

Entrevista



Marta Emília Silva Vieira



Raimunda Erizeny Braga Cavalcante

No sentido de uma compreensão procedimental e processual das temáticas atinentes a esta edição extra da Revista DoCEntes, mas igualmente reflexiva epistêmica e política a respeito dos processos de formação docente continuada, em diálogo com as dimensões do desenvolvimento e da qualificação profissional, convidamos a professora Marta Emília Silva Vieira, assessora especial do Gabinete da Secretária da Educação e ex-coordenadora da Coordenadoria de Gestão de Pessoas; e a assistente técnica da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, Raimunda Erizeny Braga Cavalcante.

Marta Emília Silva Vieira possui graduação em Administração e em Matemática; é especialista em Gestão Escolar pela Universidade Estadual do Ceará e é mestra em Administração pela Universidade Federal da Bahia, tendo experiência com Gestão de Pessoas, Desenvolvimento Institucional, além da docência na educação básica cearense.

Já Raimunda Erizeny Braga Cavalcante possui Graduação e Mestrado em Administração, na área de Gestão Estratégica de Pessoas, tendo experiência em Assessoria de Recursos Humanos, Capacitação e Gestão de Projetos.

Nesta entrevista, que ocorreu no dia 04/08/23, gentilmente cedida pelas convidadas no Centro de Documentação e Informações Educacionais da SEDUC-CE, as entrevistadas nos contaram a respeito de suas trajetórias profissionais, de suas relações com a atuação profissional com a Gestão de Pessoas na SEDUC-CE e de como a Coordenadoria de Gestão de Pessoas tem atuado na Promoção da Formação Continuada e do Desenvolvimento Profissional dos docentes na rede estadual.

DoCEntes: Este dossiê extra da Revista DoCEntes tem como foco a política de valorização dos docentes e profissionais da rede, mais especificamente, o desenvolvimento e qualificação profissional. Nós estamos aqui com as professoras Marta Emília Silva Vieira, que até recentemente esteve como Coordenadora de Gestão de Pessoas da SEDUC-CE,

e a assessora da Coordenadoria, Raimunda Erizeny Braga Cavalcante. Pedimos, por gentileza, que cada uma se apresente e nos conte sobre sua trajetória profissional e como esta trajetória se articula com as temáticas deste dossiê:

Marta Emília Silva Vieira: Meu nome é Marta Emília, tenho formação em Administração e licenciatura

em Matemática; minha formação acadêmica toda foi na área mesmo de Administração (pós-graduação na área de Administração Pública, Gestão Pública), e também minha experiência profissional sempre foi no setor público. Eu vejo que decidi ser servidora pública, não sei se por ser cearense, mas o Ceará sempre foi conhecido por essa história das pessoas estudarem e,

através da educação, terem seu desenvolvimento.

Eu nasci no interior em Itaiçaba e lá em casa sempre foi dito que a gente precisava estudar, e aí eu vim para Fortaleza; fiz faculdade; depois eu fiz o concurso público para professor de Matemática, para minha cidade, Itaiçaba; e lá eu conheci o pessoal da CREDE, já por conta da minha formação também em Administração me envolvi no Conselho Escolar e fui chamada para CREDE para área de Gestão. Foi a minha primeira área na sede da secretaria para trabalhar com a questão de resultados escolares, indicadores de desempenho e indicadores de aprendizagem.

Quando eu vim para a secretaria mesmo, eu fui para uma coordenadoria pedagógica; mas eu vim para essa área de acompanhamento dos indicadores – que hoje eles são traduzidos através da Superintendência Escolar, da avaliação do SPAECE (quando eu entrei no Estado, o SPAECE já existia). O Estado do Ceará é um dos estados pioneiros na aplicação das avaliações externas, nas avaliações de desempenho, e eu vim para cá com um grupo que estava fazendo esse acompanhamento, inclusive com auxílio de consultorias e institutos financiando. Eu cheguei aqui em 2005, e a gente ainda trabalha com esse mesmo formato, é claro, de uma forma bem mais profunda; lá a gente estava engatinhando nisso. Minha entrada no estado coincidiu com a ampliação do Ensino Médio na rede nos anos de 1997/98, e o concurso foi feito para isso. Após a Coordenadoria Pedagógica; fui para a área de Avaliação Institucional e Desempenho, no Planejamento (à época, Planejamento e Avaliação eram juntos); depois, dei uma passada na ADINS (Assessoria de Desenvolvimento Institucional) implantada aqui na Secretaria da Educação. Assim, quando cheguei à COGEP, eu vinha com essa bagagem de desenvolvimento institucional. Inclusive, fiz parte do grupo que

desenhou a COGEP na implantação, porque a Coordenadoria de Gestão de Pessoas até 2006 não existia na Secretaria da Educação; o que existia era uma célula de recursos humanos – que em algumas secretarias permanece.

