ISSN: 2358-8829

O APAGÃO NA FORMAÇÃO DE PROFESSORES E A CONSTRUÇÃO DE NOVAS ESTRATÉGIAS DE SELEÇÃO, FORMAÇÃO E PERMANÊNCIA DOCENTE: A EXPERIÊNCIA DO PROGRAMA DOCENTE TRAINEE MAKER NO SESI-SC

Tairine Favretto [1]
Paul Schmidt [2]

INTRODUÇÃO

O cenário atual de formação docente no Brasil está relacionado ao que se chama de "apagão docente", ou seja, é percebido que os jovens estão cada vez menos interessados em seguir essa profissão, ou ainda, quando iniciam nesta função, alguns desistem no meio do caminho e outros não permanecem mesmo após formados. Este cenário é evidenciado por vários pesquisadores da área, como Diniz e Moraes (2026), Esquinsani e Sobrinho (2024), Rodrigues e Garcia (2025) e Araújo e Kokay (2026), entre outros.

Com esse pano de fundo, torna-se necessário analisar os fatores que contribuem para a falta de interesse dos jovens pela carreira docente. Nesse contexto, Araújo e Kokay (2026) discutem os programas governamentais voltados ao fomento do ingresso e da permanência nos cursos de licenciatura, bem como o potencial dessas iniciativas para mitigar tais desafios. A perspectiva de Diniz e Moraes (2026) apresenta uma visão onde os egressos dos cursos de licenciatura, desistem, não apenas por conta das condições salariais e de estrutura de formação, mas também pelo isolamento profissional a que os mesmos são submetidos no início de suas carreiras.

O SESI Santa Catarina (SC), que atua na Educação Básica, também enfrenta esse desafio, tanto nas etapas regulares de ensino quanto na educação de contraturno escolar. O processo de seleção e recrutamento de professores da instituição apresenta dificuldades relacionadas à atração de profissionais qualificados e à sua retenção. A área

[1] Mestre em Educação Científica e Tecnológica do Programa de Educação Científica e Tecnológica da Universidade Federal - SC, tairine-favretto@sesisc.org.br;
[2]Graduado pelo Curso de Psicologia do Centro Universitário Leonardo da Vinci (Uniasselvi) - SC, paul.schmidt@fiesc.com.br.

ISSN: 2358-8829

de Educação Continuada (ECO) é responsável pelos programas de contraturno escolar, destinados tanto às escolas SESI SC quanto às escolas públicas das redes municipais. Para estas últimas, também é ofertada a possibilidade de atuação no currículo regular, por meio do programa Escola em Tempo Integral.

Atualmente, a capilaridade da ECO/SESI SC alcança 40% dos municípios catarinenses, contemplando todas as regiões do estado e totalizando cerca de 44 mil matrículas. Para viabilizar essa operação, são necessários mais de 400 docentes de diversas áreas do conhecimento. Nesse contexto, o impacto do chamado "apagão docente" é percebido na prática pela instituição, que demanda profissionais plurivalentes. Além dos processos comuns de integração a uma rede de ensino, esses profissionais necessitam de formação continuada sobre o Movimento Maker e a abordagem STEAM, estratégias preconizadas pela ECO e pela Proposta Pedagógica do SESI, que engloba, além dessas, diversas outras vertentes educacionais.

Diante do cenário, emerge a problemática: *"Devido a crescente dificuldade de formação e recrutamento de professores, quais estratégias podem contribuir para a atração, desenvolvimento e permanência de novos profissionais na educação básica?"*. O objetivo deste trabalho é apresentar e analisar o *Programa Docente Trainee Maker* como estratégia inovadora para o enfrentamento dos desafios relacionados ao apagão na formação de professores.

Para alcançar esse propósito, busca-se, inicialmente, contextualizar o cenário atual da formação docente no Brasil, destacando os principais desafios relacionados à atração e permanência de profissionais na carreira. Em seguida, apresenta-se a estrutura e os fundamentos do Programa Docente Trainee Maker, bem como os resultados observados no processo de formação e desenvolvimento profissional dos participantes. Por fim, discute-se as contribuições da iniciativa para a ECO/SESI-SC e suas potencialidades como referência para outras experiências voltadas ao fortalecimento da Educação Básica.

