

FORMAÇÃO INICIAL E AUSÊNCIA DE INDUÇÃO DOCENTE: O PÉ-DE-MEIA COMO POLÍTICA COMPENSATÓRIA E SEUS EFEITOS SOBRE A PROFISSÃO DOCENTE

Iasmim Kelen Silva Sá ¹
Silvete Coradi Guerini ²

RESUMO

A formação inicial de professores no Brasil historicamente enfrenta desafios relacionados à valorização docente, à articulação entre teoria e prática e à ausência de políticas consistentes de indução profissional. Neste contexto, o recente Programa Pé-de-Meia, instituído pela Lei nº 14.818/2024, surge como uma política de transferência de renda direcionada à permanência de estudantes do ensino médio público, com suposta intenção de estimular a formação de futuros docentes. Este estudo, de caráter qualitativo e com abordagem teórico-documental, analisa criticamente a relação entre o Pé-de-Meia e as demandas estruturais da formação inicial, especialmente no campo da indução docente. A análise apoia-se nos referenciais de Nóvoa, Gatti, García e Huberman, que discutem a profissionalização e os processos identitários na docência. Os resultados indicam que, embora o programa tenha impacto positivo na redução da evasão escolar, sua proposta apresenta limitações quanto à valorização efetiva da carreira docente. Ao focar apenas na dimensão financeira e na permanência no ensino médio, o Pé-de-Meia desconsidera a complexidade do percurso formativo e as reais necessidades de indução e acompanhamento dos professores iniciantes. A ausência de políticas articuladas de inserção profissional, como mentorias estruturadas e formação continuada, reforça a fragilidade das estratégias governamentais de incentivo à docência. Conclui-se que a valorização e a indução docente requerem mais que políticas compensatórias; exigem investimentos sistêmicos na formação inicial, na carreira e nas condições de trabalho dos futuros professores.

Palavras-chave: Docência em início de carreira, Transição formativa, Identidade profissional docente, Juventude e políticas públicas, Acesso e permanência na educação básica.

INTRODUÇÃO

O Programa Pé-de-Meia das Licenciaturas foi recentemente anunciado pelo governo federal como uma iniciativa destinada a incentivar a permanência de estudantes nos cursos de formação docente, oferecendo auxílio financeiro aos licenciandos e buscando reduzir a evasão, além de aumentar a atratividade da carreira docente. Tal política insere-se em um contexto histórico e estrutural da educação brasileira marcado pela escassez de professores

¹ Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática pela Universidade Federal do Maranhão, linha de pesquisa Ensino Aprendizagem e Formação docente, iasmim.kelen@discente.ufma.br;

² Doutora em Física (UFMA, 2004), Professora titular do Departamento de Física da Universidade Federal do Maranhão (UFMA) e coordenadora do Programa de Pós-Graduação em Ensino de Ciências e Matemática - PPECEM (stricto sensu)/UFMA. Atua em Ensino de Ciências e Matemática, nas linhas de pesquisa Formação de Professores e Ciência, Tecnologia e Sociedade (CTS), silvete.guerini@ufma.br

qualificados para atender às demandas da educação básica, especialmente em disciplinas consideradas estratégicas, como Matemática, Ciências e Línguas (Brasil, 1996).

Pesquisas apontam que os cursos de licenciatura enfrentam altos índices de abandono, baixa procura por parte de jovens e fragilidade na valorização profissional, evidenciando que a simples oferta de benefícios financeiros não garante a fixação de docentes no sistema educacional (Pimenta e Anastasiou, 2014) e, isso é demonstrado uma vez que, segundo dados do Censo Superior 2022, 58% dos estudantes de licenciatura abandonam o curso antes de concluir a graduação e, tal índice é o mais elevado registrado em uma década, com implicações graves para a reposição de professores no ensino básico. Além disso, uma reportagem da Folha de S. Paulo (2023) aponta que 19% dos formandos em licenciatura não desejam trabalhar como professores, devido a baixa remuneração e condições de trabalho precárias, o que revela um grande entrave no que tange ao futuro docente no país.

A literatura recente sobre carreira docente enfatiza que a qualidade da educação depende de fatores estruturais, como remuneração compatível com a responsabilidade social da profissão, condições adequadas de trabalho, infraestrutura escolar, formação continuada e reconhecimento profissional (Saviani, 2019; Cunha, 2021). Nesse contexto, iniciativas como o Pé-de-Meia, embora relevantes para atrair e apoiar estudantes de licenciatura durante a formação inicial, podem atuar apenas como incentivo temporário, sem enfrentar os fatores que dificultam a fixação desses futuros professores na carreira docente após a graduação.

Acerca disso, Grochoska (2015) argumenta que a valorização docente só se concretiza efetivamente por meio da estruturação da carreira, contemplando formação inicial e continuada, progressão profissional, melhoria das condições de trabalho e remuneração compatível com a importância social da função. Assim, programas de incentivo estudantil não substituem políticas estruturais que assegurem a estabilidade, motivação e permanência do corpo docente no sistema educacional.

Diante desse cenário, este estudo busca responder à seguinte questão central: o auxílio financeiro concedido pelo Programa Pé-de-Meia aos licenciandos é capaz de enfrentar as causas estruturais da falta de professores, ou atua como um método que disfarça problemas mais profundos relacionados à desvalorização da profissão docente? A relevância da pesquisa reside na necessidade de compreender de que forma políticas públicas voltadas exclusivamente ao estudante se articulam, ou não, com estratégias de valorização do professor, contribuindo para a discussão sobre medidas estruturais capazes de consolidar a carreira docente e melhorar a qualidade do ensino (Instituto Península, 2023).

