uma profissão que torna todas as profissões possíveis."

A professora Lotan também mencionou a importância de criar comunidades de prática entre os professores como uma maneira essencial de aumentar a satisfação no trabalho e melhorar as condições de trabalho. Essas comunidades proporcionam um espaço colaborativo onde os educadores podem compartilhar experiências, trocar ideias e apoiar o crescimento profissional uns dos outros. No entanto, ela mencionou como isso pode ser desafiador no Brasil, onde os professores não têm tempo suficiente ou vínculos fortes com suas escolas, enfatizando que mudanças estruturais são necessárias para realmente capacitar os educadores ao longo de suas trajetórias profissionais.

Um dos possíveis dificultadores da implementação de comunidades de práticas é o formato das escolas do Brasil, conforme aponta Caetano: “Uma escola típica do Brasil não tem muitos professores de cada componente curricular. Especialmente nos lugares que mais precisam, que são escolas menores, tem menos professores (de cada componente) ainda.” Isso limita a troca entre os professores, pois ele explica que, ainda que possam discutir questões comuns da escola e temas transversais, pela falta de pares, é possível que a discussão nunca chegue ao nível do componente curricular de cada profissional. O desafio a ser superado é “achar um jeito de colocar professores de escolas diferentes do mesmo componente curricular para ser uma comunidade em que eles possam fazer a troca no nível que realmente ajude os alunos e seja interessante para o professor, seja presencial, seja virtual. Precisa ter uma política pública que faça” e complementa “alguém tem que decidir quando que a comunidade vai se encontrar, organizar essas agendas, pensar na pauta, chamar convidado, preparar o espaço. Precisa destacar alguém para isso”.

O desafio de valorizar todos os profissionais da educação

Além dos professores, merendeiras, vigias, porteiros, secretários, auxiliares administrativos e tantas outras funções exercidas no interior das escolas, compõem o ambiente escolar e possibilitam o processo de aprendizagem das crianças. Heleno Araújo, resume sua experiência como ex-professor no Brasil e, agora, como presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE). Ele destacou fatores-chave para melhorar a atratividade e a estabilidade da profissão docente, defendendo a plena profissionalização de todo o corpo escolar, desde recepcionistas até gestores, para melhorar a qualidade do ambiente educacional.



Heleno Araújo
Presidente da Confederação Nacional dos
Trabalhadores em Educação (CNTE)

"Quando falamos sobre o ambiente escolar, também precisamos considerar a equipe além do professor - profissionalizar os funcionários, desde a recepção até a gestão, é essencial para a qualidade."

Ele enfatiza a importância da contratação permanente para diminuir a rotatividade de professores e estabilizar a força de trabalho. Apoiar o uso de incentivos e 'gratificações' como ferramentas de motivação e sugere que as avaliações de professores para recompensas financeiras considerem mais do que apenas os resultados dos alunos, a fim de garantir um sistema mais equitativo. Ele complementa: "Imagine um estudante do ensino médio. Ele vê o esforço e a dificuldade da profissão. Ele não quer seguir essa carreira.". Usando o estado de Pernambuco como exemplo, ele elogia a política de designar professores para uma escola de tempo integral, o que ajuda a manter a estabilidade e dedicação dos professores. Araújo também propõe que os anos passados como professor temporário sejam reconhecidos como parte do período probatório, facilitando a transição para uma posição permanente. Essa abordagem abrangente visa criar um ambiente mais atraente e de apoio para os professores, beneficiando o sistema educacional como um todo.

Em diálogo com essa discussão, Caetano afirmou que a incerteza no trabalho dos professores temporários é causada por questões burocráticas e políticas, não por seu desempenho. Ele defende que, com um contrato mais estruturado, melhores condições de trabalho, remuneração igual à dos efetivos e acesso a direitos básicos, os professores temporários podem ter um impacto igual ao dos professores efetivos.

O que diz a Stanford LC Expert Network?



Luís Filipe Grochocki
Analista
Ministério do Planejamento e Orçamento

“O alto índice de evasão dos cursos de licenciatura (29,9%) e a baixa capacidade de transformação de licenciados em professores (29,3%) contribuem para a baixa oferta de professores na educação básica e demonstram a baixa atratividade da carreira docente. A escassez de professores, por sua vez, pode gerar dificuldade de contratação de profissionais qualificados pelas redes de ensino municipais e estaduais e estimular a contratação de professores sem a formação adequada. É recomendado que as políticas de fomento e de formação de novos professores, tais como o Programa Institucional de Bolsa de Iniciação à Docência – PIBID – e o Programa de Residência Pedagógica, sejam fortalecidas e expandidas de modo a: a) incentivar a matrícula e a conclusão de estudantes em cursos de licenciatura por meio das bolsas de estudos; b) expor licenciandos ao ambiente e às melhores práticas de sala de aula em escolas públicas de educação básica por meio da cooperação entre cursos de licenciatura e redes de ensino e escolas municipais e estaduais; e c) valorizar a carreira docente em escolas públicas de educação básica por meio da priorização das políticas de fomento e de formação de professores. “



Adriano Naves de Brito
CEO
Fundação Bienal de Artes Visuais do
Mercosul

“Conquanto o apagão de professores tenha múltiplas causas, certamente a mais relevante delas são os baixos salários pagos pelo setor público, onde realmente faz sentido falar de apagão. O aumento do salário dos professores funcionários públicos, contudo, não é uma medida trivial [...] A nova lei do Fundeb tornou cristalino o que já era claro: não se poder usar os seus recursos para pagar aposentados. Isso, em princípio, deveria favorecer os professores da ativa, mas a equação contábil é mais complexa. Como os aumentos para os ativos impacta também os inativos, [...] a capacidade fiscal dos entes públicos para arcar com aumentos significativos para os docentes é limitada. O círculo é vicioso e a conta não fecha. [...] Diversificar o sistema com oferta de educação pública não estatal, usando, por exemplo, a lei 13019/14, diminui paulatinamente a pressão sobre a previdência pública, [...] Destrava assim, com o tempo, a armadilha que o monopólio criou para os professores do sistema público e que os condena a salários medíocres. [...] A competição entre a oferta estatal e a não estatal de educação pública favoreceria a uma oferta de salários potencialmente maiores. [...] As leis estão disponíveis e há modelos funcionando no país. [...] Se eu tivesse de aplicar uma única medida para resolver o problema proposto, esta seria ela. [...] O sucesso de uma diversificação assim pode ser verificado na educação infantil. Não há no país apagão de docentes na educação infantil, cujo sistema, não por acaso, é muito mais plural que o da educação fundamental pública. Aliás, tampouco há apagão na educação superior, cujo sistema também é muito plural.”