O Programa Docente Trainee Maker foi concebido a partir de uma experiência já consolidada no SENAI-SC, que utiliza a formação em serviço como estratégia para o desenvolvimento profissional de seus colaboradores. Inspirada por essa prática, a ECO estruturou uma proposta voltada à realidade educacional do SESI-SC, especialmente às demandas da Educação Continuada. Na primeira edição do programa, vinte profissionais foram contratados por um período de noventa dias e participaram de uma

ISSN: 2358-8829

trilha formativa que integrou formações pedagógicas e técnicas, experiências práticas, observação de aulas acompanhadas por docentes tutores e atuação supervisionada em sala de aula. Durante as três semanas finais, os participantes ministraram aulas sob acompanhamento de tutores e supervisores, colocando em prática os conhecimentos desenvolvidos ao longo do percurso.

Para a realização deste estudo, adotou-se uma abordagem qualitativa, caracterizada como estudo de caso. Foram utilizados procedimentos de análise documental da literatura relacionada à formação docente e às pesquisas recentes sobre o apagão docente, além da análise de dados institucionais do SESI-SC e de registros, evidências e relatos produzidos no âmbito do Programa Docente Trainee Maker.

Os resultados obtidos indicam que a formação em serviço pode constituir uma estratégia relevante para enfrentar parte dos desafios apontados pela literatura acerca do apagão docente. As evidências demonstram que os participantes desenvolveram maior segurança para atuar em sala de aula, fortaleceram seu vínculo com a instituição e tiveram a oportunidade de articular conhecimentos teóricos e práticas efetivamente vivenciadas no contexto escolar. Tais aspectos apontam para o potencial de programas estruturados de indução à docência como mecanismos de atração, desenvolvimento e permanência de profissionais na Educação Básica.

METODOLOGIA

Este trabalho se trata de uma pesquisa qualitativa com estudo de caso, na qual se explora a relação de uma formação continuada e em serviço de professores, que em sua maioria, são iniciantes na carreira docente. Com isso, as interpretações dos fenômenos observados são analisadas indutivamente, a partir da vivência, participação e registros dos participantes. Além disso, considerou-se trabalhos relacionados aos termos de “apagão docente”, “dificuldades de formação”, etc. para a realização de uma revisão bibliográfica.

Os dados analisados foram retirados de artigos da área, dos registros do programa Docente Trainee - Maker, e das próprias evidências elaboradas pelos participantes através da produção de um diário de bordo individual.

ISSN: 2358-8829

REFERENCIAL TEÓRICO

A questão do déficit de professores na educação básica tem sido objeto de muitos estudos e discussões de pesquisadores da área nas esferas acadêmicas, mas também em vínculos da mídia e de assuntos políticos. Uma pesquisa recente do Instituto Semesp, de setembro de 2026, e revelou um um diagnóstico alarmante sobre o esvaziamento da carreira docente no Brasil, no qual embora o número total de docentes no ensino médio tenha registrado uma leve elevação entre 2015 e 2025 (de 523 mil para 557 mil), os dados revelam um envelhecimento acelerado do quadro profissional combinado com a falta de interesse dos jovens pela carreira.

De acordo com o estudo do Semesp, na última década o número de docentes de até 24 anos no ensino médio caiu 31,1%, enquanto o de docentes com 60 anos ou mais cresceu 104,5%; fazendo a taxa de renovação, que relaciona ingressantes e aposentados, recuar de 0,95 em 2015 para 0,32 em 2025 (um ingresso para cada três aposentadorias), índice que, mantida a tendência, pode chegar a 0,17 em 2040, o equivalente a seis aposentadorias para cada novo professor.

