

FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO
Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho

Stéphanie Silva Santos

A REPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DA SEE/MG FACE À
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO DE
BH: ANÁLISE DOS DESAFIOS

Belo Horizonte

2020

Stéphanie Silva Santos

A REPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO NA SEE/MG FACE À
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO
DE BH: ANÁLISE DOS DESAFIOS

Trabalho apresentado ao Curso de Graduação em Administração Pública da Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho da Fundação João Pinheiro, como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental.

Orientador: Rosânia Rodrigues de Sousa

Belo Horizonte
2020

S237r Santos, Stéphanie Silva.
A reposição da força e trabalho da SEE/MG face à aposentadoria dos professores da rede estadual de ensino de BH [manuscrito] : análise dos desafios / Stéphanie Silva Santos. – 2021.
[11], 112 f. : il.

Trabalho de conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, 2021.

Orientadora: Rosânia Rodrigues de Sousa

Bibliografia: f. 91-97

1. Educação – Mão-de-obra – Minas Gerais. 2. Mão-de-obra – Planejamento – Minas Gerais. 3. Professor de educação básica – Aposentadoria – Minas Gerais. 4. Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE-MG). 5. Concurso público. I. Sousa, Rosânia Rodrigues de. II. Título.

CDU 37:331.024(815.1)

Stephanie Silva Santos

A REPOSIÇÃO DA FORÇA DE TRABALHO DA SEE/MG FACE À
APOSENTADORIA DOS PROFESSORES DA REDE ESTADUAL DE ENSINO
DE BH: ANÁLISE DOS DESAFIOS

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação
em Administração Pública da Escola de
Governos Professor Paulo Neves de
Carvalho, da Fundação João Pinheiro,
como requisito parcial para a obtenção
do título de bacharel em Administração
Pública.

Aprovada na Banca Examinadora



Prof^a Rosânia Rodrigues de Sousa (Orientadora) – Fundação João Pinheiro



Prof^a Cláudia Beatriz M. M. de Lima Nicácio (Avaliadora) – Fundação João
Pinheiro



Prof^a Kamila Pagel de Oliveira (Avaliadora) – Fundação João Pinheiro

Belo Horizonte, 25 de janeiro de 2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, pela saúde e por ter me dado a melhor família que eu poderia pedir. Sou grata por finalizar uma etapa tão importante da minha vida ao lado de companhias tão especiais.

Agradeço aos meus pais, Dinilza e Newton, pelo amor e pelo apoio incondicionais. Por fazerem o possível e o impossível por mim. À minha mãe, um exemplo de professora, por sempre me ensinar o valor da educação e por ser um exemplo de mulher forte, verdadeira e que eu tanto admiro. Obrigada por me ensinar a persistir meus sonhos. Ao meu pai, por me ajudar a ver sempre o lado bom das coisas e por ser um exemplo de calma. Obrigada por sempre tentar deixar os dias mais leves e alegres com seu humor.

Sou muito grata também pelo meu irmão, Raphael, companheiro de vida. Obrigada pela amizade, pelo apoio e por me ensinar tanto.

Agradeço às minhas avós, pelo carinho e pelas orações constantes. E a toda minha família, cada um perfeito do seu jeito, e todos sempre muito presentes, mesmo de longe. Obrigada pela relação leve, espontânea e cheia de amor.

Agradeço também ao meu namorado, Thiago, por ser um grande amigo e sempre estar ao meu lado, me proporcionando carinhos, risadas e momentos incríveis. Agradeço aos meus amigos, que deixam o dia a dia com muito mais cor. Obrigada por serem companhia, amor, ouvidos e apoio sempre. Em especial aos amigos de sala, que viveram esses 4 anos ao meu lado: Carol, Cunha, Dhebora, Julia M., Júlia P., Letícia, Lucas e Mylena.

Agradeço ainda aos colegas da Secretaria de Estado de Educação, que me acolheram e me deram suporte para realizar essa pesquisa. Por fim, sou grata pelos servidores da Fundação, em especial pelo Afonso, que nos recebia sempre com um sorriso no rosto e uma música boa. Obrigada, professores e orientadora, pelos grandes aprendizados.

RESUMO

O presente estudo analisa como se dá a reposição da força de trabalho da SEE-MG perante a aposentadoria dos Professores de Educação Básica (PEB) em Belo Horizonte. Nos últimos 10 anos, as aposentadorias representaram cerca de 70% dos afastamentos definitivos de PEBs em BH. A ausência desses profissionais em sala de aula, por sua vez, pode ser muito danosa à qualidade da educação. Dessa maneira, tendo em vista o caráter definitivo e previsível da aposentadoria, o trabalho tem como objetivo conhecer e analisar os processos de Planejamento da Força de Trabalho (PFT) de PEBs. Para isso, recorre-se a uma revisão bibliográfica, utilizando-se tema relativo aos recursos humanos e seleção de professor no setor público: concurso público e designação. A metodologia envolve pesquisa bibliográfica, documental e de campo, por meio de questionários e entrevistas com gestores estratégicos. De acordo com a percepção dos respondentes e entrevistados, observa-se baixo planejamento da força de trabalho em relação ao provimento de PEBs e a inexistência de pesquisas que buscam estimar o número de aposentadorias futuras. Além disso, nota-se pequeno envolvimento e interesse da alta administração no processo de PFT. Conclui-se que é necessária a reestruturação do processo de reposição dos professores e que o poder público entenda a importância de se inserir o planejamento da força de trabalho no âmbito da educação.

Palavras-chave: Planejamento da força de trabalho. Aposentadoria. Reposição da força de trabalho. Professor de Educação Básica. Concurso público. Designação.

ABSTRACT

The present study analyzes how the replacement of the SEE-MG workforce takes place before the retirement of Basic Education Teachers in Belo Horizonte (BH). In the last 10 years, retirements accounted for about 70% of the vacancies of the career of Basic Education Teachers in BH. The absence of these professionals in the classroom can be very damaging to the quality of education. Thus, in view of the definitive and predictable character of retirement, the research aims to understand and analyze the Workforce Planning (WFP) processes of Basic Education Teachers. For this purpose, it is carried out a bibliographic revision, using a theme related to human resources and teacher selection in the public sector: civil service examination and designation. The methodology involves bibliographical, documentary and field research, through questionnaires and interviews with strategic managers. According to the respondents' perception, there is a low planning of the workforce in relation to the replacements of Basic Education Teachers and a lack of research that seeks to estimate the number of future retirements. In addition, it is noted that there is little involvement and interest from higher-level managers in the WFP process. It is concluded that it is necessary to restructure the process of replacing teachers and that the public authorities ought to understand the value of inserting workforce planning in the scope of education.

Keywords: Workforce planning. Retirement. Replacement of the workforce. Basic Education Teacher. Civil service examination. Designation.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

FIGURAS

Figura 1: Quadro de planejamento de gestão de pessoas em organizações.....	23
Figura 2: Etapas do Planejamento Estratégico de Pessoas no Setor Público	25
Figura 3: Metodologia de Planejamento da Força de Trabalho (PFT).....	29

QUADROS

Quadro 1: Concessão de Benefícios aos Professores de Educação Básica Efetivos e Designados, segundo Manual do Secretário de Escola – Minas Gerais – 2014 (continua)	42
Quadro 1: Concessão de Benefícios aos Professores de Educação Básica Efetivos e Designados, segundo Manual do Secretário de Escola – Minas Gerais – 2014 (conclusão).....	43

GRÁFICOS

Gráfico 1: Evolução do tipo de contratação dos docentes da REE de Belo Horizonte/MG no mês de setembro, 2010-2020.....	56
Gráfico 2: Carreiras dos diretores de escola da REE de Belo Horizonte/MG, 2020..	58
Gráfico 3: Conhecimento dos diretores entrevistados da REE de BH em relação ao quantitativo de PEBs aposentados do último ano, Belo Horizonte/MG, 2020	61
Gráfico 4: Antecedência com que os PEBs da REE avisam aos diretores de escola que irão se aposentar, Belo Horizonte/MG, 2020.....	62
Gráfico 5: Forma de contratação do primeiro substituto do professor aposentado na REE, Belo Horizonte/MG, 2020.....	64
Gráfico 6: Frequência com que uma turma da REE fica sem professor devido à aposentadoria e não reposição, Belo Horizonte/MG, 2020	66
Gráfico 7: Tempo médio em que as turmas da REE ficam sem professor devido à aposentadoria e não reposição, Belo Horizonte/MG, 2020	67

Gráfico 8: Ocorrência de horários vagos durante o período letivo devido à falta de professor substituto, Belo Horizonte/MG, 2020	68
Gráfico 9: Frequência com que um professor de disciplina distinta substitui um professor que se aposenta, Belo Horizonte/MG, 2020.....	69
Gráfico 10: Avaliação do Planejamento da Força de Trabalho (PFT) da carreira de PEB realizada pelos diretores da REE, Belo Horizonte/MG, 2020.....	70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Comparação do número de vagas ofertadas em concursos públicos, e do número de PEBs aposentados – REE de Belo Horizonte/MG, 2010-2020	53
Tabela 2: Quantitativo de Afastamentos Permanentes de PEBs – REE de Belo Horizonte/MG, 2010-2020	54
Tabela 3: Tempo de ingresso dos diretores de escola estadual nas carreiras de PEB ou EEB, Belo Horizonte/MG, 2020.....	59
Tabela 4: Porcentagem de PEBs regentes de aulas ou de turmas em relação ao total de PEBs de cada escola estadual, Belo Horizonte/MG, 2020.....	60
Tabela 5: Tempo médio de reposição dos professores em afastamento preliminar à aposentadoria na REE, Belo Horizonte/MG, 2020	64
Tabela 6: Tempo de reposição dos professores designados por efetivos na REE, Belo Horizonte/MG, 2020	65

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
AGE	Advocacia Geral do Estado
ATB	Assistente Técnico de Educação Básica
AVI	Afastamento voluntário incentivado
BH	Belo Horizonte
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CF/88	Constituição Federal de 1988
CPB	Confederação dos Professores do Brasil
DCCTA	Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria
DFT	Dimensionamento da Força de Trabalho
DGEP	Diretoria de Gestão de Pessoal do Sistema Educacional
DGFT	Diretoria de Gestão da Força de Trabalho
EEB	Especialista em Educação Básica
EC	Emenda Constitucional
FUNFIP	Fundo Financeiro de Previdência
GRH	Gestão de Recursos Humanos
GTAP	Grupo de Trabalho de Aposentadoria
INEP	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
LIP	Licença para Tratar de Interesses Particulares
LRF	Lei de Responsabilidade Fiscal
LTS	Licença para Tratamento de Saúde
NGP	Nova Gestão Pública
NPM	<i>New Public Management</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
PEB	Professor de Educação Básica
PEUB	Professor para o Ensino do Uso da Biblioteca

PFT	Planejamento da Força de Trabalho
PRH	Planejamento de Recursos Humanos
REE	Rede Estadual de Ensino
SEE/MG	Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais
SEPLAG/MG	Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais
SGP	Superintendência de Gestão de Pessoas e Normas
SISAP	Sistema Integrado de Administração de Pessoal
SRE	Superintendência Regional de Ensino
STF	Supremo Tribunal Federal
SYSADP	Sistema de Designação de Pessoal

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS	18
2.1	Subsistema de Planejamento de Recursos Humanos	24
3	FORMAS DE INGRESSO DE PROFESSORES AO SERVIÇO PÚBLICO .	33
3.1	Concurso público	34
3.2	Designação	39
3.3	A carreira de Professor de Educação Básica	46
4	METODOLOGIA	50
5	APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA	53
5.1	Análise dos dados da SEE/MG.....	53
5.2	Análise dos questionários.....	57
5.2.1	Perfil dos respondentes do questionário	57
5.2.2	Composição das escolas.....	59
5.2.3	Aposentadoria dos Professores de Educação Básica	61
5.2.4	Reposição dos PEBs em Afastamento Preliminar à Aposentadoria.....	63
5.3	Análise das entrevistas.....	71
5.3.1	Afastamento Preliminar à Aposentadoria	71
5.3.2	Reposição do servidor afastado preliminarmente à aposentadoria.....	74
5.3.3	Planejamento da Força de Trabalho da carreira de PEB	79
5.3.4	Concursos Públicos.....	80
5.3.5	Estimativa de aposentadorias futuras	82
5.3.6	Impactos da Reforma da Previdência	87
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	88
	REFERÊNCIAS.....	91

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	98
APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista: SRE.....	100
APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista: SGP, SEE/MG.....	102
APÊNDICE D – Roteiro de entrevista: GTAP, SEE/MG.....	104
APÊNDICE E – Questionário Fechado Aplicado.....	105
ANEXO A – Demonstrativo de Apuração de Vagas para Nomeações dos Concursos SEE 03/2014 e 04/2014.....	111

1 INTRODUÇÃO

Um dos primeiros esforços no que se refere à gestão de pessoas no setor público brasileiro foi instituído pelo Decreto-Lei nº 200/1967. Essa norma estabeleceu instruções a respeito dos processos de seleção de novos servidores e de alocação e distribuição da força de trabalho ociosa que existia no contexto. No entanto, apesar de representarem aspectos de suma relevância para a gestão de pessoas no serviço público brasileiro, essa estava ainda em sua forma incipiente.

Desde então, outras reformas administrativas se sucederam, trazendo consigo novas perspectivas em relação à gestão da força de trabalho. Porém, de acordo com Serrano *et al.* (2018), apesar dos progressos alcançados pelo setor público brasileiro na direção de uma gestão de pessoas mais estratégica, ainda é possível observar um foco no cumprimento das regras e normas básicas, permanecendo sob uma perspectiva burocrática e gerencial. Segundo Camões (2017), o Relatório do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID), publicado em 2014, apontou que a gestão do desempenho humano é o aspecto que o país menos evoluiu no período entre 2004 e 2014, estando atrás do Chile e Costa Rica nesse quesito.

No estado de Minas Gerais, em 2010, segundo Silva *et al.* (2012), foi elaborado pela Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão de Minas Gerais (SEPLAG/MG) o Relatório de Análise Situacional das Unidades de Planejamento, Gestão e Finanças. O referido relatório diagnosticou o planejamento do provimento de pessoal como um dos maiores gargalos dos setores de recursos humanos dos órgãos e entidades do estado. A partir desse diagnóstico, é percebida a necessidade de desenvolvimento de ações estratégicas no sentido de ampliar o planejamento da força de trabalho (PFT) na administração estatal, assim como de estudos que possibilitem sua avaliação, visto que o planejamento estratégico da força de trabalho contribui sistematicamente para o alcance dos objetivos de uma organização e deve, portanto, estar em constante aprimoramento.

De acordo com Marques (2015), o planejamento estratégico é um processo de inteligência organizacional, que permite que a organização, a partir de seu histórico e experiências passadas e atuais, seja capaz de aplicar racionalmente seus recursos escassos. Lucena (2000, *apud* Brasil, 2018) corrobora com esse raciocínio e acrescenta que o PFT é essencial para a gestão de pessoas e propicia

subsídios que preparam a organização para suas necessidades atuais e futuras. Esse instrumento garante, portanto, que se tenha “as pessoas certas, na quantidade certa, nos lugares e momentos certos ao longo do tempo” (BRASIL, 2018, p. 8), de forma a providenciar à sociedade serviços de qualidade.

Nesse sentido, Longo (2007) salienta que para a execução de um bom PFT é imprescindível a análise das disponibilidades e das necessidades atuais e futuras de recursos humanos. Dessa maneira, torna-se possível a identificação das distorções existentes entre as duas variáveis e a consequente tomada de decisão em relação ao quadro de pessoal de forma coerente e alinhada às demandas e metas organizacionais.

Incorporada ao processo de análise das disponibilidades atuais e futuras, está a estimativa de perda de pessoal em virtude de exonerações, demissões e aposentadorias (SILVA *et al.*, 2012). A organização deve, portanto, estar sempre atenta à reposição de seus servidores em diferentes situações na medida em que a ausência de capital humano pode comprometer determinado projeto ou programa, o que, por se tratar da esfera pública, pode gerar danos significativos para a sociedade (Colley; Price, 2010 *apud* Brasil, 2018).

Os referidos danos advindos da paralização das atividades, no âmbito da educação, campo de grande relevo para o presente trabalho, configuram-se, inclusive, como uma restrição de direitos, dado que a educação é um direito universal garantido pela Constituição Federal de 1988 (CF/88). O acesso aos serviços educacionais é fundamental para o desenvolvimento humano, tanto sob o aspecto econômico, como social. Segundo Felício e Fernandes (2005), há uma relação entre o nível de escolaridade e as taxas de crescimento econômico dos países, que se deve, principalmente, à qualificação do trabalho e ao desenvolvimento de novas tecnologias. Além disso, o comprometimento da provisão dessa política implica em perdas para além das questões puramente relacionadas ao processo educacional em si. Do ponto de vista social, os autores salientam que a educação é vista como um dos meios para se alcançar a redução da criminalidade, melhores indicadores da saúde, maior participação social e a cidadania plena.

Nesse diapasão, a educação se configura como uma política pública essencial e deve, portanto, ser universal e de qualidade. No Brasil, entretanto, muitas vezes ela é desprezada e não é tratada com o desvelo devido. Isso pode ser

traduzido, por exemplo, na ausência de investimento, na carência de recursos, ou até mesmo na falta de planejamento e gestão nessa área.

Para o alcance de uma educação de qualidade é muito importante que se invista continuamente no PFT desse campo, tanto dos profissionais da educação, que trabalham diretamente com o público, quanto dos servidores que administram e realizam todos os trâmites burocráticos que viabilizam a implementação dessa política pública. Pynes (2004) defende que o planejamento estratégico deve, então, levar em conta a estabilidade financeira da organização, as mudanças tecnológicas, sociais e culturais, e a evolução dos recursos humanos. O autor argumenta ainda que todas as movimentações de pessoal devem ser antecipadas e planejadas, incluindo a aposentadoria.

Conforme Silva *et al.* (2012), para provimento de cargos, empregos e funções públicas, deve-se, portanto, ter sempre responsabilidade na gestão fiscal. Nesse sentido, é importante atentar-se às restrições de gasto com pessoal determinadas pela Lei Complementar nº 101, de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Essa lei estabelece, em seu artigo 20, inciso II, restrições orçamentárias às despesas com pessoal no poder executivo estadual, ao dispor que elas não podem ultrapassar 49% da Receita Corrente Líquida, sendo o limite prudencial 46,55%. Cabe ainda ressaltar que a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) compreende 15% das despesas estatais com pessoal do ano de 2020. Dessa maneira, é o terceiro órgão com maior participação nos gastos com pessoal, estando atrás apenas do Fundo Financeiro de Previdência (27%) e da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais (20%). Além disso, é importante lembrar que, de acordo com a Constituição Federal de 1988 (CF/88), no mínimo 25% da receita proveniente de impostos do Estado devem ser aplicadas à educação.

Para o objetivo desse trabalho se faz interessante ainda a reflexão a respeito do processo de envelhecimento populacional vivenciado atualmente no Brasil. Em estudo realizado no âmbito federal, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2010) identificou que o serviço público do Brasil sofre um rápido envelhecimento, assim como muitos países membros da organização. Conforme a pesquisa, em 1995 cerca de 16% dos trabalhadores do governo federal possuía idade superior a 50 anos. Em 2008 esse percentual era de aproximadamente 38%. Entretanto, foi observado que o Brasil ainda não aborda as questões relacionadas a esse fator. As lições dos países membros da OCDE

indicam, contudo, que, nesse contexto, as políticas de recursos humanos devem incluir um conjunto complexo de ferramentas, de forma a reestruturar sua força de trabalho e a melhorar o recrutamento de pessoal, em especial onde há lacunas de competências.

No âmbito do estado de Minas Gerais, em 2018, foi realizada uma avaliação atuarial do Fundo Financeiro de Previdência (FUNFIP) que visou realizar uma estimativa do número de aposentadorias dos atuais segurados ativos, para um horizonte temporal de 35 anos. De acordo com o estudo, estima-se que 812 professores do estado de Minas Gerais aposentarão em 2020. O número evolui para 1.959 em 2024, e para 9.817 em 2028 (FUNFIP, 2018). A rotatividade causada por essas aposentadorias deve, portanto, ser cada vez mais observada e estudada pelos setores de recursos humanos, de maneira a impedir que os serviços públicos sejam interrompidos ou comprometidos por um desligamento não previsto. Além disso, é importante ressaltar que, segundo Amorim *et al.* (2018) a aposentadoria é a principal razão dos desligamentos de professores efetivos da rede estadual de Minas Gerais. Conforme as autoras, esse tipo de afastamento definitivo refletiu 71,1% dos desligamentos desses profissionais entre os anos de 2009 e 2014. Aliado a isso, tem-se as recentes reformas da Previdência, que podem influenciar a forma de pensar o planejamento da aposentadoria.

Dado o contexto do PFT e levando em consideração que a aposentadoria se configura como um afastamento definitivo e que pode ser previsto, de que forma a Secretaria de Educação de Minas Gerais planeja a reposição de sua força de trabalho frente à aposentadoria dos Professores de Educação Básica (PEB) do órgão em Belo Horizonte (BH), e quais adversidades ela encontra nesse exercício?

A fim de responder a essas questões, tem-se como objetivo geral deste trabalho analisar como se dá a reposição da força de trabalho da SEE/MG perante a aposentadoria dos Professores de Educação Básica (PEB) em BH. Especificamente, pretende-se: a) Compreender o processo de planejamento da força de trabalho (PFT) na SEE/MG, em relação à carreira de Professores de Educação Básica (PEB) em BH/MG; b) Analisar os processos de reposição da força de trabalho de professores efetivos e designados na SEE/MG; c) Analisar o impacto do planejamento, ou da falta dele, na gestão da política educacional em BH/MG.

O estudo se faz relevante, portanto, na medida em que a aposentadoria não prevista de professores pode comprometer a provisão regular e de qualidade da

educação pública, o que vai de encontro aos princípios da continuidade dos serviços públicos e da eficiência, além de não condizer com a missão da Secretaria, que consiste em “desenvolver e coordenar políticas públicas de educação básica, inclusivas e de qualidade” (MINAS GERAIS, 2008).

A fim de cumprir os objetivos de pesquisa, esse trabalho foi estruturado em seis capítulos, considerando essa introdução. Os capítulos dois e três apresentam uma revisão bibliográfica que circunda o tema do presente trabalho, com vistas a contextualizar o assunto. Dessa forma, o capítulo dois aborda os conceitos de gestão de pessoas, bem como dos desafios enfrentados pelo setor público em sua aplicação. Além disso, se dedica a detalhar um dos subsistemas de gestão de pessoas: o subsistema de planejamento dos recursos humanos e seus instrumentos. No capítulo três, por sua vez, são descritas as formas de seleção de professores no setor público, sendo dividido em três subseções, que tratam, respectivamente, do concurso público, da designação e da carreira de PEB.

O capítulo quatro apresenta o detalhamento da metodologia utilizada para analisar o processo de reposição dos professores da Rede Estadual de Ensino (REE) de BH/MG em situação de aposentadoria. A pesquisa se caracteriza como descritiva e tem como método de coleta de informações dados fornecidos pela SEE/MG, entrevistas semiestruturadas e questionários. Posteriormente, o capítulo cinco destina-se à apresentação e análise dos resultados obtidos por meio do trabalho. Por fim, o último capítulo, seis, traz as conclusões obtidas a partir do estudo realizado. Ao final do trabalho, apresenta-se as bibliografias utilizadas, o questionário aplicado, o roteiro das entrevistas e documento fornecido pela SEE/MG para auxílio da análise.

2 GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS

A área de gestão de recursos humanos foi sendo moldada e desenvolvida no decorrer dos anos, até os dias atuais, em que toma um caráter mais estratégico e sistêmico dentro das organizações. Originalmente, no período entre a primeira Revolução Industrial e a segunda (fim do século XIX até a 1ª Guerra Mundial), a gestão de pessoas e os estudos sobre esse setor eram focalizados na dimensão do número ideal de funcionários, e a gestão dos recursos humanos confundia-se com a gestão dos demais recursos organizacionais, como de matérias e financeiros. Posteriormente, entre as duas Guerras Mundiais, observou-se uma maior complexificação dos estudos a respeito do departamento de pessoal, que passaram a incluir no conceito de produtividade questões como motivação e comunicação. Desde o término da 2ª Guerra Mundial até os anos 80, a gestão de pessoas sofreu grandes mudanças. No início do período, as atividades da área expandiram-se, abarcando práticas como seleção, treinamento e avaliação de desempenho. Crises econômicas vivenciadas na época, entretanto, refletiram-se na administração de recursos humanos e foi possível observar uma tendência à flexibilização e descentralização da área, que passa a encorajar a criatividade, a qualidade e a cooperação entre os diversos setores das organizações. (CALDAS, TONELLI & LACOMBE; 2002)

Para Longo (2007) a flexibilidade é um conceito que vem sendo cada vez mais abordado, tanto na literatura, quanto nos ambientes acadêmicos e empresariais. Ela está relacionada a fatores como o surgimento de mercados mundiais, as mudanças tecnológicas e as taxas de desemprego crescentes (COMISSÃO EUROPEIA, 1997 *apud* LONGO, 2007).

Nesse novo cenário, entretanto, Longo (2007) demonstra os diferentes tipos de flexibilidade que podem surgir em relação à gestão dos recursos humanos, entre os quais se encontram: a) flexibilidade numérica, definida pela capacidade de ajustar o número de funcionários ou das horas trabalhadas às mudanças de demandas; b) flexibilidade funcional, que diz respeito à reorganização das competências associadas a cada cargo; c) flexibilidade salarial, relacionada à possibilidade de remuneração por desempenho e de melhores retribuições às competências mais escassas no mercado de trabalho.

Ainda no tocante às mudanças sofridas pela gestão de pessoas ao longo do tempo, de acordo com Camões (2017), a partir dos anos de 1980 surgiu o movimento chamado Nova Gestão Pública (NGP) – *New Public Management* (NPM) –, uma reforma administrativa que passou a implementar a gestão estratégica de pessoas. Essa nova lógica de gestão tem como pressupostos a integração horizontal e vertical. A horizontal diz respeito à comunicação dos diversos subsistemas de gestão de pessoas: recrutamento e seleção, capacitação, remuneração, avaliação de desempenho e ascensão profissional. Já a vertical refere-se à coordenação entre a gestão de pessoas de determinada organização e os objetivos organizacionais (WRIGHT; McMAHAN, 1992 *apud* CAMÕES, 2017).

Schikmann (2010) corrobora ao afirmar que o gerenciamento estratégico está estritamente associado aos objetivos da organização, de curto, médio e longo prazos, e ao desempenho em direção à concretização desses. Para a autora, o modelo de gestão estratégica de pessoas relaciona-se ao estabelecimento de uma política que auxilia na continuidade da gestão.

Os principais aspectos a serem contemplados por essa política incluem:

- A definição de critérios para o recrutamento de pessoal, baseado nas competências necessárias à organização;
- O estabelecimento de uma estratégia de desenvolvimento profissional e pessoal que possibilite o aprimoramento contínuo do quadro de pessoal;
- A estruturação da avaliação do desempenho que permita, além da vinculação à progressão do funcionário, a identificação das necessidades de capacitação;
- A definição de critérios para a criação de carreiras que estimulem o desenvolvimento profissional e o desempenho;
- O estabelecimento de uma estratégia de realocação e de redistribuição de funcionários que seja compatível com os perfis e quantitativos necessários à organização (SCHIKMANN, 2010, p. 18).

Para Bergue (2010), a administração estratégica de pessoas apresenta como característica o diálogo constante do setor de recursos humanos com a alta administração, com vistas a permitir o alinhamento dos objetivos. Esse tipo de gestão deve ainda reconhecer as pessoas como elemento central da organização. Além disso, o autor define como elemento notável da administração estratégica de pessoal a descentralização do gerenciamento de pessoas, de modo que ele seja compromisso de todos os gestores, e não apenas do gestor desse setor específico.

Marconi (2004) ressalta o papel fundamental dos demais gerentes de equipes para a gestão de pessoas, e defende que eles devem ser os responsáveis pelas decisões relativas ao desenvolvimento profissional de seus subordinados. Isso se dá pelo fato de que os setores de recursos humanos não possuem condições de conhecer as necessidades específicas de cada funcionário, devendo atuar apenas como uma área consultora das demais.

As características referidas anteriormente devem ser observadas tanto no setor privado, quanto no público. É necessário ressaltar, porém, que a gestão de pessoas no serviço público apresenta algumas particularidades e pode ser definida como o esforço de admissão, manutenção e capacitação de pessoas nas organizações públicas, em concordância com os princípios constitucionais e legais. (BERGUE, 2007 *apud* OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011).

Segundo Schikmann (2010), a população vem exigindo cada vez mais qualidade e resultados das organizações públicas. Para responder às suas demandas, o setor público empenha esforços no sentido de ampliar o uso da tecnologia da informação e da modernização da estrutura normativa, organizacional e de pessoal. Apesar de já experimentadas no âmbito privado, no público essas mudanças representam uma grande novidade, provocando profundas transformações, tanto nas estruturas, como nos processos das organizações públicas. Tais alterações pressupõem, portanto, uma ruptura com alguns padrões gerenciais vigentes, o que pode gerar atritos devido à cultura organizacional do setor público:

Elementos da tradição legalista e formal da administração pública, combinados com traços culturais como o patrimonialismo e o individualismo, quando contrastados com os atributos idealizados de uma burocracia profissional como a impessoalidade e o mérito, entre outros, culminam na geração de um ambiente complexo e desafiador para a gestão de pessoas nas organizações públicas. (SCHIKMANN, 2010, p. 13).

Nesse diapasão, o relatório realizado pela OCDE em 2010, que analisa a gestão de recursos humanos no Brasil, salientou que as mudanças em gestão de pessoas propostas pelo governo brasileiro foram sempre fragmentadas e incompletas e que há um excesso de políticas descontinuadas (CAMÕES, 2017).

Por conseguinte, a maioria dos setores responsáveis pela administração de pessoas no setor público enfrentam dificuldades no processo de transição da gestão tradicional para uma mais estratégica. Os principais entraves são: a) limites

impostos pela legislação, que muitas vezes engessam e inviabilizam a implantação de soluções para os problemas que se apresentam; b) carência da visão do cidadão como cliente final de qualquer organização pública; c) baixa ênfase no desempenho e no trabalho eficiente, eficaz e efetivo; d) desvinculação dos vencimentos e do desempenho; e) baixo nível de inovação causado pelas limitações impostas pela legislação; f) poucos mecanismos de planejamento, o que gera uma ausência de monitoramento de resultados, *feedback* e um baixo envolvimento dos funcionários no sentido de uma melhoria dos serviços públicos; g) rotatividade na ocupação de posições de chefia; h) disfunção da gratificação, que é muitas vezes utilizada como forma de compensação à impossibilidade de aumento salarial (SCHIKMANN, 2010).

Marconi (2004) aponta que o departamento de recursos humanos no serviço público é, tradicionalmente, voltado para atividades rotineiras relacionadas ao pagamento de pessoal e aos benefícios da aposentadoria, e para proposições de leis e regulamentos relacionados à área. Isso faz com que esses setores sejam associados a uma imagem de burocracia e ineficiência, que atuam de maneira reativa e emergencialista, respondendo às demandas dos demais setores e seus funcionários. Conclui-se que a maioria das unidades de recursos humanos das organizações públicas possui atividades rotineiras e emergenciais, que tomam o lugar de ações mais estratégicas.

Nesse cenário, é importante que haja uma flexibilidade e descentralização das atividades relacionadas ao gerenciamento dos recursos humanos. Além disso, para a construção de uma gestão estratégica de pessoas, se faz necessária uma discussão sobre os objetivos e metas da organização diante das necessidades da população e sobre os fatores econômicos e políticos do contexto, que norteiam as decisões políticas (MARCONI, 2004).

