



**PLANO DE CARREIRA DO CENTRO PAULA SOUZA COMO FERRAMENTA
PARA INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO DOS DOCENTES NA ETEC “JOSÉ
MARTIMIANO DA SILVA”**

***PAULA SOUZA CENTER CAREER PLAN AS A TOOL TO INCENTIVE THE
QUALIFICATION OF TEACHERS AT ETEC “JOSÉ MARTIMIANO DA SILVA”***

Laura dos Santos Assef^I
Silvânia Soares da Silva Santos^{II}
Solange Pereira dos Santos Farah^{III}

RESUMO

A qualificação amplia as possibilidades de atuação dos profissionais e, no ambiente escolar, tem reflexo imediato sobre a qualidade do ensino e das relações institucionais. O estabelecimento de Plano de Carreira é uma ferramenta poderosa no incentivo à busca constante por qualificação. A finalidade desse estudo foi analisar as mudanças ocorridas no período entre 2014 e 2019 na ETEC “José Martimiano da Silva”, em Ribeirão Preto, após a estruturação do Plano de Carreira do Centro Paula Souza. A pesquisa foi embasada em levantamentos quantitativos fornecidos pela diretoria de serviços, acadêmica e coordenação pedagógica da unidade escolar. Foi possível evidenciar quantitativamente a busca por qualificação dos docentes e demonstrar a importância da aprendizagem continuada na vida profissional e pessoal deles; assim como traçar uma relação da evolução de suas formações com a qualidade de ensino, maior relação e envolvimento com os projetos da unidade escolar. Os resultados mostraram um significativo aumento no número de professores que se especializaram e/ou se tornaram mestres. A qualificação dos docentes também se refletiu na satisfação profissional e, conseqüentemente, no crescimento, qualidade e linearidade dos resultados obtidos pelos alunos e pela instituição.

Palavras-chave: Plano de Carreira. Centro Paula Souza. Qualificação Docente. Evolução Funcional. Benefícios no Contexto Escolar.

ABSTRACT

The qualification expands the possibilities of professionals' performance and, in the school environment, has an immediate impact on the quality of teaching and institutional relations. The establishment of a Career Plan is a powerful tool in encouraging the constant search for

^I I Graduada em Gestão Empresarial pela Faculdade de Tecnologia Deputado Waldyr Alceu Trigo de Sertãozinho (Fatec-Stz) – São Paulo – Brasil. E-mail: laura_santosassef@yahoo.com.br

^{II} Contadora, Gestora e Educadora. Mestre em Educação pelo Centro Universitário Moura Lacerda (2019), Especializada em Controladoria - Estácio (2015), Pós graduada em Educação à Distância (2012) pela Unip, com graduação em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário Moura Lacerda (1995), Licenciada em Matemática pela Claretiano de Batatais (2008) e Tecnóloga em Gestão Empresarial pela Fatec (2018), Diretora Administrativa da Etec José Martimiano da Silva, Ribeirão Preto./SP, vinculada à autarquia Centro Paula Souza, docente nas Fatecs de Sertãozinho e Ribeirão Preto. E-mail: silvania.santos10@etec.sp.gov.br.

^{III} Engenheira civil, docente da Fatec Sertãozinho – São Paulo – Brasil. E-mail: solange.farah@fatec.sp.gov.br.



qualification. The purpose of this study was to analyze the changes that occurred in the period between 2014 and 2019 at ETEC “José Martimiano da Silva”, in Ribeirão Preto, after the structuring of the Career Plan of Centro Paula Souza. The research was based on quantitative surveys provided by the services, academic and pedagogical coordination of the school unit. It was possible to demonstrate quantitatively the search for qualification of teachers and demonstrate the importance of continued learning in their professional and personal life; as well as tracing a relationship between the evolution of their training and the quality of teaching, a greater relationship and involvement with the school's projects. The results showed a significant increase in the number of teachers who specialized and / or became masters. The qualification of teachers was also reflected in job satisfaction and, consequently, in the growth, quality and linearity of the results obtained by students and the institution.

Keywords: Career Path. Paula Souza Center. Teacher Qualification. Functional Evolution. School Benefits.

Data de submissão do artigo: 02/09/2020.

Data de aprovação do artigo: 04/11/2020.