Quando houve o estudo, lá em 2006, para reestruturação organizacional do estado no programa de governança, foi detectada a necessidade de criar a Coordenadoria de Gestão de Pessoas) pelo volume das ações: enquanto Secretaria da Educação, a gente é uma estrutura de escolas; de coordenadorias regionais, que são os órgãos de execução; e da Seduc-Central, que é onde acontece o planejamento, acontecem as avaliações, e acontece também a execução das ações. Por quê? Porque a gente gerencia: nós gerenciamos as escolas, nós fazemos parte da gerência de uma rede, então acaba também tendo execução – que a Coordenadoria de Gestão de Pessoas, dentro do modelo de estrutura organizacional, é tida como um órgão instrumental. Por que ele é instrumental? Porque ele dá assessoramento, ele é meio e instrumento para os outros. E como é que ele instrumentaliza os outros? Ele instrumentaliza os outros na parte do provimento de pessoas.

A Secretaria da Educação – o sistema estadual de ensino é muito grande: ele tem diversos vínculos, mas a gestão de pessoas hoje da Secretaria da Educação como sede, CREDE, e até a escola, trabalha com os servidores estatutários, porque eles fazem parte de um regimento, de um estatuto, e eles são divididos em efetivos e em funções que a gente chama estabilizadas. O que são essas funções estabilizadas? São as pessoas que não entraram através de concurso. Por que elas não entraram através de concurso? Porque até 1988, os estados poderiam trabalhar com contratação. Quando a Constituição de 1988 foi implantada, em seu artigo nº 37, ela regulamentava que cargo público (o provimento)

é através de concurso de provas e títulos; então nós temos esse vínculo estatutário, dividido em cargo efetivo (que nós aqui somos) e temos as pessoas detentoras de funções (que, no caso aqui da Secretaria da Educação, são os servidores administrativos de nível fundamental, nível médio e nível superior que estão no suporte pedagógico (ainda) e no suporte operacional administrativo. Esses não vieram de concurso público.

O nosso grande público de concursados são os professores. E aí, o Estado do Ceará tem uma grande história de concurso público; e é assim nessa construção da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, que tem como uma de suas atribuições o provimento e o desenvolvimento na carreira. A gente começa desde o concurso público para professor – inclusive, o Estado também evoluiu no modelo de concurso para professor. O Estado do Ceará também é pioneiro nesse modelo de concurso atual. Anterior a esse concurso aqui em Fortaleza, houve um concurso de 1992, aí tivemos um em 1997. Na ocasião, esses dois concursos eram feitos através de provas e títulos (até porque a Constituição estabelece que seja assim. A LDB também trouxe esse formato de concurso para professor. Houve, também, um grande concurso em 2003, que também foi nesse formato ... Em 2009, após a implantação da Coordenadoria de Gestão de Pessoas também houve um concurso de grande porte. Como eu estava falando, a gestão de pessoas era uma célula, mas foi transformada em Coordenadoria; inclusive, o caminho também da criação de núcleos nas CREDES. Esse formato é um pouco híbrido: também existe essa equipe nas CREDES e SEFOR em nível de célula: a gente não utiliza mais esse formato 'núcleo', porque saiu da estrutura que era: supervisores de núcleo (eles passaram a ser assessores).

Gestão de Pessoas é muito grande! Ela perpassa essa questão da atração, da seleção e do desenvolvimento de pessoas – aqui no caso da nossa, a gente cuida dos cargos comissionados, que são as lideranças dos efetivos estatutários; e nós trabalhamos também com os temporários. No caso da Secretaria, nós temos outros vínculos, mas até o momento eles não são gerenciados pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas. Então, o nosso foco são esses vínculos. E a coordenadoria se constituiu assim também: ela tem esse trabalho desde a entrada da pessoa; o ‘estar’ ao longo de sua vida laboral; e a saída, a aposentadoria. E é claro que a Secretaria é muito grande: nós temos em torno de uns 50 mil servidores entre professores e servidores ativos e inativos – porque também a gente trabalha, apesar de não ser uma competência totalmente da secretaria, mas pela questão do quantitativo, a gente acaba trabalhando também com os inativos (porque o nosso recorte seria até a inativação). Essa parte dos processos de inativação não estaria mais nem conosco mas hoje nós trabalhamos como um braço da Fundação CEARÁPREV; é como se a gente estivesse abastecendo lá. Então, a Gestão de Pessoas vai trabalhar com os marcos legais, com os instrumentos de desenvolvimento, com a automatização do processo e com o acompanhamento das informações.

