

UFRRJ
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO
AGRÍCOLA

DISSERTAÇÃO

**PROFESSOR DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: LEGALIDADE E
LEGITIMIDADE DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS DOS PROFESSORES
SUBSTITUTOS DO COLÉGIO AGRÍCOLA DOM AGOSTINHO
IKAS/PERNAMBUCO.**

MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ

2015



**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS - GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA**

**PROFESSOR DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL: LEGALIDADE E
LEGITIMIDADE DOS BENEFÍCIOS SOCIAIS DOS PROFESSORES
SUBSTITUTOS DO COLÉGIO AGRÍCOLA DOM AGOSTINHO
IKAS/PERNAMBUCO.**

MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ

Orientadora:

Profa. Dra. Lia Maria Teixeira de Oliveira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Ciências, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

**SEROPÉDICA, RJ
Novembro de 2015**

379.2
C957p
T

Cruz, Mônica Maria César Fonseca da, 1965-

Professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco / Mônica Maria César Fonseca da Cruz. – 2015.

130 f.: il.

Orientador: Lia Maria Teixeira de Oliveira.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Curso de Pós-Graduação em Educação Agrícola.

Bibliografia: f. 88-92.

1. Professores – Política governamental – Teses. 2. Educação e Estado - Teses. 3. Professores de ensino técnico – Estatuto legal, leis, etc. - Teses. 4. Ensino profissional - Legislação – Teses. I. Oliveira, Lia Maria Teixeira de, 1960- II. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Curso de Pós-Graduação em Educação Agrícola. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA

MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de **Mestre em Ciências**, no Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, Área de Concentração em Educação Agrícola.

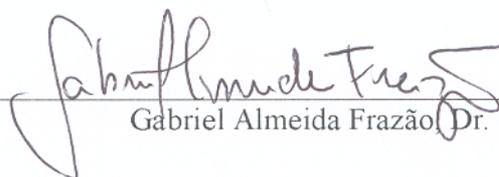
DISSERTAÇÃO APROVADA EM 12/11/2015.



Lia Maria Teixeira de Oliveira, Profa Dra. UFRRJ



Marco Antonio Moraes, Prof. Dr. UFRRJ



Gabriel Almeida Frazão, Dr. IFF

“Métodos estruturais e políticas públicas quando bem empregadas,
determinam o equilíbrio na orla educacional dum país”.
(Erasmu Shallkytton)

DEDICATÓRIA

Dedico esta dissertação ao meu “irmão especial” Antônio César da Cruz Neto, um ser abençoado, alegre, inteligente, que ama a vida e gosta de está em união e festa com a família. Com 52 anos sua sede de viver é inabalável e passa a transmitir para todos. O seu exemplo e sua garra, mesmo acamado sua presença é uma luz em nossas vidas.

A minha mãe Laudicéa que com seus 81 anos de vida ainda continua lúcida, bem humorada e comunicativa, com isso conquistando ainda muitos amigos.

As minhas irmãs, e em especial a irmã caçula Marcilia que com seu conhecimento técnico-científico sob me orientar nos momentos difíceis da minha dissertação.

À Deus por ter me dado a vida e a oportunidade de trilhar mais uma etapa da minha vida.

AGRADECIMENTOS

“Cada pessoa que passa em nossa vida, passa sozinha, é porque cada pessoa é única e nenhuma substitui a outra! Cada pessoa que passa em nossa vida passa sozinha e não nos deixa só porque deixa um pouco de si e leva um pouquinho de nós. Essa é a mais bela responsabilidade da vida e a prova de que as pessoas não se encontram por acaso.”

Charles Chaplin

A Deus por ter me dado a oportunidade de ter nascido em uma grande família formada por dez filhos: seis homens e quatro mulheres. Um exemplo de pai íntegro, honesto, trabalhador, inteligente e dedicado ao bem estar da família. Um exemplo de mãe guerreira, criativa, sábia e sempre preocupada com os estudos e a saúde de todos. Sinto-me privilegiada por estar nesta família.

Ao CODAI pela imensa oportunidade de poder realizar minha pesquisa de campo, aos professores substitutos e efetivos pela extraordinária colaboração e por último ao setor administrativo e toda direção desta gestão.

À Reitora Maria José de Sena da UFRPE que permitiu a realização deste mestrado dando oportunidade aos técnicos administrativos a se qualificarem, meu muito Obrigada!

A UFRRJ e todos os docentes que fazem parte do PPGEA, pela hospitalidade nos dias dos encontros em Seropédica, bem como a todos os funcionários desta renomada Universidade.

A minha orientadora, Lia Teixeira de Oliveira, uma mulher detentora de um conhecimento ímpar, os maiores e mais sinceros agradecimentos. Sua orientação foi capaz de me fazer acreditar na minha potencialidade e crescimento profissional. Foi com sua orientação que consegui trilhar meu caminho até aqui.

À banca examinadora, pela revisão precisa na defesa do meu pré-projeto e na defesa final. As análises, sugestões e críticas apenas fortaleceram a minha forma de caminhar para concluir este trabalho com mais segurança e conhecimento.

Aos colegas do mestrado pelos momentos felizes de descontração e companheirismo. Sentirei saudades de nossas gargalhadas. Agradeço também aqueles que contribuíram de alguma forma para a construção da minha pesquisa.

A Superintendente da SUGEP, Patrícia Gadelha Xavier Monteiro, e a diretora do DAP Rosaura Maria Barbosa Mesquita Neiva, pela carta de apresentação para seleção de Mestrado.

Aos funcionários da SUGEP/UFRPE meu carinho e respeito pelo apoio, incentivo e pelas palavras de conforto em momentos difíceis de minha vida vividos em 2014 e 2015. Vai meu abraço cheio de agradecimento por toda ajuda dispensada.