O objetivo geral do estudo consiste em analisar criticamente o Programa Pé-de-Meia das Licenciaturas, identificando suas limitações e implicações no que se refere à valorização docente. Para tanto, o trabalho se propõe a: (i) compreender a proposta oficial do programa, examinando fundamentos, objetivos declarados e mecanismos de funcionamento; (ii) identificar fragilidades da política pública frente às necessidades concretas da carreira docente, considerando remuneração, condições de trabalho e atratividade profissional; e (iii) discutir alternativas mais eficazes para a valorização e permanência de professores, refletindo sobre medidas estruturais capazes de consolidar a carreira docente.

A pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza bibliográfica e documental. Foram analisados documentos oficiais que orientam a política educacional brasileira, como a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) e, adicionalmente, recorreram-se a artigos acadêmicos e produções teóricas de autores que discutem formação, valorização e identidade docente.

As discussões desenvolvidas no artigo demonstram que, embora o Programa Pé-de-Meia possa amenizar a evasão nos cursos de licenciatura, ele não resolve os entraves estruturais que afetam a carreira docente. São analisadas implicações econômicas, como o alto custo do programa frente à incerteza de retorno; implicações educacionais, incluindo o risco de mascarar a verdadeira causa da falta de professores; e implicações sociais, evidenciando a tendência de reduzir a crise docente a uma dimensão financeira, desconsiderando a dignidade, a identidade e o reconhecimento profissional do docente.

Em síntese, os resultados apontam que políticas como o Pé-de-Meia, isoladamente, possuem caráter paliativo, sendo insuficientes para enfrentar a crise estrutural da docência. O enfrentamento efetivo exige mudanças abrangentes e integradas, incluindo valorização salarial, garantia de carreira atrativa, formação continuada e reconhecimento da centralidade da docência para o desenvolvimento social, configurando estratégias capazes de consolidar a permanência e a motivação dos professores no sistema educacional brasileiro.

METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza qualitativa, com abordagem bibliográfica e documental, voltada para a análise crítica do Programa Pé-de-Meia das Licenciaturas e suas implicações na valorização docente no Brasil. A escolha por uma abordagem qualitativa, centrada em análise documental e bibliográfica, justifica-se pela necessidade de examinar de forma sistemática documentos oficiais, relatórios governamentais e produções acadêmicas, a fim de compreender os objetivos declarados do Programa

Pé-de-Meia e os mecanismos de sua implementação. Esse procedimento metodológico permite captar tanto os resultados imediatos da política quanto suas limitações estruturais e repercussões na permanência docente.

Estudos como o de Melo e Alencar (2020), que utilizou análise documental para investigar normativas inclusivas na formação de pedagogos, demonstram a eficácia desse método para revelar a cultura de políticas educacionais. A pesquisa de Marques, Andrade e Azevedo (2017) reforça que a análise do discurso e das práticas discursivas em documentos oficiais é essencial para compreender as contradições entre o enunciado das políticas e sua materialização. Além disso, estudos de metapesquisa indicam que a junção de análise documental com revisão bibliográfica é uma estratégia consolidada na avaliação de políticas educacionais (Tonieto e Fávero, 2018).

A pesquisa utilizou como fontes primárias documentos oficiais, tais como o Plano Nacional de Educação (PNE) e notas técnicas do Ministério da Educação relacionadas ao Programa Pé-de-Meia. Como fontes secundárias, foram considerados artigos acadêmicos, dissertações, teses e obras teóricas de autores que abordam formação, valorização e identidade docente, incluindo Gatti, 2019, Grochoska (2015, Nóvoa, 2019, Minayo, 2019, Melo e Alencar, 2020 e Marques et al., 2017.. A análise documental possibilitou identificar os fundamentos do programa, suas fragilidades e o contexto em que se insere a carreira docente no Brasil, considerando dimensões econômicas, educacionais e sociais.

Para a análise dos dados, foram utilizadas as técnicas de análise de conteúdo, conforme Bardin (2016), por se tratar de um método consolidado para organizar, categorizar e interpretar informações em pesquisas qualitativas. Essa abordagem possibilitou a categorização temática dos documentos e a interpretação crítica dos discursos, permitindo identificar regularidades, contradições e lacunas nos textos analisados. Estudos recentes em política educacional têm adotado a análise de conteúdo justamente pela sua capacidade de revelar significados implícitos nas políticas e normativas oficiais (Ferreira, 2024; Alencar e Melo, 2019), o que reforça sua adequação para compreender tanto os efeitos declarados quanto às limitações estruturais de iniciativas como o Programa Pé-de-Meia.

No que se refere à ética e aos direitos de uso de imagens, a pesquisa respeitou integralmente normas de citação acadêmica e direitos autorais. Todas as imagens de documentos oficiais ou gráficos utilizados tiveram suas fontes devidamente citadas, respeitando a legislação vigente e garantindo o uso educacional e científico. Considerando que o estudo se baseia exclusivamente em documentos públicos e produções acadêmicas, não

foi necessária a submissão ao comitê de ética em pesquisa, pois não houve coleta de dados envolvendo sujeitos humanos nem manipulação de informações sensíveis.

Dessa forma, a metodologia adotada possibilita compreender o Programa Pé-de-Meia de forma ampla e crítica, articulando evidências documentais com análise teórica sobre a valorização docente. Essa abordagem permite identificar as limitações do programa, refletir sobre seus impactos estruturais e sugerir alternativas mais eficazes para enfrentar a crise da docência no Brasil, reforçando a necessidade de políticas públicas integradas e duradouras.

PANORAMA DA PROFISSÃO DOCENTE NO BRASIL

A profissão docente no Brasil enfrenta desafios estruturais que comprometem a atração e a permanência de profissionais qualificados na educação básica. Entre os fatores mais críticos estão a baixa remuneração, as condições de trabalho inadequadas e a falta de reconhecimento social. Essa combinação de fatores contribui para a desmotivação de docentes e impacta negativamente a qualidade da educação oferecida.