DOI: 10.33635/sitefa.v3i1.111

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho exige que os profissionais estejam cada vez mais bem preparados e qualificados para executarem suas tarefas, independentemente de suas áreas de atuação. Até meados dos anos 70, ter uma graduação de ensino superior era uma garantia de diferencial e empregabilidade. Atualmente, são exigidos altos níveis de desenvolvimento de habilidades, competências e qualificação profissional (FRANÇA, 2018). Nesse contexto, aqueles que buscam o aprimoramento continuado tendem a demonstrar crescimento profissional e resultados mais positivos em suas carreiras. Com os docentes, não é diferente (BATTISTI, 2002). A educação continuada, além do aprendizado, proporciona aos profissionais uma reflexão do trabalho desenvolvido, melhorando assim o desempenho dos mesmos (LIBÂNEO, 1998). No contexto educacional, as escolas também são responsáveis por incentivar a prática de capacitação e qualificação continuada de seus professores – pesquisas, projetos, especializações, mestrados ou doutorados - pois esses tendem a representar qualidade na educação e gerar transformações positivas no contexto escolar (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013). Educadores que buscam evolução de suas formações tendem a superar obstáculos, ampliar seus conhecimentos e campos de trabalho, melhorar a qualidade de ensino e despertar a importância que esses conhecimentos adquiridos possuem para auxiliar em seu crescimento pessoal e profissional (BATTISTI, 2002).

A ideia de atrelar um Plano de Carreira para estabelecer um vínculo e buscar a permanência dos docentes na instituição escolar não somente pode fomentar essa estabilidade como também faz vislumbrar possibilidades de crescimento profissional, motivação e, conseqüentemente, a possibilidade de uma parceria saudável na qual professores e organização podem ser beneficiados. O Plano de Carreira é significativo na trajetória profissional e as instituições devem publicar as qualificações necessárias para que os objetivos organizacionais (e pessoais) sejam obtidos. Além disso, é importante a realização de avaliações periódicas, para monitorar o desenvolvimento em relação às expectativas da



organização para o futuro (CARVALHO; NASCIMENTO; SERAFIM, 2013). Nesse contexto, é preciso considerar que, apesar das atribuições da organização no planejamento e estruturação desse plano, o engajamento e a responsabilidade de atingir as metas propostas e conquistar os objetivos está nas mãos do empregado. O presente estudo abordará o Plano de Carreira do Centro Paula Souza como fator de incentivo para a qualificação dos docentes e, paralelamente, relacionar os reflexos para os alunos, para a unidade ETEC “José Martiniano da Silva”- Ribeirão Preto/SP e para os docentes. Serão avaliadas evoluções dos professores da unidade no que se refere ao período situado antes do Plano de carreira (2013) e após (entre os anos de 2014 e 2019).

2 CENTRO PAULA SOUZA E ETEC “JOSÉ MARTINIANO DA SILVA” – RIBEIRÃO PRETO – SP

O Centro Paula Souza é uma autarquia do Governo do Estado de São Paulo, responsável pela administração de escolas técnicas e faculdades de tecnologia. Presente em 322 municípios, a Instituição mantém 223 Escolas Técnicas (ETECs) – que oferecem 151 cursos - e 73 Faculdades de Tecnologia (FATEC's) – com 77 cursos de graduação tecnológica. A instituição atende mais de 294 mil alunos em cursos técnicos de nível médio, ensino técnico integrado ao médio (ETIM), modalidades presenciais, semipresenciais, online, ensino de jovens adultos (EJA), especialização técnica de pós-graduação, atualização tecnológica e extensão. Diante desses números, o Centro Paula Souza busca a promoção de excelência na educação pública tecnológica, oferecer qualidade no processo de ensino aprendizagem, formar profissionais atualizados para atuar no desenvolvimento e inovação, incentivar a cultura de inovação e o espírito empreendedor em seus alunos. Por outro lado, a instituição também busca manter os servidores capacitados para desenvolver as competências necessárias e estimular a eficiência, competência e qualidade na educação profissional (CENTRO PAULA SOUZA, 2019). Para alcançar os objetivos propostos, a autarquia tem buscado alternativas para organização de seus trabalhos e motivação de seus servidores por meio de propostas, como, por exemplo, a implantação do Plano de Carreira. A instauração e regulamentação desse plano propõem benefícios para aqueles que buscam na formação continuada uma maneira de crescer profissional e pessoalmente. Os impactos profissionais são melhores salários, maior participação nas decisões das unidades escolares, aumento de sua pontuação docente; enquanto os impactos pessoais afetam o crescimento e ampliação de conhecimentos, motivação, satisfação; além de melhores resultados para a instituição, contribuindo com o sucesso para uma melhor qualidade de ensino, refletindo no aumento de alunos concluintes.

A ETEC “José Martiniano da Silva”, localizada na cidade de Ribeirão Preto, foi escolhida para o levantamento de dados para esse trabalho. A unidade é uma das maiores no interior - mantida pelo Centro Paula Souza – e, de acordo com os dados levantados junto ao departamento de recursos humanos e à secretaria acadêmica, conta com um corpo docente de 165 (cento e sessenta e cinco) professores, 20 (vinte) servidores, 2600 (dois mil e seiscentos) alunos distribuídos em cursos de ensino médio integrado e profissionalizantes, todos devidamente registrados em seus respectivos conselhos (INDUSTRIAL, 2019). A escola mescla gerações entre seus docentes, tendo professores com mais de 20 anos de instituição e alguns integrados recentemente à autarquia que, embora utilizem diferentes abordagens metodológicas, têm como ponto comum a qualidade do conhecimento que está sendo transmitido aos alunos. Por esse motivo, abordamos a importância da formação continuada



para que os objetivos educacionais e individuais dos docentes sejam atendidos com o Plano de Carreira implementado pela instituição.