Schikmann (2010) salienta os principais mecanismos e instrumentos da gestão estratégica de pessoas:

- a) Planejamento de Recursos Humanos: processo contínuo que visa sistematizar as necessidades futuras de pessoas na organização e as estratégias que serão adotadas para alcançar os objetivos organizacionais, levando-se em consideração as disponibilidades orçamentárias e as exigências legais. Para tanto, é realizada uma avaliação de possíveis mudanças no contexto interno e externo à organização.
- b) Gestão de Competências: adequação do quadro de pessoal às necessidades da organização, viabilizado através da seleção de profissionais adequados para o cargo

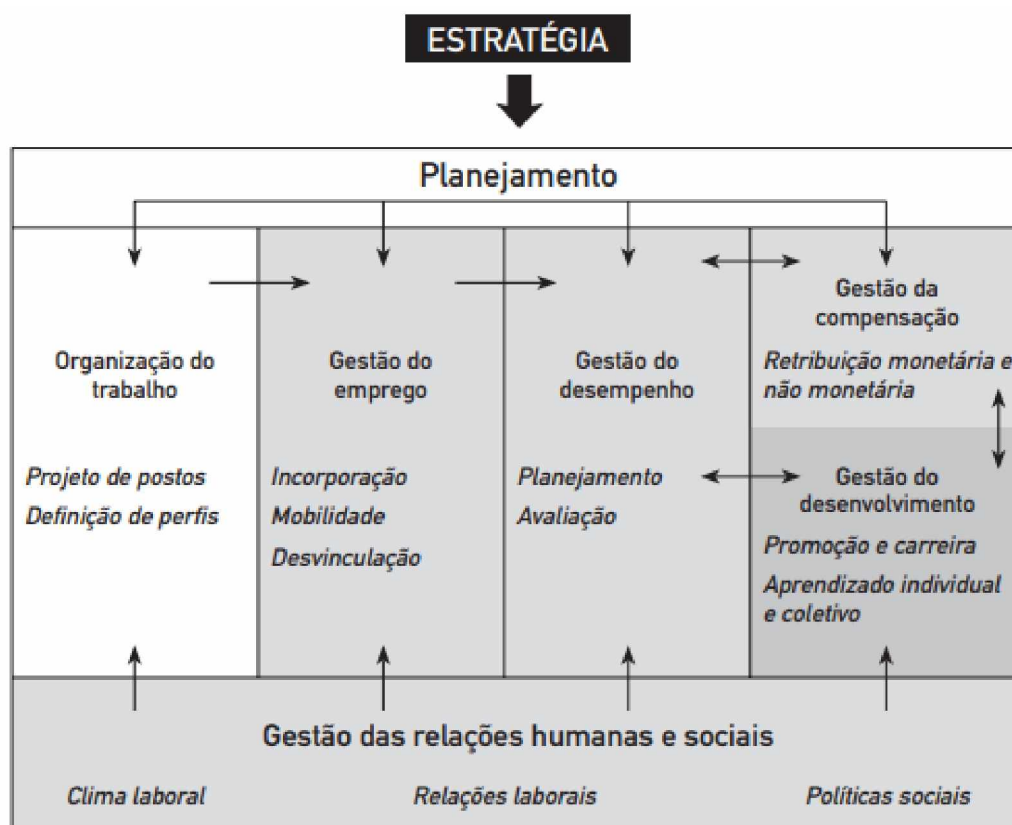
ou por meio do banco de talentos, que permite o planejamento da alocação e realocação de pessoas.

c) Capacitação continuada com base em competências: processo de contínuo mapeamento das competências existentes no quadro de pessoal e das necessárias para a organização, e de contraste de ambas as variáveis, a fim de identificar os gargalos e promover um desenvolvimento profissional do quadro de pessoal.

d) Avaliação de desempenho e de competências: sistema formal de gerenciamento que prevê a avaliação da qualidade do desempenho individual e/ou institucional. A avaliação individual funciona como um incentivo para o trabalho em equipe, mas isolada, permite distorções nos resultados individuais. A avaliação de desempenho é uma ferramenta importante para o desenvolvimento de uma cultura voltada para resultados. Ela permite a identificação dos pontos fracos e fortes dos indivíduos, seu potencial e as necessidades de aprimoramento. No ponto de vista institucional, viabiliza o melhor alinhamento dos setores com suas metas, o desenvolvimento de uma visão sistêmica da organização e do espírito de equipe. Além disso, deve envolver todos os níveis da organização, de forma a viabilizar trocas de experiências e opiniões visando à melhoria no trabalho e ao alinhamento de expectativas.

Longo (2007) corrobora apresentando um modelo de gestão de pessoas composto por políticas e práticas que se agrupam em sete subsistemas interligados entre si: 1) planejamento de recursos humanos; 2) organização do trabalho; 3) gestão do emprego; 4) gestão do desempenho; 5) gestão da compensação; 6) gestão do desenvolvimento; 7) gestão das relações humanas e sociais. O autor ilustra tal modelo da seguinte maneira:

Figura 1: Quadro de planejamento de gestão de pessoas em organizações



Fonte: Longo (2007, p. 98).

Destarte, é possível perceber que uma das notáveis características da gestão estratégica de pessoas é a interligação entre os subsistemas, que viabiliza:

- a) atingir o que antes chamávamos de coerência ou sintonia estratégica do sistema de GRH¹, ou seja, o alinhamento entre as políticas e práticas de pessoal e as prioridades da organização;
- b) dotar de sentido e de valor as políticas e práticas de GRH, que do contrário tenderão à mera administração de pessoal, uma atividade rotineira e inercial, apenas de manutenção daquilo que já existe, privada de impulso próprio;
- c) tornar possível a inovação nas políticas e práticas de GRH, bem como a adaptação desta às exigências decorrentes das mudanças no ambiente das organizações públicas. (LONGO, 2007, p. 97).

Nesse sentido, o planejamento de recursos humanos é um fator de extrema importância para a GRH e está intrinsecamente vinculado a ela, ao permitir a estruturação de políticas congruentes nos demais subsistemas. Faz-se, portanto, interessante para o presente trabalho um maior detalhamento desse subsistema.

¹ Gestão de Recursos Humanos.

2.1 Subsistema de Planejamento de Recursos Humanos

O planejamento de pessoal pode ser definido, segundo Chiavenato (2007), como o conjunto de procedimentos que permitem avaliar e garantir o alcance das necessidades futuras de pessoal de modo a atingir as metas organizacionais em determinado tempo. Para esse autor, trata-se de vislumbrar a força de trabalho e as competências necessárias para a realização das futuras atividades da organização.

Nessa mesma linha, Rocha e Morais (2009) afirmam que o planejamento da força de trabalho (PFT) é um processo sistemático de avaliação das necessidades futuras de provisão de pessoal. Segundo as autoras, no âmbito da Administração Pública, o PFT é uma ferramenta que auxilia no dimensionamento do número adequado de servidores para atender às demandas de pessoal dos processos de trabalho de determinado órgão/entidade ou unidade. Além disso, contribui para a definição de estratégias de recrutamento, capacitação, remanejamento e alocação/relocação dos servidores.

O PFT pressupõe, portanto, uma ação diligente e prévia à existência concreta de uma demanda. Decisões de caráter reativo e inercial, realizadas já diante da necessidade de pessoal, acarretam impactos na qualidade dos produtos e serviços prestados. Além disso, raramente assemelham-se às ações estratégicas que deveriam ter sido tomadas caso houvesse o planejamento adequado (LONGO, 2007).

Komatsu (2013) complementa o raciocínio de Longo (2007) a respeito da importância de atuações prévias. De acordo com Komatsu (2013, p.186) “realizar previsões ajuda a organização a identificar problemas potenciais de vulnerabilidade, como a perda gradativa de conhecimentos e competências por aposentadoria”.

De acordo com o relatório de avaliação da gestão de recursos humanos no governo federal brasileiro, elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), o PFT não necessita ser rebuscado para cumprir seu papel:

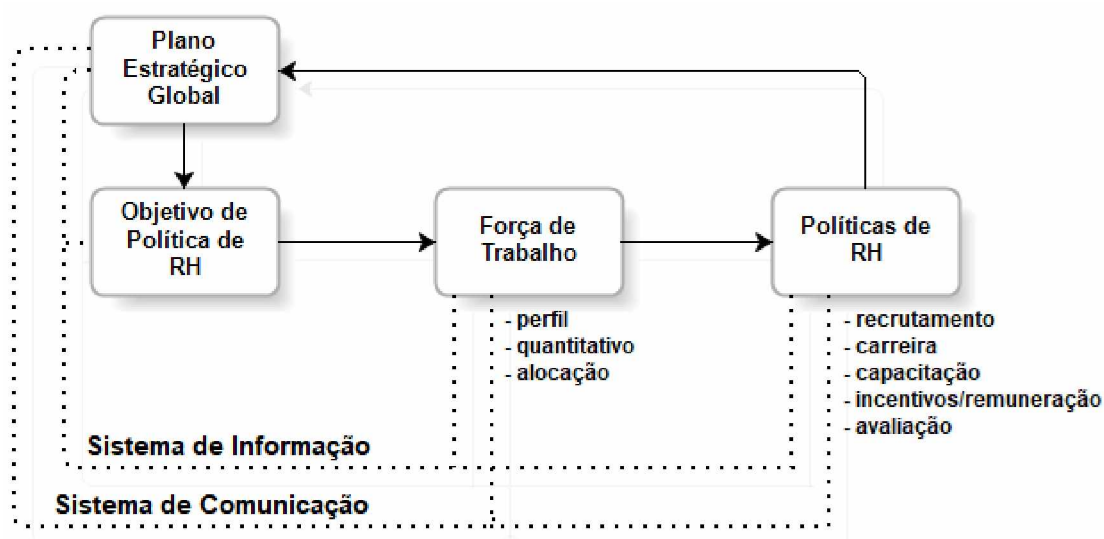
O planejamento estratégico da força de trabalho, como a maioria das ferramentas de gestão, não deve ser excessivamente sofisticado. Sua finalidade é evitar cálculos grosseiros e imprecisos sobre as necessidades futuras de pessoal e incentivar a vinculação mais profissional da gestão dos recursos humanos à gestão estratégica da organização. Estruturas de planejamento de pessoal ajudam a

aumentar a responsabilidade gerencial pela gestão dos recursos humanos e permitem o estabelecimento de uma análise geral do governo e suas metas em termos de pessoal, competências e a alocação entre os setores. (OCDE, 2010, p. 68).

Para Marques (2015), o PFT deve estar integrado ao planejamento estratégico e sujeito às disponibilidades orçamentárias. Nesse sentido, Maximiano (2007 *apud* OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011) delinea o planejamento estratégico como um processo de cunho intelectual que tem como objetivo estabelecer os caminhos que a organização deve seguir e as metas que ela deve alcançar. Para o autor, o planejamento estratégico deve levar em conta a missão, o desempenho e os pontos fracos e fortes da organização, assim como seus desafios externos. Destarte, as políticas que gerem o capital humano e seus conhecimentos, habilidades e competências devem estar estritamente direcionadas e adequadas ao alcance dos resultados desenhados no planejamento estratégico (MARCONI, 2002).

Para que haja um alinhamento do planejamento estratégico de pessoas às estratégias organizacionais e entre as políticas de recursos humanos, é imprescindível a existência de sistemas de informação e de comunicação eficientes. Segundo Marconi (2005, *apud* OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011), o sistema de informação deve ser ágil e fornecer subsídios ao processo, enquanto o sistema de comunicação deve viabilizar o acesso e conhecimento de todos às políticas e às regras. A figura 2, a seguir, ilustra, segundo Oliveira e Medeiros (2011), o processo descrito.

Figura 2: Etapas do Planejamento Estratégico de Pessoas no Setor Público



Fonte: Oliveira & Medeiros (2011, p. 32).
Elaboração própria.

O PFT, também denominado como planejamento de recursos humanos (PRH), se configura, segundo Longo (2007), como a porta de entrada para o sistema de gestão de pessoas. Para o autor, trata-se do subsistema que facilita a coerência estratégica entre os demais subsistemas e as políticas gerais de gestão de recursos humanos.

De acordo com Longo (2007), no subsistema de PRH devem constar quatro diferentes processos, sendo eles:

- a) Análise das necessidades brutas de recursos humanos: previsão das necessidades quantitativas e qualitativas de pessoal da organização, a fim de subsidiar o que poderá ser feito e em qual momento.
- b) Análise das disponibilidades atuais e futuras: identificação da situação atual e prognóstico da situação futura caso a evolução vegetativa dos recursos existentes não fosse ajustada.
- c) Análise das necessidades líquidas de recursos humanos: produto da comparação dos supracitados processos, com vistas a identificar as deficiências e os excessos existentes no quadro de pessoal da organização.
- d) Programação de medidas de cobertura: estudo das ações que devem ser realizadas a fim de suprir as necessidades líquidas diagnosticadas.

Segundo Chiavenato (2007), com o objetivo de atingir seu máximo desempenho, as organizações devem dispor-se das pessoas adequadas para o trabalho a ser realizado, no momento apropriado. Isso requer, portanto, um cuidadoso planejamento de pessoal. Para tanto, existem diversos modelos de PFT propostos por estudiosos da área.

Em seu modelo de PFT, dirigido ao governo federal, Marconi (2002) estabeleceu algumas perguntas que devem ser respondidas durante o processo:

- 1) Quais são as habilidades essenciais que a força de trabalho deve possuir para possibilitar o alcance dos objetivos e metas da instituição?;
- 2) Quais são as mudanças esperadas nas atividades, processos e fluxos de trabalho da organização, em função de redefinições na missão, metas, prioridades políticas, avanços tecnológicos e do processo de terceirização? Quais são os impactos sobre os recursos humanos da organização? Quais serão as habilidades necessárias no futuro e quais deixarão de ser, dado este cenário?;

3) Quais são as estratégias de recrutamento, redistribuição, capacitação e retenção (incentivos) que deverão ser implementadas para ajudar a organização a obter uma força de trabalho qualificada e diversificada e, posteriormente, assegurar a sua manutenção? Quais são os desafios que a instituição enfrentará para implementar estas estratégias?;

4) Quais são as estratégias que a organização deverá adotar nos próximos anos a fim de suprir as deficiências de habilidades que poderão surgir devido aos desligamentos e aposentadorias?;

5) Quais são as barreiras estatutárias, administrativas, estruturais ou culturais identificadas para a reestruturação da força de trabalho?
(p.4)

Para o autor, o PFT deve abarcar algumas etapas para que possa ser bem executado. Essas etapas são:

a) Definição dos parceiros, sustentadores e participantes da elaboração do plano: conforme Marconi (2002) é fundamental definir os agentes estratégicos do processo de PFT antes de seu início. É importante que haja o envolvimento dos gerentes de alto escalão, assim como das lideranças informais, com vistas a viabilizar a elaboração do plano.

b) Identificação da direção estratégica da instituição: nessa etapa é realizado o levantamento da missão, dos objetivos, das macroatividades e metas gerais da instituição, de acordo com seu planejamento estratégico. Além disso, é importante a identificação dos fatores econômicos, políticos e financeiros do ambiente organizacional, de maneira a mapear as restrições a serem enfrentadas no processo do PFT.

c) Identificação dos processos de trabalho: representa o detalhamento e a especificação da etapa anterior, com vistas a definir as principais ações e atividades relacionadas a cada macroatividade e agrupá-las, levando em consideração os perfis de servidores que as realizam. Um processo de trabalho é caracterizado pelo conjunto de atividades detalhadas que são efetuadas por determinado perfil de servidor e, dessa maneira, permite o cálculo do quantitativo de servidores ideal para a realização de cada processo. É importante que sejam identificados, nesse momento, possíveis aprimoramentos e modificações futuros nos processos de trabalho.

d) Levantamento das habilidades e competências necessárias: nessa etapa deve ser feito o mapeamento das competências necessárias para a realização de cada

processo de trabalho. De acordo com Marconi (2002), “a relação destas competências permite delinear o perfil do servidor desejado para a execução de um processo de trabalho cujas características, por sua vez, também devem estar associadas às atribuições pertencentes a algum(ns) cargo(s)” (MARCONI, 2002, p. 15).

e) Análise da força de trabalho atual: nessa fase é feito o levantamento das competências atualmente existentes na organização. Além disso, são mapeados o nível de desempenho e as habilidades da força de trabalho atual, assim como o quantitativo e a distribuição geográfica e entre setores do quadro de pessoal.

f) Análise da defasagem entre o perfil de competências atual e o desejado para os servidores: consiste no cruzamento dos dados levantados nas últimas duas etapas. Permite, portanto, identificar a disparidade entre o quadro de pessoal atual e o desejado. Além disso, possibilita o planejamento de futuros programas de capacitação.

g) Estimativa da demanda por força de trabalho: representa o cálculo do número de servidores necessários no futuro para realizar cada processo de trabalho. Para isso, o volume total de trabalho da organização deve ser dividido pelo número de servidores que o realizam atualmente. O resultado deve ser comparado com as metas organizacionais, de modo a avaliar se o volume de trabalho por servidor é adequado, excessivo ou insuficiente.

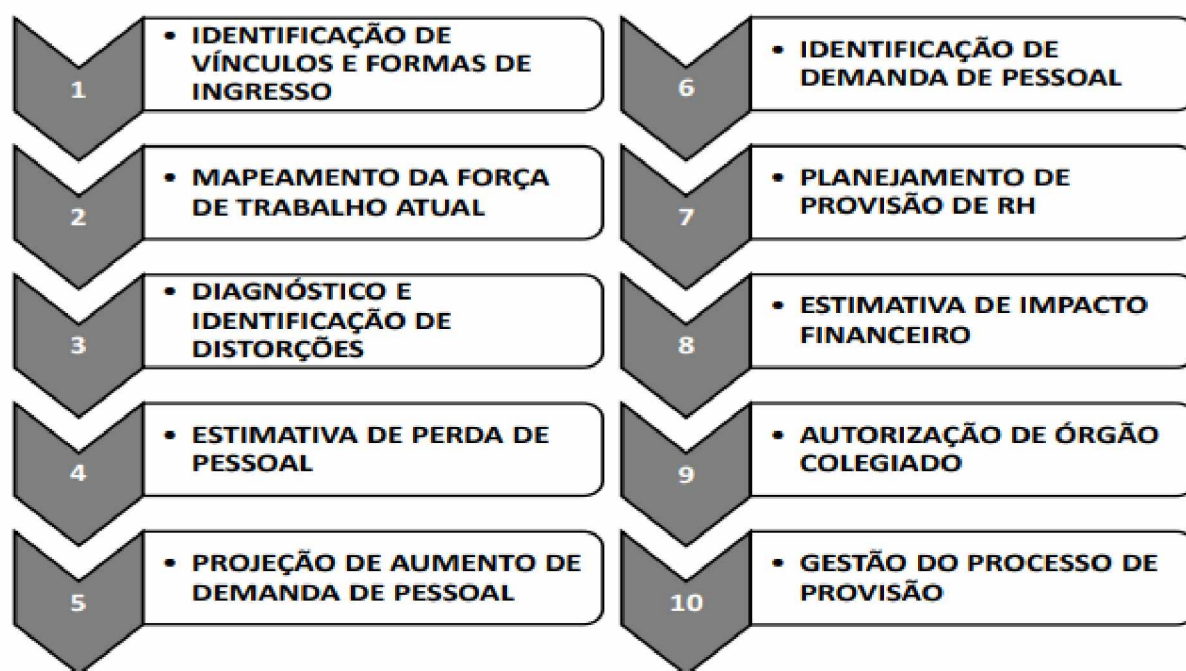
h) Projeção da evolução futura das aposentadorias e desligamentos: nessa etapa elabora-se a estimativa do quantitativo futuro da força de trabalho caso nenhuma estratégia de recrutamento seja adotada. Dessa forma, é possível definir políticas que corrijam as defasagens entre a oferta e a demanda por servidores. Para tanto, o cálculo do número de aposentadorias futuras deve levar em consideração a idade e o tempo de serviço dos servidores, assim como as regras previdenciárias vigentes. Além disso, o autor elucida uma maneira mais simples de se calcular o quantitativo de aposentadorias futuras, realizada a partir da diferença entre as idades atuais de cada servidor e a idade média de aposentadoria observada nos últimos anos. A estimativa das demais formas de desligamento, por sua vez, deve ser realizada a partir da média entre os afastamentos e o total de funcionários verificados nos últimos anos.

i) Evolução do número de funcionários e comparação com as necessidades futuras: consiste na comparação entre os números futuro e ideal de servidores anteriormente

calculados. Dessa forma, será possível a análise das disparidades e a elaboração de estratégias que visem à solução das defasagens e excessos identificados. Entre as estratégias citadas pelo autor estão o recrutamento de novos servidores e a realocação dos servidores entre as diversas áreas da organização, levando em consideração as habilidades mapeadas em etapas anteriores.

Silva *et al.* (2012), por sua vez, desenvolveram uma metodologia de PFT no âmbito do governo de Minas Gerais, formada por dez etapas sucessivas, como o ilustrado:

Figura 3: Metodologia de Planejamento da Força de Trabalho (PFT)



Fonte: SILVA, *et al.* (2012, p.13)

A primeira etapa do modelo apresentado refere-se à identificação de vínculos e formas de ingresso que atendem ao órgão demandante, observados os limites legais. Além disso, atenta-se aos cargos comissionados disponíveis e às oportunidades de contratação temporária. Na segunda etapa é realizado o mapeamento da força de trabalho atual do órgão demandante, em que são identificados o quantitativo de servidores e a natureza de seus vínculos com a administração pública. Na terceira etapa é realizado um mapeamento da força de trabalho a fim de identificar incoerências entre as funções exercidas pelos servidores e a natureza jurídica de seus vínculos. A quarta etapa consiste na projeção de perda

de pessoal em virtude de exonerações, demissões e aposentadorias. Nos dois primeiros casos, a estimativa é realizada a partir da análise do histórico dos últimos anos. Já para as aposentadorias, projeta-se com base no tempo de serviço dos servidores. Na quinta etapa é realizada uma estimativa de aumento da necessidade de pessoal, por meio da existência de indícios como implementação de novos projetos e reestruturação do órgão (SILVA *et al.*, 2012).

A partir do cruzamento dos dados levantados nas etapas anteriores, tem-se a sexta etapa, que consiste no dimensionamento da força de trabalho (DFT) em curto, médio e longo prazos. Na sétima etapa, é feito o planejamento da provisão de recursos humanos pelas formas de ingresso legalmente permitidas, observando o mapa estratégico organizacional, que deve nortear a priorização de demandas. Na oitava etapa, estima-se o impacto financeiro gerado pelo aumento das despesas com pessoal, analisando o quanto irá onerar os cofres públicos a curto, médio e longo prazos. Nessa fase, são importantes o estudo da disponibilidade orçamentária e o alinhamento com a equipe responsável pela parte financeira da organização. Além disso, é importante se ater aos limites de gasto com pessoal dispostos pela Lei Complementar nº 10, de 2000 - Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), que estabelece restrições orçamentárias às despesas com pessoal no poder executivo estadual, e determina que elas não podem ultrapassar 49% da Receita Corrente Líquida, sendo o limite prudencial 46,55%. Para a nona etapa, elabora-se um documento de análise técnica, que é submetido a órgão responsável para deliberação. No contexto do Poder Executivo do Estado de Minas Gerais, o processo de provisão de cargos e funções depende de autorização da Câmara de Coordenação Geral, Planejamento, Gestão e Finanças, que tem suas competências definidas pela Lei Delegada Estadual no 180/2011. Por fim, a décima etapa corresponde à provisão de pessoal, que será realizada por meio de realização de concurso público, contratação temporária, ou demais formas de ingresso (SILVA *et al.*, 2012).

O PFT é um processo dinâmico e deve ser renovado permanentemente, acompanhando as alterações ocorridas na organização. É, portanto, uma tarefa árdua e complexa, mas que produz informações confiáveis e pode trazer resultados significativos.

Por meio da análise das metodologias estudadas, é possível perceber que o PFT no setor público deve estar sempre em concordância com as exigências

legais relativas às despesas de pessoal (MARQUES, 2015). Nesse sentido, a CF/88 estabelece, Capítulo II do Título VI, em seu artigo 169º, que “a despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar” (BRASIL, 1988).

A Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, denominada Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), amparada no supracitado Capítulo da CF/88, também estabelece, para todo o país, normas de finanças públicas que devem ser seguidas por todos os agentes públicos. Eles devem, portanto, se ater aos limites e instrumentos de transparência da gestão fiscal indicados por esse dispositivo legal, bem como devem estar compromissados com o orçamento e as metas estabelecidas e aprovadas pelo Poder Legislativo. Em seu artigo 19º, a LRF discrimina os limites dispostos no supramencionado artigo 169º da Constituição:

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados:

I - União: 50% (cinquenta por cento);

II - Estados: 60% (sessenta por cento);

III - Municípios: 60% (sessenta por cento) (Brasil, 2000).

A LRF especifica ainda mais esses limites no que se refere a cada ente federativo. No tocante à esfera estadual, em que o presente estudo toma parte, são dispostos os limites de: a) 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado; b) 6% (seis por cento) para o Judiciário; c) 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo.

Cabe ressaltar ainda que as metodologias de PFT estudadas anteriormente abordam como um de seus processos a estimativa de perda de pessoal, essencial para evitar a vacância de um cargo e o consequente comprometimento dos serviços públicos prestados. No âmbito da educação, objeto de pesquisa do presente trabalho, a ausência de recursos humanos, em especial de professores - que são os agentes implementadores da política educacional -, compromete os serviços educacionais e, por consequência, gera grandes danos à sociedade. O planejamento, por sua vez, é a ferramenta que pode evitar essas lacunas, e deve, portanto, ser desenvolvido no âmbito das políticas educacionais do setor público.

Ademais, a metodologia proposta por Silva *et al.* (2012) salienta a atenção que deve ser dada aos vínculos jurídicos e às formas de ingresso aos cargos da organização no processo de PFT, na medida em que os prazos médios de preenchimento das vagas são informações de grande relevo para o planejamento. Dessa maneira, na seção seguinte serão apresentadas as formas de ingresso de professores estaduais em Minas Gerais, com vistas a entender melhor suas características e implicações para os profissionais e para o planejamento da política educacional.

3 FORMAS DE INGRESSO DE PROFESSORES AO SERVIÇO PÚBLICO

A fim de embasar um pouco mais a discussão a respeito das formas de ingresso dos servidores públicos - de forma especial, dos professores -, é cabível uma breve elucidação acerca dos conceitos relacionados a essa categoria.

Nas palavras de Mello (2010, p. 244), “os servidores públicos são uma espécie dentro do gênero ‘agentes públicos’”. Segundo Carvalho Filho (2015), “agente público” é uma expressão de grande amplitude, que representa toda pessoa física que exerce uma função pública em nome do Estado, seja ela remunerada ou gratuita, definitiva ou transitória, política ou jurídica.

Segundo Di Pietro (2017), há quatro categorias de agentes públicos à luz da CF/88, com as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional (EC) nº 18/98, sendo elas:

- a) agentes políticos;
- b) servidores públicos;
- c) militares;
- d) particulares em colaboração com o Poder Público.

Para a construção da presente pesquisa será realizado um aprofundamento apenas na categoria dos servidores públicos. Nesse diapasão, Di Pietro (2017, np – p. 734), conceitua os servidores públicos, em sentido amplo, como “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”. Destarte, os servidores estatutários, os empregados públicos e os servidores temporários são englobados em tal conceituação. Carvalho Filho (2015), porém, não compartilha de tal visão. O doutrinador restringe a acepção de Di Pietro (2017), e entende como servidor público apenas os servidores estatutários. Diante do contexto de divergência entre os doutrinadores, sublinha-se que, para o desenvolvimento desse estudo, será adotado o entendimento amplo desse termo, defendido por Di Pietro (2017).

Conforme essa autora, os servidores estatutários são ocupantes de cargos públicos submetidos a regime estatutário, estabelecido por um estatuto. Esse é modificável unilateralmente pela Administração Pública da unidade federativa competente, uma vez que não há contrato entre o servidor estatutário e a

Administração. A maioria absoluta dos cargos públicos se reveste de caráter permanente e proporciona estabilidade a seus ocupantes.

Já os empregados públicos são contratados e estão sujeitos à legislação trabalhista, sobre a qual compete exclusivamente à União legislar. Apesar de sujeitos às diretrizes do campo privado, submetem-se a alguns princípios de direito público. Os servidores temporários, por sua vez, consistem naqueles contratados por tempo determinado com a finalidade de exercer funções que apresentam necessidades excepcionais de interesse público. Dessa maneira, não são detentores de cargo nem carreira. Além disso, submetem-se a regime jurídico específico estabelecido por cada unidade da federação. (DI PIETRO, 2017).

Após breve discussão acerca da acepção de servidor público é possível apresentar de forma mais detalhada suas formas de ingresso no setor público.

3.1 Concurso público

No Brasil, os meios de acesso aos cargos públicos são tratados em textos constitucionais desde a Carta Constitucional de 1824, no período imperial. Nesse contexto, entretanto, não havia muitos limites quanto à discricionariedade da Administração Pública para o preenchimento dos cargos. A primeira vez, contudo, que o concurso público foi instituído como instrumento necessário para ingresso como servidor público ocorreu na Constituição de 1934. Nos moldes de seu texto, entretanto, o concurso era de provas ou de títulos, e necessário apenas para a primeira investidura em cargo público. (LIMA, 2019).

A partir da promulgação da CF/88, o instituto do concurso público foi consolidado no ordenamento jurídico, o que contribuiu para seu fortalecimento. Sua obrigatoriedade, na forma de provas, ou de provas e títulos, foi determinada para provimento em cargos e empregos públicos na administração pública direta e indireta. Vários princípios do direito foram então materializados por meio desse instrumento, tais como os da legalidade, moralidade e impessoalidade, explícitos no caput do artigo 37 da Constituição Federal.

Nesse sentido, Carvalho Filho (2015) ressalta:

Baseia-se o concurso em três postulados fundamentais. O primeiro é o princípio da igualdade, pelo qual se permite que todos os interessados em ingressar no serviço público disputem a vaga em condições idênticas para todos. Depois, o princípio da moralidade

administrativa, indicativo de que o concurso veda favorecimentos e perseguições pessoais, bem como situações de nepotismo, em ordem a demonstrar que o real escopo da Administração é o de selecionar os melhores candidatos. Por fim, o princípio da competição, que significa que os candidatos participam de um certame, procurando alçar-se a classificação que os coloque em condições de ingressar no serviço público. (p.653).

Dessa maneira, entende-se que o concurso público deve ser acessível a todos os brasileiros, natos ou naturalizados. Além disso, conforme Carvalho Filho (2015), todos devem poder participar sob as mesmas condições. A CF/88, em seu artigo 37, faz ainda reserva percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência, com vistas a garantir a investidura de forma equânime. Além disso, em 2014 foi promulgada a Lei nº 12.990, que concede vinte por cento das vagas oferecidas nos concursos públicos no âmbito da Administração Pública federal aos negros (BRASIL, 2014).

Há, associados ao instituto do concurso público, dois conceitos essenciais: a estabilidade e a efetividade. Segundo Carvalho Filho (2015), estabilidade é a garantia constitucional de permanência do servidor público estatutário no serviço público, obtida após o período de três anos de efetivo exercício e a submissão à avaliação especial de desempenho. Para Meirelles (2016), os nomeados em comissão e os admitidos na forma do art. 37, inciso IX, da CF/88, têm sempre caráter provisório, não podem pretender permanência e, portanto, jamais adquirem estabilidade. Quanto aos empregados públicos, Carvalho Filho (2015) explica:

Assim, alguma dúvida pode ser suscitada a respeito da esfera de abrangência do instituto da estabilidade, no que toca aos servidores trabalhistas. Reza o art. 41 da CF que são estáveis os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. Por sua vez, dita o § 1º do mesmo dispositivo que é condicionada e limitada a perda do cargo no caso de servidor estável. Esses elementos indicam que o instituto não se aplica aos servidores trabalhistas. (p. 708).

Por outro lado, efetividade, segundo Meirelles (2016), é um atributo do cargo efetivo, e tem relação com sua forma de provimento, que deve ser por concurso público. Sendo assim, não pode ser associada aos empregos públicos, tampouco aos cargos em comissão.

No que diz respeito à validade do concurso público, o inciso III do artigo 37 da Constituição institui o prazo de dois anos, prorrogáveis por igual período.

Segundo Di Pietro (2017), a existência de prorrogação é de discricionariedade da Administração Pública, e os candidatos aprovados não possuem direito subjetivo a ela. Faz-se importante ainda salientar o disposto no inciso IV do mesmo artigo: “durante o prazo improrrogável previsto no edital de convocação, aquele aprovado em concurso público de provas ou de provas e títulos será convocado com prioridade sobre novos concursados para assumir cargo ou emprego, na carreira” (BRASIL, 1988). Isso indica, portanto, que enquanto o concurso estiver dentro do prazo de validade estipulado pelo edital, os candidatos aprovados terão prioridade caso haja novo concurso. Diante da situação exposta, a autora manifesta seu posicionamento:

Durante muito tempo a jurisprudência adotou, predominantemente, o entendimento de que “não há direito adquirido à nomeação de candidato aprovado em concurso público”. Esse entendimento vem sendo, em boa hora, relativizado pelo Supremo Tribunal Federal e pelo Superior Tribunal de Justiça. Se o Poder Público realiza o concurso, que é um procedimento oneroso, é porque necessita de pessoal para preenchimento dos cargos vagos. Não tem sentido e contraria o princípio da razoabilidade o Poder Público deixar de nomear os candidatos aprovados em consonância com o edital. Menos justificável ainda é a hipótese cogitada no inciso IV do artigo 37 da Constituição, em que a Administração Pública inicia outro concurso público quando existem candidatos habilitados em concurso anterior. (p. 752).