Agradeço também a Leda, Jaqueline, Rita, Renata da SUGEP por todas as dicas relacionadas com a minha pesquisa.

Meu agradecimento especial para a professora Mônica Folena pelos livros e dicas para o projeto e a Paulo de Jesus do Departamento de Educação da UFRPE.

Chegar até aqui não foi um caminho muito fácil, mas a persistência e confiança nesses longos dias de estudo fez com que eu pudesse valorizar mais cada minuto da minha vida a importância da família, do meu trabalho e os meus estudos.

BIOGRAFIA

A autora da pesquisa é Servidora Pública Federal, ocupante do cargo de técnica administrativa na SUGEP da Universidade Federal Rural de Pernambuco. Nascida no dia 18 de fevereiro, na cidade de Recife.

Primeiramente vou discorrer sobre minha vida acadêmica e os meus sonhos no campo educacional. Fiz meu ensino médio na Escola Técnica Federal de Pernambuco, atualmente Instituto Federal de Pernambuco e me formei em Edificações. Quando terminei, percebi que não tinha afinidade com a área de atuação e decidi fazer Letras na Universidade Católica de Pernambuco, porque tinha o exemplo da minha mãe, que era uma professora dedicada e que amava a sua profissão. Ela sempre me incentivou a seguir o magistério. Dentro deste histórico educacional fiz uma especialização em Administração Escolar ofertada pela Universidade Federal Rural de Pernambuco em 1996/1997. Continuei os meus estudos fazendo a graduação em Letras – Espanhol que terminei em 2011.

Iniciei minha carreira profissional no dia 16 de fevereiro de 1987, quando fiz a seleção pública para a Companhia Brasileira de Trens Urbanos / STU-REC no ano de 1985. Na Companhia Brasileira de Trens Urbanos / STU-REC trabalhei de 16 de fevereiro 1987 a 9 de fevereiro de 1994 como auxiliar de agente operacional em diversas estações do Metrô do Recife, sendo promovida ao cargo de agente de estação no ano de 1987.

No ano de 1993 fiz o concurso público estadual para o cargo efetivo professor de Letras e tomei posse no dia 26 de agosto de 1993. Neste período estava trabalhando no Metrô e lecionava na Escola Monsenhor Álvaro Negromonte, no bairro do Totó, Recife, PE, no período da tarde. Nesta Escola lecionei Português, Artes e Religião, no antigo primeiro grau de 5ª a 8ª série, atualmente Ensino Fundamental do 6º ao 9º ano.

Ainda no ano de 1993 fiz outro concurso público para a Universidade Federal de Pernambuco - UFPE, sendo aprovada e nomeada para o cargo de Assistente em Administração, com posse e exercício em 10 de fevereiro de 1994 para a Universidade Federal Rural de Pernambuco- UFRPE. Por ter tomado posse e entrado em exercício na UFRPE tive que pedi demissão do Metrô no dia 9.2.1994; e exoneração do cargo de professora do Estado de Pernambuco, no dia 3.2.1994.

Em 10 de fevereiro de 1994 comecei a trabalhar na Universidade Federal Rural de Pernambuco, sendo lotada no Departamento de Pessoal – DP, na Seção de Cadastro e

Pagamento. Trabalhei inicialmente com consignações, incluindo descontos em folha de pagamento dos servidores ativos, no período de 1994 a 1996.

Depois trabalhei com insalubridade/periculosidade; inclusão e exclusão de docente contratado na folha de pagamento; inclusão de férias e declaração para financiamento de imóveis, no período de 1997 a 2000. De 2001 a 2006 continuei com a inclusão e exclusão de docentes contratados na folha de pagamento, e comecei a trabalhar também com anuênio e quinquênio dos servidores efetivos, progressão por titulação e por tempo de serviço de docentes efetivos; declaração para financiamento de imóveis e gravação da folha de pagamento para enviar ao setor de contabilidade da universidade.

No ano de 2007 até a presente data, o Departamento de Pessoal – DP passou a se chamar Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas / SUGEP, e o meu setor mudou a denominação para Divisão de Cadastro e Pagamento – DCP, quando a dinâmica do trabalho mudou, tendo como objetivo o início e fim dos processos abertos pelos servidores no mesmo setor. Por isso, fiquei na elaboração do contrato, conferência da documentação dos candidatos, inclusão, exclusão e rescisão na folha de pagamento dos professores substitutos e visitantes. Em 2011 surgiu o cargo de professor temporário para preencher as vagas criadas pelo Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI). Sou responsável também pelo envio à Controladoria Geral da União - CGU/TCU de todas as contratações incluídas no SIAPE, através do Sistema de Controle de Ações de Comunicação - SISAC. Além das declarações para financiamento de imóveis, declaração de imposto de renda retido na fonte – DIRF feita pela Unidade Pagadora de todos os servidores, pensionistas e contratados para serem enviados à Receita Federal.

RESUMO

CRUZ, Mônica Maria César Fonseca da. **Professor da Educação Profissional: Legalidade e Legitimidade dos Benefícios Sociais dos Professores Substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco.** 2015. 130f. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2015