A remuneração dos professores da educação básica permanece insuficiente frente à complexidade e responsabilidade da função docente. Em 2023, o salário médio mensal dos profissionais com ensino superior foi de R\$ 4.942,00, inferior à média salarial de outros profissionais com o mesmo nível de escolaridade, que é de R\$ 5.747,17. Apesar dos reajustes anuais do piso salarial nacional, estabelecido pela Lei nº 11.738/2008 e atualizado para R\$ 4.867,77 em 2025 para uma jornada de 40 horas semanais (MEC, 2025), o valor ainda não reflete adequadamente a responsabilidade da carreira. Segundo Nóvoa (2019), a desvalorização salarial compromete não apenas a motivação e a permanência dos professores, mas também a qualidade do ensino.

As condições de trabalho dos docentes também são precárias, incluindo turmas superlotadas, infraestrutura inadequada e escassez de recursos pedagógicos. Essa precarização impacta a saúde física e mental dos docentes e reduz sua capacidade de exercer a função com qualidade.

Além disso, a falta de reconhecimento social contribui para a percepção da docência como uma carreira pouco atrativa. Estudos mostram que a valorização simbólica, como menções públicas e datas comemorativas, não se traduz em políticas estruturais que garantam estabilidade, crescimento profissional e prestígio social. Essa lacuna reforça a evasão de professores qualificados e perpetua a escassez de profissionais na educação pública. Essa percepção de desvalorização impacta diretamente a atratividade da carreira entre os jovens, ao ponto de se refletir em seus projetos de futuro profissional.

As condições desfavoráveis na carreira docente refletem diretamente no ensino superior, contribuindo para a evasão dos cursos de licenciatura e o desinteresse crescente pela carreira. Cursos estratégicos, como Matemática, Física e Química, apresentam os maiores índices de abandono, agravando a falta de profissionais qualificados em áreas essenciais.

Nesse sentido, estudos recentes reforçam que a crise docente é mais ampla do que a simples questão do acesso à formação inicial. Segundo o Instituto Península (2022), 48% dos professores brasileiros já pensaram em deixar a profissão, principalmente em razão da sobrecarga, da baixa valorização e do estresse ocupacional. Esses dados revelam que as políticas voltadas apenas para atrair novos licenciandos não são capazes de reverter o quadro de abandono e desmotivação daqueles que já estão em exercício, comprometendo tanto a continuidade quanto a qualidade da carreira.

De forma complementar, dados do Todos Pela Educação (2023) mostram que apenas 7% dos docentes acreditam ser valorizados socialmente em nível equivalente a outras profissões de nível superior, como médicos e engenheiros. Essa percepção de desvalorização impacta não apenas a permanência, mas também a atratividade da carreira entre os jovens, dificultando a renovação geracional da docência. Como observa Nóvoa (2019), a profissão só pode ser atrativa quando é percebida como socialmente relevante, dotada de estabilidade, carreira estruturada e reconhecimento público. Sem esses elementos, como incentivos financeiros isolados, dificilmente conseguem alterar um cenário marcado por problemas estruturais de valorização.

Diante desse contexto estrutural, surgem iniciativas como o Programa Pé-de-Meia, destinado a incentivar financeiramente estudantes de licenciatura. No entanto, é necessário analisar criticamente se tais medidas são suficientes para enfrentar os desafios da carreira docente ou se servem apenas como uma forma de camuflar os problemas mais profundos de valorização e fixação dos profissionais na rede pública.

O PROGRAMA PÉ-DE-MEIA: OBJETIVOS E LIMITES

O Programa Pé-de-Meia das Licenciaturas foi instituído pelo Ministério da Educação com a finalidade de conceder incentivo financeiro a estudantes de cursos de licenciatura, sobretudo em áreas estratégicas, como Matemática, Física, Química e Língua Portuguesa (MEC, 2024). A política busca, segundo seus objetivos declarados, aumentar a atratividade da carreira docente e reduzir a evasão nos cursos de formação de professores, promovendo a constituição de um corpo docente mais qualificado e comprometido com a educação básica (Gatti et al, 2019; MEC, 2024).

A iniciativa é pautada na compreensão de que dificuldades econômicas constituem barreiras significativas para a permanência dos licenciandos na graduação. Ao oferecer suporte financeiro, o Pé-de-Meia possibilita que os estudantes se dediquem mais intensamente às atividades acadêmicas, reduzindo a necessidade de empregos paralelos que possam comprometer o rendimento e a conclusão do curso (André, 2015). Em termos práticos, o programa pode contribuir para a diminuição da evasão e para o aumento do engajamento dos estudantes, favorecendo a formação de novos professores e, em tese, aumentando o número de profissionais qualificados disponíveis para a rede pública.

Apesar desses efeitos positivos, o limite central do Programa Pé-de-Meia é evidente: a política concentra-se na entrada e permanência na graduação, sem criar mecanismos estruturais que assegurem a fixação dos profissionais na carreira docente após a conclusão do curso. Pesquisadores apontam que os desafios mais significativos enfrentados pelos docentes não se manifestam durante a formação universitária, mas no exercício da profissão. Diferentes autores são unâimes em afirmar que salários insuficientes, precarização do trabalho, contratos temporários e falta de reconhecimento social influenciam diretamente a decisão de permanecer ou abandonar a carreira docente (André, 2015; Gatti, 2019).

Essa limitação evidencia uma lacuna entre a política de atração e a necessidade de retenção. Enquanto o Pé-de-Meia atua no estímulo à formação, não há garantias de que os beneficiários se mantenham na rede pública de ensino após a graduação. Dessa forma, o programa pode ser considerado um instrumento mitigador, que contribui para resultados positivos no curto prazo, mas não enfrenta os problemas estruturais da carreira docente, como a valorização profissional e a sustentabilidade do magistério (Gatti, 2019).