Bof, Caseiro e Mundim (2023), pesquisadores do INEP, apresentaram uma investigação sobre o apagão docente no Brasil, e para isso cruzaram dados do Censo da Educação Básica com os do Censo da Educação Superior referente aos licenciados entre 2010 e 2021. Os autores constataram que o número de concluintes em licenciaturas é inferior a demanda de professores com a formação adequada em diversas áreas do conhecimento em todo o Brasil, e além disso, o cenário se agrava quando verifica-se que apenas um terço dos licenciados ingressa efetivamente na carreira docente após concluírem seus cursos. Outro dado importante do estudo de Bof, Caseiro e Mundim (2023), é a ociosidade das vagas dos cursos de licenciatura, para os autores o problema não está na oferta de cursos, mas sim na atração e na retenção de jovens na profissão.

Melo e Moura (2024) apresentam que apenas 2% dos estudantes que realizaram o Pisa 2018 desejavam seguir a carreira docente. Estudos como os de Rodrigues e Garcia (2025) e Araújo e Kokay (2026) mostram que essa decisão não depende apenas da falta de valorização salarial, mas também da ausência de planos de carreira profissional, de desenvolvimento profissional, de boas condições de trabalho, além da sobrecarga de trabalho, a falta de cuidado com a saúde mental dos professores, e ainda a necessidade

atuação em múltiplas escolas, que segundo a Fundação Carlos Chagas atinge cerca de 460 mil professores da educação básica.

Outro fator observado pelas pesquisas trata da saída da profissão. A revisão apresentada por Melo e Moura (2024) trás evidências que o abandono se inicia em um processo lento, de saídas temporárias, muitas vezes por questões de saúde mental e outros fatores já citados acima, avançando para remoções e trocas de funções dentro da escola. Esse processo de desistência da profissão, é especialmente sensível no início da carreira. Diniz e Moraes (2026), apoiadas em Huberman (1995), caracterizam que os primeiros anos da docência pode ser uma fase rica de aprendizagens, mas com múltiplos desafios que podem influenciar o professor iniciante a abandonar a profissão. As autoras destacam o isolamento profissional vivido por esse docente, que ao ingressar em uma escola precisa se inserir, muitas vezes sozinho, àquela comunidade escolar, além disso, a pesquisa aponta sobre a escassez, no contexto brasileiro, de políticas e programas de inserção e indução profissional.

Nesse sentido, pesquisas têm atribuído papel central aos programas estruturados de acompanhamento aos professores iniciantes. Segundo Garcia (2010, p. 37 apud DINIZ; MORAES, 2026, p. 12), o apoio sistemático à entrada na profissão passou a ser entendido "como um elemento central no processo de retenção do professorado iniciante e na melhora da qualidade de seu ensino". Romanowski e Martins (2013 apud DINIZ; MORAES, 2026) defendem programas de acompanhamento e supervisão, bem como projetos de formação específicos que atendam às demandas do início da carreira. Rodrigues e Garcia (2025), por sua vez, recomendam maior articulação entre teoria e prática, uma vez que a formação inicial frequentemente se mostra desconectada da realidade escolar.

No plano das políticas públicas, o governo federal lançou em 2025 o Programa Mais Professores para o Brasil, organizado em cinco eixos: seleção para o ingresso na docência, atratividade para as licenciaturas, alocação de professores, formação docente e valorização profissional (ARAÚJO; KOKAY, 2026). Ao analisarem o programa, as autoras reconhecem sua relevância, mas concluem que seus incentivos tendem a ter alcance limitado quando aplicados de forma isolada, dissociados de melhorias nas condições de trabalho e na remuneração. O quadro descrito evidencia, portanto, que o enfrentamento do apagão docente exige ações que atuem simultaneamente na atração,

ISSN: 2358-8829

na formação em contexto real e na permanência dos novos professores, dimensões que fundamentam a proposta do Programa Docente Trainee Maker.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O Programa Docente Trainee Maker foi concebido a partir de uma experiência consolidada do SENAI-SC e estruturado para atender às demandas específicas da Educação Continuada do SESI-SC. Com isso o processo se iniciou com o levantamento da demanda junto com os coordenadores de expansão das 16 regionais do SESI em SC, foram ofertadas 20 vagas totais, nas quais todas foram preenchidas. O programa foi desenvolvido ao longo de 90 dias, com cronograma estruturado em três fases: a primeira voltada para o fazer pedagógico, a segunda com à formação em estratégias, metodologias de ensino e potencialidades de ferramentas tecnológicas, e a terceira focada na prática em sala de aula com acompanhamento.