Agora, já trazendo um pouco do meu caminho na Coordenadoria de Gestão de Pessoas, eu estive na coordenadoria de 2008 à 2022 – nesse espaço, saí em 2015; retornei em 2016, saí agora novamente. Mas eu vejo que estar na COGEP acaba dando uma expertise para a gente conhecer o sistema como um todo, desde os marcos legais às políticas mesmo, porque a gente tem que conhecer o negócio da secretaria; e o nosso negócio é a gestão do sistema de Ensino Médio – inclusive com integrado também, pois a gente tem um braço na educação profissional. E fazer a comparação com os municípios para trabalhar

a base dessa educação básica, porque é da Educação Infantil ao Ensino Fundamental. O Estado do Ceará organizou isso muito bem organizado, inclusive passamos por grandes desafios, mas o Estado do Ceará foi pioneiro também na municipalização do Ensino Fundamental. Então, é entender todo esse negócio para você poder trazer os profissionais que atendam isso.

Na COGEP, na parte inclusive da carreira do servidor e do professor, a gente tá sempre nessa busca – tanto da parte das condições de trabalho, da parte da qualificação, da parte da valorização remuneratória dentro desse conjunto desse sistema, porque não é só a Secretaria da Educação; é todo um governo. São carreiras e que também transcendem governos, são políticas de estado, e que também são atreladas a uma política maior, aos marcos legais maiores, e também às estruturas macroeconômicas do país. Então, vem tudo isso para a gente e vai tudo isso um pouco.

E fazendo esse recorte de 2018/2019 a 2022, o marco da última gestão porque eu estive lá quatro gestões governamentais: quatro gestões, quatro períodos. Foram muitas situações, muitos desafios, muitas inovações até processuais dentro mas também por exemplo a gente teve aí um grande marco que foi instituição da Lei do Piso: nós, em termos de Estado do Ceará, elaboramos todos os marcos legais a partir dos marcos constitucionais e enfrentamos todas as crises, as situações. Então, foram muitas situações!

Raimunda Erizeny Braga Cavalcante: Meu nome é Erizeny, minha formação é também da área da Administração. Sou oriunda da Universidade Estadual do Ceará e lá trabalhei também na área de Gestão de Pessoas – mas também haviam muitas interfaces com as formações, porque nós trabalhávamos também com formação de professores,

orientando professores que iam sair para mestrado e doutorado. E aqui para SEDUC, eu vim em 2008, praticamente quando a Marta me convidou para vir (eu estava trabalhando na SEPLAG). E aí fui começando a me familiarizar; até um pouco antes de vir para cá, ela já me ajudou a me familiarizar com alguns programas, algumas parcerias: naquela época, o PIBID; e depois, outras frentes, outras formações ... e eu fui conhecendo com algumas coisas específicas da área da Educação e que, também, tem a ver com a gestão. Fiquei na Coordenadoria de Gestão de Pessoas esse tempo todo, no início também nós passamos um período como Célula de Desenvolvimento de Pessoas, e lá nós também tivemos contato com muitas formações porque na época havia uma interação, uma intersetorialidade nessa questão das formações. A gente chegou a acompanhar algumas formações que hoje já estão mais nas suas coordenadorias específicas, e nós nos familiarizamos com alguns acompanhamentos, até a avaliação de alguma dessas formações; e depois começamos também a trabalhar com os fóruns: o Fórum de Formação, onde nós participamos das reuniões das instituições de ensino superior onde eram apresentadas as demandas e ofertas de formação. A COGEP também participava desse movimento.

Participamos também dos grupos que estavam discutindo Plano Estadual de Educação. Depois, mais especificamente, nós ficamos trabalhando com o afastamento, acompanhando tanto através do sistema como orientando o afastamento das pessoas para os cursos de formação, em nível de pós-graduação; e também começaram algumas parcerias específicas com universidades, como a Universidade Federal do Ceará, a Universidade Estadual do Ceará, e a Universidade Federal de Juiz de Fora, para ampliar essas oportunidades de formação para

professores através de turmas exclusivas. Nós acompanhamos todo esse movimento a partir da elaboração dos termos de referência, do fechamento dos contratos, e a execução desses contratos e parcerias. As turmas da SEDUC foram muito bem avaliadas bem como a participação dos professores daqui; e agora nós estamos finalizando a última turma.