Do ponto de vista econômico, embora o programa represente um investimento relevante do poder público, há risco de baixo retorno se os estudantes beneficiados optarem por carreiras fora da docência ou pelo setor privado. A eficiência do programa depende de sua articulação com políticas estruturais de valorização, como salários compatíveis com a complexidade do trabalho, plano de carreira e oportunidades de formação continuada. Sem essas medidas, os recursos aplicados podem não gerar impactos duradouros na distribuição e fixação de professores na educação básica.

Em termos educacionais, o incentivo financeiro, embora importante, não resolve as causas profundas da escassez de docentes. A evasão dos cursos de licenciatura, o desinteresse pela carreira docente e a escassez de profissionais qualificados em áreas estratégicas refletem fatores que vão além do aspecto monetário, incluindo a percepção de baixa relevância social da profissão, infraestrutura escolar inadequada e sobrecarga de trabalho (André, 2015; Nóvoa,

2019). A política, ao focalizar exclusivamente o ingresso e a permanência na graduação, corre o risco de mascarar essas questões estruturais, oferecendo soluções superficiais para problemas complexos que exigem mudanças profundas.

Sob a perspectiva social, o programa possui limitações significativas. Apesar de poder reduzir temporariamente a evasão e melhorar a atratividade inicial da carreira docente, ele não transforma de forma estrutural o prestígio social da profissão nem garante a motivação contínua dos futuros professores para permanecerem na rede pública. Segundo Nóvoa (2019), a valorização docente exige reconhecimento formal e informal, oportunidades de crescimento, condições de trabalho adequadas e uma carreira estruturada, elementos que não são contemplados apenas por incentivos financeiros.

Portanto, embora o Programa Pé-de-Meia represente uma medida positiva de estímulo à formação de novos docentes e possa gerar efeitos imediatos na redução da evasão nos cursos de licenciatura, sua eficácia para enfrentar a escassez estrutural de professores é limitada e um tanto questionável. A análise crítica do programa evidencia que políticas voltadas unicamente para atrair estudantes precisam ser articuladas a medidas estruturais de valorização docente para gerar impacto duradouro, garantindo não apenas a entrada de profissionais na carreira, mas também sua permanência e reconhecimento no exercício da função (Nóvoa, 2015; Gatti, 2019).

ANÁLISE CRÍTICA DO PROGRAMA PÉ-DE-MEIA

Antes de detalhar cada dimensão específica, é importante situar a análise crítica do Programa Pé-de-Meia dentro de um contexto mais amplo. O programa representa um esforço relevante para estimular a permanência de estudantes na educação básica e reduzir a evasão escolar, oferecendo incentivos financeiros vinculados à matrícula, frequência, aprovação e desempenho no Enem. Políticas dessa natureza dialogam com a tradição brasileira de programas de transferência de renda condicionada, como o Bolsa Família, que tiveram impacto positivo sobre a frequência escolar, mas cuja efetividade em termos de aprendizagem e continuidade dos estudos foi objeto de debate (Prado, 2014).

Entretanto, pesquisas apontam que políticas de incentivo financeiro isoladas não operam de forma independente; seu impacto depende de fatores institucionais, sociais e profissionais que atravessam todo o sistema educacional. Além disso, estudos evidenciam que a evasão e a baixa atratividade das licenciaturas decorrem de um conjunto de fatores que vão muito além da dificuldade financeira dos estudantes, incluindo o baixo prestígio social da

profissão e as condições precárias de exercício docente (Instituto Península, 2022; Todos pela Educação, 2023).

Assim, esta análise se concentra em identificar as limitações estruturais, econômicas, educacionais e sociais do programa, examinando de que maneira ele contribui ou deixa de contribuir para a valorização da carreira docente, a qualidade do ensino e a eficiência do investimento público. Ao explorar essas dimensões, torna-se possível perceber que, embora o programa gere efeitos positivos pontuais na redução da evasão e na ampliação das oportunidades de acesso à formação, persistem desafios centrais que comprometem sua efetividade a longo prazo (Cassettari, 2017).

Desse modo, ações atenuantes em contextos de crise podem trazer alívio imediato à evasão ou ao abandono estudantil; contudo, sem reformas estruturais robustas que promovam a valorização docente, os efeitos tendem a ser temporários. Uma revisão integrativa da produção científica entre 2013 e 2023 revela que, apesar de avanços pontuais no âmbito do Plano Nacional de Educação e da reforma do Ensino Médio (LEI Nº 13.415/17), a valorização eficaz do professor continua frágil e dependente de políticas contínuas e articuladas, incluindo remuneração digna, carreira estável e melhores condições de trabalho (Costa e Francisco, 2025)

CONTRADIÇÕES ESTRUTURAIS: INVESTIR EM ATRAÇÃO, MAS NÃO EM RETENÇÃO

O Pé-de-Meia tem como foco principal a permanência estudantil, mas não oferece medidas equivalentes para a valorização e retenção dos professores, o que representa uma lacuna estrutural significativa. Nóvoa (2019) destaca que a carreira docente exige apoio institucional contínuo, condições de trabalho adequadas e programas de indução e formação contínua para além da formação inicial. Saviani (2019) complementa que políticas educacionais fragmentadas, que priorizam a entrada e permanência de alunos, sem garantir carreiras estruturadas e valorizadas, tendem a reproduzir desigualdades e gerar escassez de profissionais qualificados.

Nesse sentido, a própria Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/1996) estabelece, em seus artigos 61 e 67, que a valorização dos profissionais da educação envolve formação continuada, planos de carreira e condições adequadas de trabalho, reforçando que políticas de incentivo à permanência estudantil precisam estar articuladas à valorização e à retenção docente.

Pesquisas recentes evidenciam que a precarização do trabalho docente é central para a rotatividade. Segundo o Instituto Península (2022), mais de 50% dos professores recém-formados abandonam a carreira nos primeiros cinco anos devido a salários baixos, múltiplos vínculos e falta de condições de trabalho adequadas.