A organização e padronização de um Plano de Carreira motiva e incentiva esses professores a se manterem atualizados, o que gera melhores resultados para o ensino e para a capacitação profissional; com a possibilidade de melhorias em sua vida pessoal, funcional e profissional. O objetivo desse trabalho é verificar a ocorrência de alterações (se houveram), após a implementação da Lei Complementar nº. 1.240/2014 (SÃO PAULO, 2014), na busca dessa qualificação e seus efeitos.

2.1 Formação Continuada

A escola é responsável pela formação de alunos, mas também pelo crescimento profissional de seus professores, uma vez que essa formação é estratégica na qualidade da educação. Educadores devem estar sempre em busca de qualificação, aperfeiçoamento e formação contínua para que ampliem suas competências, conhecimentos e campos de trabalho. O profissional que busca esse desenvolvimento tende a demonstrar uma maior qualidade na transmissão do conhecimento e estar consciente que o papel que desempenha terá reflexos dentro e fora da sala de aula (INSTITUTO DA CONSCIÊNCIA, 2017) Esse processo impacta positivamente todo o contexto escolar, entretanto para que acumulem esse aprendizado é essencial que mantenham o interesse em uma curva ascendente, seja para busca de reconhecimento, aumentos salariais, promoções de cargo e/ou evoluções funcionais. Quanto mais capacitado o docente está, maior a possibilidade de adaptar-se às mudanças constantes que encontra no dia a dia do ambiente escolar, fazendo com que não seja mero transmissor de informações, mas facilitador desses processos (PORTABILIS, 2019).

De acordo com o Dicionário Online de português, “formação” significa construir, formar, criar, que por sua vez, está em processo de interação e de transformação de conhecimentos. Para Furtado (2015), a formação continuada é um processo de aperfeiçoamento do conhecimento que se dá de modo permanente ao longo da vida profissional do docente. Freire (1998) aborda o assunto formação como um fazer permanente que se refaz constantemente na ação, certo de que ela não se dá apenas por acúmulos de conhecimentos, mas também é construída com a ajuda de mestres, livros, internet, conversas entre professores. Por sua vez, Garcia (1999) afirma que a formação continuada é uma maneira de motivar os professores e manter o interesse deles em buscar novos desafios da profissão, descobrir e aprimorar técnicas de ensino em sua área, revisar a didática e repensar seus métodos para que eles construam sua identidade profissional e sintam-se úteis, valorizados, mais bem remunerados, produtivos e protagonistas da produção de seu próprio conhecimento.

Os docentes devem ter a consciência de que esse processo de formação, desenvolvimento e aprimoramento profissional não é encerrado quando concluem suas graduações, mas sim que deverá ser contínua e estar presente durante toda sua vida para que se tornem bons profissionais (BRITO, 2014). Para que essa experiência seja mais bem aproveitada e mais eficiente e eficaz para a contribuição do desenvolvimento profissional, deverá estar preferencialmente vinculada à sua área de atuação.

Para Guimarães W. (2006) é preciso compreender que formação e profissionalização docentes são indissociáveis e intrinsecamente relacionadas a uma série de fatores relacionados à escolha da profissão, ao local de trabalho e às perspectivas de crescimento e desenvolvimento profissional ao longo da vida.



A aprendizagem contínua ou formação continuada é de responsabilidade de professores e instituições/organizações, uma vez que a troca de conhecimentos e aprendizagens proporcionadas gera mais conhecimento em uma situação que ambos os lados se beneficiam e que traz aumento da qualidade pessoal e de ensino. Conforme Freire (2003 p.98) “a educação é uma forma de intervenção no mundo” e, de acordo com Guimarães W. (2006, p.31) “o que se deve mover para a discussão dessa temática e o empenho na formação desse profissional é a convicção de que a educação é processo imprescindível para que o homem sobreviva e se humanize e de que a escola é instituição ainda necessária nesse processo”.

A qualificação é um indicativo que amplia possibilidades e valoriza o profissional, no universo da educação ou em quaisquer outras áreas. O profissional atualizado e qualificado tende a ser mais valorizado e mais bem avaliado em situações rotineiras. Além do desenvolvimento intelectual, as dimensões científicas (atualização e desenvolvimento dos conteúdos e a forma como esses são ensinados e absorvidos), pedagógicas (técnicas, recursos e métodos de ensino) e pessoais (atitudes, intenções e intensidade do docente para promoção da aprendizagem) também são impactadas pela atualização (BUENO, 2016). Outro aspecto são as vantagens do profissional que busca qualificação continuamente em entrevistas, análises curriculares ou concursos públicos e processos seletivos.