Esse último ano, devido à pandemia, houve uma prorrogação de alguns aditivos de contrato. Nessa última estrutura que foi publicada, nós voltamos a ser uma célula lá na COGEP – Célula de Desenvolvimento de Pessoas já com outras perspectivas: de acompanhar, desenvolver algumas formações – inclusive para os professores em estágio probatório atendendo a uma necessidade. Só um dos concursos teve uma formação específica dentro do próprio concurso, e que agora nós temos como uma das ações dessa divisão dar atenção para esse grupo, até para apresentar informações e coisas importantes para ele como servidor público no papel de professor: não só na parte específica mas na parte de legislação, de direitos, de obrigações, a relação do profissional com código de ética ... E também a pretensão é começar a desenvolver algumas ações voltadas aos diretores, por que os diretores são gestores – inclusive, em alguns contextos eles precisam ser gestores de RH também: precisam dessa faceta também, além da faceta de acompanhar a escola no campo pedagógico. E aí nós estamos planejando e estruturando essa divisão. Já definimos as atribuições, a missão, os objetivos, para a partir desse segundo semestre começar a chegar a esse público.

Uma frente em relação à qual estamos atentos: já era a intenção até da Marta durante as gestões dela, era essa parte do acompanhamento das pessoas que vão se aposentar. Queremos desenvolver um trabalho interno com algumas parcerias; e

continuar procurando aprimorar algumas ações para fazer essa ligação entre a COGEP – que não é da 'área-fim', e as outras áreas. Entendemos que a COGEP pode ofertar ou pode até participar de alguns desafios que as outras coordenadorias têm, como essa questão da formação; a questão do conhecimento dos direitos, dos deveres; formação de gestores, como a gente já falou. Então, são muitas frentes que a COGEP trava ao mesmo tempo.

Nós estamos também vendo a possibilidade de retomar o programa de Estágios, que a gente acompanhava tanto o estágio de nível superior como estágio de nível médio; e o estágio de nível médio ele tem esse também esse objetivo social de inserir o aluno da Escola Estadual do segundo grau numa primeira oportunidade de trabalho remunerado e orientar, para quando ele sair daqui. Alguns até permanecem na Instituição como terceirizados. Nós pretendemos retomar também essa ação.

DoCEntes: Interessante que as conversas já não só apenas convergiram, mas deram conta também da segunda pergunta, que consiste em compreender as linhas de ações da COGEP – se as senhoras quiserem acrescentar alguma coisa ... A gente conseguiu ter uma noção de COGEP bem mais ampla. Continuando, como as senhoras interpretam as estratégias políticas, as ações específicas de incentivo à formação continuada e ao desenvolvimento profissional dos professores da rede? Como é que vocês interpretam esse processo? Claro, vocês já falaram muito sobre isso, então caso vocês queiram acrescentar a respeito disso:

Marta Emilia Silva Vieira: Inclusive, colocando aí que a Erizeny foi muito "quietinha" na participação dela (risos): eu preciso assim frisar – e aí já pegando essa linha do desenvolvimento e qualificação e valorização dos professores e profissionais; inclusive a secretaria

tem toda uma história: quando eu cheguei aqui, ela tinha até o Centro de Treinamento (que quando eu vim da CREDE já tinha o Centro de Treinamento); ela tinha toda a vida teve Célula de Formação, com várias pessoas à frente, e sempre essas duas linhas dentro dessa área de desenvolvimento e qualificação, dois eixos, que a gente pode dizer: a Formação Inicial, que ela nos antecede aqui; e a Formação Continuada, inclusive o que é de meu conhecimento, porque o Estado até 1997 ele trabalhava – quando ele começou a universalização do Ensino Médio e a municipalização do Ensino Fundamental – com dois grupos de professores na carreira, isso fez até com que a carreira mudasse (a estrutura de carreira, ela mudasse).

A gente tinha o professor normalista, que era o professor do Ensino Médio, que era chamado dentro da carreira da estrutura de carreira de Professor Iniciante 1 e Professor Iniciante 2; e o professor de Licenciatura Plena, ou o Professor Técnico (Nível Superior Técnico) Inclusive eu entrei assim: depois foi que eu fiz [Matemática] – é que aproveitava também as pessoas de bacharelado e esses outros tipos de formação. E dentro dessa Formação Inicial (fora inúmeros outros programas) – mas assim, essa mudança na rede ela fomentou uma demanda dos professores do nível médio a busca para uma formação de nível superior ... Todos nós somos conhecedores do Magister, das formações pedagógicas.