A presente dissertação analisa os benefícios sociais estabelecidos nas Leis 8.112/1990 e 8.745/1993, na Portaria Normativa nº 03/2009 e na Portaria Conjunta nº 01/2009, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão que favorecem aos professores efetivos e delimitam esses direitos aos substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI, pertencente à Universidade Federal Rural de Pernambuco- UFRPE. O período analisado foi de 2013 a 2014, utilizando como base as orientações teóricas, jurídicas e metodológicas da gestão de política pública, direitos sociais. Relacionamos quais as implicações percebíveis pela área de recursos humanos no desempenho funcional, entre os professores substitutos e estatutários na história da gestão de política pública ligada à Universidade. A pesquisa realizada neste trabalho pode ser classificada como analítico-descritiva, cujo procedimento mais utilizado está no âmbito documental. O método indutivo e comparativo foi adotado para dar sustentação metodológica ao trabalho científico. O procedimento metodológico deste trabalho foi realizado através da aplicação de questionários mistos, seleção e organização dos processos administrativos e a descrição das solicitações dos direitos sociais a serem incluídos na remuneração dos docentes contratados, bem como a análise das Leis, dos direitos sociais e de especialistas na área de políticas públicas. O ambiente onde ocorreu a coleta dos dados foi a Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP, que está localizado na sede em Recife e o próprio CODAI, na cidade de São Lourenço da Mata, em Pernambuco. A pesquisa realizada acerca da percepção dos benefícios sociais dos professores substitutos comprovou que, apesar de ser institucionalizado, alguns benefícios não são tratados de maneira isonômica, devido ao regime jurídico dos mesmos.

Palavras-chave: Políticas Públicas. Professor Substituto. Benefícios sociais. Leis.

ABSTRACT

CRUZ, Mônica Maria César Fonseca da. **Professor da Educação Profissional: Legalidade e Legitimidade dos Benefícios Sociais dos Professores Substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco.** 2015. 130f. Dissertation (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ. 2015

The present dissertation analyze the social benefits established by the Laws 8.112/1990 and 8.745/1993 in Regulatory Ordinance No. 03/2009 and the Joint Ordinance No. 01/2009, from the Department of Human Resources of the Ministry of Planning, Budget and Management favoring the effective teachers and restricting these rights to those hired in the Agricultural School Dom Agostinho Ikas – CODAI, belonging to the Federal Rural University of Pernambuco-UFRPE. The sample period is from 2013 to 2014, using as a basis the theoretical, legal and methodological approaches of the management of public policy, social rights. The implications perceivable by the human resources area in the functional performance, among hired teachers and statutory in the management history of public policy linked to the University will be listed. The research to be conducted in this work can be classified as analytical-descriptive, which most widely used procedure is the documentary context. The inductive and comparative method will be adopted to provide methodological support to scientific work. The procedure of this work will be accomplished through the usage of mixed questionnaire selection and organization of administrative processes and description of the applications of social rights to be included in the remuneration of teachers hired, as well as analysis of the Laws, social rights and experts in the area of public policies. The environment where data collection will occur is the Superintendency of Management and Development of People - SUGEP, which is located at the headquarters in Recife and CODAI itself, in São Lourenço da Mata, Pernambuco. The survey on the perception of the social benefits of substitute teachers proved that, despite being a teacher, some benefits are not treated isonomic way, due to the legal framework of the same.

Keywords: Social benefits. Laws. Public Policies. Social rights.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Faixa de remuneração de idade.....	47
Tabela 2. Dados pessoais e funcionais dos professores substitutos do CODAI.....	60
Tabela 3. Exercício docente entre substitutos x efetivos.....	60
Tabela 4. Diferenças de direitos e deveres entre substitutos e efetivos.....	61
Tabela 5. Conflitos ou distanciamento interpessoal.....	62
Tabela 6. Caracterização da categoria de professor substituto.....	63
Tabela 7. Percepção do trabalho docente.....	64
Tabela 8. Significado da docência.....	65
Tabela 9. Valorização do trabalho do professor substituto.....	67
Tabela 10. Distinção do pagamento dos benefícios sociais – efetivos x substitutos.....	68
Tabela 11. Valorização do professor substituto.....	69
Tabela 12. Dados pessoais e funcionais dos professores efetivos do CODAI.....	70
Tabela 13. Exercício docente – efetivos x substitutos.....	71
Tabela 14. Direitos e deveres – efetivos x substitutos.....	71
Tabela 15. Conflitos ou distanciamento interpessoal – efetivos x substitutos.....	72
Tabela 16. Caracterização da categoria de professor efetivo.....	72
Tabela 17. Percepção do trabalho docente.....	73
Tabela 18. Significado da docência.....	73
Tabela 19. Valorização do trabalho docente.....	73
Tabela 20. Diferença do pagamento dos benefícios sociais – efetivos x substitutos.....	74
Tabela 21. Melhoria da categoria profissional.....	74
Tabela 22. Opinião sobre a Política salarial do governo.....	74
Tabela 23. Dados pessoais e funcionais dos professores efetivos do magistério superior.....	75
Tabela 24. Distinção do exercício docente – efetivos x substitutos.....	75
Tabela 25. Diferenças dos direitos e deveres - efetivos x substitutos.....	76
Tabela 26. Conflitos ou distanciamento interpessoal – efetivos x substitutos.....	76
Tabela 27. Caracterização da categoria do professor efetivo do magistério superior....	77
Tabela 28. Percepção do trabalho docente – efetivos x substitutos.....	77
Tabela 29. Significado da docência.....	78
Tabela 30. Valorização do trabalho docente.....	78
Tabela 31. Distinção do pagamento dos benefícios sociais – efetivos x substitutos.....	79
Tabela 32. Melhoria da categoria profissional.....	79
Tabela 33. Opinião sobre a política salarial do governo.....	79
Tabela 34. Dados pessoais e funcionais dos gestores da SUGEP e do CODAI.....	80
Tabela 35. Valor da docência.....	80
Tabela 36. Interpretação da legislação de contratação de professores.....	81
Tabela 37. Diferenças dos direitos e deveres dos benefícios sociais.....	81
Tabela 38. Diferenças de benefícios geram conflitos entre efetivos x substitutos?.....	82
Tabela 39. Caracterização profissional dos professores pelo gestor.....	82
Tabela 40. Relevância dos professores para o funcionamento do CODAI.....	82
Tabela 41. Diferença administrativa na relação do gestor com os professores.....	83