A pesquisadora Raquel Rangel de Meireles Guimarães, doutoranda em Demografia do Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional da UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais) mostrou o papel de destaque do professor em uma pesquisa sobre a influência do nível da escolaridade e qualificação do professor na qualidade de ensino. Apesar de fatores externos, as variáveis utilizadas sinalizavam que docentes com nível superior de qualificação e contratados por meio de concursos possuem maior domínio e nível de conhecimento em relação aos docentes com menos qualificações. O estudo indica a relevância do investimento em treinamento, na qualificação e aprimoramento profissional na obtenção de níveis superiores de qualidade e equidade na educação (GUIMARÃES R., 2014).

Relacionando as situações e fazendo um comparativo com o Centro Paula Souza, a formação continuada e qualificação são primordiais para as avaliações na vida funcional dos docentes. A pontuação docente é um exemplo da formação continuada, pois cursos, títulos, produções científicas, cargos e funções são pontuados e na classificação podem beneficiar os profissionais na escolha das aulas que desejam ministrar. Além das possibilidades de escolha, também fazem jus a uma melhor remuneração conforme a escala de Plano de Carreira e Evolução Funcional.

2.2 Plano de carreira, evolução funcional – Lei Complementar nº. 1.240/2014

SEBRAE (2017) define que o Plano de Carreira é a estruturação de um caminho que será percorrido dentro da empresa determinando quais são as qualificações e competências necessárias para que os funcionários cresçam hierarquicamente. Com o Plano de Carreira instaurado, o profissional tem uma visão clara das etapas e da necessidade de permanência em cada uma delas para que consiga melhorar sua posição dentro da empresa. Esse Plano deverá ser estruturado de maneira que retenha talentos e ao mesmo tempo desenvolva cada vez mais seus funcionários.

Para que os profissionais se sintam engajados e motivados, as instituições realizam investimentos para oferecer planos de carreira aos profissionais. Os benefícios financeiros, profissionais e pessoais são incentivos para manter o quadro de funcionários motivados –



nesses casos, de docentes - e em busca de melhoria contínua. Além dos benefícios financeiros, a instituição pode incentivar seus profissionais com a produção de projetos, concessão de voz e espaço nas decisões da instituição escolar entre outros motivadores.

A Evolução Funcional é a passagem de um nível para outro, imediatamente superior da respectiva classe, mediante avaliação dos fatores de atualização, aperfeiçoamento e produção profissional. Em 22 de abril de 2014 o Centro Paula Souza instituiu o Plano de Carreira, Empregos Públicos e Sistemas Retributórios dos servidores. A Lei Complementar nº. 1.240 (SÃO PAULO, 2014) vêm alterar a Lei Complementar nº. 1.044 de 13 de maio de 2008 (SÃO PAULO, 2008) para padronização, escalonamento e organização das classes integrantes, conforme indicado no Artigo 5º e incisos I, II, III e IV. A Lei aborda todas as classes de servidores, porém, para esse estudo, nos atentaremos especificamente a classe denominada Professores de Ensino Médio e Técnico. Para ingresso no Centro Paula Souza, “os docentes deverão ser portadores de diplomas de licenciatura, de graduação plena ou equivalente, com habilitação específica na área da disciplina a ser lecionada ou formação superior em área correspondente”, conforme Seção IV, Artigo 12 da referida lei. A escala salarial da classe de docentes está organizada da seguinte forma: Professor de Ensino Médio e Técnico é composta por 03 (três) referências que são representadas por algarismos romanos e se referem às exigências de maior capacitação – da graduação/licenciatura, especializações/pós-graduações e mestrados; e 15 (quinze) graus que são representados por letras de “A” a “P”. As referências estão relacionadas ao grau de capacitação do professor, sendo a I – Graduação / Licenciatura; a II – Especialização / Pós-Graduação e a III – Mestrado. Quanto aos graus, estão relacionados com o tempo dos docentes na Instituição e com avaliações de desempenho (Tabela 1).

A seção V do texto aborda a Evolução Funcional, onde define as condições para progressão e promoção em função de atividades, tempo de serviço e qualificação profissional. Lei Complementar foi atualizada nos anos de 2017 – Lei Complementar 1.311/2017 (SÃO PAULO, 2017) e em 2018 – Lei Complementar 1.317/2018 (SÃO PAULO, 2018) com alterações nos quadros de escala salarial, conforme segue na Tabela 1:

Tabela 1 - Escala Salarial do Plano de Carreira - Lei Complementar 1.311 / 2017 e 1.317 / 2018.