E aí quando eu cheguei aqui estava justamente fechando esse ciclo, porque o concurso de 1997 já foi só para pessoas com licenciatura. Então já passou a ser exigência a formação inicial em licenciatura; hoje, atualmente a gente tem aí em torno assim de uns 50 professores que ainda não tenham o nível superior, porque não quiseram fazer. Mas a nossa rede é formada por professores de nível superior nas diversas licenciaturas – as habilitações necessárias que nós

sabemos que o Brasil trabalha , licenciaturas específicas e era essa linha de Formação Inicial. E aí a secretaria ela se debruçou mais pelo eixo de formação continuada; e aí essa formação continuada, ela caminha muito para os aperfeiçoamentos pedagógicos; as necessidades da rede agora ...

Na pandemia, nós tivemos toda uma necessidade das áreas, inclusive das novas tecnologias de educação, com o Novo Ensino Médio; de informações; e aí a gente / quando eu falo que ela [Erizeny] foi tímida aí porque na parte de desenvolvimento nós puxamos programas de formações para o Professor Coordenador de Área; para os laboratórios – que hoje são formações em serviços que elas têm continuidade ... mas assim dentro da qualificação na carreira – que é muito assim integrado à carreira mesmo. Essas formações de curto prazo ou aperfeiçoamento, elas têm um impacto na carreira na parte da promoção. A evolução também da nossa carreira de professor ela antes ela era estruturada em classes e referências; e as classes elas eram voltadas à titulação: eu tinha a classe do licenciado, do especialista, do mestre e do doutor. Hoje a nossa carreira ela não é mais assim dividida em classes, ela é dividida por níveis; e eu tenho as promoções sem titulação e as promoções por titulação.

Engraçado como assim 'o concreto ele se transforma' em marcos legais ou então em política: foi o que o se necessitava ao longo; e essas formações em serviço, essas formações continuadas que as diversas coordenadorias fomentam, que elas fazem, elas são aproveitadas na carreira, porque a promoção sem titulação ela é constituída de um sistema de avaliação – que Erizeny trabalhou ativamente, tanto da parte da COGEP, através do marco legal dos instrumentos do sistema. A gente começou com uma planilha; hoje a gente tem todo um módulo, todo automatizado: que ele vai desde o

professor lá fazer a sua avaliação, colocar seus cursos; e ele culmina com a portaria, com a publicação da portaria. E dentro também desse formato, ele integra também com os resultados acadêmicos; os resultados de desempenho escolares; eles também impactam na carreira do professor. O resultado que ele ajuda a construir lá na escola, e que é medido através das avaliações externas (do sistema de avaliação) compõe a avaliação dele de desempenho e resulta na sua possível promoção sem titulação. E nós temos as promoções por titulação, que eram as antigas classes: hoje elas são promoções por titulação, e elas são frutos de aí assim do investimento pessoal da pessoa em especializações, mestrados ou doutorados, mas que também são fomentados pela secretaria. Ainda continua sendo desafio, por que é um investimento é um investimento alto – desde o afastamento – e nós temos um marco legal (tanto no Estado para todos os servidores); mas nós também agora aprimoramos com o marco legal setorial para professor. Nós temos uma lei hoje voltada para o afastamento de professor, (e esse afastamento é para cursar mestrados e doutorados acadêmicos) e a gente também tem definido os critérios operacionais em que a portaria foi construída pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas – mas inclusive ela tá em fase que ela precisa ser aprimorada porque é revista porque assim as coisas se transformam...

Raimunda Erizeny Braga Cavalcante: A situação da formação é que hoje já existem tipos de programas de mestrado a distância, então a portaria precisa acompanhar essa evolução...

Marta Emília Silva Vieira: Isso, nós temos mestrados profissionais – não só mais mestrados acadêmicos. Mas a Secretaria, também nesse eixo, ela fomenta: com o afastamento de quem é aprovado nos diversos cursos, ela também financia com a contratação do professor substituto

para o local, porque quando ela afasta de forma remuneratória, mas ela também precisa contratar um professor para ficar no lugar. E nos últimos anos, nessas últimas gestões, tanto foram compradas vagas – começou com a compra de vagas – e que depois evoluiu para turmas fechadas, que inclusive agora está sendo a última turma que já foi aprimorado para constituição de um sistema de rede que hoje nós temos a UECE está envolvida; nós temos vários institutos federais também, nessa rede de cooperação de informação. Mas assim: ela iniciou através de seus marcos legais e das suas turmas iniciais, lá na Coordenadoria de Gestão de Pessoas, e hoje a gestão de formação está na Coordenadoria de Formação Docente.