Cunha (2019) diz que a valorização docente não se restringe à remuneração, abrangendo tempo pedagógico protegido, infraestrutura adequada, suporte psicossocial e oportunidades de desenvolvimento profissional contínuo. Minayo (2019) alerta que políticas sociais devem ser avaliadas quanto aos efeitos não intencionais; neste caso, a ênfase na atração de estudantes sem investimento equivalente na carreira docente cria um ganho pontual, mas fragiliza a sustentabilidade da educação a longo prazo.

IMPLICAÇÕES ECONÔMICAS: CUSTO ELEVADO SEM GARANTIA DE RETORNO

O Programa Pé-de-Meia demanda investimentos significativos, estimados em bilhões de reais por ano, com o objetivo de reduzir a evasão escolar e estimular a matrícula em cursos de licenciatura. Contudo, não há garantias de que tais recursos resultem, de fato, na formação e permanência de professores qualificados na educação básica. Essa ausência de vinculação direta entre incentivo financeiro e fixação profissional constitui um ponto de vulnerabilidade na política. Saviani (2019) alerta que o investimento educacional deve ser compreendido como um processo integrado, no qual a formação inicial, a valorização da carreira e a permanência docente precisam caminhar de maneira articulada para que os recursos públicos se traduzam em impacto social concreto.

Autores como Nóvoa (2017) reforçam que a formação de professores não pode ser tratada apenas como um fluxo quantitativo de ingressantes em licenciaturas, mas deve ser acompanhada por políticas de indução profissional, planos de carreira e salários compatíveis com a complexidade da função. Quando isso não ocorre, programas como o Pé-de-Meia correm o risco de reforçar apenas o acesso inicial, sem garantir a permanência futura, gerando um ciclo de investimentos de baixo retorno. De fato, projeções recentes apontam que, até 2040, o Brasil poderá enfrentar um déficit de mais de 230 mil docentes na educação básica, especialmente em áreas como Ciências, Matemática e Línguas Estrangeiras, o que compromete a eficácia de programas de incentivo estudantil (Instituto Península, 2022).

Do ponto de vista econômico, trata-se de uma questão de eficiência do gasto público. Oliveira e Pereira (2021) argumentam que a qualidade da educação depende não apenas do volume de recursos investidos, mas da forma como esses investimentos são direcionados.

Quando concentrados em medidas paliativas, como subsídios financeiros isolados, os resultados tendem a ser limitados, enquanto políticas estruturais, voltadas à valorização docente, infraestrutura escolar e formação continuada, oferecem maior potencial de retorno social e econômico. Nesse sentido, investir na carreira docente é investir na sustentabilidade do próprio sistema educacional.

Além disso, há um risco concreto de desperdício de recursos públicos, uma vez que estudantes beneficiados pelo Pé-de-Meia podem não ingressar na docência ou optar por deixar a profissão nos primeiros anos de exercício. A Pesquisa Internacional de Ensino e Aprendizagem (TALIS) 2018, mostra que a taxa de abandono da docência é elevada em diversos países, mas no Brasil esse cenário é agravado pela precarização estrutural. Isso significa que o Estado pode financiar a trajetória de milhares de licenciandos sem que esse investimento se reverta em aumento real de professores qualificados na rede pública, gerando um hiato entre o gasto inicial e o retorno social esperado.

Por fim, a literatura aponta que o desenho de políticas públicas deve ser capaz de articular incentivos financeiros com estratégias de longo prazo de valorização profissional. Costa e Francisco (2023) destacam que apenas reformas estruturais que integrem salários justos, estabilidade de carreira e reconhecimento social podem assegurar impactos duradouros na educação. Assim, embora o Pé-de-Meia represente um esforço importante, sua efetividade econômica depende da capacidade de se conectar a um projeto mais amplo de valorização docente, sem o qual o programa corre o risco de permanecer como medida pontual, com alto custo e baixa efetividade.

IMPLICAÇÕES EDUCACIONAIS: POLÍTICAS PALIATIVAS E EFEITO ILUSÓRIO

Programas de incentivo à permanência estudantil podem criar a ilusão de que a crise docente está sendo resolvida, quando, na realidade, apenas mitigam sintomas. A escassez de professores em disciplinas essenciais, como Matemática, Ciências e Línguas, permanece, enquanto a formação inicial de docentes continua deficiente para atender demandas contemporâneas (Jeduca, 2024). Freire (1996) enfatiza que a prática educativa exige condições materiais, institucionais e pedagógicas que permitam uma educação crítica e transformadora. Políticas focadas exclusivamente no estímulo financeiro para estudantes podem gerar avanços superficiais, sem impacto real na qualidade do ensino ou na permanência de profissionais qualificados.

Estudos internacionais, como o Relatório Global sobre Professores da UNESCO (2025), indicam que a escassez de docentes qualificados é um fenômeno global, exacerbado

por condições de trabalho inadequadas e falta de apoio institucional. No Brasil, essa realidade é ainda mais pronunciada, com taxas de evasão e rotatividade docente alarmantes, especialmente em regiões periféricas e escolas públicas de maior vulnerabilidade social.

Desse modo, ressalta-se que sem políticas integradas que considerem esses aspectos, programas de incentivo à permanência estudantil podem gerar uma falsa sensação de resolução da crise educacional, sem atacar suas causas estruturais (Jeduca, 2024).