TAB	REF	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
352	I	18,35	19,08	19,85	20,64	21,47	22,33	23,22	24,15	25,11	26,12	27,16	28,25	29,38	30,55	31,78
352	II	22,94	23,86	24,81	25,81	26,84	27,91	29,03	30,19	31,4	32,65	33,96	35,32	36,73	38,20	39,73
352	III	28,68	29,82	31,02	32,26	33,55	34,89	36,28	37,74	39,25	40,81	42,45	44,15	45,91	47,75	49,66

Fonte: Unidade de Recursos Humanos. (CENTRO PAULA SOUZA, 2019)

Conforme apresentado na Lei Complementar instituída, os docentes do Centro Paula Souza passam a ter um Plano de Carreira onde poderão alcançar crescimento profissional de duas formas: horizontal e vertical. A progressão horizontal dar-se-á através da apresentação de cursos, minicursos, palestras, simpósios ou quaisquer atividades correlatas somadas a avaliação de desempenho dos superiores imediatos – obtendo pelo menos 75% de aproveitamento - e efetivo exercício no período de 2 (dois anos), mediante a entrega de documentação comprobatória, além de passar por duas avaliações anuais. Atingindo 75% em cada uma delas o docente alcançará a progressão almejada. A evolução vertical – chamada de promoção na legislação – acontecerá através das titulações apresentadas a cada 6 (seis) anos de efetivo exercício na referência. Dessa forma, é possível planejar o futuro de sua carreira



acadêmica - com os benefícios do investimento na formação continuada - e nos resultados que os esforços pela busca por conhecimento e aprimoramento poderão oferecer. Segundo Nóvoa (2002, p.23) “o aprender contínuo é essencial e se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e, a escola como lugar de crescimento profissional permanente”. As combinações desses fatores tornam-se atrativos e trazem incentivos pessoais, salariais, pessoais e profissionais através da qualificação com a formação continuada.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesse trabalho foi realizado um estudo quantitativo descritivo de alguns parâmetros – de acordo com a disponibilidade – em dois momentos referentes ao estabelecimento do Plano de Carreira do Centro Paula Souza: até 2013 que representa o período anterior e entre 2014 e 2019 que representa o período posterior. Os procedimentos utilizados para o levantamento e análise de informações foram descritos a seguir:

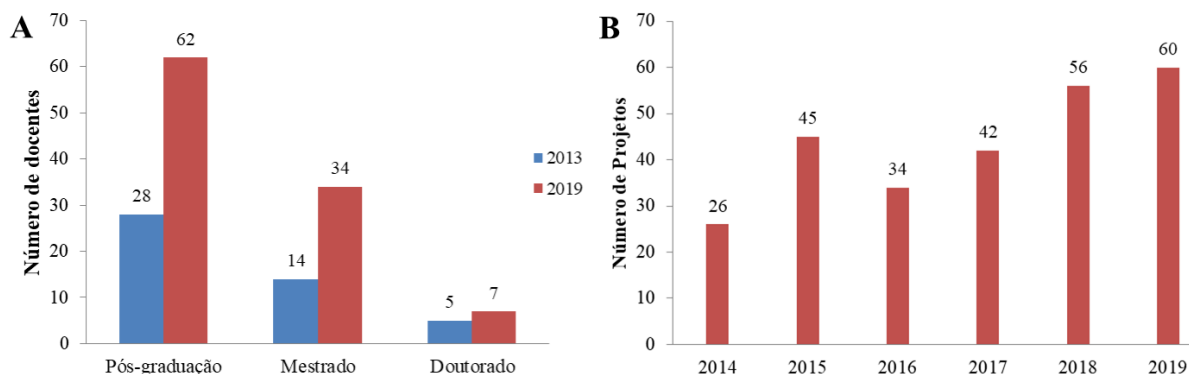
- Revisão bibliográfica e elaboração de planilhas e gráficos para analisar e mensurar comparativos quantitativos dos dados obtidos;
- Levantamento de dados realizado junto a Diretoria de Serviços (RH) da unidade para verificação da quantidade de docentes com obtenção de títulos antes (2013) e após (período de 2014 a 2019) a implementação da Lei Complementar 1.240/2014;
- Levantamento de dados junto a Coordenação Pedagógica para verificação da quantidade de projetos apresentados pelos docentes nos anos de 2014 a 2019;
- Levantamento de dados realizado junto a Secretaria Acadêmica da unidade ETEC “José Martimiano da Silva” – Ribeirão Preto – para verificação da quantidade de alunos concluintes no período entre 2014 e 2019.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para Barros e Lehfeld (2000), o pesquisador utiliza a coleta de dados para registrar as informações sobre as variáveis que deseja conhecer. Em pesquisas quantitativas, como a que se apresenta, a coleta de dados é o instrumento utilizado para medir as variáveis do estudo. É necessário que após a coleta desses dados que eles sejam organizados, tabulados e interpretados a fim de obter resultados (VERGARA, 2010). Nesse estudo foram coletadas informações sobre a qualificação dos docentes, projetos escolares desenvolvidos e alunos concluintes. Com base nos dados pesquisados junto ao RH da Instituição, o levantamento apresentado demonstra impacto da implantação do Plano de Carreira sobre o nível de qualificação dos docentes em 2 períodos: desde o início das atividades na unidade ETEC “José Martimiano da Silva” - já integrada ao Centro Paula Souza (1994) - até o ano de 2013 e em 2019 (Gráfico 1A). No Gráfico 1B é possível observar a quantidade de projetos desenvolvidos e, para os dados apresentados, foi utilizado o Plano Plurianual de Gestão (PPG), junto à Coordenação Pedagógica.