Porém, desenvolvimento e qualificação não é só formação – até porque o nosso público é de professor do ensino médio, e ele busca mais; e o que a Coordenadoria de Gestão de Pessoas ela tem buscado – e que é desafio mesmo – é o acompanhamento do Estágio Probatório. Essa formação, esse acompanhamento das condições de trabalho, da questão do engajamento, e eu vejo que são desafios que agora estão na ordem do dia, e que a gente também não está atrasado não, viu! Diversos estados também caminham com isso e, nessa parte também de desenvolvimento, hoje acabou de ser feito iniciado o primeiro concurso para professor da escola indígena – que ele foi fruto de muitas discussões, foi fruto do aprofundamento desses três concursos exitosos que eu comecei a falar aqui mas hoje somos visitados por esse modelo de concurso. Ele inaugurou um concurso que, além de provas e títulos, ele também trabalha uma etapa de prova prática: é parte obrigatória do concurso; e no primeiro concurso lá com a gente levou para a prova 9000 pessoas (lá daquele de 2009).

A gente levou, nesse último de 2018, 6.000 pessoas para prova prática.

E também a gente colocou dentro desse modelo concurso um curso de formação; o curso de formação ele não é obrigatório (tanto que ele foi implementado uma vez), mas eu vejo que ele pode ser retomado. É claro que ele precisa inclusive ter avaliação e ser aprimorado o formato mais adequado. É um investimento muito alto, um curso de formação para candidato. Então assim acaba também sendo um dos eixos de trabalho: de desenvolvimento, qualificação e formação; porque desde a entrada você buscar essa formação para a pessoa que vem e nas outras áreas também: na área de liderança, de gestão, são passos que a gente ainda precisa evoluir no desenvolvimento de pessoas.

Raimunda Erizeny Braga Cavalcante:

Só complementando é o que a Marta falou, porque nós vimos que os professores muitas vezes vão ocupar cargos de gestão, e essa é uma preocupação também nossa dentro desse eixo de desenvolvimento e de formação. É que essas pessoas têm uma oportunidade também de se preparar para assumir essas funções de gestão: é que ele é professor ele fez concurso para professor, mas quando ele assume uma função de coordenador, de diretor; ele vai precisar outro leque de competências, ele vai agir em situações bem mais amplas do que um ambiente da sala de aula.

E desenvolvimento e valorização – essa é uma preocupação que hoje está em muitas instituições não só privadas, mas públicas também; é a questão da saúde no trabalho, a saúde mental, a qualidade de vida dentro de uma perspectiva de realmente a pessoa estar saudável para o desempenho do trabalho. E nesse formato de célula, nós até já visitamos algumas instituições estamos pensando em algumas ações que possam trazer de uma forma mais concreta esse trabalho com a qualidade de vida e a saúde mental do trabalhador – saúde integral, nesse sentido, que a gente uma época até fez um levantamento

um acompanhamento sobre licenças (afastamentos por licença), e que é uma função estratégica da área de Gestão de Pessoas também: ver como é que estão as pessoas, não só no campo da formação, mas também na sua saúde para o desempenho dessas funções.

DoCentes: Bom, vou pedir então para que vocês também possam complementar – já que também foi bem contemplado a pauta em relação ao gerenciamento dos processos institucionais de desenvolvimento profissional. Vocês falaram muito sobre a progressão, afastamento, esse acompanhamento no processo; vocês querem acrescentar alguma coisa a respeito disso, acham importante pontuar algo mais?

Marta Emilia Silva Vieira: Eu assim eu vou falar mais assim do termo de evolução dos processos de desenvolvimento. Às vezes eu costumo brincar e dizer – que inclusive já tá numa fase que é criação de *stand up* para resolução de problemas (risos). Eu não me vejo nessa questão de criar *stand up* para resolução de problema; eu vejo que a gente tem é que não criar problema para resolver, certo? (risos) Porque assim: depende muita energia da gente é sobre isso. Então assim, em relação à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, eu vejo que ela passou por uma fase manual – quando você está falando desenvolvimento aí da questão de processos institucionais de dificuldades: nós temos casos concretos mesmo. O sistema de contratação de professor temporário: digitava, colocava na folha ... era manual! E hoje não, nós já temos um sistema – inclusive, a gente parou um pouquinho por conta da pandemia, mas nós temos ferramentas com capacidade de ser digitado na própria escola. A gente começou esse processo de descentralização lá atrás e que gera arquivo já para colocar na folha.