IMPLICAÇÕES SOCIAIS: REDUÇÃO DA CRISE A UM PROBLEMA FINANCEIRO

Sob a perspectiva social, o Programa Pé-de-Meia tende a reduzir a crise docente a uma questão meramente financeira, desconsiderando aspectos essenciais como dignidade profissional, reconhecimento simbólico e condições estruturais de trabalho. Essa leitura limitada parte do pressuposto de que os problemas da docência se resolvem pelo incentivo econômico imediato, quando, na realidade, a evasão dos cursos de licenciatura e o abandono da profissão decorrem, sobretudo, da desvalorização estrutural. Minayo (2019) lembra que políticas sociais devem ser avaliadas também em seus efeitos não intencionais, pois, ao priorizar exclusivamente a dimensão econômica, podem acabar negligenciando fatores determinantes da permanência, como sobrecarga de jornada, múltiplos vínculos e infraestrutura precária. Esse processo gera não apenas impacto direto sobre a permanência dos docentes, mas também compromete a qualidade do ensino e aprofunda desigualdades sociais.

O relatório Profissão Professor do Instituto Península (2022) revelou que quase metade dos professores brasileiros já pensaram em abandonar a carreira, principalmente devido à baixa valorização social, ao excesso de demandas burocráticas e às condições precárias de trabalho. Dados da Pesquisa Internacional de Ensino e Aprendizagem - Talis (2018) reforçam que, embora docentes brasileiros demonstrem satisfação com o ato de ensinar, os fatores externos ao processo pedagógico, como falta de reconhecimento, ausência de apoio institucional e sobrecarga administrativa, são os que mais contribuem para o esgotamento e o desestímulo, especialmente entre iniciantes. Esses indicadores revelam que, ao restringir-se à dimensão financeira, políticas como o Pé-de-Meia produzem efeitos de curto prazo, mas falham em atacar as causas centrais da crise docente.

Nesse ponto, a reflexão de Freire (1996) permanece atual. Para ele, a prática educativa exige respeito à dignidade do professor, compreendido como agente social, cultural e transformador. Quando políticas públicas reduzem o papel do docente a uma variável de custo ou a uma peça substituível dentro de cálculos financeiros, correm o risco de reforçar uma visão utilitarista e desumanizada da educação. Esse quadro se agrava porque, como apontam

Pimenta e Anastasiou (2018) e Cunha (2021), a valorização docente não pode ser reduzida ao aspecto salarial: ela abrange tempo pedagógico protegido, infraestrutura escolar adequada, apoio psicossocial e oportunidades contínuas de desenvolvimento profissional. Ignorar essas dimensões significa perpetuar um modelo de ensino marcado pela precarização e pela rotatividade.

Além disso, estudos sobre a profissão docente no Brasil destacam que a falta de reconhecimento social tem efeitos profundos na atratividade da carreira entre os jovens. Segundo dados do relatório Políticas Eficientes para Professores, da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico), apenas 2,4% dos estudantes brasileiros de 15 anos manifestaram interesse em ser professores, uma das menores taxas entre os países avaliados. Esse desinteresse relaciona-se diretamente à percepção de que a docência é uma profissão de baixa valorização e de condições desgastantes. Costa e Francisco (2023) reforçam que, em contextos como esse, medidas paliativas, embora necessárias, não têm capacidade de reverter sozinhas o quadro estrutural. Apenas políticas de longo prazo, que articulem salários dignos, carreira sólida e reconhecimento simbólico, podem assegurar mudanças consistentes e sustentáveis.

Dessa forma, a análise crítica das contradições estruturais e das implicações econômicas, educacionais e sociais evidencia que, embora o Pé-de-Meia promova avanços pontuais na permanência estudantil, não resolve a crise docente de forma sustentável. Sem estratégias complementares que incluam indução profissional, valorização efetiva e políticas de fixação na carreira, os efeitos permanecem temporários e limitados, perpetuando os desafios históricos da profissão docente no Brasil. Desse modo, enfrentar a crise docente demanda reformas estruturais que transcendam o apoio financeiro estudantil, reposicionando a docência como eixo central para o desenvolvimento social e a consolidação de uma educação de qualidade.

POSSÍVEIS ALTERNATIVAS E CAMINHOS

O enfrentamento da crise docente exige políticas que priorizem a valorização integral dos professores em exercício, superando a lógica de incentivos financeiros isolados para estudantes. A literatura evidencia que a qualidade do ensino depende de múltiplos fatores estruturais: remuneração digna, estabilidade profissional, infraestrutura adequada, suporte psicossocial e oportunidades de desenvolvimento contínuo (Cunha, 2019; Pimenta, 2019). Salários compatíveis com a responsabilidade social da profissão são essenciais para reconhecer o papel estratégico do professor na formação cidadã, na promoção da equidade

educacional e na redução da evasão precoce, especialmente entre docentes recém-formados, que enfrentam altos índices de sobrecarga, múltiplos vínculos e desmotivação (Instituto Península, 2022). Além disso, a percepção de baixo valor social e econômico da carreira docente contribui para o adoecimento profissional e desestímulo à permanência na profissão, efeitos estes documentados em estudos sobre precarização docente (Minayo, 2019).

Além da remuneração, é crucial implementar um plano de carreira estruturado e progressão atrativa, que combine critérios de mérito, tempo de serviço e desenvolvimento profissional. Dados da Talis (2018) indicam que professores motivados por perspectivas claras de crescimento profissional apresentam menor rotatividade, maior engajamento pedagógico e melhor desempenho dos alunos. A criação de carreiras docentes que incluam progressões previsíveis, bônus por formação continuada e reconhecimento público fortalece a autoestima profissional e reduz a sensação de vulnerabilidade econômica e social. Paralelamente, a melhoria das condições de trabalho e infraestrutura escolar, incluindo salas equipadas, recursos pedagógicos, laboratórios, bibliotecas e ambientes de convivência, é determinante para o desenvolvimento de práticas pedagógicas de qualidade e para a permanência docente (Minayo, 2019; Cunha, 2019). Sem a articulação desses elementos, programas isolados de incentivo estudantil permanecem limitados em seu impacto, beneficiando o estudante apenas no curto prazo, sem consolidar mudanças estruturais sustentáveis.