LISTA DE QUADROS

Quadro 1.	Universidades Federais no Brasil por Região.....	22
Quadro 2.	Anexo III da Lei nº 11.892/2008 - Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais.....	29
Quadro 3.	Programa de benefícios concedidos aos funcionários.....	49
Quadro 4.	Semelhanças e diferenças dos benefícios sociais.....	54

LISTA DE FIGURA

Figura 1. Organograma da Superintendência de Gestão e Administração de Pessoas SUGEP –UFRPE.....	52
--	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1.	Professores substitutos.....	61
Gráfico 2.	Direitos e deveres - substitutos X efetivos.....	62
Gráfico 3.	Categoria de substitutos.....	63
Gráfico 4.	Qualificação do trabalho docente.....	64
Gráfico 5.	Caracterização da docência.....	66
Gráfico 6.	Valorização do professor substituto.....	68
Gráfico 7.	Benefícios sociais – substitutos x efetivos.....	69
Gráfico 8.	Como valorizar o professor substituto.....	70

LISTA DE SIGLAS

CCP	Coordenação de Cadastro e Pagamento
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis Trabalhista
CODAI	Colégio Dom Agostinho Ikas
DAP	Departamento de Administração de Pessoas
DE	Dedicação Exclusiva
DOU	Diário Oficial da União
EAD	Educação a Distância
IFE	Instituição Federal de Ensino
LDB	Lei de Diretrizes e Bases
MEC	Ministério da Educação
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MP	Ministério do Planejamento
MP/SRH	Ministério do Planejamento/Secretaria de Recursos Humanos
PPGEA	Programa de Pós Graduação em Educação Agrícola
PROGESP	Pró - Reitoria de Gestão de Pessoas
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PROUNI	Programa Universidade para Todos
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RH	Recursos Humanos
SIPEC	Sistema de Pessoa Civil
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SRH	Secretaria de Recursos Humanos
SUGEP	Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas
UAB	Universidade Aberta do Brasil
UFRPE	Universidade Federal Rural de Pernambuco
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	18
CAPÍTULO I – AS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO.....	21
1.1 As Universidades Federais.....	21
1.1.1 A formação profissional docente.....	25
1.1.2 O papel do professor substituto nas instituições federais de ensino.....	27
1.2 Os Colégios Técnicos Vinculados às Universidades Federais.....	28
1.2.1 Colégio Técnico Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI.....	30
1.3 A Precarização do Trabalho nos Regimes Neoliberais.....	33
1.4 Políticas Públicas na Educação.....	34
CAPÍTULO II – ASPECTOS LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS FEDERAIS.....	38
2.1 Análise Constitucional de Contratação de professores.....	38
2.2 A Lei 8.745/93 - a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.....	40
2.3 O Regime Jurídico dos Servidores Públicos – Lei 8.112/90.....	43
2.4 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB n° 9.394/96.....	45
2.5 A Portaria Normativa n° 3/2009 - Assistência à Saúde Suplementar do Servidor.....	45
2.6 A Portaria Conjunta n° 1/2009 - Custeio da Assistência à Saúde Suplementar do Servidor e demais beneficiários.....	46
CAPÍTULO III – OS BENEFÍCIOS SOCIAIS.....	48
3.1 Terminologia, Conceito e Aspectos Gerais.....	48
3.2 Classificações dos Benefícios Sociais.....	49
3.3 A Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP e a Inclusão dos Benefícios Sociais.....	51
3.4 Diferenças e Semelhanças dos Benefícios Sociais do Professor Efetivo X Substituto.....	53
CAPÍTULO IV – RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	57
4.1 A Metodologia de Pesquisa e os Resultados.....	57
4.2 Os Resultados.....	59
4.2.1 Análise dos dados do Professor Substituto do CODAI.....	59
4.2.2 Análise dos dados pelos Professores Efetivos do CODAI.....	70
4.2.3 Análise dos dados dos Professores efetivos do Magistério Superior.....	75
4.2.4 Análise dos dados dos gestores do CODAI e da SUGEP/UFRPE.....	80
4.2.5 Análises dos Requerimentos de Solicitação de Benefícios Sociais no CODAI pela professora substituta no ano de 2014.....	83
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	86
REFERÊNCIAS.....	88

ANEXOS.....	93
ANEXO A. Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993.....	94
ANEXO B. Decreto Lei nº 6.096 de 24 de abril de 2007.....	100
ANEXO C. Lei nº 11.741 de 16 de Julho de 2008.....	102
ANEXO D. E-mail do Diretor Administrativo do CODAI.....	104
ANEXO E. Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012.....	105
ANEXO F. Questionário do Professor Substituto do CODAI.....	107
ANEXO G. Questionário do Professor Efetivo do CODAI.....	109
ANEXO H. Questionário do Professor Efetivo do Magistério Superior.....	111
ANEXO I. Questionário do Gestor de RH.....	113
ANEXO J. Questionário do Gestor do CODAI.....	115
ANEXO K. Processo Administrativo.....	117
ANEXO L. Entrevista com António Nóvoa. Educar para Crescer – Abril.....	122
ANEXO M. Entrevista com António Nóvoa. Revista Educação.....	124
ANEXO N. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	128
ANEXO O. Termo de Autorização para a Realização de Pesquisa.....	130

INTRODUÇÃO

No Brasil, a categoria de docentes universitários federais tem mostrado a necessidade de que sejam instituídas políticas públicas eficazes para garantir direitos e, assim, proporcionar um ambiente igualitário e menos conflitante para si. Para uma melhor compreensão do que se entende por política pública, é preciso pontuar que políticas públicas são intencionais e orientadas por objetivos e não se limitam exclusivamente a leis e regras. Desse modo, para a execução de políticas públicas, vários atores e níveis de decisão são envolvidos na proposição, implementação, execução e avaliação.