Gráfico 1- Comparação da qualificação profissional dos docentes (A) e quantidade de projetos desenvolvidos (B) da ETEC “José Martimiano da Silva” antes e após a implantação do Plano de Carreira



Fonte: própria (2019). Dados do gráfico 1A foram obtidos junto ao RH ETEC “José Martimiano da Silva. Dados do gráfico 1B foram obtidos junto à Coordenação Pedagógica e ao RH da referida ETEC.

No Gráfico 1A é possível observar o crescimento na quantidade de docentes que concluíram cursos de Pós-Graduação "Lato Sensu", Mestrado e Doutorado. Em relação aos dados de 2013, houve um crescimento expressivo de docentes especializados, no período de 2014 a 2019, demonstrando um aumento de 121,4% dos concluintes em pós-graduação lato sensu, 142,9% de em mestrado e 40% em doutorado.

A referência II do Plano de Carreira no quadro de Escalas Salariais exige do docente a Pós-graduação, já a referência III, a maior a ser atingida nessa mesma tabela, exige o Mestrado. Com base nessas informações, é possível visualizar que nos 05 anos posteriores a implementação do Plano de Carreira, a quantidade de docentes que se qualificaram em programas de Pós-graduação (*Latu sensu*) e Mestrado foi cerca de 2,2 e 2,4 vezes maior, respectivamente. O Doutorado não é considerado para a evolução do docente no Plano de Carreira da ETEC junto ao Centro Paula Souza e isso pode justificar também o menor aumento de 1,4 vezes.

Nos dados levantados (não mostrados), também foi observado que, em 2013, os 120 docentes acumulavam 47 qualificações. Por outro lado, em 2019, os 165 docentes acumulavam 103 qualificações. Sendo assim, a porcentagem de docentes qualificados aumentou de 39,1% para 62,4%, em 2013 e 2019, respectivamente. Considerando que, a primeira progressão após a implantação do Plano de Carreira será em 2020, esses dados indicam que os docentes buscaram qualificação e aprimoramento de suas formações para se enquadrarem em uma referência superior e, assim, alcançar progressão em sua vida acadêmica dentro da Instituição.

Outra vertente utilizada como parâmetro para esse estudo foi a quantidade de projetos desenvolvidos pelos docentes na unidade ETEC “José Martimiano da Silva”. A inserção e desenvolvimento de projetos pelos docentes no PPG é uma das atividades que é considerada na Pontuação Docente e que traz benefícios no momento de classificação e escolha de aulas na atribuição. De acordo com os dados, a quantidade de projetos apresentados quase dobrou no 1º ano após a implantação do Plano. De modo geral, houve uma tendência progressiva e contínua no número de projetos apresentados e desenvolvidos pelos docentes, a única exceção foi no ano de 2016, no qual houve uma redução no número de projetos em relação ao ano de 2015.

O terceiro parâmetro utilizado foi a quantidade de alunos concluintes que está apresentada na Tabela 2. Para que fosse possível realizar um comparativo padronizado, foi



realizada uma amostragem de cursos mantidos em todos os semestres analisados e representando todas as áreas (gestão, indústria, informação e comunicação). A periodicidade sesquenal, opções de alternância ou troca de cursos e políticas internas são alguns dos fatores que afetariam a fidedignidade dos resultados.