Cabe ressaltar que, a partir da promulgação da CF/88 surgiram ainda outras jurisprudências a respeito das regras do concurso público. Elas foram então consolidadas em determinadas súmulas do Supremo Tribunal Federal (STF). A Súmula 683 determina que o limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima caso possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Nesse diapasão, Di Pietro (2017) afirma:

Trata-se de aplicação do princípio da razoabilidade. Embora o objetivo do constituinte seja o de proibir o limite de idade e outros tipos de discriminação, a proibição não pode ser interpretada de modo absoluto; primeiro, porque o artigo 37, I, deixa para a lei ordinária a fixação dos requisitos de acesso aos cargos, empregos e funções; segundo, porque, para determinados tipos de cargo, seria inconcebível a inexistência de uma limitação, quer em relação a sexo, quer em relação a idade. (p. 753).

A Súmula 684 do STF, por sua vez, dispõe sobre a inconstitucionalidade do veto não motivado à participação de candidato em concurso público. Na mesma linha, Meirelles discorre:

A Administração é livre para estabelecer as bases do concurso e os critérios de julgamento. Não obstante, é ilegal a exclusão ou reprovação com base em critério subjetivo, como a realização de exame psicotécnico sem critérios objetivos ou a avaliação sigilosa de conduta do candidato, sem motivação. (MEIRELLES, 2016, p. 544).

Tem-se ainda a Súmula 685, que declara a inconstitucionalidade do provimento em cargo público de servidor que não integre a carreira na qual anteriormente investido sem prévia aprovação em concurso público. Esse posicionamento esclareceu que as transferências de servidores entre carreiras, prática muito comum sob o respaldo da constituição anterior, não mais representam formas de provimento derivado, como é o caso da promoção. Desse modo, são inconstitucionais leis que convertem servidores trabalhistas contratados sem concurso em titulares de cargos efetivos. O artigo 19 do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) da CF/88 representa, portanto, uma situação excepcional, que tornou estáveis os servidores civis da Administração Direta, autarquias e fundações públicas de todas as entidades federativas e do Distrito Federal que estivessem há pelo menos cinco anos em exercício quando da promulgação da CR/88, ainda que não tenham sido aprovados em concurso público, ressalvados os professores de nível superior. (CARVALHO FILHO, 2015).

Destarte, apesar de o concurso ser regra para o provimento de cargos, existem algumas exceções constitucionais. Além do caso anteriormente disposto, o artigo 53, inciso I, do ADCT da Constituição Federal garante aproveitamento no serviço público, sem a exigência de concurso, com estabilidade, ao ex-combatente que tenha efetivamente participado de operações bélicas durante a Segunda Guerra Mundial.

Os casos mais comuns de inexigibilidade de concurso público são, por sua vez, o provimento dos cargos em comissão e as contratações temporárias, já mencionados anteriormente. Os cargos em comissão possuem natureza transitória, justificada pela relação de confiança que deve existir entre os contratados e os contratantes. Sendo assim, tanto o processo de nomeação, quanto o de exoneração

do titular do cargo é discricionário da autoridade nomeante e independe de concurso público. (CARVALHO FILHO, 2015).

Os casos de contratação para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, dispostos no artigo 37, no inciso IX, da CF/88, são, imprescindivelmente, de caráter temporário. (MEIRELLES, 2016). Para Mello (2010), esse dispositivo constitucional objetiva contemplar dois tipos de situações: a) quando a atividade que deve ser desempenhada é temporária ou eventual, de forma que não se justifique a criação de cargo ou emprego; b) quando a atividade não é temporária, mas o excepcional interesse público requer o imediato suprimento temporário de uma necessidade, de forma a não haver tempo hábil para se realizar concurso.

Complementarmente, Carvalho Filho (2015, p. 628) defende a existência de três pressupostos atrelados ao dispositivo de contratação temporária. O primeiro refere-se à “determinabilidade temporal” da contratação, que, ao contrário dos regimes estatutário e trabalhista, deve ter prazo determinado. O segundo consiste na “temporiedade da função”, isto é, a necessidade desses serviços não pode ser permanente. Caso o seja, a admissão é inválida. O último pressuposto relaciona-se à excepcionalidade do interesse público, o que esclarece, segundo o autor, a impossibilidade de admissão de servidores temporários com vistas ao exercício de tarefas administrativas comuns.

Ainda no tópico de contratações temporárias, é importante ressaltar que a Constituição Federal, em seu artigo 37, no inciso IX, prevê que “a lei estabelecerá os casos de contratação para o atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público”. Dessa forma, o texto constitucional permite que a União, os Estados e os Municípios editem leis a respeito dos servidores temporários de sua competência. No âmbito do estado de Minas Gerais, campo do presente estudo, a Lei n.º 18.185, de 04 de junho de 2009, e o Decreto n.º 45.155, de 21 de agosto de 2009, se incumbem desse tipo de contratação. De acordo com esses regulamentos, são consideradas como necessidade temporária de excepcional interesse público as seguintes situações, dispostas no artigo 2 da supracitada Lei:

- I – assistência a situações de calamidade pública e de emergência;
- II – combate a surtos endêmicos;
- III – realização de recenseamentos;
- IV – carência de pessoal em decorrência de afastamento ou licença de servidores ocupantes de cargos efetivos, quando o serviço público

não puder ser desempenhado a contento com o quadro remanescente, ficando a duração do contrato administrativo limitada ao período da licença ou do afastamento;

V – número de servidores efetivos insuficiente para a continuidade dos serviços públicos essenciais, desde que não haja candidatos aprovados em concurso público aptos à nomeação, ficando a duração dos contratos limitada ao provimento dos cargos mediante concurso público subsequente; e

VI – carência de pessoal para o desempenho de atividades sazonais ou emergenciais que não justifiquem a criação de quadro efetivo. (MINAS GERAIS, Lei n.º 18.185, de 04 de junho de 2009).

Essas normas, entretanto, não se aplicam a funções de magistério. A essas foi reservada nova categoria de contratação temporária, denominada designação, que será objeto de estudo do tópico seguinte.

3.2 Designação

O instituto da designação foi criado por legislação específica do estado de Minas Gerais. A norma em vigor que rege essa nova possibilidade de contratação temporária é a Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990, que em seu artigo 10 estipulou que

Para suprir a comprovada necessidade de pessoal, poderá haver designação para o exercício de função pública, nos casos de:

I - substituição, durante o impedimento do titular do cargo;

II - cargo vago, e exclusivamente até o seu definitivo provimento, desde que não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente.

§ 1º - A designação para o exercício da função pública de que trata este artigo somente se aplica nas hipóteses de cargos de:

a) Professor, para regência de classe, Especialista em Educação e Serviço, para exercício exclusivo em unidade estadual de ensino;

b) Serventuários e Auxiliares de Justiça, na forma do art. 7º, parágrafo único, da Lei nº 9.027, de 21 de novembro de 1985, e art. 7º, § 1º, da Lei nº 9.726, de 5 de dezembro de 1988.

§ 2º - Na hipótese do inciso II, o prazo de exercício da função pública de Professor, Especialista em Educação e Serviço não poderá exceder ao ano letivo em que se der a designação.

§ 3º - A designação para o exercício de função pública far-se-á por ato próprio, publicado no órgão oficial, que determine o seu prazo e explicito o seu motivo, sob pena de nulidade e de responsabilidade do agente que lhe tenha dado causa.

§ 4º - Terá prioridade para designação de que trata o inciso I deste artigo o candidato aprovado em concurso público para o cargo, observada a ordem de classificação.

§ 5º - A dispensa do ocupante de função pública de que trata este artigo dar-se-á automaticamente quando expirar o prazo ou cessar o motivo da designação, estabelecido no ato correspondente, ou, a

critério da autoridade competente, por ato motivado, antes da ocorrência desses pressupostos.

§ 6º – Poderá haver também designação para o exercício de função pública de candidato em processo seletivo sujeito a período experimental ou treinamento avaliados que constituam prova do correspondente concurso público, nos termos do respectivo edital, com prazo de designação não superior a 90 (noventa) dias. (MINAS GERAIS, Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990).

Nesse diapasão, é necessário atentar-se ao fato de que o instituto da designação tem como objetivos a substituição de professores, especialistas em educação e serviços, durante seu impedimento, com vistas a exercer a função de magistério relacionada aos cargos vagos, com a condicionante de que não haja candidato aprovado em concurso público para esses. Situações semelhantes são tratadas nos incisos IV e V do dispositivo que dispõe sobre as demais contratações temporárias - Lei n.º 18.185, de 2009 -, abordado anteriormente. Esse, porém, ao contrário da Lei n.º 10.254, no âmbito da designação, estabelece que as contratações somente poderão ser realizadas com amparo de dotação orçamentária específica, e determina que as providências relativas à realização do concurso público para provimento dos cargos vagos deverão ser empregadas imediatamente após a contratação (MAIA, 2015).

Assim, conforme Araújo *et al.* (2020), Resoluções publicadas anualmente estabelecem os critérios e procedimentos para inscrição e classificação dos candidatos à designação na Rede Estadual de Ensino (REE) da SEE/MG, o que demonstra a precariedade do vínculo criado.

São adotados como critérios de classificação: a habilitação, escolaridade exigida, o tempo de serviço, utilizado como o primeiro critério de desempate, o que faz com que seja prática comum a continuidade das designações, o que denota que o vínculo não possui caráter tão temporário como possa parecer. As designações não podem exceder o ano letivo em que se deram o que faz com que o mesmo candidato participe anualmente de processos de designação e conviva com a precariedade do vínculo por parte considerável de sua trajetória profissional. (ARAÚJO *et al.*, 2020, p. 11).

Nessa mesma linha, Magalhães (2005, p.113) afirma que a Administração Pública, não obstante dispor de um rol de candidatos aprovados em concurso público, “continua admitindo pessoal em caráter provisório, na pretensão de suprimir o direito à estabilidade no serviço público”. Dessa maneira, os princípios da isonomia e eficiência, aliados ao instituto do concurso público, que permite, como

supramencionado, selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos, não são materializados. Além disso, o autor ressalta que

outra prática administrativa que deve ser rigorosamente combatida pelo Poder Judiciário consiste na celebração de contratos por tempo determinado, com os servidores da área de educação, apenas no período compreendido entre fevereiro e dezembro. [...] o Poder Público se vale de tal prática no intuito de demonstrar a “necessidade transitória” da prestação de serviços. Assim, durante anos a fio, contrata as mesmas pessoas para trabalhar por dez ou onze meses, como se fossem contratos autônomos e independentes. (MAGALHÃES, 2005, p. 116).

Cabe salientar ainda o fato de os servidores designados serem contratados a título precário. Dessa forma, não são ocupantes nem de cargo nem de carreira e gozam de menos benefícios que os detentores de cargo efetivo (ARAUJO *et al.*, 2020). Conforme Amorim *et al.* (2018, p. 13), “os professores designados da REE de Minas Gerais, por se tratar de profissionais ao menos teoricamente temporários, possuem menos direitos trabalhistas que os professores efetivos”. A disparidade de benefícios monetários e não monetários concedidos aos detentores de cargo efetivo e aos designados pode ser visualizada na tabela a seguir.

É importante ressaltar que apenas os professores efetivos que ingressaram no serviço público antes de 2003 possuem direito aos benefícios referentes ao adicional trintenário, ao apostilamento, ao biênio, ao quinquênio e à opção pelo regime de 40 horas semanais de trabalho. (OLIVEIRA *et al.*, 2019).

Quadro 1: Concessão de Benefícios aos Professores de Educação Básica Efetivos e Designados, segundo Manual do Secretário de Escola – Minas Gerais – 2014

(continua)

BENEFÍCIO	EFETIVO	DESIGNADO	DIREITO ASSEGURADO
Abono Família	Possui	Possui	É devido mensalmente ao servidor de baixa renda, na proporção do respectivo número de filhos e dos que a ele se equipararem, com idade igual ou inferior a quatorze anos ou inválido, nos termos do regulamento
Adicional de 10% (Trintenário)	Possui	Não possui	10% sobre o vencimento básico. Para os que implementaram os requisitos antes da EC 19/98, o adicional é calculado sobre a sua remuneração
Adjunção/Disposição	Possui	Não possui	Disponibilidade para prestar serviços em outro órgão/entidade
Adicional de Valorização da Educação Básica (Adveb)	Possui	Não possui	5% (cinco por cento) do vencimento básico do cargo de provimento efetivo do servidor, a cada cinco anos de efetivo exercício contados a partir de 1º de janeiro de 2012
Afastamento da docência	Possui	Não possui	Afastar-se da docência para o exercício de atividades do módulo 2
Afastamento para campanha eleitoral	Possui	Não possui	Afastamento remunerado das atribuições específicas do seu cargo
Afastamento para mandato eletivo	Possui	Não possui	Afastamento das atribuições específicas do seu cargo
Afastamento para mandato sindical	Possui	Não possui	Afastamento das atribuições específicas do seu cargo
Afastamento por motivo de casamento	Possui	Possui	Até 8 (oito) dias de afastamento, a partir da data da certidão de casamento civil
Afastamento por motivo de luto	Possui	Possui	Até 8 (oito) dias de afastamento, a partir da data do falecimento, conforme certidão de óbito
Afastamento voluntário incentivado (AVI)	Possui	Não possui	6 meses ou 2 anos de afastamento não remunerado
Ajustamento funcional	Possui	Não possui	Ajustamento em outra atividade compatível com seu estado de saúde
Alteração de nome	Possui	Não possui	Atualização dos registros funcionais
Alteração de titulação	Possui	Não possui	Substituição ou acréscimo de conteúdo curricular na denominação do cargo de professor, se titulado
Apostilamento (título declaratório)	Possui	Não possui	Remuneração integral do cargo em comissão ou vantagem pecuniária a ser somada ao vencimento do cargo efetivo
Apostilamento (Diretor de escola)	Possui	Não possui	Remuneração integral ou vantagem pecuniária a ser somada ao vencimento do cargo efetivo
Autorização para frequentar curso: Mestrado e Doutorado	Possui	Não possui	Afastamento de suas funções, sem prejuízo da remuneração de seu cargo, por, no máximo, 02 (dois) anos para o curso de Mestrado e 03 (três) anos para o curso de Doutorado
Gratificação de Educação Especial	Possui	Possui	20% (vinte por cento) sobre o vencimento
Gratificação de função de Vice-Diretor	Possui	Não possui	25% (vinte e cinco por cento) sobre o vencimento (até a publicação da Lei nº 18.975/10)
Gratificação de Função de Especialista em Educação Básica	Possui	Possui	25% sobre o vencimento

Quadro 2: Concessão de Benefícios aos Professores de Educação Básica Efetivos e Designados, segundo Manual do Secretário de Escola – Minas Gerais – 2014

(conclusão)

BENEFÍCIO	EFETIVO	DESIGNADO	DIREITO ASSEGURADO
Gratificação de Incentivo à Docência - Biênio	Possui	Não possui	Acréscimo de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento por biênio de exercício da docência, até o limite máximo de 50% (cinquenta por cento), ou seja, 10 (dez) biênios
Gratificação de Incentivo à Docência/Pó de giz	Possui	Possui	20% (vinte por cento) sobre o vencimento
Gratificação por curso de Pós-Graduação	Possui	Não possui	10% sobre o vencimento, se Curso de PósGraduação "lato sensu" 30% sobre o vencimento, se Curso de Mestrado; 50% sobre o vencimento, se Curso de Doutorado
Férias-prêmio	Possui	Não possui	3 (três) meses de férias-prêmio a cada 5 (cinco) anos de exercício no serviço público prestado ao Estado de Minas Gerais
Licença Maternidade (por adoção ou não)	Possui	Possui	Afastamento remunerado por 120 dias, prorrogáveis por mais 60 dias. (Instrução Serviço SCAP nº 006/2010)
Licença Paternidade	Possui	Possui	5 dias de licença a partir da data de nascimento da criança
Licença para acompanhar pessoa doente da família	Possui	Não possui	Período mínimo de 30 (trinta) dias
Licença para tratamento de saúde (LTS)	Possui	Possui	Afastamento temporário do servidor ao trabalho por incapacidade física ou mental motivado por doença, acidente em serviço ou moléstia profissional, constatada com base em perícia médica oficial, a pedido ou de ofício, sem prejuízo da remuneração
Licença para tratar de interesses particulares (LIP)	Possui	Não possui	2 (dois) anos a partir da data de publicação, prorrogáveis por igual período
Opção pelo regime de 40 horas semanais de trabalho	Possui	Não possui	Ampliação da carga horária de trabalho com a remuneração correspondente
Progressão	Possui	Não possui	Posicionamento do servidor no Grau subsequente no mesmo nível da carreira
Promoção ao Grau E	Possui	Não possui	Promoção ao Grau final da classe (E)
Promoção por escolaridade adicional	Possui	Não possui	Posicionamento no nível para o qual foi promovido
Quinquênio	Possui	Não possui	10%(dez por cento) sobre o vencimento básico e sobre a remuneração para os qq adquiridos antes da publicação da EC 19/98
Redução da Jornada de Trabalho	Possui	Não possui	Redução para 20h semanais. Independe da carga horária do cargo

Fonte: Dados do Manual do Secretário de Escola da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 2014; Decreto 47.258, de 20 de setembro de 2017 (MINAS GERAIS, 2017).

Elaboração própria.

Além disso, conforme Oliveira *et al.* (2019, p. 13), “trata-se ainda de um tipo de vínculo frágil, já que o Ministério Público Federal ajuizou a ação direta de inconstitucionalidade (ADI) n.º 5.267, que visa impugnar o instituto da designação que tramita atualmente no Supremo Tribunal Federal”. Essa ação foi considerada parcialmente procedente no julgamento virtual realizado em maio do ano de 2020. No relatório, o relator ministro Luiz Fux argumentou que:

O artigo 10, inciso II, da Lei estadual 10.254, especificamente, ao permitir a designação temporária em caso de **cargos vagos**, viola a regra constitucional do concurso público, porquanto trata de contratação de servidores para atividades absolutamente previsíveis, permanentes e ordinárias do Estado, permitindo que sucessivas contratações temporárias perpetuem indefinidamente a precarização de relações trabalhistas no âmbito da Administração Pública. (BRASIL, 2020, p. 3).

Complementarmente, o relator ministro Luiz Fux julga inconstitucional o fato de o legislador mineiro estabelecer que a fixação do prazo e a motivação da necessidade de pessoal serão determinadas apenas no ato próprio da designação, o que pode frequentemente possibilitar interpretações equivocadas ou mau uso do presente dispositivo, derivados da maneira ampla e genérica com que a lei é disposta. Entretanto, entende-se que quando a circunstância é de substituição do quadro de pessoal, esse tipo de contratação temporária pode ser utilizado.

Por sua vez, a realização de contratação temporária pela Administração Pública para substituição de servidores em licença ou legalmente afastados, tal qual a prevista no artigo 10, inciso I, da Lei estadual 10.254, insere-se no permissivo constitucional do artigo 37, IX, da Constituição, por se tratar de hipótese cujo escopo é o atendimento de necessidades temporárias até que o ocupante do cargo efetivo a ele retorne. Não havendo qualquer vacância de cargo efetivo, a previsão não é ofensiva à salutar exigência constitucional do concurso público. (BRASIL, 2020, p. 8).

Para Araujo *et al.* (2020), a inconstitucionalidade, mesmo que parcial, do instituto da designação pode impactar rigorosamente a Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG), tendo em vista a crescente utilização do dispositivo como forma de provisão de recursos humanos pelo órgão.

De acordo com Amorim *et al.* (2018), em 2009 42% dos cargos de professor da REE de Minas Gerais eram ocupados por professores efetivos. Esse percentual reduz-se para 29,6% em 2014. O percentual de cargos ocupados por professores designados, por sua vez, sofreu uma variação de 20,5, em 2009, para

39,9, em 2014. O restante dos cargos era ocupado por professores efetivados, que são aqueles que, após ocuparem a posição de designados em escolas estaduais por alguns anos, tornaram-se efetivos pela Lei Complementar n.º 100/2007. Essa lei, entretanto, foi julgada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF) em 2014, e os professores efetivados foram dispensados no final de 2015. Dessa forma, “em 2016, tudo indica que o número de cargos de professor ocupados por professores designados deve ter saltado de praticamente 40% para 70%” (AMORIM *et al.*, 2018, p. 10). Em 2019, conforme a Sinopse Estatística da Educação Básica, produzida pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), 69,2% dos professores da rede estadual de Minas Gerais eram temporários, e apenas 30,8% eram efetivos.

Amorim *et al.* (2018) apresentam três hipóteses para compreender o uso excessivo da designação observado anteriormente. A primeira é financeira e relaciona-se ao fato de o gasto despendido com os professores designados ser inferior aos gastos com professores efetivos. A segunda é gerencial e diz respeito à maior facilidade da utilização da designação como um dispositivo para assegurar o direito à educação e evitar a ausência de profissionais, tendo em vista a maior facilidade de admissão e desligamento oriunda do instituto. A terceira, de ordem sociológica, defende que o nível socioeconômico dos alunos da escola pública interfere no investimento direcionado pelo governo a ela. Dessa forma, a designação representaria a negligência com a política educacional.

Vale ressaltar que a recente decisão do STF referente à inconstitucionalidade parcial do instituto da designação, abordada anteriormente, entretanto, acarretará a redução dos números de professores designados supracitados. Para tanto, a SEE/MG deverá substituir mais de 50% de sua força de trabalho, no que se refere à carreira de Professor de Educação Básica (PEB). Isso demandará do órgão maior diligência e empenho no processo de PFT educacional, que se mostrou, até o momento, insatisfatório.

Observa-se, através do exposto no capítulo, a grande importância do estudo dos vínculos jurídicos e das maneiras de ingresso ao órgão para o planejamento da sua força de trabalho. Além disso, é possível notar a complexidade existente no processo de PFT da carreira de PEB no âmbito do estado de Minas Gerais. A designação foi a principal forma de contratação observada nos últimos anos, o que evidencia, como visto anteriormente, segundo Araujo *et al.* (2020),

ações reativas e emergencialistas, em detrimento de ações planejadas e estratégicas.

À vista disso, entender os vínculos jurídicos e seus desdobramentos é essencial para o processo de reposição da força de trabalho da política educacional de Minas Gerais perante a aposentadoria de seus servidores, objeto de estudo da presente pesquisa. Dessa maneira, a seção a seguir tem o intuito de apresentar a carreira do PEB e suas peculiaridades, de modo a viabilizar sua melhor compreensão.

3.3 A carreira de Professor de Educação Básica

A Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004, institui as oito carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado em seu formato vigente atualmente. A presente pesquisa se dedica, de maneira mais aprofundada, ao estudo da carreira de Professor de Educação Básica (PEB). O ingresso em cargo dessa carreira depende de aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, em consonância com o artigo 37, inciso II, da CF/88, anteriormente estudado.

Definidas no anexo II da Lei nº 15.293/04, as atribuições dos cargos efetivos que compõem a carreira de PEB são:

- 1.1. exercer a docência na educação básica, em unidade escolar, responsabilizando-se pela regência de turmas ou por aulas, pela orientação de aprendizagem na educação de jovens e adultos, pela substituição eventual de docente, pelo ensino do uso da biblioteca, pela docência em laboratório de ensino, em sala de recursos didáticos e em oficina pedagógica, por atividades artísticas de conjunto e acompanhamento musical nos conservatórios estaduais de música e pela recuperação de aluno com deficiência de aprendizagem;
- 1.2. participar do processo que envolve planejamento, elaboração, execução, controle e avaliação do projeto político-pedagógico e do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola;
- 1.3. participar da elaboração do calendário escolar;
- 1.4. exercer atividade de coordenação pedagógica de área de conhecimento específico, nos termos do regulamento;
- 1.5. atuar na elaboração e na implementação de projetos educativos ou, como docente, em projeto de formação continuada de educadores, na forma do regulamento;
- 1.6. participar da elaboração e da implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos educandos e com a comunidade escolar;
- 1.7. participar de cursos, atividades e programas de capacitação profissional, quando convocado ou convidado;

- 1.8. acompanhar e avaliar sistematicamente seus alunos durante o processo de ensino-aprendizagem;
- 1.9. realizar avaliações periódicas dos cursos ministrados e das atividades realizadas;
- 1.10. promover e participar de atividades complementares ao processo da sua formação profissional;
- 1.11. exercer outras atribuições integrantes do plano de desenvolvimento pedagógico e institucional da escola, previstas no regulamento desta Lei e no regimento escolar. (MINAS GERAIS, Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004).

Nos termos da lei em questão, a carga horária de trabalho do servidor que ocupa cargo da carreira de PEB é correspondente a vinte e quatro horas semanais, sendo dezesseis horas destinadas à docência e oito horas reservadas a atividades extraclasse. A carga horária semanal de trabalho do Professor de Educação Básica poderá ser acrescida de até dezesseis horas-aula, para que seja ministrado, na escola em que o professor esteja em exercício, conteúdo curricular para o qual seja habilitado. A extensão da carga horária dos docentes pode ser obrigatória, opcional ou permitida, conforme esclarecido pelo artigo 35, parágrafo primeiro da Lei nº 15.293/04.

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

I – obrigatória, no caso de professor com jornada semanal inferior a vinte e quatro horas, desde que:

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

II – opcional, quando se tratar de:

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

III – permitida, em caráter excepcional, ao professor não habilitado no conteúdo curricular das aulas disponíveis para extensão, nos termos do regulamento. (MINAS GERAIS, Lei nº 15.293, de 05 de agosto de 2004).

Cabe ressaltar que a extensão de carga horária opcional ou permitida pode ser decorrente de aulas de cargo vago. Nesse caso, conforme a Resolução SEE nº 4.265 de 2020, a direção da escola, além de atribuir as aulas a professores da escola como extensão opcional ou permitida, deve comunicar o fato à Superintendência Regional de Ensino (SRE). Essa, por sua vez, deve providenciar o provimento do cargo de acordo com as condições previstas em resoluções vigentes.

Ademais, cumpre salientar que é permitida, conforme o artigo 37, inciso XVI, da CF/88, a acumulação de dois cargos de professor, ou de um cargo de professor com outro técnico ou científico, com a ressalva de que deve haver a compatibilidade de horário. Esses casos são, entretanto, exceções, tendo em vista que o mesmo inciso veda a acumulação remunerada de cargos públicos.

Outra particularidade relacionada ao cargo de professor diz respeito à aposentadoria especial da categoria. O decreto nº 53.831, de 1964, estabelecia aos professores a aposentadoria por 25 anos de contribuição em sala de aula, por considerar a ocupação de magistério como trabalho penoso, conforme explicitado em seu anexo.

As prerrogativas jurídicas especiais para a aposentadoria foram, entretanto, revogadas na Emenda Constitucional (EC) de 1969, gerada pelo Ato Constitucional n. 5, de 1968. Dessa maneira, conforme Ferreira (2011), no final da década de 1960 o movimento associativista dos professores públicos, liderado pela Confederação dos Professores do Brasil (CPB), reivindicou a aposentadoria dos professores aos 25 anos de trabalho. A pauta foi atendida em 1981, e originou a EC nº 18/1981. Esse dispositivo altera o artigo 165 da Constituição Federal de 1967 e lhe acrescenta o inciso XX, que estabelece “a aposentadoria para o professor após 30 anos e, para a professora, após 25 anos de efetivo exercício em funções de magistério, com salário integral”. Posteriormente, a EC nº 20, de 1998 acrescenta, a respeito dos requisitos de idade, que:

Art. 40 - Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

§ 1º - Os servidores abrangidos pelo regime de previdência de que trata este artigo serão aposentados, calculados os seus proventos a partir dos valores fixados na forma do § 3º:

[...]

III - voluntariamente, desde que cumprido tempo mínimo de dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que se dará a aposentadoria, observadas as seguintes condições:

a) sessenta anos de idade e trinta e cinco de contribuição, se homem, e cinquenta e cinco anos de idade e trinta de contribuição, se mulher;

[...]

§ 5º - Os requisitos de idade e de tempo de contribuição serão reduzidos em cinco anos, em relação ao disposto no § 1º, III, "a",

para o professor que comprove exclusivamente tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. (BRASIL, 1998).

Destarte, ficaram estabelecidos os requisitos mínimos de 55 anos de idade e 30 de contribuição aos professores, e 50 anos de idade e 25 de contribuição às professoras.

Por fim, no âmbito federal, a EC nº 103, de 2019, alterou o sistema de previdência social. A partir da promulgação desse dispositivo a idade mínima para professores que comprovem tempo de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio fixado em lei complementar é de 57 anos, se mulher, e 60 anos, se homem.

No âmbito estadual, a EC nº 104, de setembro de 2020, alterou o disposto no artigo 36 da Constituição do estado de Minas Gerais e instituiu que

§ 5º - Os ocupantes do cargo de professor poderão aposentar-se, voluntariamente, aos cinquenta e sete anos de idade, se mulher, e aos sessenta anos de idade, se homem, desde que comprovem o tempo, fixado em lei complementar, de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio. (MINAS GERAIS, 2020).

A Lei Complementar nº 156, de 22 de setembro de 2020, por sua vez, definiu que o tempo mínimo de contribuição é de vinte e cinco anos de efetivo exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio, dez anos de efetivo exercício no serviço público e cinco anos no cargo efetivo em que for concedida a aposentadoria, para ambos os sexos.

Além disso, a EC nº 104, de 2020, acrescentou regras de transição ao ADCT da Constituição do Estado. Dessa maneira, dentre outras definições, estabelece-se que será assegurada a concessão de aposentadoria ao servidor público estadual vinculado ao regime próprio de previdência social que tenha cumprido os requisitos para obtenção desse benefício até a data de entrada em vigor desse decisório.

Tendo essas informações em vista, a seguir será apresentada a metodologia adotada pelo presente trabalho, de forma a analisar como é feita a reposição dos PEBs em situação de aposentadoria na Rede Estadual de Ensino (REE) de BH/MG.

4 METODOLOGIA

O trabalho em questão se caracteriza como uma pesquisa descritiva de abordagem quali-quantitativa. Em relação ao procedimento técnico, foi realizado o levantamento bibliográfico e de campo. O estudo tem a finalidade de conhecer e analisar a reposição e o planejamento da força de trabalho (PFT) dos Professores de Educação Básica (PEB) aposentados nas escolas estaduais de Belo Horizonte (BH).

Para tanto, foram realizados estudos da literatura disponível, relacionada ao tema proposto, a partir de livros, periódicos, artigos científicos, dados tratados, teses e afins. Ademais, foi feita uma análise das legislações vigentes associadas à carreira estadual de PEB e às modalidades de contratação para o cargo. Essas pesquisas são apresentadas na seção de referencial teórico do presente trabalho.

No que tange à pesquisa qualitativa, realizou-se quatro entrevistas semiestruturadas, cujos roteiros se encontram nos apêndices B, C e D do presente estudo. O convite foi feito por envio de e-mail ao endereço eletrônico institucional dos gestores, e as entrevistas foram efetuadas entre os dias 26 de outubro e 24 de novembro do ano de 2020, por meio de videoconferência, em razão do período de pandemia de COVID-19 vivenciado durante a confecção do trabalho. As entrevistas foram gravadas mediante autorização das entrevistadas e, em seguida, transcritas para melhor possibilitar sua análise.

Desse modo, foi realizada entrevista semiestruturada com um gestor da Superintendência de Gestão de Pessoas e Normas (SGP) e um gestor do Grupo de Trabalho de Aposentadoria (GTAP), unidades da SEE/MG localizadas na Cidade Administrativa de Minas Gerais. A SGP tem como competência promover a administração de pessoal no âmbito da Secretaria, portanto a entrevista de um de seus gestores possibilita identificar as impressões que os responsáveis pelo processo de planejamento e da reposição da força de trabalho têm dele. A entrevista com o gestor do GTAP, por sua vez, permite a compreensão operacional do processo de aposentadoria, assim como o que poderia ser desenvolvido e aprimorado em relação a esse. O projeto de pesquisa contava também com entrevista semiestruturada a um gestor da Diretoria de Gestão de Pessoal do Sistema Educacional (DGEP), subordinada à SGP. Entretanto, o gestor e seus assessores declararam sobrecarga de trabalho, o que impossibilitou a

disponibilidade de agenda para a entrevista. Essas entrevistas possuem o objetivo de captar as percepções dos servidores que se encontram mais próximos da gestão SEE/MG e mais distantes das realidades das escolas em relação aos processos de planejamento e reposição efetuados.