No último concurso, a convocação foi toda *online*! A única coisa que foi presencial foi a perícia, o médico

olhar para a pessoa e fazer a perícia. Eu vejo que os processos da Coordenadoria, os processos de provimento de pessoas, de avaliação de pessoas e de registro já conseguiram um patamar de automatização . Isso foi muito importante para possibilitar e dar condição de trabalho para as pessoas que lidavam com isso. É claro que a gente precisa evoluir muito em relação a essas questões, mas em termos de desenvolvimento institucional foi um avanço.

Outra coisa importante foi a nossa capacidade de transformar nossas situações concretas em marcos legais. Isso também é muito relevante na administração pública, e na área de Gestão de Pessoas, porque dá sustentabilidade aos processos: eles deixam de existir só no campo da boa vontade. E no que realmente a gente precisa evoluir (eu acho que a gente já tem condições para isso) é definir mesmo melhor o que é que a gente quer das pessoas; como é que elas podem melhor trabalhar? Como é que elas podem ficar mais satisfeitas? Como é que a gente pode engajá-las. Que ferramentas e instrumentais a gente pode, desde a formação, desde o desenvolvimento, – inclusive formações seletivas, senão você fica jogando formação aí 'no quilo'. Porque o professor do Ensino médio (eu sempre digo isso, desde que eu entrei em 1998), é diferente do professor do Ensino Fundamental – que eu sou de uma casa também de professor de Ensino Fundamental, que o pessoal da minha família (minha mãe, minha tia) tinha o caderno ...

Eu acho que estamos nessa fase de qualificar as formações, qualificar os estudos... Inclusive, de a gente conseguir reter essas pessoas, que tem essa qualificação de mestre e doutor numa rede que possa nos ajudar. O próprio sindicato colocou isso na última reunião: como melhor aproveitar essas pessoas nas quais a gente investe, de forma a retê-las. Elas poderem usar sua expertise. E também ficarem satisfeitas, porque

também tem essa questão: as pessoas precisam estar (a instituição precisa ter resultado com elas) satisfeitas para desenvolverem um trabalho melhor, e eu vejo que a gente já pode também caminhar – é claro que os desafios mudaram; nós temos várias questões que antes a gente não tinha, mas que a gente possa também vivenciar essa fase.

DoCentes: A senhora estava falando a respeito de digitalização, de regulamentação de ações tornando-as marcos legais: como é que isso incide diretamente, em termos concretos, na melhoria dos processos de pedido de afastamento, de acompanhamento de afastamento do professor que pede para realizar sua formação continuada; até mesmo de reaproveitamento desses colegas para contribuir? A expertise do profissional com o local de atuação: como é que isso vai sendo gerenciado pela COGEP de modo mais amplo? Está no campo de ações efetivas, está no campo de uma intencionalidade, de estratégias futuras ...?

Marta Emília Silva Vieira: Eu vejo que está no campo de uma intencionalidade da Secretaria da Educação. E aí definir quem vai gerenciar. Está no campo de interesses inclusive dessa gestão. Eu vejo que a gente precisa começar a entender isso e ir para essas pessoas, inclusive para o investimento que foi feito para trazer benefícios tanto institucionalmente como para a pessoa. E assim, fazer parte de ações concretas tanto dentro da política de qualificação quanto também de desenvolvimento e de valorização, porque valorização não é só remuneração! Valorização também implica em condições de trabalho, são possibilidades de vários tipos de crescimento e de desenvolvimento; e de aproveitar o que você sabe, o que você tem.

Eu vejo que nós já temos inclusive estrutura para isso. Não é para ser somente para professores mas para todos os profissionais da

educação. A gente está em fase de formação do Centro de Formação que precisa ir mais além: precisa ser um Centro de Desenvolvimento. Agora é transformar e definir o que se vai fazer por etapa, porque nós já temos várias ações: temos as chamadas públicas, que esses professores podem participar como elaboradores de materiais de projetos de formação.

Marta Emília Silva Vieira: Mas isso precisa ser melhor organizado, melhor direcionado, e faz parte de um dos eixos do 'Ceará Educa Mais' e de estratégias de ações concretas para esses 4 anos, inclusive porque a nossa carreira hoje – se a gente for fazer aqui a concentração de pessoas, já temos um grupo grande de mestres, doutores e inclusive, se você for fazer uma comparação do que era a titulação até em 2010 e agora, a gente verifica que a curva está bem mais para esse lado.