A implementação de políticas de formação continuada e incentivo à permanência na carreira constitui um terceiro eixo estratégico indispensável. Programas de atualização pedagógica, mentoria profissional, supervisão pedagógica estruturada e apoio psicológico são fundamentais para garantir que docentes iniciantes e experientes enfrentem os desafios contemporâneos da sala de aula com segurança e eficácia. Estudos apontam que docentes com acesso contínuo à formação e suporte institucional apresentam maior permanência na carreira e melhores resultados educacionais. Além disso, a comparação entre recursos investidos em programas de assistência estudantil e aqueles destinados à valorização estrutural da carreira docente evidencia que investimentos na carreira docente produzem retornos mais consistentes e duradouros, impactando indiretamente a retenção estudantil e fortalecendo a aprendizagem de forma sustentável (Instituto Península, 2022).

Outro ponto crítico refere-se à necessidade de uma abordagem integrada, que articule políticas salariais, carreiras estruturadas, formação continuada e condições materiais de trabalho. Estudos recentes demonstram que estratégias fragmentadas, que privilegiam apenas a permanência estudantil ou apenas a formação inicial, não são suficientes para enfrentar a

complexidade da crise docente no Brasil (Rodrigues, 2018). Programas eficazes devem considerar a interdependência entre fatores econômicos, pedagógicos e sociais, garantindo que o professor seja valorizado não apenas financeiramente, mas também enquanto sujeito ativo na construção do conhecimento e agente transformador da sociedade.

Por fim, é essencial que essas políticas estejam estruturalmente ligadas à melhoria da qualidade educacional e à equidade social. Ao investir na valorização docente de forma integral, o Estado não apenas fortalece a permanência e a motivação dos professores, mas também potencializa o impacto de programas de permanência estudantil, criando um ciclo virtuoso entre qualidade do ensino, desenvolvimento profissional e aprendizado significativo. Nesse sentido, políticas que consideram a carreira docente como eixo estratégico da educação garantem retorno social, econômico e pedagógico mais consistente, reforçando a centralidade do professor na transformação do sistema educacional brasileiro (Minayo, 2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada evidencia que programas de incentivo à permanência estudantil, como o “Pé-de-Meia”, podem gerar impactos positivos imediatos na retenção de alunos e no acesso à educação, oferecendo alívio financeiro e estímulo à conclusão de cursos de licenciatura. No entanto, isoladamente, tais políticas não são capazes de enfrentar de maneira estruturada a crise de escassez de professores no Brasil, que possui causas históricas e multifacetadas. Entre os principais desafios estão baixos salários, sobrecarga de trabalho, múltiplos vínculos, falta de infraestrutura adequada, insuficiência de formação continuada e ausência de reconhecimento social, fatores que afetam diretamente a permanência dos profissionais recém-formados e comprometem a qualidade do ensino em longo prazo (Instituto Península, 2022).

A literatura reforça que políticas públicas voltadas para a valorização integral do professor, incluindo remuneração digna, plano de carreira estruturado, condições de trabalho adequadas, formação continuada e suporte psicossocial, produzem efeitos mais consistentes e duradouros sobre a permanência docente, a motivação profissional e os resultados educacionais (Minayo, 2019; Talis, 2018). Ao tratar o professor apenas como um recurso funcional, medidas isoladas de incentivo estudantil reduzem a complexidade do problema a uma questão financeira, desconsiderando dimensões essenciais da profissão, como dignidade, autonomia pedagógica e participação na gestão educacional. Esse enfoque simplista cria uma ilusão de resolução da crise, quando na realidade os desafios estruturais permanecem intactos.

Além disso, a crise docente é intrinsecamente estrutural e social, refletindo desigualdades regionais, escassez de profissionais qualificados e precarização do trabalho docente, especialmente em áreas periféricas e escolas públicas de maior vulnerabilidade social. Políticas eficazes devem, portanto, ser integradas e articuladas, abordando simultaneamente a formação inicial, a valorização profissional, o suporte institucional e as condições materiais de trabalho. Dessa forma, é possível construir um ciclo virtuoso em que a melhoria da carreira docente impacta positivamente a qualidade do ensino, a retenção estudantil e o aprendizado significativo.

Por fim, é fundamental compreender que a solução para a crise docente não reside em programas pontuais ou incentivos isolados, mas em uma visão estratégica de longo prazo, que reconheça o professor como protagonista central do sistema educacional e agente transformador da sociedade. Investir na carreira docente de forma abrangente significa fortalecer a educação como um todo, promovendo equidade, qualidade e justiça social, e garantindo que políticas públicas tenham efeitos duradouros e estruturais, capazes de superar os sintomas da crise e enfrentar suas causas históricas.



AGRADECIMENTOS

Isasmim Kelen Silva Sá e Silvete Coradi Guerini, agradecem pelo apoio financeiro - código financeiro 001. Nós também agradecemos à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) pela concessão de bolsa.

REFERÊNCIAS

ANDRÉ, M. Políticas de valorização do trabalho docente no Brasil: algumas questões. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 23, n. 86, p. 213–230, fev. 2015.

CNTE. Apenas 2,4% dos jovens brasileiros querem ser professor. CNTE, 25 jun. 2018. Disponível em: <<https://cnte.org.br/noticias/apenas-24-dos-jovens-brasileiros-querem-ser-professor-c96f>>. Acesso em: 1 set. 2025.

BAUER, A.; CASSETTARI, N.; OLIVEIRA, R. P. DE. Políticas docentes e qualidade da educação: uma revisão da literatura e indicações de política. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 25, n. 97, p. 943–970, 4 set. 2017.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP). **Relatório nacional TALIS 2018**. Brasília: INEP, 2018. Disponível em: https://download.inep.gov.br/acoes_internacionais/pesquisa_talis/resultados/2018/relatorio_nacional_talis2018.pdf. Acesso em: 4 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 28 ago. 2025.