Além disso, planejou-se realizar entrevistas semiestruturadas com um gestor da Diretoria de Pessoal de cada uma das Superintendências Regionais de Ensino² (SRE) que possuem o município de Belo Horizonte sob sua jurisdição – Metropolitana A, Metropolitana B e Metropolitana C. Houve, no entanto, uma recusa, e apenas duas entrevistas foram efetivamente realizadas. Essas pesquisas possuem o objetivo de compreender como se dá o processo de planejamento da força de trabalho (PFT) relacionado à carreira de PEB, especificamente em relação à reposição dos professores de ensino médio aposentados, nas SREs, unidades administrativas que detém maior proximidade às escolas.

Os dados obtidos foram analisados com base na técnica de análise de conteúdo preconizada por Bardin (1977), que consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa explicitar e sistematizar o conteúdo das mensagens, de forma a permitir a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e, eventualmente, de recepção desse conteúdo. Esse método é composto por três fases: a) pré-análise, que consiste na leitura geral das transcrições das entrevistas com olhar atento aos dados relevantes para a análise; b) exploração do material, em que é realizado o agrupamento dos temas com maior ocorrência nos discursos em categorias; c) tratamento dos resultados, que compreende a descrição e interpretação dos dados obtidos, com atenção aos conceitos e aprendizados da pesquisa bibliográfica desse trabalho (BARDIN, 1977).

No tocante ao âmbito quantitativo da pesquisa, foi elaborado um questionário on-line, composto por questões fechadas, para preenchimento dos diretores das 231 escolas estaduais ativas de Belo Horizonte. Pretendeu-se, portanto, alcançar um conhecimento amplo e detalhado sobre o processo de preenchimento das vagas outrora ocupadas por professores que se aposentaram e as dificuldades enfrentadas. A captação das percepções dos diretores de escolas se faz importante na medida em que eles vivenciam cotidianamente os desafios

² As Superintendências Regionais de Ensino são instituições de nível regional, que visam desenvolver as ações de supervisão técnica, orientação normativa, cooperação e de articulação e integração entre Estado e escolas, em consonância com as diretrizes e políticas educacionais. São 47 ao todo em Minas Gerais.

enfrentados pelas escolas. Dessa forma, é possível observar em que medida há interlocução entre as impressões dos servidores da área central e dos servidores da área fim da política educacional e em que medida os esforços realizados no âmbito mais estratégico da SEE/MG são percebidos em sua esfera mais operacional, nas escolas.

O percentual de respostas do questionário foi de 35,5%, o que representa 80 respondentes entre 225 diretores de escolas. O convite para a participação da pesquisa por meio da resposta ao questionário foi realizado através de envio aos e-mails institucionais dos diretores a cada semana no decorrer do período entre o dia 08 de outubro até o dia 15 de novembro do ano de 2020.

Complementarmente, foi realizada coleta de dados numéricos junto à Assessoria de Informações Gerenciais (AIG) relacionados ao número de professores da Rede Estadual de Ensino (REE) de Belo Horizonte que se afastaram permanentemente entre 2010 e 2020, bem como ao quantitativo de vagas disponibilizadas em concursos públicos e ao número de professores contratados pela SEE/MG, por tipo de vínculo empregatício, no mesmo período. É importante ressaltar que o recorte temporal escolhido para esse levantamento condiz com a última década, uma vez que o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SISAP)³, de onde os dados foram retirados, foi instituído em 2007. Sendo assim, considerou-se que durante os anos entre 2007 e 2010, por estar ainda em processo de construção e adaptação, os dados fornecidos pelo sistema pudessem estar incompletos.

³ O SISAP é um sistema criado e gerenciado pela Companhia de Tecnologia da Informação do Governo de Minas Gerais (PRODEMGE) desde 1998. Ele permite a inclusão e consulta de dados, além do pagamento dos servidores.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

5.1 Análise dos dados da SEE/MG

A fim de analisar a reposição dos Professores de Educação Básica (PEB) aposentados em Belo Horizonte, o quantitativo de publicações de aposentadorias e de afastamentos preliminares à aposentadoria⁴, desde o ano de 2010, foi mapeado e confrontado com o total de vagas abertas em concursos públicos no decorrer da década. O quadro da situação se encontra ilustrado na tabela abaixo:

Tabela 1: Comparação do número de vagas ofertadas em concursos públicos, e do número de PEBs aposentados – REE de Belo Horizonte/MG, 2010-2020

Ano	Aposentadorias	Afastamento Preliminar	Total	Vagas de Concursos Públicos
2010	519	6	525	0
2011	514	7	521	1892
2012	650	33	683	0
2013	438	8	446	0
2014	564	35	599	305
2015	651	62	713	0
2016	274	169	443	0
2017	163	149	312	1673
2018	132	96	228	0
2019	14	258	272	0
2020	0	99	99	0
Total	3919	922	4841	3740

Fonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 2020

Elaboração própria.

A partir da comparação realizada, é possível observar que aproximadamente 23% dos cargos vagos oriundos de aposentadorias e afastamentos preliminares à aposentadoria não foram supridos pelas vagas ofertadas pelos concursos nos últimos 10 anos. Vale salientar que os afastamentos permanentes não se dão apenas através dos processos de aposentadoria. Os professores podem também desligar-se definitivamente da Rede Estadual de Ensino (REE) por meio de exonerações, demissões ou abandonos de cargos.

⁴ O Afastamento Preliminar à Aposentadoria é o direito do servidor de se afastar do exercício de cargo efetivo ou de função pública a partir do requerimento de sua aposentadoria, conforme disposto no artigo 36, §24 da Constituição Estadual.

A exoneração é, segundo o Catálogo de Orientações Básicas relativas à Administração de Pessoal, o ato pelo qual o servidor é desligado do cargo em que foi nomeado. Segundo o artigo 106 da Lei nº 869, de 05 de julho de 1952, esse processo pode se dar:

- a) a pedido do funcionário;
- b) a critério do Governo quando se tratar de ocupante de cargo em comissão ou interino em cargo de carreira ou isolado, de provimento efetivo; (Vide art. 117 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.)
- c) quando o funcionário não satisfizer as condições de estágio probatório;
- d) quando o funcionário interino em cargo de carreira ou isolado, de provimento efetivo, não satisfizer as exigências para a inscrição, em concurso;
- e) automaticamente, após a homologação do resultado do concurso para provimento do cargo ocupado interinamente pelo funcionário. (Vide art. 27 da Constituição do Estado de Minas Gerais.) (MINAS GERAIS, 1952).

A demissão, por sua vez, configura-se como uma penalidade funcional decorrente de ilícito administrativo e leva à destituição do servidor após processo administrativo que lhe assegure ampla defesa. Já o abandono de cargo é definido como a ausência do servidor por mais de trinta dias úteis consecutivos ou mais de noventa intercalados em um ano.

Dessa forma, ao se considerar todas as maneiras de desligamento permanente, tem-se que 6.851 PEBs de BH perderam definitivamente seus vínculos com a REE desde 2010, conforme a tabela a seguir.

Tabela 2: Quantitativo de Afastamentos Permanentes de PEBs – REE de Belo Horizonte/MG, 2010-2020

Tipo de Afastamento Permanente 2010-2020	Total
Aposentadoria	3.919
Afastamento Preliminar	922
Abandono de cargo	25
Desligamento (diversos)	1.985
Total	6.851

Fonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 2020
Elaboração própria.

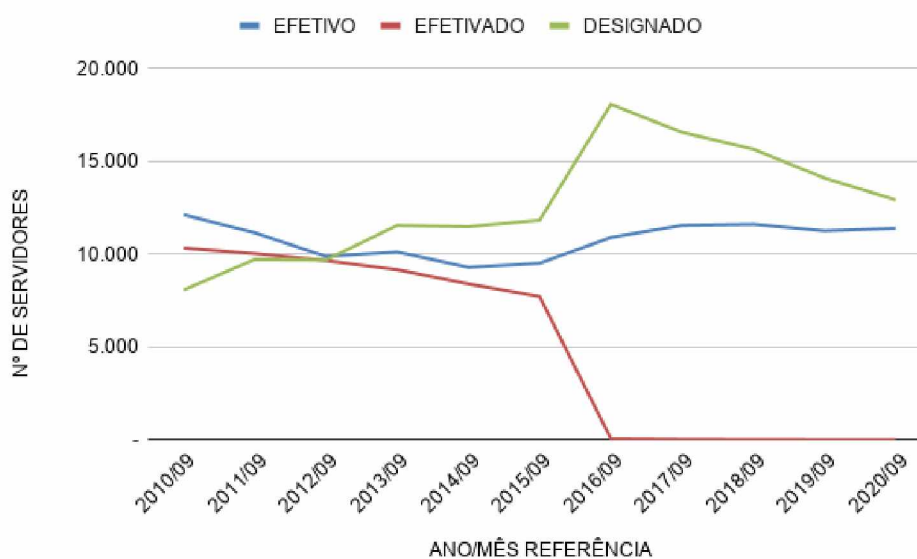
Sendo assim, a porcentagem de cargos vagos não preenchidos pelas vagas disponíveis em concursos públicos na REE de BH nos últimos 10 anos aumenta para 45%. Isso sinaliza a ausência de planejamento da reposição da carreira de PEB e pode explicar o aumento expressivo das designações.

Quanto à periodicidade dos concursos públicos observados na tabela 2, é possível perceber que nos últimos 10 anos esses ocorreram, em média, a cada 3 anos. Entretanto, o concurso público para PEB que antecedeu o realizado em 2011 se deu no ano de 2005, com um intervalo, portanto, de 6 anos.

Em relação ao quantitativo de vagas ofertadas, cabe uma análise um pouco mais aprofundada. O concurso realizado em 2011 apresentou, em seu edital, 1.892 vagas para PEBs em BH. Como exposto anteriormente, havia 6 anos desde o último certame, o que possivelmente explica o número de vagas superior ao dos anos seguintes. Já no concurso de 2014, apenas 305 vagas de PEBs foram abertas em Belo Horizonte, de acordo com o edital. O reduzido quantitativo exposto pode estar relacionado ao menor intervalo entre os concursos, assim como à redução do número de alunos matriculados na cidade em questão. Segundo dados do INEP, em 2011 havia 220.135 alunos matriculados na REE de BH, enquanto em 2014 o número de alunos matriculados foi de 197.745, o que representa um decréscimo de cerca de 10%. O concurso realizado em 2017, por sua vez, contemplou BH com 1.673 vagas para PEBs, conforme o edital da prova. Esse número, elevado, se comparado com o edital anterior, possivelmente apresenta relação com a decisão do STF pela inconstitucionalidade da Lei Complementar estadual 100/2007, que desencadeou a denominada Queda da Lei 100⁵ no final de 2015, como ilustrado no gráfico 1, abaixo.

⁵ A ADI nº 4.876, foi julgada procedente pelo STF, declarando a inconstitucionalidade da Lei Complementar estadual 100/2007, que permitiu a efetivação de profissionais da área da educação, sem concurso. Diante desse cenário, o estado de Minas Gerais pediu a extensão do prazo de modulação para os professores, que foram, dessa forma, dispensados até dezembro de 2015.

Gráfico 1: Evolução do tipo de contratação dos docentes da REE de Belo Horizonte/MG no mês de setembro, 2010-2020



Fonte: Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais, 2020
Elaboração própria.

O gráfico acima permite ainda observar o grande quantitativo de docentes designados na REE de BH. Em setembro de 2020, 46,8% dos professores eram efetivos e 53% designados. No mesmo mês, em 2019, 44,4% dos docentes eram efetivos. Esse percentual é menor do que o do Brasil (69,5%) e que os totais das escolas federais (85,3%), estaduais (58,6%) e municipais (71,8%), conforme dados do INEP de 2019. Nesse sentido, Araujo *et al.* (2020) instigam a seguinte reflexão:

a utilização de mão de obra precária [designação] é um dos fatores que contribui para a alta rotatividade de professores, o que segundo Ferreira (2006) é um dos principais problemas enfrentados pela escola pública, o que prejudica a construção de um vínculo estável entre professor, escola e entre seus pares, dificultando a realização do trabalho educativo. (p. 13).

Os autores atribuem a esse quadro educacional duas razões. A primeira relaciona-se à economia financeira que a designação proporciona ao estado. Segundo o estudo realizado, a remuneração dos professores designados pelo estado de Minas Gerais é, em média, 34,57% inferior à dos servidores efetivos, que, por sua vez, têm direito a vários benefícios⁶ que não cabem aos designados, e,

⁶ Na tabela 1 são listados 34 benefícios referentes aos professores, conforme informações do Manual do Secretário Escolar. Contudo, os designados possuem direito a apenas 9 deles, o que representa aproximadamente 26%.

portanto, representam gastos ainda maiores ao estado. A segunda razão indicada pelos autores diz respeito à falta de PFT desses servidores educacionais. Conforme Araujo *et al.* (2020), um dos argumentos utilizados pela Administração para defender a designação é o de que essa forma de contratação proporciona processos de admissão e desligamento mais flexíveis. Entretanto, a designação, como um contrato temporário, deve, conforme Carvalho Filho (2015, p. 628), possuir, entre outros, o pressuposto da temporalidade da função, como supracitado na seção do referencial teórico do presente trabalho. Ocorre que a função de magistério, salvo os casos de substituição, não apresenta caráter transitório. Entretanto, como é possível observar no gráfico 1, a designação representa a forma de contratação de maior parte dos docentes da REE de BH atualmente. Isso sinaliza, portanto, um esforço escasso de planejamento por parte da SEE/MG, que opta por ações inerciais em detrimento de ações estrategicamente planejadas. (ARAUJO *et al.*, 2020).

Sendo assim, a comparação entre as aposentadorias e as vagas de concurso mostra apenas a superfície do gargalo. É importante lembrar que além das aposentadorias e dos demais afastamentos definitivos, as vagas disponíveis em concursos públicos devem ser destinadas a findar a ampla defasagem entre a utilização de concurso público e o uso da designação como forma de contratação de PEBs, demonstrada pelas pesquisas anteriores supracitadas no trabalho.

5.2 Análise dos questionários

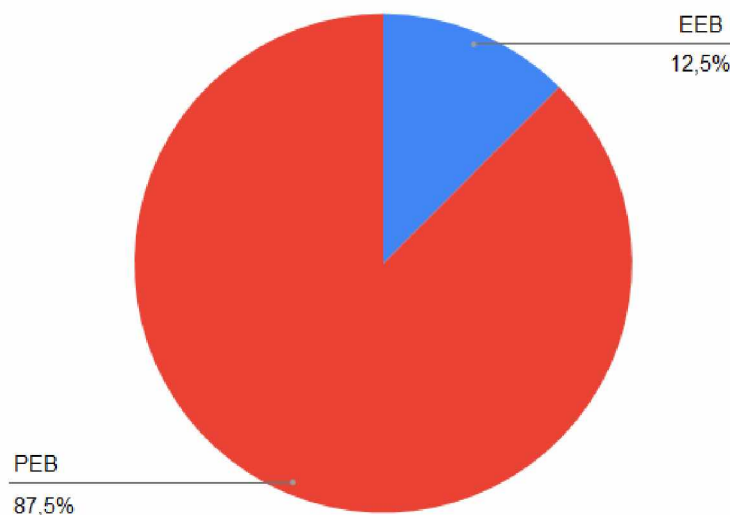
O presente subtópico objetiva realizar uma análise descritiva das respostas dos questionários. Cabe ressaltar que, dos 225 diretores de escolas estaduais de BH aos quais o questionário foi direcionado, 80 enviaram suas respostas. Esse quantitativo representa, portanto, 35,5% do total.

5.2.1 Perfil dos respondentes do questionário

A respeito da carreira dos diretores respondentes, constata-se que 87,5% pertencem à carreira de Professor de Educação Básica (PEB), enquanto 12,5% ingressaram na carreira de Especialista em Educação Básica (EEB), como ilustrado no gráfico abaixo. Vale constatar que, de acordo com a Resolução SEE nº 4.127/2019, um dos requisitos para candidatar-se ao cargo de diretor é ser PEB ou

EEB, detentor de cargo efetivo ou de função pública estável, ou designado para o exercício de função pública.

Gráfico 2: Carreiras dos diretores de escola da REE de Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.
Elaboração própria.

Conforme o artigo 45 da Resolução SEE nº 4.127/2019, que estipula normas para escolha de servidor ao cargo de diretor de escola estadual de Minas Gerais, os diretores nomeados permanecem em exercício no cargo pelo período de 3 anos consecutivos. Eles podem, por sua vez, ser reeleitos consecutivamente por mais uma vez. Dessa forma, é possível perceber que 38,7% dos respondentes ocupam o cargo há 3 anos ou menos. Desses, 43,3% estão em exercício em suas respectivas carreiras há mais de 10 anos na escola em que são diretores. Além disso, 28,8% dos respondentes ocupam o cargo de diretor por período que varia entre 4 e 6 anos. Desses, 47,8% trabalham há mais de 10 anos na escola em que são diretores. O restante (32,5%) afirmou ser diretor há período superior a 6 anos, e 92,3 deles são servidores há mais de 10 anos na escola em que são diretores.

Outra questão abordada pela pesquisa diz respeito ao tempo de ingresso na carreira, de PEB ou de EEB, dos respondentes. Foi possível observar que 26 respondentes (32,5%) possuem 25 ou mais anos de contribuição. Portanto, possivelmente se encontram próximos de cumprir o requisito de tempo de contribuição para a previdência.

Tabela 3: Tempo de ingresso dos diretores de escola estadual nas carreiras de PEB ou EEB, Belo Horizonte/MG, 2020

Tempo de ingresso na carreira (de PEB ou de EEB)	Frequência	Porcentagem
De 0 a 4 anos	1	1,3%
De 5 a 9 anos	3	3,8%
De 10 a 14 anos	13	16,3%
De 15 a 19 anos	16	20,0%
De 20 a 24 anos	21	26,3%
De 25 a 29 anos	14	17,5%
30 anos ou mais	12	15,0%
Total	80	100,0%

Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

5.2.2 Composição das escolas

A tabela 4 diz respeito aos resultados referentes à relação entre os professores regentes de aulas ou de turma e os professores que exercem funções fora da sala de aula, como o Professor para o Ensino do Uso da Biblioteca/Mediador de Leitura (PEUB), ou os PEBs em ajustamento funcional⁷, em exercício na biblioteca ou na secretaria da escola. Essa relação foi representada pela porcentagem dos regentes em relação à soma destes com os que atuam fora da sala de aula. Observa-se, portanto, que em metade das escolas, mais de 90% de seus PEBs são regentes de aulas ou de turma, ou seja, exercem a função de magistério. Além disso, 36,2% dos diretores afirmaram que em sua escola os PEBs regentes variam entre 80% e 90% do total. Apenas 3 respondentes disseram que em sua escola os PEBs regentes representam entre 70% e 80% do total. Ademais, 8 diretores (10%) informaram que menos de 70% dos PEBs de sua escola são regentes. Desses, entretanto, nenhum indicou uma porcentagem de regentes inferior a 50% do total.

⁷ Ajustamento Funcional é, segundo a Resolução SEPLAG nº 61, de 15 de julho de 2013, a atribuição ao servidor de atividades compatíveis com limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental, verificada em avaliação pericial, sem alteração de seu cargo, podendo ser temporário ou permanente.

Tabela 4: Porcentagem de PEBs regentes de aulas ou de turmas em relação ao total de PEBs de cada escola estadual, Belo Horizonte/MG, 2020

Porcentagem de professores regentes	Frequência	Porcentagem
0% - 50%	0	0,0%
50% - 60%	3	3,8%
60% - 70%	5	6,2%
70% - 80%	3	3,8%
80% - 90%	29	36,3%
90% - 100%	40	50,0%
Total	80	100,0%

Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

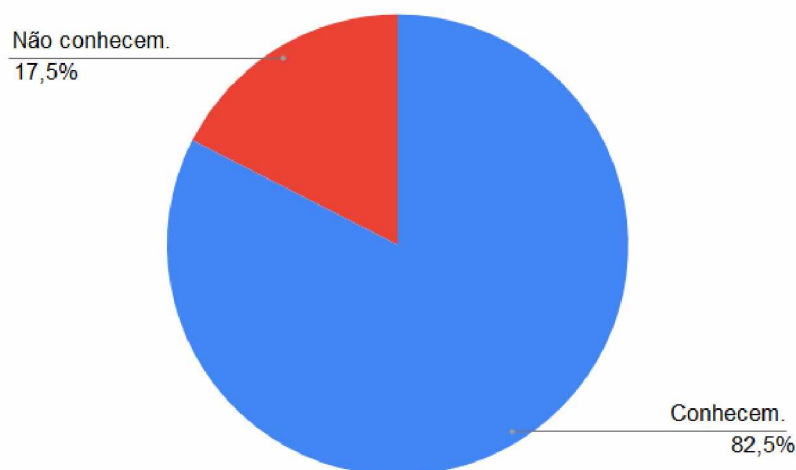
Além disso, foi indagado aos diretores se os PEBs que deixam de estar no exercício da regência, seja para exercer a função de PEUB, seja devido a um ajustamento funcional, geram vagas para reposição. Embora a maioria (61,2%) tenha afirmado que esses casos disponibilizam vagas para reposição dos que deixaram a regência, uma parcela expressiva (38,8%) apresentou resposta negativa ao questionamento.

A grande divisão observada nas respostas pode estar relacionada ao fato de que a Resolução SEE nº 4.265/2020, que determina normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais na REE da SEE/MG para o ano de 2020, estabelece algumas situações que geram vaga, mas não deixa claros todos os casos. Essa norma define, por exemplo, que os PEBs regentes de turma que assumirem a função de PEUB terão suas vagas encaminhadas para a designação. Quanto ao ajustamento funcional, entretanto, é estabelecida uma lista de ações que o Diretor ou Coordenador de Escola Estadual deverá tomar nessa situação. Entretanto, todas são relativas ao servidor ajustado e seu desempenho, e não à reposição do cargo deixado. A resolução também não esclarece as questões em relação à reposição dos servidores eleitos ao cargo de diretor e função de vice-diretor.

5.2.3 Aposentadoria dos Professores de Educação Básica

Outra questão abordada no questionário relaciona-se ao conhecimento dos diretores respondentes no que se refere ao quantitativo de PEBs que se aposentaram no último ano. Como ilustrado no gráfico 3, a grande maioria, 82,5%, afirmou saber e conseguiu informá-lo. Entretanto, 17,5% dos respondentes declararam não conhecer o número de aposentados do ano de 2019, embora sejam responsáveis, segundo a Resolução SEE nº 4.127/2019, por organizar o quadro de pessoal e manter atualizados os registros da vida funcional do servidor em meios físicos e nos sistemas. Isso pode simbolizar a ausência de preocupação, ou ainda um desconhecimento em relação à reposição dos aposentados. Para Pynes (2004), avaliar tendências passadas é também importante para que se seja possível projetar situações futuras. Ou seja, é pertinente conhecer quantos servidores se aposentaram, com vistas a realizar uma boa previsão das futuras aposentadorias e, dessa maneira, se preparar para os anos seguintes. O autor defende ainda o fato de a previsão e o planejamento serem complementares, na medida em que as previsões identificam as expectativas, enquanto os planos estabelecem as metas e objetivos concretos.

Gráfico 3: Conhecimento dos diretores entrevistados da REE de BH em relação ao quantitativo de PEBs aposentados do último ano, Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.

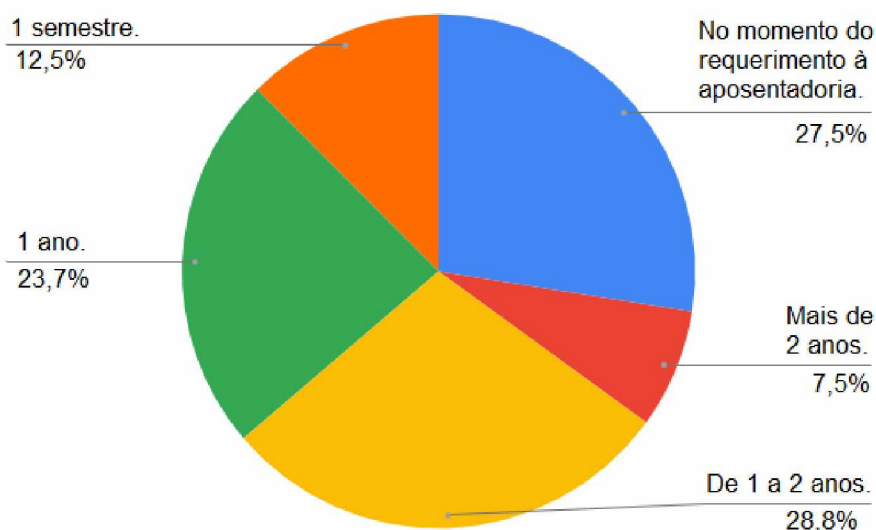
Elaboração própria.

O gráfico 4, por sua vez, diz respeito aos resultados sobre a antecedência com que os professores costumam avisar aos diretores das escolas que irão se

aposentar. 23 diretores (28,8%) responderam que geralmente os PEBs sinalizam que vão se aposentar cerca de 1 a 2 anos antes de realizarem o requerimento à aposentadoria. Por outro lado, 22 respondentes afirmaram que a maioria dos docentes avisa sua aposentadoria no momento em que realizam o requerimento, o que pode dificultar o planejamento. Como exposto anteriormente, a quarta etapa da metodologia de PFT desenvolvida por Silva *et al.* (2012), destina-se à estimativa da perda de pessoal. Essa fase é muito importante, na medida em que permite que a SEE/MG identifique, antecipadamente, potenciais vulnerabilidades com a perda definitiva de pessoal, e realize ações estratégicas, em detrimento das reativas.

Além disso, 23,7% afirmaram ser mais comum os professores avisarem a aposentadoria 1 ano antes e 12,5% informaram a antecedência de 1 semestre. A frequência mais baixa foi a de mais de 2 anos de antecedência, possivelmente devido ao próprio planejamento da vida pessoal do docente, ainda não muito definido.

Gráfico 4: Antecedência com que os PEBs da REE avisam aos diretores de escola que irão se aposentar, Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Ademais, quando indagados sobre se os professores comunicam sua intenção pela aposentadoria antes ou após o início do ano letivo em que pretendem se aposentar, aproximadamente metade dos respondentes (48,8%) afirmou que a comunicação ocorre anteriormente ao início do ano letivo. Como supramencionado,

a previsão de perda de pessoal é essencial ao PFT, uma vez que esse, segundo Longo (2007), pressupõe ações diligentes e prévias à existência concreta de uma demanda. Ainda de acordo com o autor, as ações realizadas já diante da necessidade de pessoal, acarretam impactos na qualidade dos produtos e serviços prestados. Sendo assim, o fato de a escola tomar conhecimento da aposentadoria de um docente antes do início do ano letivo é importante por permitir o planejamento e evitar a interrupção da prestação de serviços e o conseqüente comprometimento da qualidade da educação.

Entretanto, 37,5% dos respondentes indicaram que a comunicação é feita após o início do período letivo, o que pode, por sua vez, acarretar ações reativas e inerciais quanto à reposição desses. Além disso, 13,7% dos diretores assumiram não saber se, na maior parte das vezes, os professores comunicam sua intenção pela aposentadoria antes ou após o início do ano letivo em que pretendem se aposentar.

5.2.4 Reposição dos PEBs em Afastamento Preliminar à Aposentadoria

Outro tópico abordado na pesquisa relaciona-se ao tempo médio em que os professores em afastamento preliminar à aposentadoria da REE de BH são substituídos por outro docente de mesma disciplina escolar. Conforme evidenciado na tabela 5, abaixo, a maior parte dos respondentes (65,0%) identificou um tempo médio de 1 semana para que a função de magistério outrora exercida pelo professor em afastamento possa ser assumida por outro servidor. A segunda maior frequência de respostas foi em relação a um tempo médio entre 2 semanas e 1 mês, identificada por 17,5% dos diretores. Além disso, 12 respondentes, que representam 15% do total, afirmaram que a reposição dos professores ocorre, em média, no mesmo dia em que esses se afastam. Esse é um cenário desejável, uma vez que não acarreta interrupção da prestação dos serviços educacionais aos alunos.

As demais faixas de tempo foram pouco identificadas pelos respondentes. Apenas 1 dos diretores informou os tempos médios entre 1 a 3 meses, e mais de 1 ano. Apesar de representarem 1,3% do total, esses 2 casos são alarmantes, uma vez que indicam que os alunos ficam muito tempo sem a aula de determinada disciplina. Soares (2004) e Felício e Fernandes (2005), estudiosos dos fatores que influenciam o desempenho escolar dos alunos, identificaram a falta de professores de algumas disciplinas como um dos fatores que diferenciam as melhores das piores

escolas. Além disso, nenhum dos participantes da pesquisa disse demorar entre 3 meses a 1 semestre, tampouco entre 1 semestre a 1 ano.

Tabela 5: Tempo médio de reposição dos professores em afastamento preliminar à aposentadoria na REE, Belo Horizonte/MG, 2020

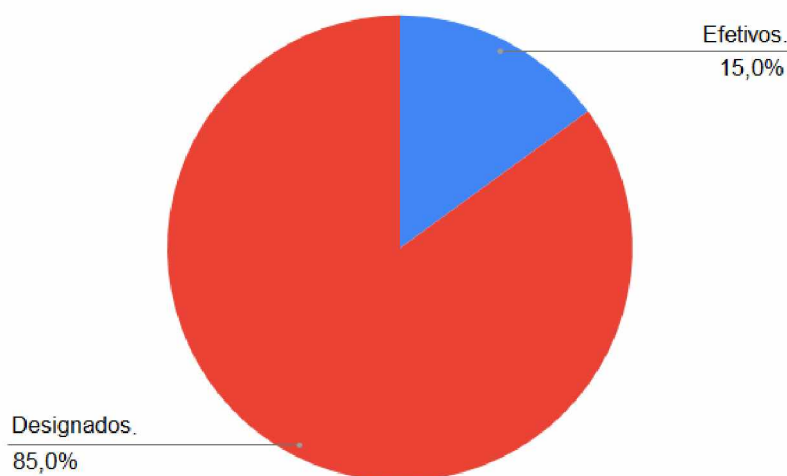
Tempo médio de reposição de professores aposentados	Frequência	Porcentagem
No dia em que se ausentam	12	15,0%
1 semana depois de se ausentar	52	65,0%
De 2 semanas a 1 mês depois que se ausentam	14	17,5%
De 1 mês a 3 meses depois que se ausentam	1	1,3%
De 3 meses a 1 semestre depois que se ausentam	0	0,0%
De 1 semestre a 1 ano depois que se ausentam	0	0,0%
Mais de 1 ano depois que se ausentam	1	1,3%
Total	80	100,0%

Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Quando perguntados se os professores aposentados são repostos, primeiramente, por professores designados ou efetivos, 85,0% dos diretores responderam que por designados, e 15,0% por efetivos, como mostrado no gráfico abaixo.

Gráfico 5: Forma de contratação do primeiro substituto do professor aposentado na REE, Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Aos que responderam que os substitutos são, na maioria das vezes, designados, foi indagado o tempo médio de reposição do designado por um efetivo. Como representado na tabela 6, a maior parte dos respondentes (33,8%) indicou um tempo médio de 1 mês, apenas 2 pessoas afirmaram demorar um período de 1 a 3 meses, e somente 1 respondeu um tempo médio de reposição de 3 meses a 1 semestre. Além disso, 16,9% responderam que o tempo médio de reposição dos designados varia entre 1 semestre a 1 ano.

As demais respostas, que representam tempo de espera superior ao de 1 ano, totalizam 44,6% do total. Isso chama atenção na medida em que a Lei nº 10.254 estabelece, em seu artigo 10, que, no caso de cargo vago, o prazo de exercício da função pública de Professor não pode exceder ao ano letivo em que se der a designação. É possível inferir, portanto, que as particularidades e normas jurídicas relacionadas às formas de contratação não estão sendo devidamente observadas.