A Constituição Federal de 1988, no art. 37, inciso IX, prevê que a lei estabelece os casos de contratação temporária no intuito de suprir a necessidade temporária de excepcional interesse público. Os servidores federais, portanto, pautam o processo decisório de contratação dos docentes temporários de acordo com a Lei 8.745/93 (Anexo A). Na qualidade de servidores federais, os professores do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI são, desse modo, vinculados às mesmas leis dos benefícios sociais que são estabelecidas para os docentes do magistério superior.

Foram analisados para esse trabalho os benefícios sociais estabelecidos nas Leis 8.112/1990 e 8.745/1993, na Portaria Normativa nº 03/2009 e na Portaria Conjunta nº 01/2009, da Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) que favorecem tanto os professores efetivos quanto os contratados do CODAI, vinculado à Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE. No que se refere, especificamente, aos benefícios sociais, Chiavenato (1999, p. 415), diz que “são aquelas facilidades, conveniências, vantagens e serviços que as empresas oferecem aos seus empregados, no sentido de poupar-lhe esforços e preocupação”. Em nossa compreensão, os benefícios sociais serão os auxílios garantidos aos trabalhadores pela Previdência Social.

No Serviço Público Federal, os professores substitutos vêm recebendo tratamento diferenciado, uma vez que não recebem determinados benefícios, ofertados exclusivamente aos docentes efetivos. A razão fática é que as Leis nº 8.112/1990 e 8.745/1993 e as Portarias nº 01 e 03/2009 não apresentam dispositivos que possibilitem a categoria de docentes um tratamento igualitário, entre os efetivos e os contratados, no que diz respeito aos direitos de férias, auxílio saúde, auxílio natalidade. Os substitutos que requerem documentalmente tais benefícios, recebem o indeferimento, pois a legislação não contempla seus casos. Esse fato tem contribuído para geração de conclusões acerca do princípio da isonomia que precisam ser avaliadas como falsas ou verdadeiras. Deve-se questionar, portanto, se não levou, nem se leva em consideração o contratado como um servidor público pelo interesse do Estado.

A inclusão de benefícios sociais é de extrema importância para o profissional sejam eles de qualquer área, os mesmos trazem satisfação no âmbito pessoal e profissional.

Evandro Machado (2012) em sua dissertação realizou um estudo pela Universidade FUMEC/FACE – Fundação Mineira de Educação e Cultura, com o tema Benefícios Sociais: um estudo da satisfação profissional na atratividade e retenção de pessoas em uma organização do setor de saneamento de Minas Gerais, constatando que a maioria dos funcionários da empresa pesquisada classifica que os benefícios sociais que são ofertados interferem positivamente na satisfação profissional.

Já o tema da pesquisa de José Alberto Claro e Rogério Profeta (2013) acerca dos “Programas de benefícios sociais para docentes no ensino superior brasileiro como forma de reter talentos” é um estudo exploratório que procurou buscar informações precisas do grau de satisfação da percepção dos benefícios sociais aos professores do ensino superior. Os autores enfatizam também as condições precárias do trabalho docente no Brasil, destacando os tipos de benefícios sociais que são ofertados aos professores das Instituições de Ensino Superior,

pois os salários são desvalorizados, a carga de trabalho é exaustiva e quase sempre as jornadas são duplas ou triplas e a docência serve como um acréscimo de renda.

Entretanto, a forma de reter talentos, nos remete a perda de profissionais altamente qualificados para a iniciativa privada por conta dos baixos salários e pouca valorização da docência. A minha pesquisa é de alta relevância para a academia e ainda existem poucos estudos sobre o tema proposto.

Esta pesquisa se justifica por trazer a tona a problematização sobre os benefícios sociais que são percebidos pelos professores efetivos do Colégio Dom Agostinho Ikas e da Universidade Federal Rural de Pernambuco e, não são ofertados para os professores substitutos da mesma instituição de ensino.

Essa realidade, atrelada ao exercício rotineiro das atividades administrativas abrangidas pela servidora da SUGEP/UFRPE, responsável pela contratação de professores substitutos e visitantes e, pela inclusão na folha de pagamento, tanto da remuneração, quanto de alguns benefícios sociais, nos levou a perguntar: Quais os benefícios sociais percebidos pelos professores substitutos e efetivos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI, vinculado à Universidade Federal Rural de Pernambuco?

A escolha deste tema para a pesquisa em tela foi devido as minhas atribuições na Coordenação de Cadastro e Pagamento – CCP. Em consequência disso, houve um maior interesse em levantar a legalidade e legitimidade da percepção de alguns benefícios sociais solicitados pelos docentes contratados.

Partindo deste contexto, o objetivo geral da pesquisa foi investigar os direitos sociais no âmbito da gestão pública que garantem aos docentes no serviço público federal os benefícios sociais. Os objetos específicos foram descrever e comparar os direitos sociais no âmbito da gestão pública que garantem benefícios sociais aos docentes no serviço público federal, conforme as Leis 8.112/1990, 8.745/1993, Portaria Normativa nº3/2009, Portaria Conjunta nº1/2009; identificar possíveis conflitos gerados pela desigualdade de benefícios sociais para professores substitutos e efetivos do CODAI/UFRPE; analisar as diferenças dos benefícios sociais recebidos pelos docentes efetivos e contratados, levando em consideração as funções que esses exercem, a partir da literatura da área e da concepção dos próprios docentes num mundo do trabalho em mudança e; saber dos profissionais de recursos humanos a visão deles sobre as diferenças de benefícios sociais recebidos pela categoria docente, tomando a legislação e a aplicação da lei na trajetória de consolidação destas categorias de contratados e de estatutários na universidade.