Os vinte profissionais contratados possuem formações variadas, então esse primeiro movimento de capacitação voltada para a prática pedagógica se mostrou essencial. Os participantes participaram de atividades voltadas para a Proposta Pedagógica do SESI, que está principalmente fundamentada em metodologias ativas onde o estudante é o protagonista de sua aprendizagem, à Cultura Maker, e à abordagem STEAM.

A produção dos docentes trainees ao longo dos meses de formação foi concentrada no site Diários de Bordo – Docente Trainee MAKER (SESI-SC, 2026). O site funciona ao mesmo tempo como repositório da formação e como portfólio coletivo. Nele estão os documentos de referência, o cronograma e os cinco encontros formativos síncronos, realizados entre junho e agosto de 2026. Os encontros passaram por cada uma das fases descritas acima: dimensão pedagógica e dimensão técnica, nomeando de “Conhecendo a modalidade”, Trilhas Pedagógicas I e II (com a elaboração do plano de ensino e plano de aula), “Conhecendo o TrendBook” e a Trilha Técnica das oficinas ECO. Cada encontro tem gravação e material de apoio, o que permite retomá-lo de forma assíncrona.

O site também reúne 20 diários de bordo individuais de cada um dos participantes, que serão utilizados como evidências dos resultados aqui apresentados. Cada trainee construiu seu próprio site, com registros semanais que acompanham o período de 15/06

ISSN: 2358-8829

a 11/09/2026. Muitos diários incluem ainda planos de ensino e de aula, propostas de avaliação formativa, projetos finais e certificados. Assim, o diário deixa de ser apenas um relato e passa a funcionar como um portfólio docente.

As apresentações pessoais confirmam que o programa alcança o público que o apagão docente torna estratégico: profissionais que não se formaram, ao menos inicialmente, para ser professores. Entre os participantes há egressos de Psicologia, Psicopedagogia, Filosofia, Biologia, Licenciatura em Física e Ciência da Computação, além de profissionais vindos do webdesign e do marketing digital. Uma das trainees, por exemplo, deixou mais de dez anos de atuação na indústria farmacêutica. Há também ex-competidores de torneios de robótica promovidos pela própria instituição. Parte do grupo ainda não tinha experiência em sala de aula, como diz o Trainee 7: “Ainda não atuei como professor”.

Os diários também mostram um percurso formativo progressivo e semelhante entre as regionais, e isso se deve, principalmente, à estruturação do programa, e seu cronograma definido. Nas primeiras semanas, os trainees são acolhidos e observam as aulas. Em seguida vêm a formação e o planejamento, depois a docência compartilhada com o tutor e, por volta da oitava à décima semana, a regência. Os registros iniciais expressam a insegurança de quem entra num território novo: “Comecei a semana com uma mistura de ansiedade e vontade de fazer tudo certo” (Trainee 1). Por outro lado, o acolhimento aparece como fator de permanência: “me senti muito acolhida desde o primeiro dia” (Trainee 3). Quando os participantes começaram a regência, é possível observar que a primeira aula conduzida sozinha costuma ser o ponto de virada: “fiquei um pouco perdida, mas, ao longo do desenvolvimento da atividade, fui me sentindo mais segura” (Trainee 6). Nas semanas finais, os mesmos sujeitos narram a própria transformação: “Comecei observando timidamente as aulas dos professores, e termino conseguindo propor meus próprios desafios” (Trainee 1); “Saio desta semana com a sensação de que estou muito diferente de quando comecei” (Trainee 2).