Tabela 6: Tempo de reposição dos professores designados por efetivos na REE, Belo Horizonte/MG, 2020

Tempo de reposição dos designados por efetivos (contado a partir do momento em que o designado assume a função)	Frequência	Porcentagem
Cerca de 1 mês	22	33,8%
De 1 mês a 3 meses	2	3,1%
De 3 meses a 1 semestre	1	1,5%
De 1 semestre a 1 ano	11	16,9%
De 1 ano a 2 anos	13	20,0%
De 2 anos a 3 anos	6	9,2%
Mais de 3 anos	10	15,4%
Total	65	100,0%

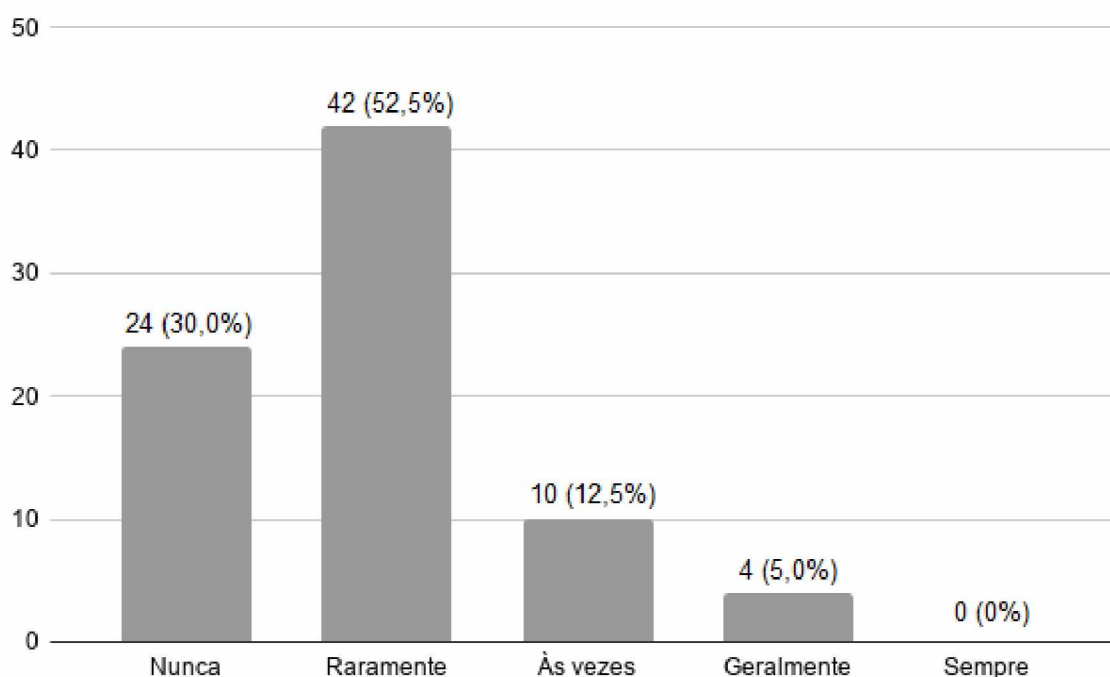
Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Ademais, o questionário se destinou a identificar com qual frequência os alunos ficam sem um docente em sala, seja de disciplina igual ou diferente à do professor aposentado. Dessa forma, 24 respondentes afirmaram que a situação mencionada nunca ocorre. O desejável seria que ela de fato nunca ocorresse. No

entanto, ela aparenta acontecer em algumas escolas, uma vez que o restante dos respondentes, 70% do total, assinalou frequência diferente de “nunca”. Entretanto, cabe ressaltar que 75% desses, e 52,5% do total, declararam que raramente uma turma fica sem professor. Apenas 5% indica que isso geralmente ocorre, enquanto nenhum dos respondentes afirmou que a circunstância sempre ocorre.

Gráfico 6: Frequência com que uma turma da REE fica sem professor devido à aposentadoria e não reposição, Belo Horizonte/MG, 2020

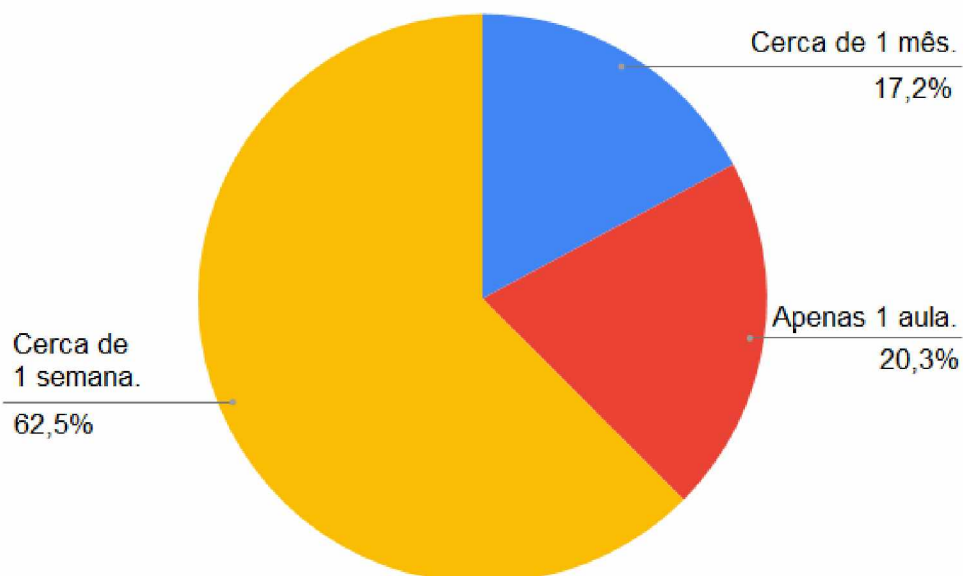


Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Aos 70% que indicaram que uma turma fica, com alguma frequência, sem professor devido à ausência de reposição, foi questionado por quanto tempo isso acontece, em média. É importante ressaltar que 8 diretores que responderam que a circunstância nunca ocorre, também indicaram um tempo. Isso pode indicar que não entenderam a questão, ou que, na verdade, há sim um tempo de ausência de professores. Portanto, tem-se que 80,0% do total de participantes da pesquisa, respondeu a presente questão. A maioria deles (62,5%) relatou que a turma fica sem professor por cerca de 1 semana. 20,3% responderam que quando ocorre é por apenas 1 aula, e 17,2% assinalaram que a situação dura cerca de 1 mês.

Gráfico 7: Tempo médio em que as turmas da REE ficam sem professor devido à aposentadoria e não reposição, Belo Horizonte/MG, 2020

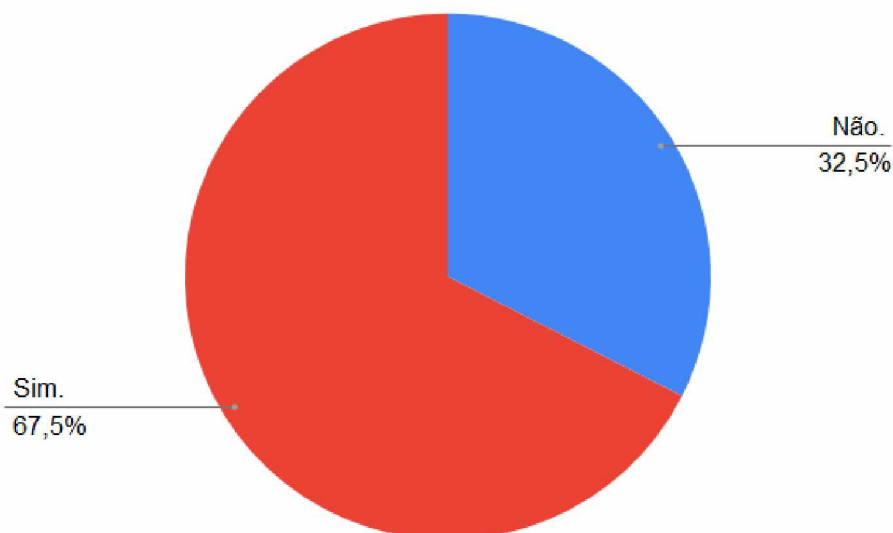


Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

O próximo questionamento da pesquisa procurou levantar se já houve horários vagos, durante o período letivo, ocasionados pela ausência de professor para substituir o aposentado. A intenção desse levantamento é identificar o possível impacto da falta de planejamento na rotina e no desempenho dos alunos. Dessa maneira, como observado no gráfico 8, a maior parte dos respondentes (67,5%) afirmou já ter ocorrido, em sua escola, a situação mencionada. Essa circunstância pode levar, por exemplo, à ociosidade dos alunos nos pátios da escola, o que pode afetar negativamente as aulas de outras turmas, e, conseqüentemente, impactar o processo de aprendizagem.

Gráfico 8: Ocorrência de horários vagos durante o período letivo devido à falta de professor substituto, Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

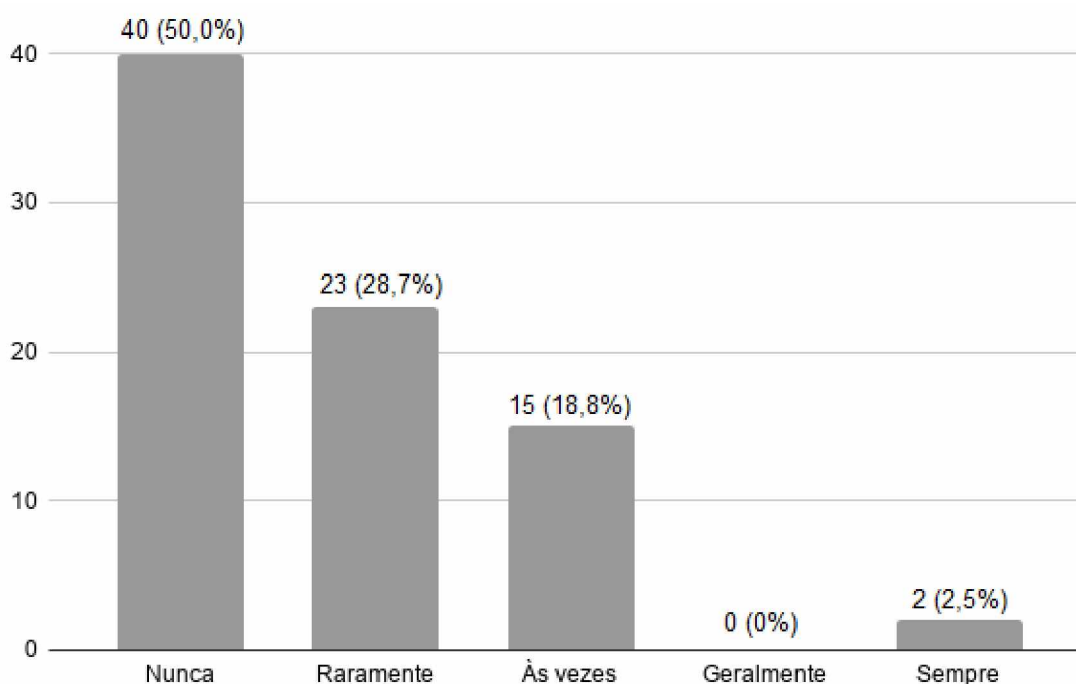
Os diretores foram ainda indagados a respeito da substituição de um professor que se aposentou por outro de disciplina distinta. Essa pergunta se fez uma vez que a Resolução SEE nº 4.265/2020, em seu artigo 19, já mencionado anteriormente, estipula a extensão de carga horária permitida aos professores não habilitados no componente curricular das aulas disponíveis para extensão. Esse tipo de extensão apenas é validado caso não haja na localidade professor habilitado para assumir as aulas ainda que como designado.

Dessa forma, como representado no gráfico abaixo, metade dos diretores afirmou que essa situação nunca ocorreu em sua escola. A outra metade dos diretores se dividiu: 28,7% disseram ocorrer raramente, 18,8% constataram acontecer às vezes, e 2,5% afirmaram que a circunstância sempre ocorre. Vale ressaltar que a lei permite esse tipo de extensão de carga horária apenas em caráter excepcional, uma vez que não configura o desejável.

Conforme a norma supracitada, a extensão de carga horária cessa quando houver provimento do cargo ou requisição das aulas por professor efetivo habilitado no componente curricular específico. Perguntou-se, então, aos diretores por quanto tempo o professor não habilitado substitui o que se aposentou. Das 31 respostas, nessa questão, 16 (51,6%) afirmaram que o cargo é provido por professor

habilitado em cerca de 1 semana. As demais respostas variaram entre 2 semanas e 1 ano. O Respondente 38 explicou que o período depende do tempo do processo de designação, que, segundo o Respondente 29, costuma variar de 3 a 5 dias.

Gráfico 9: Frequência com que um professor de disciplina distinta substitui um professor que se aposenta, Belo Horizonte/MG, 2020



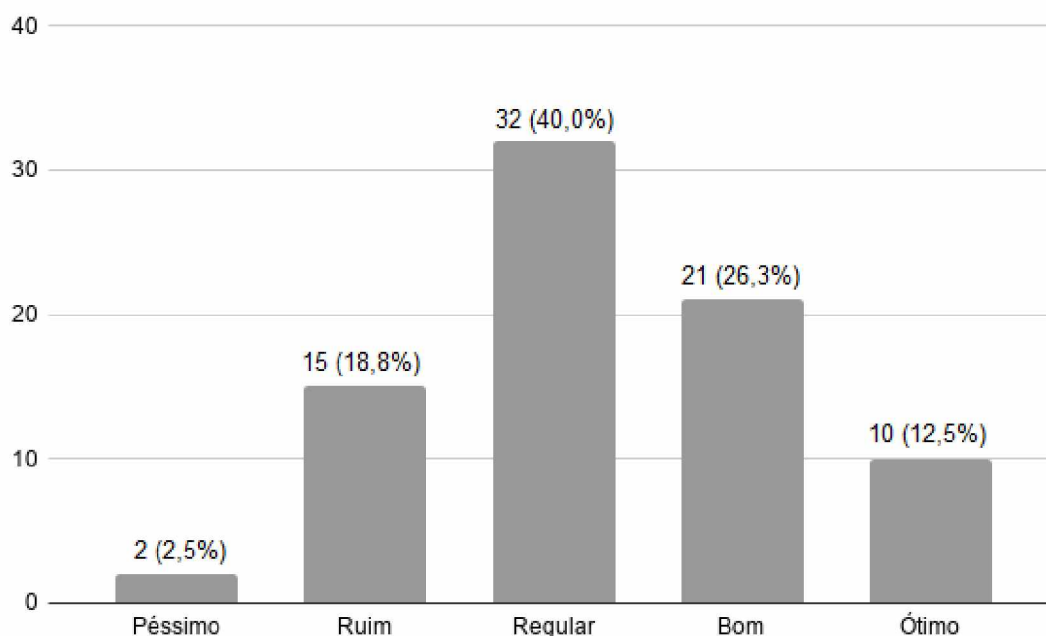
Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Além disso, foi solicitado aos diretores de escola da REE de BH/MG que avaliassem o PFT da carreira de PEB realizado pela SEE/MG, bem como de que forma a qualidade do PFT influencia no funcionamento da escola. Em relação à primeira questão, a maior parte dos respondentes (40%) acredita ser regular o processo de PFT dos PEBs. 21,3% identificaram ser ruim ou péssimo, e 33,8%, bom ou ótimo. Em contrapartida, a maioria dos participantes da pesquisa (48,8%) indicou que a qualidade do PFT exerce muita influência sobre o funcionamento da escola, e 85,1% atribuíram à qualidade do planejamento notas 4 ou 5, em uma escala em que 5 representa “muita influência” e 1, “pouca influência”. Dessa maneira, verifica-se que, apesar da maioria dos diretores considerar que o PFT dos PEBs é muito importante para o funcionamento da escola, a maior parte indicou um PFT regular.

Isso revela a necessidade de melhorar o processo de PFT, com vistas a aumentar a qualidade da política pública educacional.

Gráfico 10: Avaliação do Planejamento da Força de Trabalho (PFT) da carreira de PEB realizada pelos diretores da REE, Belo Horizonte/MG, 2020



Fonte: Dados do questionário.

Elaboração própria.

Por fim, foi aberto espaço para que os respondentes fizessem considerações adicionais a respeito da reposição dos professores que se afastam por aposentadoria. Queixas como “deveria ser mais rápido o processo de substituição do professor aposentado” (RESPONDENTE 21) foram comuns. Ademais, muitos declararam considerar o processo burocrático: “Acredito que o sistema para contratação de professores deveria ser menos burocrático. Ele deveria permitir o contrato imediatamente com o prazo máximo de 48 horas.” (RESPONDENTE 47).

Um respondente manifestou, ainda, insatisfação em relação ao processo de liberação da vaga: “Se houver necessidade de designar um substituto, que a vaga seja liberada imediatamente. O trâmite é muito demorado.” (RESPONDENTE 56).

Em contrapartida, alguns diretores afirmaram não terem problema com o processo de reposição, uma vez que podem designar no momento em que o

professor se afasta. Um diretor explicou que “[...] O cargo fica vago e imediatamente é feita uma contratação para substituição de tal servidor. [...]”(RESPONDENTE 20). Além disso, para um diretor o PFT é feito de maneira satisfatória:

As aposentadorias ocorrem de forma planejada; ao ser identificado que um servidor vai entrar nos critérios para aposentadoria sua pasta é avaliada pela SRE com objetivo de identificar o que falta de documentos e em qual data exata ele completa tempo e idade para aposentar. Mediante isso a maioria dos servidores tem saldo de férias-premio para usufruir, portanto ele se afasta em gozo de férias-prêmio e após o termino desse período e publicado o afastamento a aposentadoria. Assim a escola consegue fazer a solicitação da vaga no portal para designar um substituto em tempo hábil. A outra opção é algum efetivo solicitar as aulas como extensão, assim a vaga não segue para designação. (RESPONDENTE 41).

5.3 Análise das entrevistas

Essa seção do trabalho destina-se à análise qualitativa das entrevistas semiestruturadas. Destarte, buscou-se identificar as principais percepções e comentários das respondentes sobre o processo de reposição dos PEBs em situação de aposentadoria, bem como características do PFT em relação à carreira de PEB. Assim, a seção foi dividida em seis subtópicos, que correspondem aos temas com maior ocorrência nos discursos.

Com o intuito de preservar a identidade das entrevistadas, elas foram identificadas no decorrer deste tópico com a denominação "Entrevistada 1", "Entrevistada 2", "Entrevistada 3" e "Entrevistada 4".

5.3.1 Afastamento Preliminar à Aposentadoria

A categoria “Afastamento Preliminar à Aposentadoria” tem como objetivo apresentar o procedimento realizado quando o PEB solicita aposentadoria, bem como os desafios enfrentados durante o processo. Conforme as entrevistadas, o professor comunica sua intenção a se aposentar à escola, que realiza a primeira checagem da pasta funcional do servidor, verificando a existência de todos os documentos e publicações de benefícios necessários. Essa pasta é física e fica armazenada nas escolas em que o servidor se encontra em exercício, e, ao ocorrer

uma movimentação do professor de uma escola para outra, a pasta funcional o acompanha.

Uma vez organizada, a escola encaminha a pasta à SRE responsável por sua unidade, que faz nova conferência. Quando questionada se a análise feita pela SRE anteriormente à publicação do Afastamento Preliminar deveria ser tão detalhada quanto à análise realizada previamente à publicação da aposentadoria em si, a Entrevistada 2 respondeu:

Tem, principalmente para publicar o afastamento. Porque quando a gente vai pegar a pasta para analisar e publicar a aposentadoria, ele já está afastado há muito tempo. Se tiver algum erro de computar o tempo, aquele servidor tem que retornar ao trabalho. Já aconteceu, por exemplo, dos servidores estarem afastados há 5 anos... essas pastas, normalmente, por eu estar há muitos anos no setor de aposentadoria, ficavam normalmente comigo, e aí eu ia analisar se realmente ele não se encaixava em nenhuma regra, aí quando a gente via que não, tinha que solicitar que o servidor retornasse para cumprir tempo! Já aconteceu isso por vários motivos. Então às vezes ele está lá afastado preliminarmente por 3 anos, por 4 anos, e a gente manda uma carta para ele pedindo para ele comparecer para dar essa notícia para ele, que ele vai ter que retornar para cumprir tempo. Mas hoje nós estamos fazendo uma triagem muito severa, para evitar esse tipo de coisa. Antigamente isso acontecia muito, ultimamente é muito raro. (ENTREVISTADA 2).

Quando indagada sobre o tempo demandado para a análise da pasta funcional dos servidores que solicitam aposentadoria, essa mesma entrevistada respondeu:

Na verdade, a triagem da pasta em si ela já demora. Porque pensa, é a gente conferir a documentação de uma vida. [...] Aí as pastas são muito grandes e o analista tem que ter um conhecimento para não descartar documento importante, para fazer uma leitura daquele documento que ele está analisando hoje e ele foi emitido há 20 anos, entender a regra daquela época, porque geralmente naquela época havia alguma coisa que cabia, e hoje não mais. Então é um trabalho bem minucioso, e é demorado. (ENTREVISTADA 2).

Observou-se, no entanto, certa incongruência na afirmação da Entrevistada 2 quando indagada em quanto tempo o professor deixa sua função de magistério, desde o requerimento do Afastamento Preliminar: “A análise dessa pasta, ela é feita, essa análise para ele encaixar nessas regras de aposentadoria, normalmente não demora muito não.” (ENTREVISTADA 2). No princípio da fala, a entrevistada explica como o procedimento de análise da pasta do servidor com

vistas à publicação do afastamento é demorado. Já no fim, ela afirma que não demanda muito tempo. Em outra entrevista, por sua vez, foi exposto sobre a dificuldade de se mensurar esse tempo entre o requerimento e o afastamento do professor. Segundo a Entrevistada 1 essa situação se dá devido à complexidade e diversidade dos concursos de PEB da SEE/MG.

Após a avaliação das pastas funcionais pelas SREs, a entrevistada 1 afirmou que elas são encaminhadas à equipe da SEPLAG, que faz nova conferência e publica o Afastamento Preliminar à Aposentadoria. No entanto, as entrevistadas 2 e 3 disseram que apenas a unidade escolar e a SRE são responsáveis pela análise, e que cabe à última a publicação do afastamento. Por outro lado, segundo a entrevistada 4,

a escola passa [a pasta funcional] para a regional, a regional para o órgão central [SEE/MG]. Mas não são todos os casos que vão para o órgão central não. Alguns casos são passíveis de análise no órgão central, a maioria a própria regional resolve, faz a publicação e afasta. (ENTREVISTADA 4).

Sobre o afastamento, as entrevistadas 1 e 3 afirmaram que o professor deixa suas atividades quando o requerimento de afastamento preliminar é deferido, independente da publicação. Já a entrevistada 2 declara que o servidor se ausenta no dia em que seu afastamento é publicado. Conforme o artigo 11 do decreto nº 42.758/02 “o servidor poderá afastar-se da atividade preliminarmente à aposentadoria, nos termos do § 6º do artigo 36 da Constituição do Estado, a partir da data do protocolo do requerimento da aposentadoria na unidade administrativa competente do órgão ou da entidade a que esteja vinculado.”. (MINAS GERAIS, 2002). Dessa forma, é possível inferir que a data do afastamento do docente independe de sua publicação.

Após o afastamento, o processo de aposentadoria continua. De acordo com a Entrevistada 3, após a publicação do afastamento preliminar à aposentadoria, o Grupo de Trabalho de Aposentadoria (GTAP) da SEE/MG é responsável por instruir o processo, ou seja, unir e condensar os documentos essenciais. Dessa maneira, o processo instruído é encaminhado à Diretoria Central de Contagem de Tempo e Aposentadoria (DCCTA) da SEPLAG/MG, que, por sua vez, possui a atribuição de analisar os documentos novamente e publicar a aposentadoria dos servidores. Durante esse processo, no entanto, o servidor já se encontra em

afastamento preliminar à aposentadoria. Sendo assim, o procedimento de reposição independe dessa etapa.

5.3.2 Reposição do servidor afastado preliminarmente à aposentadoria

Nessa categoria encontram-se informações a respeito do processo de substituição do professor afastado. No momento em que o requerimento de afastamento preliminar é deferido, o professor deixa suas atividades, independentemente da indicação de sua função de magistério a outro docente. As SREs e a SEE/MG iniciam os trâmites para substituição do servidor apenas depois da concessão do referido afastamento, o que pode resultar em processos de reposição mais lentos. Cabe ressaltar que isso ocorre em todos os casos de afastamento definitivo, não apenas nos de aposentadoria. As entrevistadas 1 e 2 explicaram que o Sistema Integrado de Administração de Pessoal (SISAP) não permite que um servidor seja contratado sem que o afastamento do PEB esteja no sistema. Nas palavras da entrevistada 2: “Para a vaga liberar no portal, ele [o professor] já saiu da sala.” (ENTREVISTADA 2). Dessa maneira, uma vez incluído o afastamento do professor no SISAP, o cargo vago é constado no Sistema de Designação de Pessoal (SYSADP)⁸, que é alimentado pelo primeiro. Assim, inicia-se o processo de contratação para reposição.

A escola coloca a vaga dele no Portal SYSADP, o inspetor analisa a necessidade de realmente... vai ver que realmente tem a justificativa, na justificativa lá o diretor coloca que a pessoa, que aquela pessoa é para substituir a ‘fulana’, que saiu, se afastou preliminarmente para aposentadoria. Aí há uma autorização da inspeção, essa vaga vai para a SRE, existe uma analista que a atividade dela é analisar e autorizar essas vagas também. Autoriza a vaga, e aí encaminha para o órgão central. Aí a DGEP⁹, no órgão central, autoriza e encaminha para a SRE a autorização. Na hora que eles autorizam a gente pode emitir o edital da vaga. Aí as pessoas naquela vaga e naquele horário que está estipulado no edital [de designação] vão comparecer à escola, e aí vai ser avaliada aquela documentação exigida, e aquele que tiver melhor colocado dentro dos critérios definidos encaminha a documentação, assina o contrato e aí ele está apto a trabalhar. Que é um QI, eles contratam um QI, que chama Quadro Informativo. (ENTREVISTADA 1).

⁸ O SYSADP é um sítio eletrônico que permite a administração das vagas de designação disponíveis nas escolas estaduais de Minas Gerais. É alimentado pelo SISAP.

⁹ Diretoria de Gestão de Pessoal do Sistema Educacional.

Quando indagada a respeito do tempo que esse processo demanda, a Entrevistada 1 respondeu que depende da escola e do inspetor: “Se for um inspetor que verifica direitinho as vagas, isso tudo é feito em um dia. Aí tem um tempo, da hora da publicação do edital [de designação], até a contratação são 24 horas antes, ou 48 horas antes, depende da vaga” (ENTREVISTADA 1). É possível perceber, nesse sentido, que existe o tempo da análise e autorização da vaga liberada, e o tempo da contratação. Diante disso, a gestora propõe que sejam realizados estudos com vistas a evitar que alunos fiquem sem aulas por certo período de tempo:

[...] Fazer talvez um estudo, uma análise desse processo, para ver se tem algum ajuste aí que dá para fazer e diminuir esse tempo, esse hiato aí que a gente tem entre a publicação e a contratação do outro servidor. Eu acho que se a gente fizer uma análise desse processo a gente pode dar uma ‘encurtadinha’ aí. Porque mesmo não sendo muito tempo sem professor, o aluno ele precisa dessa identificação né, até mesmo para ter compromisso com o que ele faz, ele precisa de alguém ali né. (ENTREVISTADA 1).

Ademais, foi levantado durante as entrevistas o fato de que, enquanto outro professor não é contratado, a situação em turmas de anos iniciais¹⁰ é diferente das demais:

Na sala de aula de um regente de turma, que é aquele professor, né, de 1º ao 5º ano, aí vai ter um eventual. Tem um professor eventual¹¹, que ele tem até 10 dias para substituir aquele professor, né. Agora, se é um regente de aulas, infelizmente os alunos vão ficar sem aulas até que designe. [...] Ou oferece para algum outro professor efetivo as aulas, tá? Porque pode acontecer de outro professor efetivo na escola pegar aquelas aulas em extensão de carga horária. Se não tiver um professor que aceite, aí vai pedir a designação, normalmente é até 3 dias, 4 dias. (ENTREVISTADA 2).

[...] no caso de anos finais não tem como ter eventual né. Aí as escolas têm um banco de atividades né, no caso de escola, as escolas têm um banco de atividades e aí eles vão dando essas atividades até a contratação [...] Geralmente o especialista ou o supervisor aplicam, ou às vezes eles colocam até mesmo um ATB¹², um auxiliar de administrativo né? Fica ali só para poder ministrar as atividades mesmo. (ENTREVISTADA 1).

¹⁰ Os Anos Iniciais do Ensino Fundamental compreendem do 1º ao 5º ano, sendo que a criança ingressa no 1º ano aos 6 anos de idade.

¹¹ PEB Substituto Eventual de Docentes, que tem como atribuições a substituição de docentes e o assessoramento da Supervisão Pedagógica nas atividades de intervenção pedagógica com os alunos, conforme Resolução SEE nº 4.265/2020.

¹² Assistente Técnico de Educação Básica.

Dessa maneira, é notável a fala da Entrevistada 2, que ressalta, em consonância com a Resolução SEE nº 4.265/2020, a existência do PEB Eventual em turmas de anos iniciais, que garante a continuidade das aulas diante da ausência de novo professor contratado. Ademais, a Entrevistada 1 constata que um banco de atividades referentes à disciplina do docente afastado é aplicado aos alunos das demais turmas no período de tempo entre a saída do professor regente de aulas afastado e a contratação do substituto. A gestora, no entanto, declarou não possuir informações a respeito da operacionalização desse banco. A Entrevistada 4, por sua vez, afirmou que, no caso de afastamento temporário, as questões são corrigidas no retorno do professor que estava ausente. Entretanto, ela não soube dizer se há a correção na circunstância de vacância de cargo. Cabe salientar ainda que as entrevistadas 1, 2 e 4 relataram que algumas turmas ficam sem aulas enquanto não é feita nova contratação.

Além disso, a afirmação da Entrevistada 2 indica que a reposição de docentes afastados preliminarmente à aposentadoria geralmente é realizada através de designação ou por extensão de carga horária. A extensão, já exposta anteriormente, pode ser obrigatória, opcional ou permitida, de acordo com o estabelecido no artigo 35, parágrafo primeiro da Lei nº 15.293/04. Cabe ressaltar que o instituto da designação foi julgado parcialmente inconstitucional pelo STF em maio de 2020. Sendo assim, desconhece-se as ações da SEE/MG em reação à decisão do tribunal.

Ao ser indagada a respeito do professor que assume o exercício da função de magistério do docente aposentado em um primeiro momento ser designado ou efetivo, a Entrevistada 1 respondeu:

É sempre designado. Só vai... é... não, é sempre o designado. Não existe possibilidade de ser efetivo não. Sempre designado. Pode assumir essa vaga e uma possível remoção¹³ depois e nomeação depois, mas a princípio é designado. (ENTREVISTADA 1).

Isso pode denotar ausência de PFT, uma vez que, como supramencionado, esse pressupõe atenção aos vínculos jurídicos e às formas de ingresso, na medida em que esses fatores dizem respeito ao prazo médio de

¹³ Remoção é a mudança do servidor, a pedido ou de ofício, de uma para outra repartição ou serviço, de um para outro órgão de repartição, ou serviço, conforme o Catálogo de Orientações Básicas relativas à Administração de Pessoal.

preenchimento da vaga (SILVA *et al.*, 2012). O conhecimento desse tempo, por sua vez, permite evitar a vacância de cargos essenciais, ou, ainda, sua ocupação por vínculo precário. Diante da mesma questão, a Entrevistada 2 afirmou:

Pode ser designado ou por extensão de carga horária. A gente não vai chamar concursado para aquele momento, porque a gente depende de uma lista de nomeados, a gente depende disso tudo. Não tem um banco que você pode chamar 'olha tem esse próximo nomeado aqui que você pode colocar nessa vaga', não existe isso! Tem a data certa que vão ter as nomeações que aqueles professores vão poder escolher aquela vaga. (ENTREVISTADA 2).

Como relatado pela entrevistada, não existe cadastro reserva de professores aptos a ocupar o cargo desocupado, nem de efetivos, nem de designados, o que seria, por sua vez, um excelente instrumento de PFT. Segundo a gestora, "todo professor que sai, é um processo de designação que gera" (ENTREVISTADA 2). Isso pode, por sua vez, resultar em processos de reposição mais lentos. Além disso, ela afirmou ser incerto o tempo para que um designado que esteja exercendo a função de magistério em um cargo vago devido à aposentadoria seja substituído por um efetivo.

Não tem como saber! Tem pessoas que ficam 15 anos, 10 anos, 5 anos, depende. Sabe por quê? Por exemplo, não tem... Aquela vaga vai ficar lá, né..., vai ficar lá... Se chegar um professor em remoção... Se não tiver nenhum concursado. Se tiver concursado vai aparecer aquela vaga para eles e quando tem a nomeação mostra todas as vagas de história, por exemplo, todas as vagas. Aí ele vai ver e, se ele quiser aquela vaga daquela escola, ele vai falar. Aí ele vai se apresentar para tomar posse, e aquele designado que estiver naquela vaga vai ser dispensado. Agora, pode acontecer de naquela escola não aparecer ninguém que queira e aquele designado vai ficando, vai ficando, vai ficando... Antes, nós tínhamos o vínculo, aí ficava o mesmo designado. Como ano passado nós já não tivemos vínculo, aí designa outra pessoa. Mas pode ser que o vínculo volte. Se voltar esse ano, os designados que chegaram, por exemplo, até 31/12 têm preferência frente a outro designado. (ENTREVISTADA 2).