Tabela 2 - Comparação do número de alunos concluintes de 2014 a 2019

Curso	Alunos concluintes por Ano-Semestre										
	2014-1	2014-2	2015-1	2015-2	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1	2018-2	2019-1
Administração	⇒28	↓16	⇒27	↑33	↑30	↑30	⇒25	↓21	↓21	↑31	↑35
Edificações	⇒27	⇒28	⇒27	↑30	↑32	↑31	↑32	↑31	↑32	↓24	⇒29
Eletrônica	⇒16	↑22	↑21	↓14	↓9	↑26	⇒20	⇒20	↑26	↑21	↑23
Eletrotécnica	⇒31	⇒31	↓28	↓29	↑37	⇒31	↓28	⇒32	↓28	↓29	↓29
Mecânica	↓25	↑28	↑29	↓24	↑28	⇒26	↓24	↑28	↑28	↓24	↑28
Mecatrônica	↓21	↑30	↑28	↓19	↓19	↑30	⇒23	⇒22	↑26	↑28	↓17
Nutrição e Dietética	⇒29	⇒29	⇒24	↑31	↑33	↓18	↑33	↑32	↑30	↑35	↑31
Secretariado	⇒18	⇒18	↓11	⇒19	⇒23	↓16	↑27	↑31	⇒22	⇒23	↑27
Total de concluintes	↓195	↓202	↓195	↓199	⇒211	⇒208	↑212	↑217	↑213	↑215	↑219

Fonte: própria (2019). Dados obtidos na Secretaria Acadêmica da ETEC "José Martiniano da Silva". As setas indicam a tendência de concluintes de cada curso por Ano-Semestre

Na Tabela 2, ao comparar o número de alunos concluintes dos primeiros semestres de 2014 (2014-1) com os de 2019 (2019-1), é possível verificar o seguinte padrão: Administração (aumento de 25%), Edificações (aumento de 7%), Eletrônica (aumento de 44%), Eletrotécnica (queda de 6%), Mecânica (aumento de 12%), Mecatrônica (queda de 19%), Nutrição e Dietética (aumento de 7%) e Secretariado (aumento de 50%). Embora ocorra a redução de números de alunos formados de um curso, outros demonstram crescimento, balanceando os resultados. Além disso, se observa uma tendência de aumento progressivo e linear na taxa de concluintes: no semestre 2014-1 era de 60,9% em 2019 está em 68,4% (dados não mostrados); o que proporciona uma taxa de 7,5% de aumento no período analisado. Esses resultados são positivos, apesar de fatores como desistências, trancamentos, retenções e até mesmo a “competitividade” com as outras instituições. Docentes estimulados profissionalmente e com maior capacitação são fatores ativos na satisfação dos alunos e, dessa forma, o plano de carreira se torna relevante sobre a quantidade de alunos concluintes.

5 CONCLUSÃO

Para que a escola ofereça uma educação de qualidade e para que seus professores se sintam motivados, é necessário que a Instituição realize esforços no sentido de apresentar formas de atingir esses objetivos. A estruturação de um Plano de Carreira é uma das maneiras que possibilita a satisfação de todas as partes envolvidas; nesse caso - professores, alunos e Instituição. Em relação ao Centro Paula Souza, a implementação da Lei Complementar nº 1.240/2014 foi um investimento no sentido de combinar o incentivo à formação continuada e equiparação salarial à sua qualificação; além de proporcionar crescimento profissional e realização pessoal aos docentes e, conseqüentemente, um ensino de qualidade. Na ETEC “José Martiniano da Silva” foi constatado que, após a estruturação do Plano de Carreira, houve uma grande busca por qualificação profissional, que também se refletiu no desenvolvimento de maior quantidade de projetos e na formação de mais alunos. O fato dos professores se qualificarem mais, deixam o ensino mais atraente, contribuindo para o aumento



dos números de concluintes, a capacitação continua deixa-os mais preparados para buscar novas alternativas para ensinar, uma vez que os estudantes estão transformados, ou seja, mais dinâmicos, tecnológicos e proativos. Há um reflexo muito positivo, do incentivo à qualificação dos docentes na melhoria salarial e na satisfação profissional, que leva a esse aumento na taxa de concluintes de curso. A unidade mantém estabilidade e melhoria contínuas; e como o Plano de Carreira não retroage, a perspectiva é que o crescimento da instituição, dos alunos e dos docentes esteja sempre em ascensão. No entanto, o Plano de Carreira, a formação continuada e os esforços dos docentes em alcançar uma melhor qualificação não são as únicas maneiras de trazer bons resultados e satisfação. Políticas públicas de incentivo à educação, infraestrutura, recursos são igualmente importantes para a melhora de desempenho tanto de professores como dos alunos. A integração de todos desses fatores traria qualidade de ensino, motivação e realização aos profissionais envolvidos, assim como para àqueles que se beneficiarão com o empenho e dedicação desses educadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, A. J. S.; LEHFELD, N. A. S. **Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica**. 2 Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

BATTISTI, Júlio. **O mercado de trabalho está mudando - fique atento!** 2002. Disponível em: <https://www.juliobattisti.com.br/artigos/carreira/mercado.asp>. Acesso em 04 set. 2019.