A dissertação foi dividida em quatro capítulos. O primeiro capítulo traça o panorama das Instituições Federais de Ensino em função do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI estar vinculado a uma instituição federal de ensino superior e médio-técnico que contempla a categoria docente de substituto e permanente. Aborda questões do ensino superior nas Universidades Federais no Brasil, bem como a formação docente, o papel do professor substituto, os colégios técnicos vinculados as Universidades Federais, o histórico do CODAI, a precarização do trabalho no regime neoliberal e as políticas públicas na educação na atualidade.

O segundo capítulo aborda as questões legais da contratação de professores substitutos da rede federal ensino. Examina a contratação de professores a luz da Constituição Federal da República. Perfaz uma análise das leis 8.745/93 referente à contratação de professor por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, a Lei nº 8.112/90 do Regime Jurídico dos Servidores Públicos, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB nº 9.394/96. Também faz uma abordagem nas Portarias: Normativa nº 3/2009 da Assistência à Saúde Suplementar do Servidor e, a Portaria Conjunta nº 1/2009 sobre o Custeio da Assistência à Saúde Suplementar do Servidor e demais beneficiários.

Já o capítulo terceiro versa sobre o objeto da nossa pesquisa a respeito dos benefícios sociais. Neste, tem relevantes informações da terminologia, dos conceitos, das classificações, da inclusão dos benéficos pela Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP, como também as diferenças e semelhanças de tais benefícios para o professor efetivo e substituto e, as análises dos requerimentos de solicitação desses direitos pela professora substituta no ano de 2014 no CODAI.

O capítulo quarto trata da metodologia utilizada na elaboração desta pesquisa e os resultados obtidos das análises dos questionários aplicados aos professores substitutos do CODAI, os docentes efetivos, os gestores do colégio e da SUGEP/UFRPE e, por fim, serão apresentadas as considerações finais desta pesquisa.

A presente dissertação teve como finalidade contribuir no âmbito da gestão nas escolas agrícolas das Universidades Federais, visando colaborar e participar dos estudos que subsidiam a melhoria das políticas públicas, buscando mais igualdade para o professor substituto no exercício de sua função como servidor, valorizando o trabalho docente e aumentando as oportunidades de emprego sem precarizá-lo.

CAPÍTULO I

AS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO

1.1 As Universidades Federais

As Universidades Federais no Brasil são instituídas pelo Poder Executivo, através de projeto de lei¹ que será dirigido ao Congresso Nacional para a sua criação. O termo Universidade vem do Latim Universitas, que significa universalidade, conjunto, totalidade. Segundo o Ministério da Educação – MEC (2015):

As universidades se caracterizam pela indissociabilidade das atividades de ensino, pesquisa e extensão. São instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano.

Conforme a análise de Durham (2010) sobre o ensino superior e as primeiras universidades criadas no Brasil, diz que:

[...] as primeiras instituições de ensino superior só foram criadas em 1808, por D. João VI, quando a Coroa Portuguesa aqui se refugiou. Assim mesmo, não eram universidades, mas faculdades ou escolas destinadas a formar profissionais, como médicos, advogados e engenheiros. As duas primeiras verdadeiras universidades foram criadas na década de 1930, no governo Vargas: a Universidade de São Paulo, pelo governo estadual, e a do Rio de Janeiro, pelo governo federal. A criação das universidades não destruiu o sistema anterior, preservando suas marcas de origem: em primeiro lugar, o grande peso da tradição de escolas de formação profissional, as quais, quer em escolas isoladas, quer incluídas nas universidades, permaneceram como a referência básica para cursos superiores.

Portanto, a época que foi criada as primeiras instituições de ensino superior no Brasil, teve início no ano de 1808 com as faculdades que formavam os profissionais das áreas de saúde, humanas e exatas. A iniciativa de Dom João VI de criar os cursos foi uma conquista importante para o país.

Entre os séculos XIX e o século XX há expansão do ensino superior e ensino técnico e profissionalizante. A ciência e a técnica foram sustentáculos do processo de industrialização, seja por meio dos setores de produção seja da profissionalização de inúmeros cientistas, professores e operários. Foi com a expansão da rede Federal de Ensino e o incremento das políticas educacionais e sociais que se incrementa a participação da categoria docente na construção dos espaços de formação e acadêmico, se estabelecendo as conquistas tecnológicas e científicas transformando os cenários econômicos e de desenvolvimento social².

¹ Projeto de lei é um conjunto de normas que deve se submeter à tramitação no legislativo com o objetivo de se efetivar através de uma lei. Jus Brasil. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/26554390/projetos-de-lei>>. Acesso em: 12 ago. 2015.

² Para aprofundamento neste campo disciplinar ver autores que publicam e publicaram ao longo de mais de 40 anos sobre o Ensino Superior e Educação Profissional e Tecnológicas, tal como Luiz Antonio Cunha da UFRJ, Gaudêncio Frigotto da UFF e UERJ, dentre outros autores que podem ser estudados nos textos apresentados nas publicações da ANPED (www.anped.org.br), GT 11 – Ensino Superior e o GT 9 – Trabalho e Educação.

No Brasil, atualmente existem 63 (sessenta e três) Universidades Federais conforme registro do Ministério da Educação – Sistema e-MEC (2015). O estado de Minas Gerais ocupa a primeira posição, com (11) onze Instituições Federais de Ensino. Em segundo lugar, vem a Universidade Federal do Rio Grande do Sul, com seis. A Bahia e o Rio de Janeiro ocupam o terceiro lugar com (4) quatro. O estado do Pará, Ceará, Pernambuco, Paraná e São Paulo ficaram com a quarta posição, cada estado com (3) três Instituições Federais de Ensino. Os estados da Paraíba, Rio Grande do Norte, Mato Grosso do Sul e Santa Catarina com (2) duas. Já os estados do Acre, Amapá, Amazonas, Rondônia, Tocantins, Alagoas, Maranhão, Piauí, Sergipe, Distrito Federal, Goiás, Mato Grosso e Espírito Santo apenas com uma. O quadro abaixo mostra todas as Universidades Federais de Ensino divididas por regiões e as principais instituições que se destacam em quantidades.