Nesse relato fica exposto como os concursos públicos não são suficientes para suprir toda a demanda por professores. A execução da função de magistério por professor designado em um cargo vago por 15 anos, como narrado, supera o período previsto em lei. Esse problema, no entanto, foi reconhecido pelo STF, que, por meio do relator ministro Luiz Fux, declarou que as sucessivas contratações temporárias para atividades "absolutamente previsíveis, permanentes e ordinárias"

oportunizam a precarização de relações trabalhistas no âmbito da Administração Pública, como exposto anteriormente (BRASIL, 2020, p. 3).

Nesse sentido, a Entrevistada 4 considera que o grande número de designados atualmente existentes em BH (53% em 2020¹⁴) e em MG (69,2% em 2019¹⁵) está relacionado ao interesse político.

É muito fácil você manter - uma cultura bem ridícula, 'tá'? - um designado o ano todo do que você fazer um concurso. O concurso envolve muito mais base legal, envolve muito mais interesse político do que o processo de designação. O processo de designação é bem... não é que ele seja fácil não, mas ele tem o intuito inicial de ser precário, mas ele se transformou em regra! Era para ser exceção e hoje nós temos como regra. A gente trabalha 'para morrer', eu falo de mim e da equipe que trabalha comigo, a gente trabalha 'pra morrer' para designado, e a gente não preocupa com efetivo. Nós temos um quadro de horário para o efetivo que deveria estar funcionando a mil maravilhas, nós estamos colocando nossas fichas todinhas para o processo de designação para o ano que vem, porque a gente tem que fazer, porque é interesse político. (ENTREVISTADA 4).

No entanto, a entrevistada afirma desconhecer a razão do interesse político voltado à designação, em detrimento do concurso público. É importante ressaltar que, como visto anteriormente, é de suma importância para o processo de PFT o envolvimento da alta administração, assim como o diálogo constante do setor de recursos humanos com essa (BERGUE, 2010). Dessa maneira, é possível afirmar que a sensibilização dos gestores de alto nível, por meio de estudos e pesquisas que subsidiem ações relacionadas ao PFT, é muito desejável.

Além disso, ao ser questionada a respeito das ações por parte da administração da SEE em relação às novas exigências oriundas da procedência parcial da ADI nº 5.267, a Entrevistada 4 constatou que a SEE tem trabalhado, em conjunto com a AGE¹⁶, com vistas a encontrar uma "forma de adequar o que já existe ao que pode existir e ao que deverá existir." (ENTREVISTADA 4). Ademais, a entrevistada afirmou que a contratação de professores para a execução de função de magistério em cargos vagos continuará a ser realizada por meio de vínculo precário. Ela atribui a essa decisão o interesse público e político:

Por causa do interesse público e interesse político. Por que é que nós estamos trabalhando mais, perdendo mais tempo para adequar,

¹⁴ Conforme dados da SEE/MG.

¹⁵ Segundo Sinopse Estatística da Educação Básica, produzida pelo INEP.

¹⁶ Advocacia Geral do Estado de Minas Gerais.

para melhorar a situação do designado do que a de um concursado? É vergonhoso o que a gente faz, mas é verdade, a gente trabalha mais para um designado do que para um efetivo hoje. Então esse sofrimento todo que estamos passando é porque a adequação que a Administração, não só da secretaria [SEE/MG], mas da AGE, a própria SEPLAG também, é encontrar uma brecha onde a gente consiga incluir, apertar esse mundo de designado nesse novo universo, que não pode nem falar mais designado, porque não existe designação. (ENTREVISTADA 4).

As entrevistadas 1 e 2, entretanto, declararam desconhecer as futuras ações por parte da administração da SEE/MG com vistas a se adequar à procedência parcial da ADI nº 5.267.

5.3.3 Planejamento da Força de Trabalho da carreira de PEB

A terceira categoria trata sobre as percepções dos entrevistados em relação ao PFT da carreira de PEB. A partir das entrevistas, foi possível observar que o PFT da SEE/MG apresenta grandes inconsistências. As entrevistadas 1 e 4 declararam inexistir o planejamento estratégico:

Eu estou rindo porque nunca houve esse planejamento. E eu estou aqui desde 2008. Já existiu essa proposta, mas nunca foi muito além. [...] Hoje a maioria das pessoas que a gente tem na educação são formadas em pedagogia. Então acho que não tem muito essa visão de planejamento estratégico. E eu acho que o grande problema, o grande ponto hoje, que poderia melhorar muito, chama-se planejamento. Que é o que não está existindo na secretaria [SEE/MG]. Não existe planejamento, é tudo operacional. É tudo assim: 'veio um incêndio, apaga o incêndio', não existe um planejamento estratégico. (ENTREVISTADA 1).

[...] eu quero deixar bem claro para você que, dentro do que existe hoje, não há um planejamento da força de trabalho não. Nós temos um comporta¹⁷ de pessoas, que é o comporta máximo, aquilo que cada escola pode ter, que cada regional pode ter. Só que dentro desse comporta nós temos as regras e as exceções. Então o planejamento que a gente faz é no início do ano, com o comporta, com o quadro de pessoal. [...] (ENTREVISTADA 4).

O que foi constatado incisivamente pelas entrevistadas é algo bastante alarmante. Como discutido anteriormente, o PFT é um processo de extrema relevância, na medida em que pressupõe uma ação proativa e prévia à demanda de pessoal, e, portanto, viabiliza a disponibilidade das pessoas que a organização

¹⁷ Comporta diz respeito ao número máximo de cargos/funções autorizados para assegurar o funcionamento das unidades da SEE/MG.

necessita, no momento adequado e ao menor custo (LONGO, 2007). No entanto, como retratado pela Entrevistada 1, as decisões da SEE/MG carregam caráter reativo e inercial, o que pode, portanto, significar impactos na qualidade da prestação dos serviços educacionais.

Nesse sentido, a Entrevistada 2 considera que a qualidade do PFT influencia no ensino:

Sempre influencia, sempre vai influenciar no ensino. Porque a força de trabalho, quando está adequada, você começa desde o início, desde sempre, né. Então, se você tem um local em que a força de trabalho é defasada, desde sempre você vai tendo problemas que você vai empurrando. (ENTREVISTADA 2).

Além disso, a Entrevistada 4 indica que a ausência de PFT na SEE/MG não reflete apenas no excessivo número de designações existente atualmente. Em sua fala, é possível inferir que os concursos públicos também são realizados de forma reativa, sem um estudo prévio e aprofundado que os embase:

Mas para você dizer assim 'há um planejamento da força de trabalho', não há. Porque o planejamento da força de trabalho para mim não só começa em você pôr na sua cabeça que você tem que fazer um concurso não! Isso é a pontinha do iceberg. Porque se você hoje faz um concurso para professor, você tem que fazer desde o início o edital, que tem que abraçar todas as possibilidades, e nisso eu penso que os editais são um pouco falhos [...]. Então, o planejamento tem que ser desde quando você pensou no edital até depois que ingressou na escola. Porque de 10 que você nomeou, você vai conseguir 5/6, porque vai ter o que desiste, o que não vai passar na perícia. (ENTREVISTADA 4).

5.3.4 Concursos Públicos

A presente categoria abrange informações a respeito da realização de concursos públicos para PEBs. No decorrer das entrevistas, foi possível perceber que os concursos não são planejados. A Entrevistada 4 afirmou que a demanda por concurso surge por pressão política.

[...] primeiro vem a ideia, por exemplo, o governo novo quer fazer um concurso, ou às vezes um governo que está saindo e quer fechar com chave de ouro; aí depois que vem o cálculo, se decide para quê fazer o concurso, o que está precisando. Mas não sei como elas [as vagas] são calculadas. (ENTREVISTADA 4).

No tocante ao modo como as vagas são calculadas, foi solicitado à SEE/MG relatório que esclareça a metodologia utilizada (Anexo 1). O documento fornecido é referente ao demonstrativo de apuração de vagas para nomeações dos concursos SEE 03/2014 e 04/2014 e se embasa na quantidade de cargos vagos ocupados por professores designados no mês de abril de 2017. Esse era o último relatório realizado nesse sentido, o que denota ausência de documento que comprove estudo de vagas para o concurso realizado no ano de 2017. Além disso, a unidade responsável pelo estudo afirmou não haver correlação direta entre o quantitativo de aposentadorias com vagas disponibilizadas para concurso. Foi possível observar ainda que o montante de horas/aula encontrado como resultado da metodologia descrita no relatório é superior ao número correspondente às vagas disponíveis nos editais dos concursos SEE 03/2014 e 04/2014, o que pode sinalizar a ausência de estimativas e estudos anteriores à confecção do edital e realização do concurso.

A entrevistada 4 relatou ainda que não era bem definida a unidade que tinha como competência a realização de concursos públicos.

[...] Com uma questão de confusão de terra mesmo, esse trabalho ficou muito segregado e o trabalho de pessoal ficou preso ao trabalho de captação de recursos. [...] Quando veio o decreto de 2019, que mudou... que a pessoa deu, por exemplo, nós tínhamos a Superintendência de Normas de Pessoal e tínhamos a Superintendência de Pessoal, e as duas viraram a Superintendência de Gestão de Pessoas e Normas, que ficou responsável por aquilo que é para ela fazer: gestão de pessoas. A Superintendência de Desenvolvimento e Avaliação era a antiga SRH, então ela ficou responsável pela captação do recurso, por isso que separou. (ENTREVISTADA 4).

A norma referida é o Decreto nº 47.758, de 19 de novembro de 2019, que reorganizou a estrutura organizacional da SEE/MG. Por meio desse decisório, foi criada a Diretoria de Gestão da Força de Trabalho (DGFT), que tem atribuições como a coordenação e o desenvolvimento de estudos que objetivem soluções estratégicas e diretrizes para as necessidades de pessoal, e a proposição de diretrizes e atividades necessárias ao provimento de cargos (MINAS GERAIS, 2019). A Entrevistada 4 entendeu esse decreto como positivo, na medida em que auxiliou na melhor consolidação das funções de cada unidade. Segundo ela, antes assuntos semelhantes eram tratados em superintendências diferentes e distantes fisicamente

e assuntos distintos, em uma mesma superintendência. Isso, por sua vez, dificultava o alinhamento de informações e o maior aprofundamento sobre um assunto por uma única unidade.

Dessa forma, é possível inferir que os problemas na estrutura organizacional da SEE/MG prejudicaram a execução de um bom provimento de cargos de PEBs na última década.

As entrevistadas 2 e 4 constataram ainda que os concursos públicos para PEB realizados nos anos de 2011, 2014 e 2017 não foram suficientes para suprir a demanda, como já discutido na seção 5.1 dessa pesquisa.

Mas com relação aos concursados né, sempre que tem nomeações, elas não conseguem suprir toda a demanda. (ENTREVISTADA 2).

Não foram suficientes. Eles atenderam até além das expectativas, mas não foram suficientes. Eles atenderam bem, porque se você pensar que anterior a isso era muito maior o número de designados, eles atenderam até além das expectativas, mas ainda não supriram a demanda. (ENTREVISTADA 4).

Esse cenário, possivelmente, é reflexo da defasagem do processo de PFT executado pela SEE/MG, que se revela inócuo. Ademais, a atual situação do quadro de professores da REE/MG pode ser relacionada ao interesse político, conforme relatado anteriormente pela Entrevistada 4. Esse pode, por sua vez, ter ligação com as hipóteses explicativas da denominada “superdesignação” de ordem financeira e sociológica elencadas por Amorim *et al.* (2018), já discutidas no presente trabalho. A economia proporcionada pela designação, no que diz respeito principalmente à remuneração dos designados, e o descaso, por parte do governo, com a educação das camadas populares e com o direito à educação pública, gratuita e de qualidade são fatores que podem esclarecer o interesse político voltado à contratação temporária, em detrimento da permanente.

5.3.5 Estimativa de aposentadorias futuras

Essa categoria reúne os comentários proferidos pelas entrevistadas sobre a existência de estimativas de futuras aposentadorias de PEBs. Foi possível constatar que não existe nenhum tipo de previsão de aposentadoria dos docentes no âmbito das SREs ou da SEE/MG. Quando indagadas a respeito da estimativa do

número de professores que atingem os requisitos para aposentadoria no período de um ano, todas as entrevistadas responderam que esse trabalho não é feito.

[...] não existe essa estimativa. (ENTREVISTADA 1).

[...] em 1 ano a gente não tem essa estimativa, de quem vai aposentar, de quem não vai aposentar... normalmente não fazemos essa estimativa. Seria... se fosse de interesse, quem faria isso seria a SEE, e não a SRE. Né, eu estou na SRE. Se a SEE achasse viável, ela faria essa estimativa. Mas eu acredito que não achou viável, e isso não é feito, a gente não faz esse controle. (ENTREVISTADA 2).

Não estima. Não tem como. (ENTREVISTADA 3).

Esse tipo de estimativa inexistente para qualquer espaço de tempo, seja ele menor ou maior do que 1 ano. As entrevistadas 1 e 3 associam isso à falta de pessoal.

E eu acho que não tem essa análise por falta de recursos humanos, sabe, o nosso RH é muito escasso, então a gente dá prioridade a outras análises, né. Não que não seja importante isso, é importante, mas nós damos prioridade a outras atividades. Nós alocamos esse RH que eu tenho em outras atividades. (ENTREVISTADA 1).

Porque uma secretária de escola ela tanto olha os alunos como os professores, então é muita coisa! Não dá! Tem escola que é extremamente organizada, na pasta elas têm até uma agenda escrito 'professor tal vai ter tal benefício em tal data', muito chique!. Mas uma escola pequena, em que tinha uma pessoa só para cuidar de aluno, uma só para servidor. Então era possível. Mas assim, com tanto serviço para ser feito, é muito difícil, principalmente agora que a gente não tem benefícios, é só mesmo estudando a pasta de cada um que ela vai saber. (ENTREVISTADA 3).

A escassez de pessoal narrada pode também estar relacionada à baixa qualidade do PFT ou, ainda, ao seu insatisfatório dimensionamento da força de trabalho (DFT), realizados no âmbito das áreas administrativas da SEE/MG. Cabe ressaltar que, como retratado anteriormente, há diferenças entre o PFT e o Dimensionamento da Força de Trabalho (DFT). Conforme Komatsu *et al.* (2013), o dimensionamento é uma etapa do PFT, que envolve análises específicas das funções, dos processos e das atividades organizacionais, realizadas no momento presente. Dessa forma, ele auxilia no estabelecimento do quantitativo de pessoal que a organização necessita para a realização de tarefas e atividades requeridas. Já

o PFT é mais amplo e configura avaliações e projeções sistemáticas das necessidades futuras de pessoal.

A Entrevistada 3 atribui ainda a dificuldade de realizar essa estimativa à complexidade de avaliar o tempo de contribuição de cada servidor.

[...] é possível fazer um BO da idade, mas um BO do tempo eu já não consigo fazer, porque a SEE não tem mais quinquênio. Se ela tivesse... nós entramos no sistema de subsídio desde 2011-2012, entramos num outro que foi obrigatório para todo mundo e ninguém conseguiu sair fora dele, nisso nós perdemos todos os benefícios. Então, enquanto eu tinha quinquênio, eu sabia exatamente, eu ia lá no sistema e falava 'olha, vê se essa servidora tem 5 quinquênios de magistério'. Se ela tem 5 quinquênios de magistério e 50 anos, ela é uma provável servidora a pedir a aposentadoria, mas não quer dizer que ela quer. Então assim, é uma previsão que é impossível de fazer nesse sentido. Eu posso teoricamente até fazer um apanhado aí e falar olha, tantos servidores completam tempo e idade', mas não necessariamente eles vão querer sair. E muitos completam idade, mas ingressaram agora tem pouco tempo e não têm tempo suficiente. Às vezes têm até 25 anos de tempo, mas não é só regência, ele entrou com tempo administrativo, então também não consegue sair. Então assim, eu não consigo instruir um processo de aposentadoria baseado só em sistema. Eu tenho que fazer uma análise manual da pasta, sem isso não tem jeito. (ENTREVISTADA 3).

Além disso, todas as entrevistadas afirmaram não haver pesquisa relativa à pretensão dos professores a se aposentar. A Entrevistada 1 não fez ponderação a respeito. As entrevistadas 2 e 3 fizeram comentários sugerindo o motivo de tal levantamento não ser realizado.

Não é feito porque... eu vou te falar porque. Hoje na SRE nós temos cerca de 10 mil professores. É um número muito alto, não dá para fazer esse levantamento. Então, é... não dá para poder saber se ele vai, se ele não vai querer se aposentar. [...] ele mesmo não vai saber dizer se na hora que ele implementar os requisitos ele vai sair. Alguns pretendem sair, mas de repente, eles querem abono permanência¹⁸ por mais 1 ano, 2 anos. Porque, é... alguns definem que não vão sair, que não querem. E outros querem sair, mas de repente mudam de ideia. Então não é uma coisa muito certa. (ENTREVISTADA 2).

Não existe nenhuma pesquisa nesse sentido, inclusive às vezes que eu já vi alguma pesquisa nesse sentido, eles entenderam que queria tirar eles de lá, isso incomoda muito, porque é interpretado como se

¹⁸ Remuneração equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária devida ao servidor titular de cargo de provimento efetivo que tenha completado as exigências para a aposentadoria voluntária.

tivesse mandando ele embora. Então, eu já vi uma vez alguma coisa assim da aposentadoria compulsória, então fizeram uma pesquisa de todos os servidores que estavam completando 70, para não deixar eles trabalharem. E esses, que nem tinham como trabalhar, começaram a falar que a aposentadoria compulsória era um 'pé na bunda', que estavam mandando eles embora. Por exemplo, eu já tenho idade, aí já imaginou a pessoa chegar para mim toda hora e falar assim 'que dia você vai aposentar?'. É uma coisa que incomoda. Então essa pesquisa na realidade não deve nem ser feita, porque com certeza seria interpretada de uma outra forma. (ENTREVISTADA 3).

Inicialmente, a Entrevistada 2 fala sobre o grande quantitativo de escolas, o que inviabilizaria a realização da pesquisa. Durante sua argumentação, a gestora relata também sobre a dificuldade que o próprio professor muitas vezes tem de saber quando se propõe a aposentar. Além disso, a Entrevistada 3 expõe sua resistência em relação a pesquisas desse gênero, que pretendem captar em que momento, a partir do cumprimento dos requisitos necessários para a aposentadoria, o servidor possui intenção de se aposentar. Para ela, a pergunta soa como um convite para que o servidor se retire da organização. Nesse sentido, Komatsu *et al.* (2013) ressaltam que é possível realizar essa projeção por meio de dados históricos, a partir das tendências observadas nos últimos anos. Isso seria, portanto, uma alternativa à realização da pesquisa direta aos servidores. Destarte, Silva *et al.* (2012) destacam que apesar da margem de erro nas estimativas de aposentadorias futuras ser maior, é importante que as informações disponíveis sejam apuradas, de modo a nortear o processo de PFT.

Já a entrevistada 4 relata a existência desse tipo de pesquisa relativa aos servidores da unidade central da SEE/MG, mas não aos professores da REE/MG. Isso simboliza que a SEE/MG possui expertise para realizar esse trabalho, mas não o faz, talvez por falta de pessoal suficiente, ou por ausência de interesse.

Não existe nem para saber quantos vão se aposentar, ainda mais se eles querem. Não existe isso não. Dentro da unidade central até existe, mas trabalha com os servidores da unidade central. Com os professores não. (ENTREVISTADA 4).

A entrevistada 2, por sua vez, expõe ainda um problema que poderia existir caso as estimativas fossem de fato realizadas:

A gente não tem essa perspectiva de quantas pessoas vão aposentar. E aí eu acho que poderia até propor de fazer uma estimativa de quantas pessoas vão se aposentar, para a gente se antecipar a isso e para conseguir professores efetivos. Mas isso esbarra no governo, na nomeação, porque não é da alçada da SEE nomear os servidores, vai depender do governo, né, tem que ter a iniciativa do governo. Então aí a gente esbarra nisso. Na verdade nós precisamos ter realmente, por um lado é isso que eu estou te falando, ter um banco de servidores aptos, aqueles que fizeram até concurso público mesmo, eles já deveriam ter uma fila dessas pessoas, e ao invés de abrir para designado, chamar aquele concursado que está lá esperando. Porque muitas vezes ele está aguardando e eu estou com uma vaga aqui para a disciplina dele, chamando um designado, porque eu dependo do governo para aquela nomeação. (ENTREVISTADA 2).

O relato da gestora se relaciona com a questão do interesse político voltado para a designação, mencionado pela Entrevistada 4 anteriormente. A estimativa de aposentadorias futuras é interessante para que o PFT seja realizado. No entanto, representa um esforço inócuo caso não seja usada como subsídio para as demais etapas do PFT. Na metodologia desenvolvida por Silva *et al.* (2012), a projeção em questão representa a etapa 4, e serve de informação para a realização da sexta etapa, denominada “Identificação de demanda de pessoal”, já descrita no presente trabalho. Essa etapa, por sua vez, é de suma importância para o planejamento de provisão de pessoal, assim como para a consolidação de tal provisão. Sendo assim, a estimativa deve servir como subsídio para as ações governamentais, no sentido da realização de concursos públicos mais completos e planejados. Além disso, já foi visto que, é importante que haja no processo de PFT, como um componente do planejamento estratégico, envolvimento e apoio por parte da alta administração em momentos-chave (KOMATSU, 2013). Dessa forma, é possível o alinhamento e melhor alcance das metas organizacionais.

Cumpra salientar que a situação descrita no final da fala da Entrevistada 2 vai de encontro ao disposto no artigo 10 da Lei n.º 10.254/90, já supramencionado. Em seu inciso II é estabelecido que a designação em casos de cargo vago é permitida apenas caso “não haja candidato aprovado em concurso público para a classe correspondente” (MINAS GERAIS, 1990).

5.3.6 Impactos da Reforma da Previdência

Essa categoria aborda a relação entre a tramitação da Reforma da Previdência em MG e o número de requerimentos de aposentadoria. Foi observado que houve um aumento no número de requerimentos, principalmente antes da sanção da Lei Complementar nº 156, anteriormente exposta.

Quando questionadas se houve relação entre a tramitação da reforma e o aumento do número de pedidos, as entrevistadas responderam:

Sim, com certeza, o povo estava com medo do que viria. (ENTREVISTADA 1).

Até que sondaram bastante mesmo, muitas pessoas querendo afastar rapidamente [...]. (ENTREVISTADA 2).

Houve. Principalmente antes da reforma. Porque o 1 projeto de reforma era muito ruim, tinha um prejuízo imenso para todo mundo. Então as pessoas queriam sair, começaram a pedir afastamento assim de qualquer jeito, sabe? Com medo. A gente via muito medo. (ENTREVISTADA 3).

No entanto, quando a reforma foi sancionada, em setembro de 2020, o número de requerimentos normalizou.

[...] mas depois da leitura, depois que eu entendi que o direito adquirido de forma alguma vai ser prejudicado; a pessoa que já tinha o tempo e a idade até setembro, a nova legislação não vai afetá-lo. Aí a partir do momento que eu expliquei tudo isso para os servidores das escolas, houve uma tranquilidade, e até mesmo os que estavam pedindo o afastamento desistiram. (ENTREVISTADA 2).

[...] Mas com a tramitação da reforma a gente viu que foi melhorando em alguns pontos. Para os novos servidores está muito ruim, mas para os servidores que já são servidores, eles têm alguns caminhos nas regras de transição que realmente deram uma respirada. Então na medida em que eles viram que realmente não teriam prejuízos eles deram uma descansada. (ENTREVISTADA 3).

É possível perceber que a Reforma da Previdência em MG trouxe mudanças nos padrões dos servidores no que diz respeito à aposentadoria. Por ser, conforme Rocha e Morais (2009), um processo sistemático de avaliação das necessidades futuras de provisão de pessoal, o processo de PFT poderia ter auxiliado na previsão dessa circunstância. Dessa maneira, seria possível que a SEE/MG planejasse suas ações de forma a evitar o comprometimento da qualidade da política educacional.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) tem realizado, na última década, concursos públicos que não conseguem repor toda a mão de obra docente aposentada em Belo Horizonte. Esse estudo possibilitou a análise do processo de reposição dos professores em situação de aposentadoria da Rede Estadual de Ensino (REE) da capital mineira.

Para tanto, foi realizada uma revisão teórica a respeito do planejamento da força de trabalho (PFT), de suas metodologias e sua importância para as organizações públicas e privadas. Na sequência, as formas de ingresso de professores no serviço público foram apresentadas. Falou-se das particularidades da carreira de Professor de Educação Básica (PEB) e da designação, que foi, recentemente, julgada parcialmente inconstitucional pelo STF. Além disso, constatou-se que esse tipo de contratação temporária se trata de um instituto precário e que concede menos benefícios do que o vínculo efetivo. Apesar disso, a designação tem sido a principal ferramenta de admissão de docentes da REE atualmente. Cabe à administração, dessa forma, o maior investimento no planejamento da força de trabalho, de modo a se adequar às exigências constitucionais, que estabelecem a contratação temporária como a exceção e a contratação por concurso público como obrigatória.

As informações apuradas com o presente trabalho permitiram identificar vários gargalos em relação ao PFT no que diz respeito à carreira de PEB. Em relação ao processo de reposição do docente afastado preliminarmente à aposentadoria, observou-se que a SEE/MG não inicia os trâmites de contratação antes do professor se afastar efetivamente de seu cargo. Dessa forma, o esforço da maior parte dos professores, conforme informado pelos respondentes do questionário, de comunicar sua aposentadoria aos diretores de escola com antecedência se faz inócuo ao processo de PFT, que, segundo as entrevistadas, inexistente atualmente. Sugere-se a reestruturação do procedimento, de forma que o processo de contratação possa ocorrer antes que o professor deixe sua função de magistério.

Notou-se também que, durante o processo de reposição dos professores em situação de aposentadoria, é comum a existência de horários vagos, o que pode impactar negativamente não apenas a turma com professor ausente, como as aulas

de outras turmas. Além disso, as entrevistadas informaram sobre a existência de um banco de atividades, aplicado na ausência de substituto. No entanto, esse não é aplicado por profissional da área da pedagogia e desconhece-se sobre sua correção. Desse modo, é possível inferir que é utilizado apenas como forma de contornar a situação.

Uma alternativa mais adequada, no entanto, seria a existência de PEB Substituto Eventual de Docentes no âmbito de toda a educação básica, que faria a substituição do professor em situação de aposentadoria até a contratação de novo docente. Ademais, sugere-se que, com o planejamento da força de trabalho, a SEE/MG mapeie as futuras aposentadorias e providencie o provimento dos cargos vagos anteriormente à existência de demanda.

No que tange à realização de concursos públicos, também foi possível observar a falta de PFT. A partir dos relatos das entrevistadas, verificou-se que a demanda surge, na maior parte das vezes, por pressão política, em detrimento de estudos que indiquem a real necessidade do certame e o quantitativo de vagas a serem ofertadas. Ademais, tem-se que a não atribuição da competência pelo concurso no âmbito da SEE/MG a uma unidade definida pode ser responsável pela ausência desse planejamento. Desse modo, a criação, em 2019, da Diretoria de Gestão da Força de Trabalho pode trazer avanços e impactos positivos em direção à realização de estudos e previsões necessários ao processo de provimento da força de trabalho.

Cabe ainda ressaltar que falta um maior envolvimento da alta administração e que este é fundamental para que decisões estratégicas sejam tomadas. O interesse político e governamental no PFT é essencial para que seus projetos não fracassem e para que se rompa com a precarização da educação, refletida também na ausência desse instrumento. É necessária, nesse sentido, a ampliação da sensibilização da alta administração.

Pôde-se também evidenciar, por meio das entrevistas e dos questionários, que, muitas vezes, o tempo médio de reposição de professor designado por professor efetivo é superior a 1 ano, o que é inconstitucional. O planejamento da força de trabalho, por sua vez, é a ferramenta capaz de contornar esse cenário, através da realização de estimativas, estudos e, dessa forma, ações prévias, observando os limites legais relacionados aos vínculos jurídicos e à despesa de pessoal, impostos pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

No tocante aos limites da pesquisa, identifica-se a restrição da área de pesquisa à cidade de Belo Horizonte, bem como o reduzido número de entrevistados, em razão do curto espaço de tempo. As recusas aos convites de entrevista por parte dos gestores da Diretoria de Gestão de Pessoal do Sistema Educacional (DGEP) e de uma das Superintendências Regionais de Ensino, adicionadas ao percentual de 35,5% de preenchimento do questionário, também representaram limitações ao trabalho.

Aponta-se, para o desenvolvimento de novos estudos, a ampliação da análise da reposição dos professores da REE aposentados para todo o estado de Minas Gerais. Sugere-se ainda a exploração de todas as etapas do Planejamento da Força de Trabalho realizado no âmbito da SEE/MG, de modo a abranger a identificação, a projeção e o provimento da demanda de pessoal do sistema educacional do estado.

Por fim, ressalta-se a importância de analisar a nova forma de contratação de professores a ser adotada pela SEE/MG, como medida reativa à procedência parcial da ADI nº 5.267. As formas de contratação precária e temporária devem ser, conforme a Constituição da República, a exceção.

REFERÊNCIAS

AMORIM, Marina Alves. SALEJ, Ana Paula. BARREIROS, Brenda Borges Cambraia. "Superdesignação" de professores na rede estadual de ensino de Minas Gerais.

Revista Brasileira de Educação, Belo Horizonte, v. 23, out. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782018230053>. Acesso em: 03 ago. 2020.

ARAUJO, Ana Luiza Gomes. *et al.* Desafios ao Planejamento da Força de Trabalho no Estado de Minas Gerais: o Instituto da Designação no Recrutamento dos Professores da Educação Básica. **Fórum Administrativo**, Belo Horizonte, ano 20, n. 229, p. 9-17, mar. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977. Disponível em:

<https://www.ets.ufpb.br/pdf/2013/2%20Metodos%20quantitat%20e%20qualitat%20-%20IFES/Livros%20de%20Metodologia/10%20-%20Bardin,%20Laurence%20-%20An%C3%A1lise%20de%20Conte%C3%BAdo.pdf>. Acesso em: 03 ago. 2020.

BERGUE, Sandro. Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público: uma perspectiva da vivência docente no contexto curso. In: PANTOJA, Maria; CAMÕES, Marizaura; BERGUE, Sandro. **Gestão de Pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público. Brasília, 2010. Cap. 2. Disponível em:

<https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/514>. Acesso em: 06 jun. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 53.831, de 15 de março de 1964**. Dispõe sobre a aposentadoria especial instituída pela Lei 3.807, de 26 de agosto de 1960. Brasília, DF, 1964. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d53831.htm. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 18, de 30 de junho de 1981**. Dispõe sobre aposentadoria especial para professores e professoras. Brasília, DF, 1964.

Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc18-81.htm. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de dezembro de 1998**. Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Brasília, DF, 1964. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019**. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF, 1964. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 31 out. 2020.

BRASIL. **Lei complementar 101, de 4 de maio de 2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Brasília, DF, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp101.htm. Acesso em: 15 jul. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014**. Reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l12990.htm. Acesso em 17 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Dimensionamento de Força de Trabalho no Ministério da Fazenda**: Metodologia aplicável e implementação estratégica. Anexo II - Resolução CGEP nº 01/2018. Brasília, 2018. Disponível em: http://www.fazenda.gov.br/pmimf/frentes-de-atuacao/pessoas/download-de-arquivos/manual_-dimensionamento-da-forca-de-trabalho_-ministerio-da-fazenda_-2018-12-14.pdf. Acesso em: 03 jun. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI 5267**. Ata do acórdão. Brasília, 2020. Relator: Min. Luiz Fux. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15343478688&ext=.pdf>. Acesso em: 09 dez. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 683**. O limite de idade para a inscrição em concurso público só se legitima em face do art. 7º, XXX, da CF/88, quando possa ser justificado pela natureza das atribuições do cargo a ser preenchido. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=2413>. Acesso em: 17 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 684**. É inconstitucional o veto não motivado à participação de candidato a concurso público. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=3631#:~:text=S%C3%BAmula%20684,de%20candidato%20a%20concurso%20p%C3%BAblico..> Acesso em: 19 jul. 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula n.º 685**. É inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumarioSumulas.asp?sumula=1508>. Acesso em: 17 jul. 2020.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 28ª edição. São Paulo. Editora Atlas S.A., 2015.