É possível observar nas narrativas dos trainees que o conhecimento adquirido ao longo do programa que aparece com mais recorrência é a mudança na concepção de ensino, que passa da mera transmissão do saber para a mediação orientada e o papel deste professor como fio condutor das aulas. Os trainees afirmam que “ensinar bem não é sobre entregar conteúdo pronto”, mas “criar situações onde o aluno realmente pensa, erra, tenta de novo e chega à própria conclusão” (Trainee 1). Eles descrevem suas

ISSN: 2358-8829

trajetórias como “migrando do papel de transmissor de conhecimento para o de mediador de processos criativos e investigativos” (Trainee 4). Outro ponto que aparece evidenciado nos diários de bordo é que o erro passa a ser visto como parte da aprendizagem: “nem sempre o robô fará aquilo que esperamos na primeira tentativa” (Trainee 8), isso mostra que a construção do conhecimento pode passar por tentativa e erro e é nesse percurso que a aprendizagem significativa pode se construir, tanto com os estudantes quando com o próprio professor. Essa mudança se articula à construção da identidade profissional. Uma trainee que se candidatou acreditando que “seria apenas mais um emprego” concluiu que “ensinar vai muito além da transmissão de conteúdos” (Trainee 3) e outra reconhece que o programa lhe permitiu “me reconhecer e me fortalecer enquanto docente” (Trainee 5).

Esses resultados dialogam com a compreensão do diário como instrumento de reflexão sobre a prática. Para Zabalza (2004), escrever sobre a própria aula permite ao professor distanciar-se da ação e reconstruir seu sentido, num movimento próximo à reflexão-sobre-a-ação de Schön (2000). Os registros também mostram uma formação construída em serviço, em diálogo com pares experientes, como defende Nóvoa (2009): o tutor aparece nos diários como referência constante de observação, co-docência e devolutiva. Como limite, observamos diferenças entre os diários. Alguns são densamente reflexivos, enquanto outros se restringem a descrever as atividades. Isso indica que mediações como roteiros orientadores e devolutivas periódicas podem fortalecer o caráter reflexivo do instrumento. De todo modo, o conjunto evidencia que o programa não se limitou à contratação emergencial: constituiu um percurso estruturado de iniciação à docência, capaz de fortalecer e incentivar professores a permanecer na docência e ainda transformar profissionais de outras áreas em professores que se reconhecem como tal.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho partiu da seguinte questão: diante do apagão docente, quais estratégias podem contribuir para a atração, o desenvolvimento e a permanência de novos profissionais na Educação Básica? A experiência do Programa Docente Trainee Maker mostra indícios que a formação em serviço, quando estruturada e acompanhada, é uma resposta possível e consistente a esse desafio. O programa contratou profissionais de diferentes áreas e lhes ofereceu um percurso que articula formação pedagógica,

formação técnica e prática supervisionada. Com isso, atuou ao mesmo tempo nas três dimensões que a literatura aponta como críticas: a atração, a formação em contexto real e a permanência.

Os diários de bordo evidenciaram que os participantes passaram da insegurança inicial à autonomia na condução das aulas. Os docentes trainees ressignificaram suas concepções de ensino, como a transição de um modelo de ensino tradicional de transmissão do conhecimento para uma aprendizagem baseada na mediação, e construíram uma identidade profissional docente. O acolhimento institucional e o acompanhamento dos tutores foram decisivos nesse processo. Eles se contrapõem ao isolamento profissional que, segundo Diniz e Moraes (2026), está entre os fatores que levam ao abandono no início da carreira docente. Dessa forma, o programa responde a uma lacuna apontada pela literatura: a escassez de políticas de inserção e indução profissional no contexto brasileiro.

Para a Educação Continuada do SESI/SC, a iniciativa é uma estratégia própria para formar profissionais alinhados à Proposta Pedagógica do SESI, à Cultura Maker e à abordagem STEAM, presente em todas as regiões do estado. Para outras redes de ensino, públicas ou privadas, a experiência pode servir de referência, sobretudo pela combinação de três elementos replicáveis: a tutoria por docentes experientes, um cronograma progressivo que vai da observação à regência e o registro reflexivo sistemático.