Raimunda Erizeny Braga Cavalcante: Inclusive nesse aspecto, vale ressaltar que o monitoramento do Plano Estadual da Educação mostra bem essa evolução – do que foi estabelecido como meta para o Plano Estadual até, por exemplo 2024, e o que é que foi alcançado até agora; e o que não foi alcançado, quais as razões e quais os instrumentos que precisam ser ativados. Por exemplo: formalizar mais parcerias com universidades; criar uma logística para participação dessas pessoas; equipar centros de treinamento; fortalecer o que já existe em termos de formação como o Centro de Educação a Distância da SEDUC.

DoCentes: Vamos para nossa última pauta da entrevista, já agradecendo as professoras pela disponibilidade. Nós estamos dentro de um contexto de um programa guarda-chuva que foi muito mencionado aqui ao longo dessa entrevista que foi o Ceará Educa Mais – que visa justamente, dentro de suas frentes de ação, o desenvolvimento e a qualificação profissional da educação da rede estadual (inclusive nesses termos

ditos pelas senhoras). Nesse sentido, como valorizar a formação continuada dos professores, entendendo o conceito de formação continuada e formação inicial, formações *lato e stricto sensu* – não desmerecendo as formações contínuas em serviço e para o serviço, que são muito importantes e que também fazem parte desse desenvolvimento profissional, e foi dito pelas senhoras. Como valorizar essa formação continuada (e publicar esses recortes das teses e dissertações, que é justamente esse mote aqui para a revista) e como ela pode contribuir efetivamente na qualidade do serviço da educação cearense? Vocês relacionam essa valorização e os recortes textuais com esse impacto na qualidade de serviço da Educação cearense?

Marta Emília Silva Vieira: Assim, em termos de sistema de ensino, uma das coisas que eu aprendi aqui é que a questão da formação continuada faz parte do processo de profissionalização. Independente de ser professor ou não, formação continuada faz parte do processo de profissionalização da pessoa; inclusive, quando a gente estava estudando as últimas legislações da carreira, e tinha uma 'crise existencial' na hora dos afastamentos: de afastar as pessoas apenas para cursos que fossem da área da Educação que a gente enfrentou isso – não só aqui, como na SEPLAG, para quem a gente tem que comprovar. Mas aí, a gente verificou que os cursos (os mestrados e doutorados) contribuem para além de ser na área da Educação. E nós tiramos essa trava da estrutura hoje de carreira: hoje nosso marco legal é em qualquer área. Ainda existe professor que tem esse medo, que liga:

– “Eu não vou ter o afastamento? Eu não vou ter a promoção? Eu posso fazer um mestrado fora da minha área?”

Essa formação desenvolve a pessoa como profissional, e ela traz diversas expertises: você aprende

a pesquisar, você desenvolve sua autocapacidade de estudar, você desenvolve até outros tipos de necessidades! Esse fomento, ele é a militância: nos cursos de especialização todo mundo já tem acesso, mas os cursos de mestrado e de doutorado, eu acho que faz parte inclusive da militância aqui das pessoas da secretaria, e a gente vai para todo local lutar mesmo! Por isso, na pandemia, tivemos desafios a enfrentar: a gente estava junto com os outros órgãos, porque eles questionavam: por que afastar a pessoa? Quer dizer: situações bem concretas! E aí, nós fizemos reuniões virtuais, explicando essa necessidade do nosso profissional. Concretamente, foi agora dentro do Ceará Educa Mais que foi formalizado o RECOPE [Rede de cooperação em pesquisa UECE/ SEDUC]. Ele sintetiza esses anos de investimento nisso; e também a busca por esse amadurecimento como a gente estava falando aqui de aproveitar, de publicizar, de ter pesquisas voltadas mesmo para rede. Não é só uma diretriz, uma orientação: faz parte, é um eixo estruturante desse

desenvolvimento; a continuidade dos afastamentos para uma melhor qualificação.

Sobre isso, o acompanhamento é um desafio que não só da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, ele tem que ser feito pela secretaria como um todo. É preciso, então, definir os parâmetros para isso; e eu vejo que não está mais no campo da espera; isso tem que ser transformado mesmo em fato concreto.

**Entrevista realizada pelo Prof. Dr. Augusto Ridson de Araújo Miranda
Editor do Dossiê Extra**