BRITO, Edson Pereira. **A Importância do Plano de Carreira para o Desenvolvimento Profissional nas Organizações**. Faculdade Sumaré - Revista Acadêmica Eletrônica Sumaré. Ed. 8 e 9 edições, 2014.

BUENO, Tânia. **Formação Continuada: benefícios para o educador e alunos**. 2016. Disponível em: <https://www.regiaoemcontexto.com.br/artigo-formacao-continuada-beneficios-para-o-educador-e-alunos/>. Acesso em: 05 set. 2019.

CARVALHO, Antonio Vieira; NASCIMENTO, Luiz Paulo; SERAFIM, Oziléia Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

CENTRO PAULA SOUZA. **Portal Centro Paula Souza**. Disponível em <https://www.cps.sp.gov.br>. Acesso em: 04 set. 2019.

FRANÇA, Luísa. **A formação continuada e a sua importância para manter o corpo docente atualizado**. 2018. Disponível em: <https://www.somospar.com.br/a-formacao-continuada-e-a-sua-importancia-para-manter-o-corpo-docente-atualizado/>. Acesso em: 05 set. 2019.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**. 28. ed. São Paulo: Editora Paz e Terra, 2003. 165 p.98.

_____. **Pedagogia da autonomia: Saberes necessários à prática educativa**. 9. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1998.



FURTADO, Julio. **A Importância da Formação Continuada dos Professores**. Assessoria e Consultoria em Educação, jul. 2015. Disponível em: <https://www.juliofurtado/2015/07/22/a-importancia-da-formacao-continuada-dos-professores/>. Acesso em: 01 out. 2019.

GARCIA, Carlos Marcelo. **Formação de professores: para uma mudança educativa**. Porto: Porto Editora 1999.

GUIMARÃES, Raquel Rangel de Meireles. **Educational Projections using Age-Period-Cohort Models: Classical and Bayesian Approaches**. 2014. Tese (Doutorado em Demografia) - Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

GUIMARÃES, Walter Soares. **Formação de professores: Saberes, identidade e profissão**. 3ªed. Papiros, 2006.

INDUSTRIAL. **Uma breve História da nossa escola**. 2019. Disponível em <https://etejms.wordpress.com/sobre/>. Acesso em: 20 set. 2019.

INSTITUTO DA CONSCIÊNCIA. **Papel do professor na formação do aluno**. 2017. Disponível em: <http://icg.edu.br/papel-do-professor-na-formacao-do-aluno/>. Acesso em: 14 set. 2019.

LIBÂNIO, José Carlos. **Adeus professor, adeus professora? Novas exigências educacionais e profissões docentes**. São Paulo: Cortez, 1998.

NÓVOA, Antônio. **Escola nova**. A revista do Professor. Ed. Abril. Ano. 2002, p,23.

PORTABILIS. **Formação de professores: Por que é tão importante?** Disponível em: <https://blog.portabilis.com.br/formacao-de-professores-por-que-e-importante/>. Acesso em: 28 set. 2019.

SÃO PAULO (Estado). Lei Complementar nº 1044/2008, de 13 de Maio de 2008. Institui o Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retributório dos servidores do Centro Estadual de Educação Tecnológica "Paula Souza" - CEETEPS. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: seção 1: Executivo, v. 118, n. 88, p. 1-8, 14 mai. 2008. Disponível em: <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1044-13.05.2008.html>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei Complementar nº 1240/2014, de 22 de Abril de 2014. Institui o Plano de carreiras, de Empregos públicos e Sistema retributório dos servidores do CEETEPS e dá outras providências. **Diário Oficial do Estado de São Paulo** :seção 1: Executivo, v. 124, n. 75, p. 1-4, 23 abr. 2014. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2014/lei.complementar-1240-22.04.2014.html>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei Complementar nº 1311/2017, de 06 de Outubro de 2017. Dispõe sobre a reclassificação dos salários fixados pelos Anexos IV e V a que se referem os incisos IV e V



do artigo 25-A, da Lei complementar nº 1.044, de 13 de maio de 2008, e dá providências correlatas. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: seção 1: Executivo, v. 127, n. 190, p. 1, 07 out. 2017. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/norma/183561>. Acesso em: 17 set. 2019.

_____. Lei Complementar nº 1317/2018, de 21 de Março de 2018. Dispõe sobre os vencimentos e salários dos servidores que especifica. **Diário Oficial do Estado de São Paulo**: seção 1: Executivo, v. 128, n. 53, p. 1-11, 22 mar. 2018. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2018/lei.complementar-1317-21.03.2018.html>. Acesso em: 17 set. 2019.

SEBRAE. **Plano de carreira**: o que é e como criar. Disponível em <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/plano-de-carreira-o-que-e-e-como-criar,66d839f5192ed510VgnVCM1000004c00210aRCRD>. Acesso em: 06 out. 2019.

VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2010.