Quadro 1. Universidades Federais no Brasil por região (Continua)

REGIÃO NORTE	
Acre	Universidade Federal do Acre (UFAC)
Amapá	Universidade Federal do Amapá (UNIFAP)
Amazonas	Universidade Federal do Amazonas (UFAM)
Pará 3 Instituições	Universidade Federal do Oeste do Pará (UFOPA) Universidade Federal do Pará (UFPA) Universidade Federal do Sul E Sudeste do Pará (UNIFESSPA)
Rondônia	Fundação Universidade Federal de Rondônia (UNIR)
Roraima	Universidade Federal de Roraima (UFRR)
Tocantins	Fundação Universidade Federal do Tocantins (UFT)
REGIÃO NORDESTE	
Alagoas	Universidade Federal de Alagoas (UFAL)
Bahia (3º Lugar) 4 Instituições	Universidade Federal da Bahia (UFBA) Universidade Federal do Oeste da Bahia (UFOB) Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) Universidade Federal do Sul da Bahia (UFESBA)
Ceará 3 Instituições	Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira (UNILAB) Universidade Federal do Cariri (UFCA) Universidade Federal do Ceará (UFC)
Maranhão	Universidade Federal do Maranhão (UFMA)
Paraíba 2 Instituições	Universidade Federal da Paraíba (UFPB) Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)
Pernambuco 3 Instituições	Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE) Universidade Federal de Pernambuco (UFPE) Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF)
Piauí	Universidade Federal do Piauí (UFPI)
Rio Grande do Norte 2 Instituições	Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN) Universidade Federal Rural do Semi-Árido (UFERSA)
Sergipe	Universidade Federal de Sergipe (UFS)
REGIÃO CENTRO-OESTE	
Distrito Federal	Universidade de Brasília (UNB)
Goiás	Universidade Federal de Goiás (UFG)
Mato Grosso	Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT)
Mato Grosso do Sul 2 Instituições	Fundação Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD) Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS)

Quadro 1. Continuação

REGIÃO SUL	
Paraná 3 Instituições	Universidade Federal da Integração Latino-Americana (UNILA) Universidade Federal do Paraná (UFPR) Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR)
Santa Catarina 2 Instituições	Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
Rio Grande do Sul (2º Lugar) 6 Instituições	Fundação Universidade Federal de Ciências da Saúde de Porto Alegre (UFCSA) Fundação Universidade Federal do Pampa - Unipampa (UNIPAMPA) Universidade Federal de Pelotas (UFPEL) Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) Universidade Federal do Rio Grande (FURG) Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
REGIÃO SUDESTE	
Espírito Santo	Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)
Minas Gerais (1º Lugar) 11 Instituições	Universidade Federal de Alfenas (UNIFAL-MG) Universidade Federal de Itajubá (UNIFEI) Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) Universidade Federal de Lavras (UFLA) Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP) Universidade Federal de São João Del Rei (UFSJ) Universidade Federal de Uberlândia (UFU) Universidade Federal de Viçosa (UFV) Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM)
Rio de Janeiro (3º Lugar) 4 Instituições	Universidade Federal de Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) Universidade Federal de Rio de Janeiro (UFRJ) Universidade Federal de Fluminense (UFF) Universidade Federal de Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ)
São Paulo 3 Instituições	Universidade Federal de Federal do ABC (UFABC) Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR) Universidade Federal de São Paulo (UNIFESP)

Fonte: Elaborada pela autora.

As Universidades Federais são autarquias que integram a administração pública indireta. Estas instituições tem como funcionários, os servidores públicos federais. Destarte, esses servidores devem ser aprovados em concurso público, mas, a Constituição Federal do Brasil permite a existência de cargos comissionados em funções de chefia, direção e assessoramento. O Decreto-Lei nº 200/1967, no seu artigo 5º, inciso I, define autarquias como:

Serviço autônomo criado por lei, com personalidade jurídica de direito público, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública, que requeiram para seu melhor funcionamento gestão administrativa e financeira descentralizada".

Dotada de personalidade jurídica, a Administração Pública indireta é vinculada a Administração direta e pode ser compreendida como a própria atividade administrativa desempenhada pelo Estado de maneira descentralizada, isto é, as universidades sendo uma autarquia, recebe a execução ou a titularidade do poder público.

No que pertine a formação do corpo docente das Instituições Federais de Ensino, a Lei nº 12.772/12 que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, publicado no DOU de 31.12.2012, reza em seu Art. 27 que: “O corpo docente das IFE será constituído pelos cargos efetivos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de que trata esta Lei e pelos Professores Visitantes, Professores Visitantes Estrangeiros e **Professores Substitutos**.” (Grifo nosso)

A estrutura da carreira de magistério federal é composta pelo cargo de professor de magistério superior Classe A - nível 1 e 2 (Adjunto-A – se Doutor, Assistente-A – se Mestre e, Auxiliar - A– se Graduado ou Especialista); Classe B - nível 1 e 2 (Assistente); Classe C - nível 1,2,3 e 4 (Adjunto); Classe D - nível 1, 2, 3 e 4 (Associado) e Classe E - nível único, (Titular). Tem também o cargo isolado de Professor Titular-Livre do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico – nível único. Já na carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, o cargo de professor vai da classe de ‘DI e DII (nível 1, 2) A a classe DIII e DIV (nível 1,2,3 e 4). Os professores substitutos sejam de qualquer titulação ficará sempre na Classe – A.