CALDAS, M. P.; TONELLI, M. J.; LACOMBE, B. M. B. Desenvolvimento Histórico do RH no Brasil e no Mundo. In: BOOG, G; BOOG, M. **Manual de Gestão de Pessoas e Equipes**: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, 2002. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/mod/resource/view.php?id=2380909>. Acesso em 07 jun. 2019

CAMÕES, Marizaura Reis de Souza. Inovação e gestão de pessoas no setor público: necessidade de novos olhares. In: CONGRESSO CONSAD DE GESTÃO PÚBLICA, 4., 2017, Brasília. **Anais eletrônicos** [...]. Brasília: CONSAD, 2017. Disponível em: http://consad.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Painel-02_01.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administración de recursos humanos**. 2007. Disponível em: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1400>. Acesso em: 08 jun. 2020.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. Rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

FELÍCIO, Fabiana; FERNANDES, Reynaldo. O efeito da qualidade da escola sobre o desempenho escolar: uma avaliação do ensino fundamental no estado de São Paulo. **Anais do XXXIII Encontro Nacional de Economia**, 2005. Disponível em: <http://www.anpec.org.br/encontro2005/artigos/A05A157.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2020.

FERREIRA JR, Amarilio. A Confederação dos Professores do Brasil e a aposentadoria aos 25 anos. **III SEMINÁRIO DA REDE DE PESQUISADORES SOBRE ASSOCIATIVISMO E SINDICALISMO DOS TRABALHADORES EM EDUCAÇÃO**, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Amarilio_Ferreira_Jr/publication/326832184_A_Confederacao_dos_Professores_do_Brasil_e_a_aposentadoria_aos_25_anos/links/5b6627a90f7e9bd7ae95a45a/A-Confederacao-dos-Professores-do-Brasil-e-a-aposentadoria-aos-25-anos.pdf. Acesso em: 15 out. 2020.

FUNDO FINANCEIRO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Avaliação Atuarial**. Minas Gerais. 2018.

INEP. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Catálogo de Escolas**. Brasília, 2019. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/web/guest/dados/catalogo-de-escolas>. Acesso em 17 jun. 2020.

INEP, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Censo da Educação Básica: Sinopse Estatística da Educação Básica 2019**. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <http://www.inep.gov.br/superior/censosuperior/sinopse/default.asp>. Acesso em 17 jun. 2020.

INEP, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Consulta Matrícula**. Brasília: Inep, 2019. Disponível em: <https://inepdata.inep.gov.br/analytics/saw.dll?Dashboard&PortalPath=%2Fshared%2FIntegra%C3%A7%C3%A3o%20->

%20Consulta%20Matr%C3%ADcula%2F_portal%2FConsulta%20Matr%C3%ADcula &Page=Consolidado%20por%20UF. Acesso em 23 nov. 2020.

KOMATSU, S. **Desenvolvimento de Metodologia para Planejamento da Força de Trabalho em Entidades e Organizações da Administração Pública Federal.**

Brasília: IABS, 2013. Disponível em:

<http://www.terrabrasil.org.br/ecotecadigital/images/abook/pdf/1sem2015/fevereiro/Fev.15.13.pdf.pdf>. Acesso em: 14 jul. 2020.

LIMA, V. O concurso público sob a perspectiva das constituições brasileiras. **Revista da Esmam**, v. 12, n. 13, p. 267 - 277, 6 maio 2019. Disponível em:

<https://revistaesmam.tjma.jus.br/index.php/esmam/article/view/50>. Acesso em: 16 jul. 2020.

LONGO, Francisco. **Mérito e flexibilidade: a gestão das pessoas no setor público.** São Paulo: FUNDAP, 2007. Disponível em:

<https://pt.slideshare.net/PedroAnibalAnibalDrago/merito-e-flexibilidades-a-gesto-de-pessoas-no-setor-pblico-professor-francisco-longo>. Acesso em: 14 jul. 2020.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. O desrespeito ao princípio da valorização do trabalho humano por meio da contratação temporária de servidores públicos.

Revista de Direito Administrativo, Rio de Janeiro, v. 239, p.111-118, jan./mar. 2005.

MAIA, Lucas Silqueira Franco. **A contratação precária no estado de Minas Gerais a partir do caso da Lei Complementar N.º 100/2007.** 2015. Monografia

(Graduação em Administração Pública) - Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho, Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2015. Disponível em:

<http://monografias.fjp.mg.gov.br/bitstream/123456789/1590/3/A%20contrata%c3%a7%c3%a3o%20prec%c3%a1ria%20no%20estado%20de%20Minas%20Gerais%20a%20partir%20do%20caso%20da%20Lei%20Complementar%20N%c2%ba%201002007.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MARCONI, N. (2004). **Gestão de recursos humanos nas organizações sociais.**

Em: IX Congresso Internacional Del CLAD sobre la Reforma Del Estado y de la Administracion Pública. Madrid. Espanha.

MARCONI, N. **Planejamento da Força de Trabalho no Governo Federal.** [S. /]., 2002. Disponível em:

https://www.faecpr.edu.br/site/documentos/planejamento_forca_trabalho.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020

MARQUES, F. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências.** Brasília: Enap, 2015. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2521/1/GPFT%20-%20ApostilaCE.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2020.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 40. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2016. 968 p. Colaboração de Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo, Malheiros, 2010.

MINAS GERAIS. **Catálogo de Orientações Básicas Relativas à Administração de Pessoal de MG**. Belo Horizonte, MG, 2016. Disponível em: https://www.portaldoservidor.mg.gov.br/images/documentos/catalogos-manuais/catalogo_MASP_ed15_Nov_2016_leieleitoral_RPPS.pdf. Acesso em 23 nov. 2020.

MINAS GERAIS. **Constituição do Estado de Minas Gerais de 1989**. 25ª edição. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/export/sites/default/legislacao/Downloads/pdfs/ConstituicaoEstadual.pdf>. Acesso em: 19 nov. 2020.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 42.758, de 17 de julho de 2002**. Regulamenta disposições da Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, que institui o Regime Próprio de Previdência e Assistência Social dos Servidores Públicos do Estado de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 2002. Disponível em: <https://leisestaduais.com.br/mg/decreto-n-42758-2002-minas-gerais-regulamenta-disposicoes-da-lei-complementar-no-64-de-25-de-marco-de-2002-que-institui-o-regime-proprio-de-previdencia-e-assistencia-social-dos-servidores-publicos-do-estado-de-minas-gerais>. Acesso em: 08 dez. 2020.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.258, de 20 de setembro de 2017**. Dispõe sobre a concessão do adicional de valorização da educação básica – Adveb -, a que se refere o art. 12 da Lei nº 21.710, de 30 de junho de 2015. Belo Horizonte, MG, 2017. Disponível em: <https://www.sindutemg.org.br/wp-content/uploads/2017/09/DECRETO-N-47-258-DE-20-DE-SETEMBRO-DE-2017.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Decreto nº 47.758, de 19 de novembro de 2019**. Dispõe sobre a organização da Secretaria de Estado de Educação e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 2019. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=DEC&num=47758&comp=&ano=2019&texto=original>. Acesso em: 18 nov. 2020.

MINAS GERAIS. **Emenda à Constituição 104, de 14 de setembro de 2020**. Altera a Constituição do Estado, a fim de modificar o sistema de previdência social dos servidores públicos civis, estabelecer regras de transição e dar outras providências. Belo Horizonte, MG, 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2020&num=104&tipo=EMC>. Acesso em: 31 out. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei Complementar 156, de 22 de setembro de 2020**. Altera a Lei Complementar nº 64, de 25 de março de 2002, e a Lei Complementar nº 132, de 7 de janeiro de 2014, institui fundos de previdência do Estado e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 2020. Disponível em: <https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?ano=2020&num=156&tipo=LCP>. Acesso em: 31 out. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 10.254, de 20 de julho de 1990**. Institui o regime jurídico único do servidor público civil do Estado de Minas Gerais e dá outras providências.

Belo Horizonte, MG, 1990. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=10254&ano=1990&tipo=LEI>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 15.293, de 5 de agosto de 2004**. Institui as carreiras dos Profissionais de Educação Básica do Estado. Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Belo Horizonte, 05 ago. 2004. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa-nova-min.html?tipo=lei&num=15293&ano=2004>. Acesso em: 30 set. 2020.

MINAS GERAIS. **Lei n.º 18.185, de 04 de junho de 2009**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição da República. Belo Horizonte, MG, 2009. Disponível em:
<https://www.almg.gov.br/consulte/legislacao/completa/completa.html?num=18185&ano=2009&tipo=LEI>. Acesso em: 10 ago. 2020.

MINAS GERAIS. **Manual do Secretário Escolar**. 2014. Disponível em:
<http://www2.educacao.mg.gov.br/acessibilidade/page/16814-manual-do-secretario-de-escola>. Acesso em: 21 jul. 2020.

MINAS GERAIS. **Secretaria de Estado de Educação: Missão e Valores**. 23 jun. 2008. Disponível em: <http://www2.educacao.mg.gov.br/sobre/servicos-18/missao-e-valores>. Acesso em: 27 jul. 2020.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4.127, de 2019**. Estabelece normas para escolha de servidor ao cargo de diretor e à função de vice-diretor de escola estadual de Minas Gerais e trata de outros dispositivos correlatos. Belo Horizonte, MG, 2019. Disponível em: https://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/04-Abril/Resolu%C3%A7%C3%A3o_SEE_4127-2019_-_Processo_de_escolha_de_diretor_e_vice-diretor.pdf. Acesso em: 10 nov. 2020.

MINAS GERAIS. **Resolução SEE nº 4.265, de 2020**. Estabelece normas para a organização do Quadro de Pessoal das Escolas Estaduais na Rede Estadual de Ensino da Secretaria de Estado de Educação de Minas Gerais (SEE/MG) para o ano de 2020. Belo Horizonte, MG, 2020. Disponível em:
<https://www2.educacao.mg.gov.br/images/documentos/4265-20-r%20-%20Public.16-01-20.pdf>. Acesso em: 10 nov. 2020.

OCDE. **Planejamento e gestão da força de trabalho**, in Avaliação da Gestão de Recursos Humanos no Governo – Relatório da OCDE: Brasil: Governo Federal (Portuguese version), OECD Publishing, Paris, 2010. Disponível em:
<https://doi.org/10.1787/9789264086098-4-pt>. Acesso em: 20 jun. 2020.

OLIVEIRA, J. A. D.; MEDEIROS, M. D. P. M. D. **Gestão de Pessoas no Setor Público**. Departamento de Ciências da Administração / UFSC, 2011. 184 ISBN 978 85-7988-104-6. Acesso em: 07 jun. 2020.

OLIVEIRA, Kamila Pagel de. *et al.* Dois pesos, duas medidas e uma política pública: a distinta realidade de incentivos dos professores efetivos e designados na rede

estadual de educação de Minas Gerais. **Fórum Administrativo**, Belo Horizonte, ano 19, n. 223, p. 9-22, set. 2019.

PYNES, Joan E. **The implementation of workforce and succession planning in the public sector**. *Public Personnel Management*, v. 33, n. 4, p. 389-404, 2004. Disponível em : <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/009102600403300404>. Acesso em: 09 jun. 2020.

ROCHA, A. M. D. C.; MORAIS, Márcia Reynaud. A construção de uma metodologia para o planejamento da força de trabalho (PFT) no âmbito da administração pública do estado de Minas Gerais. In: **II Congresso Consad de Gestão Pública. Painel**. 2009. Disponível em: <https://silo.tips/download/a-construcao-de-uma-metodologia-para-o-planejamento-da-fora-de-trabalho-pft-no-am>. Acesso em: 09 jun. 2020.

SCHIKMANN, R. Gestão Estratégica de Pessoas: bases para a concepção do Curso de Especialização em Gestão de Pessoas no Serviço Público In: PANTOJA, M. J, CAMÕES, M. R. S. & BERGUE, S. T. **Gestão de Pessoas**: bases teóricas e experiências no setor público/organizado. Brasília: Enap, 2010. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/514/1/Livro.pdf>. Acesso em: 06 jun. 2020

SILVA, Cristina de Oliveira. *et al.* **Planejamento de força de trabalho no governo de Minas Gerais**: inovações no levantamento da demanda de pessoal e otimização na provisão de recursos humanos. In: V Congresso CONSAD de Gestão Pública. Brasília – DF. 2012.

SERRANO, A. L. M. *et al.* **Dimensionamento na administração pública federal**: uma ferramenta do planejamento da força de trabalho. Brasília: Enap, 2018. Disponível em: http://www.planejamento.gov.br/assuntos/servidores/dimensionamento-naadministracao-publica-federal_versao-final-2.pdf. Acesso em: 06 jun. 2020.

SOARES, José Francisco. O efeito da escola no desempenho cognitivo de seus alunos. **REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación**, v. 2, n. 2, p. 6, 2004. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1065065>. Acesso em: 01 dez. 2020.

APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



Título do Projeto: “*A reposição da força de trabalho da SEE-MG face à aposentadoria dos professores de escolas públicas estaduais em Belo Horizonte: análise dos desafios*”

Pesquisador Responsável: Stéphanie Silva Santos

Instituição a que pertence o Pesquisador Responsável: Escola de Governo Professor Paulo Neves de Carvalho – Fundação João Pinheiro

Telefone para contato: (31) 98459-7219 **E mail:** stephaniess297@gmail.com.

O Sr. (a) está sendo convidado(a) para participar da pesquisa intitulada *A reposição da força de trabalho da SEE-MG face à aposentadoria dos professores de escolas públicas estaduais em Belo Horizonte: análise dos desafios*, de responsabilidade da pesquisadora Stéphanie Silva Santos.

A pesquisa tem por objetivo analisar como se dá a reposição da força de trabalho da SEE-MG perante a aposentadoria dos professores de Educação Básica em BH. O desenvolvimento do trabalho prevê a realização de entrevistas semiestruturadas com gestores da área.

É importante lembrar que todos os dados aqui coletados são confidenciais e que aqueles que participarem espontaneamente das entrevistas terão suas identidades resguardadas e permanecerão no anonimato mesmo após a realização do relatório final deste estudo.

Cumpre salientar que, depois de obtido o consentimento dos entrevistados, as entrevistas serão registradas com o uso de gravador e transcritas.

O resultado da pesquisa será divulgado no acervo de monografias que se encontra na biblioteca da Fundação João Pinheiro. Sua contribuição para essa pesquisa é voluntária e, caso você queira retirar este consentimento, tem absoluta liberdade de fazê-lo a qualquer tempo. A pesquisa não oferece nenhum risco, gasto ou ganho financeiro aos participantes.

Sua participação é de suma importância tanto para a qualidade dessa investigação quanto para a sociedade de modo geral.

Quaisquer dúvidas, queixas ou sugestões devem ser encaminhadas à pesquisadora responsável, graduanda Stéphanie Silva Santos, por meio do telefone ou e-mail.

Belo Horizonte, ____ de _____ de 2020.

Assinatura do Pesquisador

Eu aceito participar do projeto citado acima, voluntariamente.

Assinatura do participante da pesquisa

APÊNDICE B – Roteiro de Entrevista: SRE

1 Identificação

Nome

Cargo

Tempo que atua na DIPE

2 Sobre o professor prestes a aposentar

2.1 Qual é o procedimento realizado quando um professor solicita aposentadoria? Quanto tempo o procedimento leva?

2.2 O professor deixa sua função de magistério quanto tempo após o pedido de aposentadoria, geralmente? Ele deve esperar até que sua função seja indicada a outro professor, seja ele efetivo ou designado? Se não, quem o substitui nesse período de tempo?

2.3 É feito o levantamento relativo à pretensão dos professores a se aposentar (se planejam se aposentar quando atingirem os requisitos necessários, ou se planejam continuar trabalhando)? De que forma?

2.4 De que forma o número de professores que atingem os requisitos para aposentadoria no período de um ano é estimado?

3 Sobre a reposição

3.1 Como é o processo de substituição de professores afastados para aposentadoria? Existe um cadastro reserva de professores aptos a ocupar o cargo desocupado? Quanto tempo leva o processo de movimentação desses professores? E se não houver professores aptos, o que é feito?

3.2 A SRE toma ciência do pedido do professor à aposentadoria e inicia os trâmites para substituição dele antes ou após a concessão do Afastamento Preliminar à Aposentadoria?

3.3 Você soube de algum caso em que as turmas do professor afastado preliminarmente à aposentadoria ficaram sem aulas devido à falta de professores para repô-lo? Se sim, como você acha que essas situações poderiam ser evitadas?

3.4 Você acha que a qualidade do planejamento da força de trabalho dos PEB influencia no ensino? Como?

3.5 O professor que assume o exercício da função de magistério do professor afastado preliminarmente à aposentadoria em um primeiro momento costuma ser um professor designado, ou não há esse padrão?

3.6 Caso a resposta da pergunta anterior seja afirmativa, quanto tempo leva para que um professor efetivo ocupe o cargo?

4 Sobre os demais tipos de afastamento definitivo

4.1 A respeito da exoneração a pedido, qual é o procedimento realizado para a reposição da função de magistério deixada? E nos casos de exoneração pela Administração Pública? E naqueles de abandono de cargo e inassiduidade? E em casos de demissão? E em casos de professores que se afastam devido a problemas de saúde mental?

4.2 A vaga dos professores que saem para ocupar outros cargos consta como desocupada?

5 Informações Gerais

5.1 Quais as dificuldades enfrentadas no processo de reposição de professores afastados definitivamente? Em específico, os aposentados. Quais as estratégias utilizadas para contornar esses problemas?

5.2 Como você avalia o planejamento da força de trabalho efetuado nos últimos anos? Por quê? O que ainda pode ser feito/melhorado?

5.3 Com a procedência parcial da ADI 5267, julgada em maio de 2020, qual o impacto no planejamento da força de trabalho atualmente praticado? Houve alguma ação por parte da administração da SEE com vistas a se adequar às novas exigências?

5.4 Houve aumento nos pedidos de aposentadoria com a tramitação da reforma da previdência no governo de Minas Gerais?

5.5 A respeito dos sistemas de informação voltados para a gestão de pessoas, quais auxiliam no processo do planejamento da força de trabalho? Como?

5.6 Existe alguma questão não abordada que você considera importante e gostaria de abordar sobre o planejamento da força de trabalho dos PEBs?

APÊNDICE C – Roteiro de Entrevista: SGP, SEE/MG

1 Identificação

Nome

Cargo

Tempo que atua na SEE

2 Planejamento da Força de Trabalho

- 2.1 Em relação ao processo de planejamento da força de trabalho das escolas da rede estadual de ensino, quais as competências da diretoria? Como é a articulação com as SREs no que diz respeito a esse processo?
- 2.2 Como é o processo de monitoramento da reposição da força de trabalho das escolas da rede estadual de ensino face à aposentadoria dos professores? E em relação aos casos de exoneração a pedido, exoneração pela Administração Pública, abandono de cargo e inassiduidade, e demissão?
- 2.3 Como você avalia o planejamento da força de trabalho efetuado nos últimos anos? Por quê?
- 2.4 De que forma o grande número de professores designados atualmente pode ter relação com uma certa defasagem do processo de planejamento da força de trabalho, e conseqüente reduzido número de concursos?
- 2.5 Com a procedência parcial da ADI 5267, julgada em maio de 2020, qual o impacto no planejamento da força de trabalho atualmente praticado? Houve alguma ação por parte da administração da SEE com vistas a se adequar às novas exigências?

3 Concursos Públicos

- 3.1 Nos últimos 10 anos houve 3 concursos públicos destinados ao provimento de cargos de Professor de Educação Básica PEB (em 2011, 2014 e 2017). Em sua opinião, eles foram suficientes para suprir a demanda?
- 3.2 Como surge a demanda por concurso? Como as vagas dos concursos públicos são calculadas? Por que são nomeados mais servidores do que as vagas do edital?
- 3.3 Como fazer quando não há candidatos para uma determinada disciplina?

4 Aposentadorias

4.1 Existe algum tipo de pesquisa da unidade central que objetive captar as pretensões dos professores sobre a aposentadoria (se planejam se aposentar quando atingirem os requisitos necessários, ou se planejam continuar trabalhando)?

4.2 Quais as dificuldades enfrentadas no processo de reposição de professores afastados definitivamente? Em específico, os aposentados. Quais as estratégias utilizadas para contornar esses problemas?

5 Considerações Finais

5.1 Existe alguma questão não abordada que você considera importante e gostaria de abordar sobre o planejamento da força de trabalho dos PEBs?

APÊNDICE D – Roteiro de entrevista: GTAP, SEE/MG

1 Processo de aposentadoria

- 1.1 Qual é o procedimento realizado quando um professor solicita aposentadoria?
- 1.2 Ao estudar a base de dados extraída do SISAP foram constatados vários casos em que a diferença entre a data do pedido de aposentadoria e data da publicação do Afastamento Preliminar à Aposentadoria é de mais de 5 anos. Nestes casos, o professor continua trabalhando? A que você considera que essa defasagem se deve, na maioria dos casos?
- 1.3 O que você acha que pode ser feito para reduzir o tempo entre a solicitação e a publicação da aposentadoria?
- 1.4 Apesar da diversidade das vidas funcionais dos servidores, é possível estimar o tempo de publicação da aposentadoria de determinado servidor no início do processo?

2 Estimativa de aposentadoria dos servidores

- 2.1 De que forma o número de professores que atingem os requisitos para aposentadoria no período de um ano é estimado?
- 2.2 Existe algum tipo de pesquisa da unidade central que objetive captar as pretensões dos professores sobre a aposentadoria (se planejam se aposentar quando atingirem os requisitos necessários, ou se planejam continuar trabalhando)? Se sim, como é essa pesquisa?

3 Reforma da Previdência

- 3.1 Houve aumento nos pedidos de aposentadoria com a tramitação da reforma da previdência no governo de Minas Gerais?

APÊNDICE E – Questionário Fechado Aplicado

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

Esse questionário é um meio de coleta de dados para monografia do curso de Administração Pública da Fundação João Pinheiro, da aluna Stéphanie Santos, orientada pela professora Rosânia Rodrigues de Sousa. O objetivo geral do trabalho é analisar como se dá a reposição da força de trabalho da SEE-MG perante a aposentadoria dos professores de Educação Básica em Belo Horizonte. Sua participação é fundamental para o desenvolvimento da pesquisa. O preenchimento do questionário leva cerca de 5 minutos.

Ressalta-se que esse questionário será utilizado somente para fins acadêmicos e não haverá a identificação dos participantes, de forma a garantir seu anonimato.

Em caso de dúvidas, gentileza entrar em contato pelo e-mail stephaniess297@gmail.com, ou pelo WhatsApp (31) 98459-7219. Antecipo meus agradecimentos pela participação!

***Obrigatório**

1. Qual a sua carreira? *

Marcar apenas uma oval.

- Professor de Educação Básica (PEB)
 Especialista em Educação Básica (EEB)

2. Você ocupa o cargo de Diretor de escola há quanto tempo? *

3. Há quantos anos você está em exercício na escola em que é diretor? *

4. Há quantos anos você ingressou em sua carreira (de PEB ou EEB)? *

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

5. Quantos são os professores regentes (que ministram aula) em sua escola? *

6. Quantos são os professores fora da sala de aula (secretaria da escola, biblioteca escolar, etc.) em sua escola? *

7. O professor a quem não for atribuída regência de turma ou de aulas gera vaga para reposição? *

Marcar apenas uma oval.

Sim.

Não.

8. Quantos são os professores efetivos em sua escola atualmente? *

9. Quantos são os professores designados em sua escola atualmente? *

10. Você sabe quantos professores se aposentaram no último ano? *

Marcar apenas uma oval.

Sim.

Não.

11. Caso a resposta anterior seja positiva, quantos professores se aposentaram no último ano?

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

12. Com qual antecedência os professores costumam avisar que vão se aposentar? *

Marcar apenas uma oval.

- Mais de 2 anos.
- De 1 a 2 anos.
- 1 ano.
- 1 semestre.
- 1 mês.
- Avisam quando realizam o requerimento para aposentadoria.

13. Na maior parte das vezes, os professores comunicam sua intenção pela aposentadoria antes ou após o início do ano letivo em que pretendem se aposentar? *

Marcar apenas uma oval.

- Antes do início do ano letivo em que pretendem se aposentar.
- Após o início do ano letivo em que pretendem se aposentar.
- Não sei.

14. Os professores aposentados são repostos em quanto tempo, em média? *

Marcar apenas uma oval.

- No dia em que se ausentam.
- 1 semana depois de se ausentar.
- De 2 semanas a 1 mês depois que se ausentam.
- De 1 mês a 3 meses depois que se ausentam.
- De 3 meses a 1 semestre depois que se ausentam.
- De 1 semestre a 1 ano depois que se ausentam.
- Mais de 1 ano depois que se ausentam.

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

15. Os professores aposentados são repostos, primeiramente, por professores designados ou efetivos, na maioria das vezes? *

Marcar apenas uma oval.

Designados.

Efetivos.

16. Caso a resposta anterior seja "designados", quanto tempo demoram para serem repostos por professores efetivos, em média?

Caso a resposta da pergunta anterior seja "efetivos", gentileza não responder essa pergunta.

Marcar apenas uma oval.

Cerca de 1 mês depois que o designado assume a função.

De 1 mês a 3 meses depois que o designado assume a função.

De 3 meses a 1 semestre depois que o designado assume a função.

De 1 semestre a 1 ano depois que o designado assume a função.

De 1 ano a 2 anos depois que o designado assume a função.

De 2 anos a 3 anos depois que o designado assume a função.

Mais de 3 anos depois que o designado assume a função.

17. Com qual frequência uma turma fica sem professor devido à aposentadoria e não reposição? *

1: Nunca; 2: Raramente; 3: Às vezes; 4: Geralmente; 5: Sempre.

Marcar apenas uma oval.

1 2 3 4 5

Nunca Sempre

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

18. Em caso da turma ter ficado sem professor, por quanto tempo isto aconteceu?

Marcar apenas uma oval.

- Apenas 1 aula.
- Cerca de 1 semana.
- Cerca de 1 mês.
- Entre 1 mês e 3 meses.
- Entre 3 meses e 1 semestre.
- Entre 1 semestre e 1 ano.

19. Já ocorreu das turmas terem horários vagos durante o período letivo devido à falta de professor substituto? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim.
- Não.
- Não sei.

20. Com qual frequência um professor de disciplina distinta tem que substituir um professor que se aposenta? *

1: Nunca; 2: Raramente; 3: Às vezes; 4: Geralmente; 5: Sempre.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sempre

21. Em caso de professor de matéria distinta substituir professor aposentado, em quanto tempo o cargo foi provido por professor habilitado?

31/10/2020

Pesquisa Reposição da Força de Trabalho na SEE-MG de face à aposentadoria de PEBs em Belo Horizonte

22. Em sua opinião, considerando uma escala de 1 a 5, sendo 1 "péssimo" e 5 "ótimo", como você avalia o planejamento da força de trabalho da carreira de PEB? *

1: Péssimo; 2: Ruim; 3: Regular; 4: Bom; 5: Ótimo.

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Péssimo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ótimo

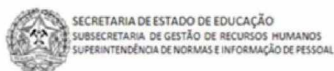
23. Considerando uma escala de 1 a 5, sendo 1 "pouca influência" e 5 "muita influência", você acha que a qualidade do planejamento da força de trabalho dos PEBs influencia no funcionamento da Escola? *

Marcar apenas uma oval.

	1	2	3	4	5	
Pouca influência	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muita influência

24. Você deseja fazer alguma consideração em relação à reposição dos professores que se afastam por aposentadoria?

ANEXO A – DEMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DE VAGAS PARA NOMEAÇÕES DOS CONCURSOS SEE 03/2014 E 04/2014



DESMONSTRATIVO DE APURAÇÃO DE VAGAS PARA NOMEAÇÕES DOS CONCURSOS SEE 03/2014 E 04/2014

Universo: SERVIDORES DESIGNADOS

Executores	Servidor	Superintendência
		Kempes Ramon de Menezes

Colaboradores	Servidor	Superintendência
	Tarcísio de Castro Monteiro	SNP
	Adilson do Nascimento Ferreira	SNP

I - Objetivo

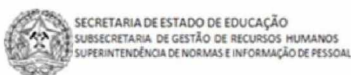
Demonstrar os motivos pelos quais nem todos os 88.690 cargos ocupados em designação por PEB na folha de 04/2017 não podem ser supridos por candidatos aprovados nos concursos normatizados pelos editais 03/2014 e 04/2014.

II - Fundamentação

Os Editais disponibilizaram vagas para disciplinas que compõem o ensino regular conforme tabela abaixo:

Tabela “*Matérias dos Concursos*”

Matérias dos Concursos	
EDITAL	CONTEÚDO
SEE 03-2014	Ensino Religioso
SEE 04-2014	Anos Iniciais do Ensino Fundamental
SEE 04-2014	Arte/Artes
SEE 04-2014	Biologia/Ciências
SEE 04-2014	Educação Física
SEE 04-2014	Filosofia
SEE 04-2014	Física
SEE 04-2014	Geografia
SEE 04-2014	Historia
SEE 04-2014	Língua Estrangeira Moderna: Espanhol
SEE 04-2014	Língua Estrangeira Moderna: Inglês
SEE 04-2014	Língua Portuguesa
SEE 04-2014	Matemática
SEE 04-2014	Química
SEE 04-2014	Sociologia



Foi acordado, conforme repasse da SG, que as horas/aula vagas da modalidade de ensino "educação de jovens e adultos" ficassem restritas aos 11 municípios com maior número de matrículas, quais sejam:

1. Belo Horizonte;
2. Betim;
3. Contagem;
4. Governador Valadares;
5. Juiz de fora;
6. Montes claros;
7. Ribeirão das Neves;
8. Sabará;
9. Santa Luzia;
10. Sete lagoas;
11. Uberlândia.

III - COMPARATIVO DE NATUREZA DE INGRESSO DOS CARGOS VS MOVIMENTAÇÃO DE NATUREZA DA CH (HORAS/AULA)

Atualmente os dados registrados no SISAP com relação à natureza da designação necessitam de análise cuidadosa. Haja vista que o SISAP só permite um código de natureza de ingresso, mesmo que a designação seja para atender as diversas demandas possíveis (vide quadro "Comparativo Natureza de Ingresso dos Cargos vs Movimentação de Natureza da CH (Horas/aula)").

Durante o processo de designação, um cargo de professor poderá ser composto por horas/aula vagas e também por substituição a outros professores. Sendo assim a análise para fins de apuração de vagas não deve se ater somente a natureza de ingresso, mas também a composição da carga horária.

Exemplo 1: Para a designação do servidor MASP 1.044.530/2-1 foi informado como natureza de ingresso o código 07-001 (designação função vaga). Durante a análise da carga horária, constatamos que duas horas/aula são em função vaga, sendo as outras 14 horas/aula são em substituição ao servidor 284147/6, ou seja, não passíveis de provimento, embora a natureza de ingresso atribuída a este servidor seja de cargo vago (07-001). Ver figuras abaixo.



SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
SUPERINTENDÊNCIA DE NORMAS E INFORMAÇÃO DE PESSOAL

pw3270 - bhmvb.prodemge.gov.br:23

Arquivo Editar Scripts Rede Configuração Ajuda

Selecionar tudo Copiar Colar Apagar campos Conectar Desconectar Tela-cheia Janela Cores Imprimir Sair

VISHC724 SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
NISHC151 SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 12/05/2017
M1324565 IDENTIFICAR CARGO 13:33:58

MASP: 1044530 / 2 No.Admissao: 1 (NOVO VB) Identificacao: 2844323 / 3
Nome: SILVIA DA CRUZ DOS REIS
Instituicao: 1261 - SECRETARIA DE EDUCACAO
Sit.Funcional: 2 - DESIGNADO No.Contagem Tempo: 1
Sit.Servidor: 1 - ATIVO

Opcao	Orcamento	Natureza	Cargo	Categ.Prof.	Dt.Inicio	Dt.Fim Efet.
()	1261	7 1	PEB		01.02.2017	
()	1261	7 1	PEB		01.04.2016	31.12.2016
()	1261	7 1	PEB		01.02.2016	31.03.2016
()	1261	7 1	PEB		15.06.2015	31.12.2015
()	1261	7 2	PEB		01.05.2015	14.06.2015

Cod.Recebimento Faltas Afastamento Sit. Exerc. Ajust. Funcion
 Sit.Funcional Hist.Inst. Func.Progr. Ferias Reg. Pensao Alimento
 Comando: B528

PF2=RETORNA PF3=MENU PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA PF12=FIM
TCPOB528 014/007

pw3270 - bhmvb.prodemge.gov.br:23

Arquivo Editar Scripts Rede Configuração Ajuda

Selecionar tudo Copiar Colar Apagar campos Conectar Desconectar Tela-cheia Janela Cores Imprimir Sair

VISHC151 SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
NISHC151 SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 12/05/2017
M1324565 PESQUISAR SERVIDOR PUBLICO 13:32:52

MASP: 1044530 / 2 No.Admissao: 1 (NOVO VB) Identificacao: 2844323 / 3
Nome: SILVIA DA CRUZ DOS REIS

Instituicao: 1261 - SECRETARIA DE EDUCACAO
Natureza: 7 1 - DESIGNACAO FUNCAO VAGA
Data da Publicacao:

Cargo - Codigo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
Nivel: I Simb.Vencimento: PEBD1 Grau: A
Categ. Profis.: - NAO ASSOCIADA

Data Posse: Data Pedido Prorrogacao:
Tipo Cargo: 4 - DESIGNADO Num.Func.: 700063

Desligamento Carga Horaria Vaga Exercicio
 Lotacao Evolucao Carreira C.Horaria Resumo Periodos Contrato
 Comando: B528

PF2=RETORNA PF3=MENU PF12=FIM
TCPOB528 020/003

pw3270 - bhmvb.prodemge.gov.br:23

Arquivo Editar Scripts Rede Configuração Ajuda

Selecionar tudo Copiar Colar Apagar campos Conectar Desconectar Tela-cheia Janela Cores Imprimir Sair

0205 - Pesquisa efetuada.
VISHC15P SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
NISHC15Q SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 12/05/2017
M1324565 PESQUISAR DETALHES CARGA HORARIA 13:34:39

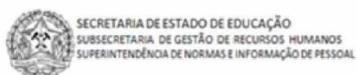
MASP: 1044530 / 2 No.Admissao: 1 Identificacao: 2844323 / 3
Nome: SILVIA DA CRUZ DOS REIS

Nat.: 11 379 Dt.Inicio: 01/02/2017 Dt.Fim: 31/12/2017 Dt.Efetiva: / /
Tipo Carga Horaria: 2 EC Qt.: 2 Pag.: 14 Unidade Adm:
Turno: 13 Mod.Ensino: 2 Niv.Atuacao: 3 Materia: 10000
Substituido - MASP: / No.Admissao: Grupo Nat.:
Cargo: Categ.Prof.: Dispensa: - Dt. Imped: / /
Class.: Ident.:

Nat.: 7 2 Dt.Inicio: 01/02/2017 Dt.Fim: 31/12/2017 Dt.Efetiva: / /
Tipo Carga Horaria: 1 RB/AS Qt.: 14 Pag.: 95 Unidade Adm:
Turno: 13 Mod.Ensino: 2 Niv.Atuacao: 3 Materia: 10000
Substituido - MASP: 284147 / 6 No.Admissao: 2 Grupo Nat.: 70
Cargo: Categ.Prof.: Dispensa: - Dt. Imped: / /
Class.: Ident.:

Comando: B528

PF1=AJUDA PF2=RETORNA PF4=SUBSTITUTO PF3=MENU
PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA PF12=FIM
TCPOB528 021/012



pw3270 - bhmvsb.prodeme.gov.br:23

SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
 SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 12/05/2017
 PESQUISAR DETALHES CARGA HORARIA 13:37:11

0205 - Pesquisa efetuada.
 VISHC15P SECRETARIA DE EDUCACAO
 NISHC15Q SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO
 M1324565 PESQUISAR DETALHES CARGA HORARIA

sq.func: 29
 MASP: 1044530 / 2 No.Admissao: 1 Identificacao: 2844323 / 3
 Nome: SILVIA DA CRUZ DOS REIS

Nat.: 7 1 Dt.Inicio: 01/02/2017 Dt.Fim: 31/12/2017 Dt.Efetiva: / /
 Tipo Carga Horaria: 1 RB/AS Qt.: 2 Pag.: 14 Unidade Adm: / /
 Turno: 13 Mod.Ensino: 2 Niv.Atuacao: 3 Materia: 10000
 Substituto - MASP: / No.Admissao: Grupo Nat.: / /
 Cargo: Categ.Prof.: Dispensa: - Dt. Imped: / /
 Class.: Ident.:
 Nat.: Dt.Inicio: Dt.Fim: Dt.Efetiva:
 Tipo Carga Horaria: Qt.: Pag.: Unidade Adm:
 Turno: Mod.Ensino: Niv.Atuacao: Materia:
 Substituto - MASP: / No.Admissao: Grupo Nat.:
 Cargo: Categ.Prof.: Dispensa: - Dt. Imped:
 Class.: Ident.:
 Comando: B528

PF1=AJUADA PF2=RETORNA PF4=SUBSTITUTO PF3=MENU
 PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA PF12=FIM
 TCP0B528 021/012

Exemplo2: Para a designação do servidor MASP 1.299.283/0-1 foi informado como natureza de ingresso o código 07-002 (designação em substituição). Durante a análise da carga horária, constatamos que apenas uma hora/aula é em substituição, sendo as outras 14 horas/aula oriundas de cargo vago, ou seja, passíveis de provimento. Ver figuras abaixo.

pw3270 - bhmvsb.prodeme.gov.br:23

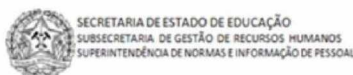
SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
 SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 04/05/2017
 IDENTIFICAR CARGO 09:14:17

MASSP: 1299283 / 0 No.Admissao: 1 (NOVO VB) Identificacao: 3226290 / 6
 Nome: JOSE DA CONSOLACAO MOREIRA
 Instituicao: 1261 - SECRETARIA DE EDUCACAO
 Sit.Funcional: 2 - DESIGNADO No.Contagem Tempo: 1
 Sit.Servidor: 1 - ATIVO

Opcao	Orcamento	Natureza	Cargo	Categ.Prof.	Dt.Inicio	Dt.Fim Efet.
(-)	1261	7 2	PEB		01.02.2017	
()	1261	7 43	PEB		01.02.2016	31.12.2016
()	1261	7 43	PEB		02.02.2015	31.12.2015
()	1261	7 43	PEB		04.02.2014	31.12.2014
()	1261	7 43	PEB		01.07.2013	31.12.2013

- Cod.Recebimento - Faltas - Afastamento - Sit. Exerc. - Ajust. Funcion
 - Sit.Funcional - Hist.Inst. - Func.Progr. - Ferias Reg. - Pensao Alimento
 Comando: B559

PF2=RETORNA PF3=MENU PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA PF12=FIM
 TCP0B559 014/007



pw3270 - bhmvb.prodemge.gov.br:23

Arquivo Editar Scripts Rede Configuração Ajuda

Selecionar tudo Copiar Colar Apagar campos Conectar Desconectar Tela-cheia Janela Cores Imprimir Sair

VISHC151 SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
 NISHC151 SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 04/05/2017
 M1324565 PESQUISAR SERVIDOR PUBLICO 09:21:40

MASP: 1299283 / 0 No.Admissao: 1 (NOVO VB) Identificacao: 3226290 / 6
 Nome: JOSE DA CONSOLACAO MOREIRA

Instituicao: 1201 - SECRETARIA DE EDUCACAO
 Natureza: 7 2 - DESIGNACAO EM SUBSTITUICAO
 Data da Publicacao: 01/02/2017

Cargo - Codigo: PEB - PROFESSOR DE EDUCACAO BASICA
 Nivel: I Simb.Vencimento: PEBD1 Grau: A
 Categ. Profis.: - NAO ASSOCIADA

Data Posse: Data Pedido Prorrogação:
 Tipo Cargo: 4 - DESIGNADO Num.Func.: 1086180

Desligamento Carga Horaria Vaga Exercício
 Lotacao Evolucao Carreira C.Horaria Resumo Periodos Contrato
 Comando: B559

PF2=RETORNA PF3=MENU PF12=FIM
 TCP0B559 020/003

pw3270 - bhmvb.prodemge.gov.br:23

Arquivo Editar Scripts Rede Configuração Ajuda

Selecionar tudo Copiar Colar Apagar campos Conectar Desconectar Tela-cheia Janela Cores Imprimir Sair

0205 - Pesquisa efetuada.
 VISHC15P SECRETARIA DE EDUCACAO PRODEMGE
 NISHC15Q SISAP-MG - ADMINISTRACAO DE PESSOAL DO ESTADO 04/05/2017
 M1324565 PESQUISAR DETALHES CARGA HORARIA 09:56:50

MASP: 1299283 / 0 No.Admissao: 1 Identificacao: 3226290 / 6
 Nome: JOSE DA CONSOLACAO MOREIRA

Nat.: 7 1 Dt.Inicio: 01/02/2017 Dt.Fim: 31/12/2017 Dt.Efetiva: / /
 Tipo Cargo: Carga Horaria: 1 RB/AS Qt.: 14 Pag.: 95 Unidade Adm: / /
 Turno: 13 Mod.Emsino: 2 No.Admissao: 3 Materia: 10100
 Substituido - MASP: / No.Admissao: 3 Grupo Nat.: / /
 Cargo: Categ.Prof.: / Dispensa: - Dt. Imped: / /
 Class.: Ident.:

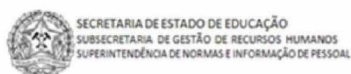
Nat.: 7 2 Dt.Inicio: 01/02/2017 Dt.Fim: 31/12/2017 Dt.Efetiva: / /
 Tipo Cargo: Carga Horaria: 1 RB/AS Qt.: 1 Pag.: 7 Unidade Adm: / /
 Turno: 13 Mod.Emsino: 2 No.Admissao: 3 Materia: 10100
 Substituido - MASP: 1132860 / 6 No.Admissao: 3 Grupo Nat.: 34
 Cargo: Categ.Prof.: / Dispensa: - Dt. Imped: / /
 Class.: Ident.:

Comando: B559

PF1=AJUDA PF2=RETORNA PF4=SUBSTITUTO PF3=MENU
 PF7=TELA ANTERIOR PF8=PROXIMA TELA PF12=FIM
 TCP0B559 021/012

A fim de compararmos os quantitativos de cargos e horas/aulas atribuídas a designações elaboramos o quadro "Comparativo de Natureza de Ingresso dos Cargos vs Movimentação de Natureza da CH (Horas/aula)".

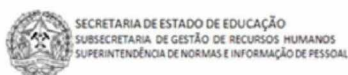
Comparativo de Natureza de Ingresso dos Cargos vs Movimentação de Natureza da CH (Horas/aula)					
Cod Natureza	Descrição da Natureza	Cargos Vagos		Horas/Aulas Vagas	
		Qtd.	%	Qtd.	%
07-001	Designação Função Vaga	45.043	50,79%	530.595	46,64%
07-002	Designação Em Substituição	8.354	9,42%	119.863	10,54%
07-004	Reposição De Aulas Da Carga Horaria Do Aluno	2	0,00%	20	0,00%
07-005	Designação Cargo Vago "Projeto Telecurso Minas Gerais"	922	1,04%	14.682	1,29%
07-006	Designação Substituição "Projeto Telecurso Minas Gerais"	4	0,00%	64	0,01%
07-007	Função Vaga Atender Alunos C/Neces.Ed.Esp.(Resol.See.24/99)	10.308	11,62%	160.676	14,12%
07-008	Designação Em Substituição Efetivo Parcialmente Faltoso	2	0,00%	19	0,00%
07-010	Designação Em Substituição Ao Servidor Em Ferias-Premio	425	0,48%	6.505	0,57%



07-011	Designação Cargo Vago - Projeto Cicalt Res See Nº2947/2016	1	0,00%	16	0,00%
07-018	Designação Função Vaga Eventual, Uso Da Biblioteca E Outros	5.507	6,21%	87.792	7,72%
07-019	Designação Em Substituição, Eventual, Uso Da Biblioteca, Outros	246	0,28%	3.920	0,34%
07-020	Designação Autorizada Diretor/Secretario De Escola ,	1	0,00%	0	0,00%
07-025	Designação "Projeto Acompanhamento Pedagógico Diferenciado"	4	0,00%	64	0,01%
07-030	Desig. Funcao Vaga Turmas/Aulas Destinada Ao Retorno Servidor	945	1,07%	13.163	1,16%
07-031	Designação Em Função Vaga Escola Atendimento Aluno Indígena	625	0,70%	8.258	0,73%
07-032	Designação Em Substituição Em Escola Atende Aluno Indígena	8	0,01%	120	0,01%
07-035	Substituição Para Atuar Em Entidade Que Atenda Ao Ensino Esp	73	0,08%	1.164	0,10%
07-036	Desig. P/Atuar Em Cursos Profissionalizantes/Escolas Em Rede	854	0,96%	8.545	0,75%
07-037	Desig. Em Subst. Para Atuar Em Cursos Profiss/Escolas Em Rede	4	0,00%	44	0,00%
07-043	Designação Cargo Vago Atuar No - Eja	4.847	5,47%	53.048	4,66%
07-044	Designação Em Subst. Atuando No Projeto – Eja	164	0,18%	2.681	0,24%
07-052	Designação Função Vaga Com Autorização Da See/Ser	103	0,12%	1.402	0,12%
07-056	Designação Função Vaga Por Decisão Judicial	12	0,01%	174	0,02%
07-060	Designado Em Cargo Vago Para Coordenar A Educação Integral	214	0,24%	3.423	0,30%
07-067	Desig. Caráter Excepcional Diretor/Vice-Diretor De Escola	1.345	1,52%	2.096	0,18%
07-069	Designação Cargo Vago Educação Integral	6.089	6,87%	88.450	7,78%
07-070	Designação Substituição Educação Integral.	23	0,03%	349	0,03%
07-071	Designação Cargo Vago Projeto Aceleração Aprendizagem	25	0,03%	250	0,02%
07-074	Estab. Provisoria-Art 10, li, B Adct Da Cr/88	505	0,57%	6.536	0,57%
07-075	Desig. Gestante Estab. Provisoria-Art 10, li, B Adct Cr/88	809	0,91%	10.269	0,90%
07-076	Desig. C. Vago Atuar Unidade Prisional/Soc. Educativa/Projetos	508	0,57%	6.617	0,58%
07-077	Subst. Desig. Atuar Unidade Prisional/Soc. Educ./Projetos	9	0,01%	124	0,01%
07-083	Designação Cargo Vago Atividade Coordenação Curso/Projeto	291	0,33%	2.583	0,23%
07-091	Designação Cargo Vago Coordenador De Curso – Pronatec	85	0,10%	1.340	0,12%
07-093	Designação Cargo Vago Para Atuar Projeto Pronatec.	332	0,37%	2.685	0,24%
07-094	Designação Em Substituição Para Atuar Projeto Pronatec.	1	0,00%	10	0,00%
TOTAIS		88.690	100,00%	1.137.547	100,00%

IV – Quadro da Apuração

Para composição do Quadro de Apuração de vagas partimos do quantitativo de 583.643 horas/aula, que é o somatório das horas/aula atribuídas a modalidade de ensino regular e educação de jovens e adultos. Quadro a seguir.



Horas/Aula Modalidade de Ensino Regular / EJA		
Cod Natureza	Descrição da Natureza	Horas/Aulas Vagas
07-001	Designação Função Vaga	530.595
07-043	Designação Cargo Vago Atuar No - EJA	53.048
TOTAIS		583.643

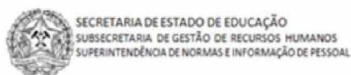
Após a exclusão das situações descritas no tópico “V – Detalhamento da Apuração” obtivemos um quantitativo de 456.109 horas/aula vagas ocupadas por servidores designados que são passíveis de provimento de cargo por nomeação.

	Descrição	Horas/Aula
a	Somatório - Horas/Aula Modalidade de Ensino Regular / EJA	583.643
	Exclusão EJA - Municípios não contemplados (2.1)	47.338
	Exclusão Modalidade de Ensino (3)	43.146
	Exclusão Tipos de Escolas (4)	20.067
b	Exclusão Situações de Exercícios Diversas (5)	9.380
	Exclusão Tipo de Carga Horária (6)	62
	Exclusão Nível de Atuação (7)	112
	Exclusão Matérias Diversas (8)	6.133
	Exclusão Situação de Exercício Inconsistente para PEB – Regente de Turmas (9)	1.296
Diferença (a-somatório de b)		456.109

V – Detalhamento da Apuração

1. Elaboração de consulta no armazém SISAP dos servidores designados na carreira de Professor de Educação Básica;
2. Exclusão das naturezas de designação constantes no detalhamento da carga horária diferentes dos códigos 07-001 (cargo vago) ou 07-043 (cargo vago projeto eja);
 - 2.1. Exclusão de **47.338 horas/aula** atribuídas à modalidade de ensino para educação de jovens e adultos e/ou código de movimentação da natureza da carga horária igual a 07-043 para os municípios que não se enquadram entre os 11 municípios com o maior número de matrículas para a referida modalidade;
3. Exclusão das modalidades de ensino Especial, Conservatório e Profissionalizante;

Exclusão Modalidade de Ensino	
Modalidade Ensino	Horas/Aula
Especial	10.808
Ensino Profissionalizante	17.544
Conservatório Estad. de Musica	14.794



Total	43.146
--------------	---------------

4. Exclusão de Unidade de Exercício que possuem as características abaixo:

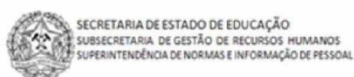
Exclusão Tipos de Escolas	
Tipo Escola	Horas/Aula
Centro Interescolar	127
Cesec	1.401
Conservatório	49
Educação Indígena - 2016	14
Educação Indígena - 2º Endereço – 2016	330
Escola De Convenio - Epamig – 2016	190
Unidade Prisional – 2016	1.639
Unidade Prisional – 2017	12.412
Unidade Socioeducativa – 2016	263
Unidade Socioeducativa – 2017	3.642
Total	20.067

Observação: Faz-se necessário uma revisão consistente no informativo das escolas vinculadas a unidades prisionais e socioeducativa, uma vez que algumas escolas vinculadas a estes projetos não possuem códigos de designações específicas de unidade prisional ou socioeducativo, bem como também existem escolas que não estão na lista e possuem servidores designados para atuarem nestes projetos.

Exclusão das Situações de Exercício diferentes de:

- 5-Professor Na Regência De Turma;
- 9-Professor na Regência De Aulas;
- 12-Professor na Regência De Turma Excedendo A Carga Horaria Por exigência Curricular;
- 18-Professor Regente De Aulas Excedendo A Carga Horaria Por Exigência Curricular E/Ou Extensão - Lei 15293/04.

Exclusão Situações de Exercícios Diversas		
Cod Sit Exercício	Situação Exercício	Horas/Aula
1	Servidor Do Quadro Geral Ou Especial Ou Do Quadro Suplementar No Exercício Do Cargo.	22
4	Servidor Do Quadro Geral Ou Especial No Exercício De Cargo Em Comissão Do Quadro Geral Ou Especial.	79
7	Professor Na Regência De Turma Atuando Em Escola Estadual Que Atenda Alunos Com Necessidades Educacionais Especiais.	9
8	Professor Atuando Em Escola Estadual Que Atenda Alunos Com Deficiências E Transtornos Globais Desenvolvimento/Tgd	48
21	Prof. Atuando Em Escola Est. Que Atenda Alunos C/Deficiências e Transtornos Globais De Desenv/Tgd Excedendo A Ch Por Ec.	329
31	Professor Na Docência Acumulando A Função De Coordenador De Escola Excedendo A Carga Horaria Por Exigência Curricular.	16
37	Professor Ou Especialista De Educação No Exercício Da Vice Direção.	144



42	Professor Para Ensino Do Uso Da Biblioteca.	7.920
43	Professor No Exercício De Outras Funções De Magistério	16
44	Professor No Exercício Da Função De Substituição Eventual De docente, Excedendo A Carga Horaria Por Exigência Curricular.	720
56	Professor Ou Especialista De Educação No Exercício Do Cargo Em Comissão De Diretor De Escola.	22
57	Professor E Especialista De Educação Exercendo Cargo Em Comissão - Quadro Geral/Especial/Magistério	53
81	Professor Designado Em Escola Polo Atuando Em Escola Ou Fundação Que Atenda Alunos Com Neces. Educ. Especiais.	2
Total		9.380

6. Exclusão do tipo de Carga Horária diferente de “1-REGIME BASICO/AULAS SEMANAIS”.
Motivo: são aulas ministradas em unidades de exercício distintas da informada na designação.

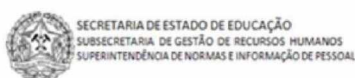
Exclusão Tipo de Carga Horária		
Cod.	Tipo Carga Horária	Horas/Aula
13	Compl CH Escola 1 Habilitado	62

7. Exclusão no nível de atuação referente à pré-escola.

Exclusão Nível de Atuação		
Cod	Nível Atuação	Horas/Aula
1	PRE ESCOLAR	112

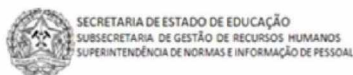
8. Exclusão de matérias diversas dos concursos SEE 03 e 04/2014. Em alguns casos, estão sendo informados no SISAP dados dos conteúdos programáticos no lugar da disciplina.

Exclusão Matérias Diversas			
Cod Matéria	Matéria	Observação	Horas /Aula
41800	Arte	Código Matéria Escola Indígena	25
41600	Biologia	Código Matéria Escola Indígena	10
40400	Educacao Fisica	Código Matéria Escola Indígena	73
40700	Educacao Religiosa	Código Matéria Escola Indígena	84
43000	Filosofia	Código Matéria Escola Indígena	11
41500	Fisica	Código Matéria Escola Indígena	40
40500	Geografia	Código Matéria Escola Indígena	8
40300	Historia	Código Matéria Escola Indígena	42
40800	Lingua Estrangeira Moderna-Ing	Código Matéria Escola Indígena	31
40000	Lingua Portuguesa	Código Matéria Escola Indígena	59
40100	Matematica	Código Matéria Escola Indígena	39
41700	Quimica	Código Matéria Escola Indígena	20
42000	Sociologia	Código Matéria Escola Indígena	11
22338	Contabilidade E Custos	Matéria não contemplada no concurso	15



SECRETARIA DE ESTADO DE EDUCAÇÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS
SUPERINTENDÊNCIA DE NORMAS E INFORMAÇÃO DE PESSOAL

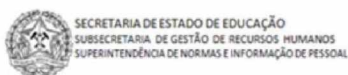
22329	Direito E Legislacao	Matéria não contemplada no concurso	2
22325	Organizacao E Metodo	Matéria não contemplada no concurso	6
20816	Educao Musical	Matéria não contemplada no concurso	5
20838	Teatro	Matéria não contemplada no concurso	5
10612	Educao Musical	Matéria não contemplada no concurso	19
10628	Musica	Matéria não contemplada no concurso	3
10624	Teatro	Matéria não contemplada no concurso	33
91600	Ativ De Projeto(Aprend.Dominio	Matéria não contemplada no concurso	16
20634	Nutricao E Dietetica	Matéria não contemplada no concurso	4
20641	Primeiros Socorros	Matéria não contemplada no concurso	2
10218	Ciencias E Programas De Saude	Matéria não contemplada no concurso	32
10212	Educao Ambiental	Matéria não contemplada no concurso	4
10204	Educao Sexual	Matéria não contemplada no concurso	2
10206	Higiene Dentaria	Matéria não contemplada no concurso	4
93900	Ciencias Agrarias,Natureza Tec	Matéria não contemplada no concurso	6
93800	Ciencias Hum Suas Tecnologias	Matéria não contemplada no concurso	26
94000	Ciencias Natureza Suas Tecnolo	Matéria não contemplada no concurso	5
23502	Desenho Topografico	Matéria não contemplada no concurso	12
22906	Eletricidade Basica	Matéria não contemplada no concurso	1
22916	Eletronica Analogica	Matéria não contemplada no concurso	22
94700	Empreendedorismo E Gestao	Matéria não contemplada no concurso	6
20501	Analise De Circuito	Matéria não contemplada no concurso	2
20341	Turismo	Matéria não contemplada no concurso	8
10321	Etica E Cidadania	Matéria não contemplada no concurso	22
20230	Etica E Cidadania	Matéria não contemplada no concurso	8
20218	Turismo	Matéria não contemplada no concurso	8
12000	Lingua De Sinais	Matéria não contemplada no concurso	7
20028	Lingua Portuguesa E Literatura	Matéria não contemplada no concurso	4
10004	Literatura	Matéria não contemplada no concurso	37
10005	Literatura Infanto-Juvenil	Matéria não contemplada no concurso	28
10016	Redacao	Matéria não contemplada no concurso	44
20027	Redacao	Matéria não contemplada no concurso	2
10007	Redacao E Expressao	Matéria não contemplada no concurso	34
20015	Redacao Tecnica	Matéria não contemplada no concurso	7
20101	Calculo	Matéria não contemplada no concurso	16
10101	Desenho Geometrico	Matéria não contemplada no concurso	18
20107	Estatistica	Matéria não contemplada no concurso	9
10102	Geometria	Matéria não contemplada no concurso	35
20111	Matematica Aplicada	Matéria não contemplada no concurso	7
10110	Matematica Financeira	Matéria não contemplada no concurso	12
20122	Matematica Financeira E Comerc	Matéria não contemplada no concurso	6
93700	Matematica Suas Tecnologias	Matéria não contemplada no concurso	16
43764	Conhec Arte Cultura/Linguistic	Matéria não contemplada no concurso	4
43726	Educ Corporal Prat/Psicomotric	Matéria não contemplada no concurso	6
43766	Fundamentos Da Didatica	Matéria não contemplada no concurso	4
43757	Met Lp/Alf/His/Geo/Mat/Cie/Esp	Matéria não contemplada no concurso	16
43759	Pratica De Formacao	Matéria não contemplada no concurso	3
43710	Sociologia Da Educao	Matéria não contemplada no concurso	2
22786	Aprend. Inf. A/P Experiencias	Matéria não contemplada no concurso	83
22779	Arte Educao 1A Infancia	Matéria não contemplada no concurso	82
22758	Aspec Antrop Hist Filos Ed Inf	Matéria não contemplada no concurso	97
22722	Aspectos Biopsic Da Educ Infan	Matéria não contemplada no concurso	28
22764	Conhec Arte Cultura/Linguistic	Matéria não contemplada no concurso	228
22785	Didatica/Pratica Ped. Educ.Inf	Matéria não contemplada no concurso	78



22726	Educ Corporal Prat/Psicomotric	Matéria não contemplada no concurso	155
22783	Educ.Esp.Perspec.Educ.Inclusiv	Matéria não contemplada no concurso	24
22707	Filosofia Da Educacao	Matéria não contemplada no concurso	36
22784	Fund. Língua Bras. Sinais	Matéria não contemplada no concurso	4
22782	Fund.Psicossociais Desenv.Inf.	Matéria não contemplada no concurso	76
22766	Fundamentos Da Didatica	Matéria não contemplada no concurso	217
22711	Historia Da Educacao	Matéria não contemplada no concurso	24
22778	Informatica Aplicada Educacao	Matéria não contemplada no concurso	30
22774	Introducao A Pesquisa Educac.	Matéria não contemplada no concurso	24
22749	Literatura Infantil	Matéria não contemplada no concurso	89
22757	Met Lp/Alf/His/Geo/Mat/Cie/Esp	Matéria não contemplada no concurso	561
22748	Metodologia Da Educacao Especi	Matéria não contemplada no concurso	72
22781	Nb Saude/Alim/Nutricao Infant	Matéria não contemplada no concurso	60
22789	Organizao/Gestao Trab. Pedagog	Matéria não contemplada no concurso	145
22759	Praticas De Formacao	Matéria não contemplada no concurso	113
22710	Sociologia Da Educacao	Matéria não contemplada no concurso	22
22787	Tic Aplic. Pesquis Educacional	Matéria não contemplada no concurso	52
22788	Tic Aplicadas A Educ. Infantil	Matéria não contemplada no concurso	10
98102	Comunic Midias Cult Digit Tecn	Matéria não contemplada no concurso	84
98103	Cultura Artes Educ Patrimonial	Matéria não contemplada no concurso	594
98104	Educ Amb Desenv Sust Econ Sol	Matéria não contemplada no concurso	64
98101	Eixo Form Acomp Pedagogico	Matéria não contemplada no concurso	981
98106	Eixo Format Educ Direitos Huma	Matéria não contemplada no concurso	4
98105	Eixo Format Esporte E Lazer	Matéria não contemplada no concurso	564
98107	Eixo Format Promocao Da Saude	Matéria não contemplada no concurso	16
98000	Metodologia Da Educ Integral	Matéria não contemplada no concurso	64
11400	Musica	Matéria não contemplada no concurso	11
22000	Musica	Matéria não contemplada no concurso	6
92700	Ofic/Prat/Laborat. Telecomunic	Matéria não contemplada no concurso	2
92295	Ofic/Pratica/Labor.Eletronica	Matéria não contemplada no concurso	61
92412	Ofic/Pratica/Laborat Informati	Matéria não contemplada no concurso	59
92290	Ofic/Pratica/Laborat. Eletrici	Matéria não contemplada no concurso	58
21600	Psicologia	Matéria não contemplada no concurso	9
21212	Relacoes Humanas E Etica	Matéria não contemplada no concurso	2
11116	Tecelagem	Matéria não contemplada no concurso	4
11203	Atividades De Escritorio	Matéria não contemplada no concurso	128
11001	Agricultura	Matéria não contemplada no concurso	11
11013	Horticultura	Matéria não contemplada no concurso	10
11015	Olericultura	Matéria não contemplada no concurso	4
11000	Tecnicas/Pratic Agrícolas	Matéria não contemplada no concurso	25
94400	Tecnologia Da Informacao	Matéria não contemplada no concurso	14
Total			6.133

Observação: Faz-se necessário a revisão deste procedimento, uma vez que o conteúdo programático pode referir-se a um projeto.

9. Exclusão de inconsistência dos dados registrados para professores dos anos iniciais com código situação de exercício igual a 9 (professor na regência de aulas) e 18 (professor regente de aulas excedendo a carga horaria por exigência curricular e/ou extensão - lei 15293/04).



Exclusão Situação de Exercício Inconsistente para PEB – Regente de Turmas				
Cod Sit Exercício	Situação Exercício	Nível Atuação	Modalidade Ensino	Horas/Aula
9	Professor na regência de aulas	1. a 4. serie	Regular	976
18	Professor regente de aulas excedendo a carga horaria por exigência curricular e/ou extensão - lei 15293/04.	1. a 4. serie	Regular	320
Total				1.296

Após a exclusão de todas as situações acima, obtivemos um quantitativo de 456.109 horas/aula vagas ocupadas por servidores designados que serão utilizadas para o estudo de apuração de vagas, conforme detalhamento por conteúdo no quadro abaixo.

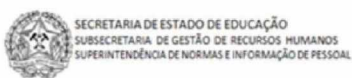
Matéria de Concurso	Horas/Aula para composição de cargo vago
Anos iniciais do ensino fundamental	112.928
Arte/artes	21.906
Biologia/ciências	25.956
Educação física	31.735
Ensino religioso	17.317
Filosofia	12.915
Física	21.635
Geografia	22.255
Historia	22.432
Língua estrangeira moderna espanhol	1.165
Língua estrangeira moderna inglês	40.029
Língua portuguesa	47.169
Matemática	47.803
Química	15.621
Sociologia	15.243
Total Horas/Aula	456.109

VI – ETAPAS DA ELABORAÇÃO DO ESTUDO DE VAGAS

1. Apuração de extensão de horas/aula vagas atribuídas a servidores efetivos na forma de extensão de carga horária, totalizando **63.688 horas/aula**. Obs.: Apenas de servidores com RB completo, ou seja, 16 h/a.

Obtivemos 519.797 horas/aulas, conforme tabela abaixo.

Carga Horária ocupada por:	Horas/aula
Servidores Designados	456.109
Extensão de CH de Servidores Efetivos	63.688
Total	519.797



2. Somatório das horas/aula por unidade de exercício e conteúdo para segregação de cargos a partir de 1 h/a. Exemplo: 30 horas/aula de matemática, compõe um cargo de 16 e outro de 14 horas/aula.
3. Consolidação de dados da unidade de exercício por município:
 - a. Identificar se houve concurso para o conteúdo nos municípios onde foram apuradas as vagas com candidatos aprovados;
 - b. Consolidar quantitativo de cargos de acordo com definição de horas/aulas. Exemplo: de 12 a 16 h/a.
 - c. Reservar vagas de nomeados no prazo de posse;
 - d. Verificar a existência de aprovados no município;
 - e. Apuração de vagas possíveis para análise de nomeações;
 - f. Aprovado o quantitativo do lote verifica-se a capacidade operacional da perícia.