BRASIL. Portaria nº 470, de 25 de junho de 2025. Disciplina a gestão dos incentivos financeiro-educacionais do Programa Pé-de-Meia, de que trata o Decreto nº 11.901, de 26 de janeiro de 2024, e altera a Portaria MEC nº 143, de 26 de fevereiro de 2025, que estabelece o calendário operacional do Programa Pé-de-Meia para o ano de 2025. **Diário Oficial da União**. seção 1, Brasília, DF, p. 45-45, 25 jun. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mec-n-470-de-25-de-junho-de-2025-638441874>. Acesso em: 25 ago. 2025.

COSTA, G. L. M.; FRANCISCO, N. L. A valorização docente no contexto do PNE e da Lei nº 13.415/17: uma revisão integrativa. **Revista Espaço Pedagógico**, [s. l.], v. 32, p. e16189, 2025. DOI: 10.5335/rep.v32.16189. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rep/article/view/16189>. Acesso em: 4 set. 2025.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 58ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GATTI, B. A. et al. **Professores do Brasil: novos cenários de formação**. Brasília: UNESCO, 2019.

GROCHOSKA, M. A. **Políticas educacionais e a valorização do professor: carreira e qualidade de vida dos professores de educação básica do município de São José dos**

Pinhais/PR. 2015. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

IMPrensa NACIONAL. Portaria MEC no 77, de 29 de janeiro de 2025 - **Diário Oficial da União**. Imprensa Nacional. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mec-n-77-de-29-de-janeiro-de-2025-610281446>>. Acesso em: 6 set. 2025.

INSTITUTO PENÍNSULA. Indicador de Valorização de Professores - IVP. Disponível em: <https://www.institutopeninsula.org.br/indicador-de-valorizacao-de-professores-ivp/>. Acesso em: 2 set. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. **19% dos formandos em licenciaturas não querem trabalhar como professores.** São Paulo, 19 mai. 2023. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2023/05/19-dos-formandos-em-licenciaturas-nao-querem-trabalhar-como-professores.shtml>. Acesso em: 6 set. 2025.

JEDUCA. **Carreira docente:** confira cenário e pontos de atenção para a cobertura. Disponível em: <<https://jeduca.org.br/noticia/carreira-docente-confira-cenario-e-pontos-de-atencao-para-a-cobertura>>. Acesso em: 2 set. 2025.

MARQUES, L. R.; ANDRADE, E. F. de; AZEVEDO, J. M. L. de. Pesquisa em política educacional e discurso: sugestões analíticas. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, [s. l.], v. 33, n. 1, p. 55–71, 2017. DOI: 10.21573/vol33n12017.72834. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/rbpae/article/view/72834>. Acesso em: 3 set. 2025.

MELO, J. D. S.; ALENCAR, E. S. D. A formação do pedagogo em uma perspectiva inclusiva: análise documental. **Educação em Revista**, v. 36, 2020.

MONTEIRO, V. P. **Transferência de renda e educação:** uma análise longitudinal de impacto do Programa Bolsa Família em 2005-2009. 2014. Dissertação (Mestrado em Demografia) – Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional, Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUBD-A2UJFQ/1/disserta__o_vin_cius_prado_final_revisado_banca.pdf. Acesso em: 1 set. 2025.

MINAYO, MCS; Costa, AP. Técnicas que fazem uso da Palavra, do Olhar e da Empatia: Pesquisa Qualitativa em Ação. Aveiro: Ludomedia; 2019. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1991–1992, maio 2020.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Pé-de-Meia Licenciaturas**. [s.l.]. MEC, 2025. Disponível em: <http://www.gov.br/mec/pt-br/mais-professores/pe-de-meia-licenciaturas>. Acesso em: 31 ago. 2025.

NÓVOA, A. Os Professores e a sua Formação num Tempo de Metamorfose da Escola. **Educação & Realidade**, v. 44, n. 3, 2019.

PIMENTA, Selma Garrido; ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos. **Docência no ensino superior**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2014.

INSTITUTO PENÍNSULA. **Relatório de Atividades 2022**. São Paulo, 2023. Disponível em: <https://www.institutopeninsula.org.br/wp-content/uploads/2023/08/Relatorio-Atividade-2022.pdf>. Acesso em: 6 set. 2025.

UNESCO. **Relatório global sobre professores**: abordar a escassez de professores e transformar a profissão. Disponível em: <https://www.unesco.org/pt/articles/relatorio-global-sobre-professores-abordar-escassez-de-professores-e-transformar-profissao>. Acesso em: 6 set. 2025.

RODRIGUES, J. M. C.; RODRIGUES, S. C. **Desafios Contemporâneos da Docência**. 1 ed. João Pessoa: EDITORA DO CCTA, v.1, 2018.

SAVIANI, Dermeval. **Educação brasileira**: estrutura e sistema. Campinas: Autores Associados, 2019.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. Pesquisa de opinião com professores de escolas públicas do Ensino Fundamental e Médio do Brasil. São Paulo: TPE/Ipec, 2023. Disponível em: <https://todospelaeducacao.org.br/noticias/pesquisa-de-opinio-de-professores/>. Acesso em: 2 set. 2025.

TONIETO, C. ; FÁVERO, A. A. **A pesquisa em Política Educacional**: análise de aspectos teórico-epistemológicos em teses de Doutorado (2010-2012). *Práxis Educativa*, [S. l.], v. 15, p. 1–21, 2020. DOI: 10.5212/PraxEduc.v.15.14901.030. Disponível em: <https://revistas.uepg.br/index.php/praxiseducativa/article/view/14901>. Acesso em: 2 set. 2025.

VALLE, P. R. D.; FERREIRA, J. D. L. Análise de conteúdo na perspectiva de Bardin: contribuições e limitações para a pesquisa qualitativa em educação. **Educação em Revista**, v. 41, 2025.