Como limites deste estudo, destaca-se a análise ainda principiante de uma primeira edição do programa, com um grupo reduzido de participantes e um período curto de acompanhamento. Além disso, os diários apresentaram diferentes níveis de profundidade reflexiva. Recomenda-se que pesquisas futuras acompanhem os egressos nos próximos anos, para verificar se a permanência na docência se confirma, e que comparem diferentes edições do programa, para avaliar o efeito de ajustes como roteiros orientadores para os diários e devolutivas periódicas dos tutores.

Palavras-chave: formação docente, apagão docente, SESI SC, formação em serviço, Educação Básica.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao Serviço Social da Indústria de Santa Catarina (SESI-SC) pela concepção e realização do Programa Docente Trainee Maker e pelo apoio à produção deste trabalho. A primeira autora agradece a Paul Schmidt, gerente de Expansão da Educação Básica do SESI-SC, principal incentivador do projeto e da escrita deste trabalho. À Silvia de Pierri, gerente executiva da Educação Básica do SESI-SC, pelo incentivo constante à educação e às iniciativas inovadoras na formação docente. À Gleyce, especialista em orientação pedagógica, pelo apoio na condução das trilhas de formação pedagógica. À Estela, Business Leader da Educação Continuada, por acreditar no projeto e apoiá-lo em todas as etapas. Estendemos nosso agradecimento aos docentes tutores, que acompanharam os participantes ao longo do percurso formativo, e aos docentes trainees, cujos diários de bordo deram vida a esta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Karlane Holanda; KOKAY, Raquel Almeida de Carvalho. A escassez de professores/as da educação básica: análise do pacote de políticas governamentais de incentivo à docência. Desleituras, [s. l.], n. 19, p. 230-260, jun. 2026.

BOF, Alvana Maria; CASEIRO, Luiz Zalaf; MUNDIM, Fabiano Cavalcanti. Carência de professores na educação básica: risco de apagão? Cadernos de Estudos e Pesquisas em Políticas Educacionais, Brasília, DF, v. 9, p. 11-50, 2023. DOI: https://doi.org/10.24109/9786558011026.ceppe.v9.5967.

DINIZ, Camila Castro; MORAES, Lélia Cristina Silveira de. O ingresso na carreira docente e o "apagão de professores": possíveis caminhos para atratividade e permanência de iniciantes na função. Debates em Educação, Maceió, v. 18, n. 40, e18975, p. 1-16, 2026. DOI: https://doi.org/10.28998/2175-6600.2026v18n40.18975.

ESQUINSANI, Rosimar Serena Siqueira; CRUZ SOBRINHO, Sidinei. O "apagão" docente: quem educará as novas gerações? Revista Eletrônica de Educação, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 1-15, 2024. DOI: 10.14244/reveduc.v18i1.6918

INSTITUTO SEMESP. Apagão dos professores: o desafio da renovação dos professores no Brasil. 2. ed. São Paulo: Instituto Semesp, 2026.

MELO, José Rodrigo Silva de; MOURA, Diego Luz. A saída da carreira docente na educação básica: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Educação, Rio de Janeiro, v. 29, e290073, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/S1413-24782024290073.

NÓVOA, António. Professores: imagens do futuro presente. Lisboa: Educa, 2009.

RODRIGUES, Yara de Souza; GARCIA, Marta Fernandes. Reflexões sobre a atratividade da carreira docente no Brasil. In: CONGRESSO DE INOVAÇÃO,

CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO IFSP, 16., 2025, [s. l.]. Anais [...]. [S. l.]: IFSP, 2025. p. 1-6. ISSN 2178-9959.

SCHÖN, Donald A. Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: Artmed, 2000.

SERVIÇO SOCIAL DA INDÚSTRIA. Departamento Regional de Santa Catarina. Diários de bordo: Docente Trainee MAKER. Florianópolis: SESI-SC, 2026. Disponível em: https://sites.google.com/sesisc.org.br/diriosdebordo-docentetraineemk/início. Acesso em: 26 out. 2026.

ZABALZA, Miguel A. Diários de aula: um instrumento de pesquisa e desenvolvimento profissional. Porto Alegre: Artmed, 2004.