O ingresso às Universidades Federais para os estudantes da rede pública e privada sempre foi uma boa opção, pois o ensino é classificado como de qualidade e gratuito. Antes o vestibular nas Federais precisava de horas de estudo para conseguir uma disputada vaga na primeira fase do vestibular, que era conhecida como “peneirão”, logo em seguida era mais dias de estudo para fazer a segunda fase com perguntas abertas e de questões de múltiplas escolhas. O ensino nas Universidades Federais é visto por uma grande parcela da população como um ensino de qualidade e uma porta aberta para grandes oportunidades de emprego.

O ensino do passado era visto apenas como uma via de conhecimento, onde só professor passava o conteúdo e os alunos eram agentes passivos desta relação. Pouco se discutia em sala de aula e a forma tradicional de ensino não permitia uma relação de mão dupla.

No ano de 1965, o Ministério da Educação e Cultura e a United States Agency for International Development – USAID firmaram um acordo para solucionar os problemas que afetavam e dificultam o crescimento do ensino na educação superior no Brasil. Rosas (1992, p. 36) traz à baila a síntese dos problemas constatados no ensino superior presentes de certa forma nos dias atuais:

[...] estruturas obsoletas, bibliotecas insatisfatórias, existência de cursos sem avaliação do mercado de trabalho, currículos poucos flexíveis, baixo rendimento dos alunos, reduzido número de vagas, tempo parcial de alunos e docentes, ausência de um planejamento global de longo alcance “que norteie a futura expansão e o aperfeiçoamento interno do sistema de ensino superior no Brasil”.

Apesar do avanço e introdução de novas tecnologias no ensino, verificamos ainda que existem diversos fatores que ainda atrapalham o crescimento da educação superior, como qualificação de professores, comprometimento com o trabalho, didática de ensino, condições de trabalho, salário, etc.

Uma mudança na estrutura da educação superior no Brasil envolve o empenho dos professores, como o mandamento da profissionalização acadêmica; e dos estudantes, com o preceito ético de cooperarem para sua adequada formação. Dedicando-se aos estudos, utilizando a ferramenta da pesquisa com seriedade, buscando formas de ingressar em programas de estudos e qualificação para melhorar seu conhecimento. Não esquecendo a importância do valor social e político do país. Salientando que, depende do interesse de cada um em buscar o que é melhor para si. (ROSAS, 1992, p. 168).

Desse modo, podemos dizer que o ensino superior nas Universidades Federais brasileiras além dos problemas existentes continua apresentando diversas dificuldades que interferem negativamente na formação do aluno, na sociedade e no corpo docente. É importante destacar que as Universidades têm por obrigação pública de proporcionar atividades de ensino, pesquisa e extensão (serviços ou atendimentos à sociedade), nas diversas áreas do conhecimento. A falta de profissionais com formação qualificada, de investimento do poder público para modernização dos centros de aulas práticas, laboratórios desativados, bibliotecas obsoletas. Tudo isso contribui para a desvalorização do ensino superior. Muitos alunos por sua vez sentissem desmotivados para continuar sua formação acadêmica, pois as condições de ensino são precárias e a categoria de docentes federais através das paralisações fazem greves que duram o tempo suficiente para retardar a conclusão dos cursos dos estudantes.

1.1.1 A formação profissional docente

A escolha profissional no ramo da educação muitas vezes está atrelada as raízes familiares, pelo incentivo dos amigos, sobre a facilidade de construir conhecimentos e desejo de atuar como docente nas diferentes instituições de ensino.

A profissão de professor vem perdendo espaço na medida em que a sua desvalorização, a omissão do Poder Público de investir em políticas educacionais mais justas, vem crescendo nos últimos anos e de alguma forma desestimulando a formação de novos profissionais. Concordamos com Zanchet e Fagundes (2012, p. 17) quando esclarece que:

É necessário compreender a docência como uma profissão que exige um conhecimento aprofundado do conteúdo específico, entretanto, mostra que é importante existir interlocução entre os conhecimentos técnicos das especialidades com os conhecimentos pedagógicos. Entendemos que é importante que o professor perceba que para definir sua identidade profissional como docente precisará, além de ter o domínio do conhecimento específico, considerar a “prática” que desenvolve em sala de aula como condição que também exige conhecimentos pedagógicos.

Zanchet e Fagundes (2012, p. 19) comentam ainda que: “os docentes iniciantes deveriam, talvez, dedicar-se nos primeiros anos da carreira a desempenhar funções que os ajudassem a aprender e que dedicassem tempo para sua formação como professor”. Observa-se, portanto, a importância da formação docente na nossa educação. O ingresso na docência requer muito mais que uma formação acadêmica, mas um conjunto de teorias e práticas pedagógicas.

No que se refere aos saberes docentes e a formação profissional Tardif (2011, p. 48) pondera que o saber docente é um saber plural, pois integra os seguintes saberes: os advindos da formação profissional (das ciências da educação e da ideologia pedagógica), os saberes disciplinares, os curriculares e os experienciais. Os saberes da formação profissional e disciplinares são adquiridos na instituição universitária. Os saberes curriculares são os programas escolares que os professores aprendem a aplicar. Já os saberes experienciais são obtidos na rotina diária, tanto em sala de aula quanto na interação com a comunidade escolar. A articulação entre esses diferentes saberes é necessária para que o docente consiga desempenhar o seu papel no processo de formação-produção dos saberes sociais. Tardif mostra que na realidade o professor, no cotidiano, “produz ou tenta produzir saberes através dos quais ele compreende e domina sua prática” sendo esses “os fundamentos de suas competências”. Dessa forma entende-se que os saberes experienciais servem de padrões de referência no que diz respeito ao desempenho profissional.

Assim, podemos dizer que o trabalho do docente não depende apenas dele. A relação que ele estabelece com outras pessoas, a começar pelos alunos, exige não só o saber prático e teórico, mas, requer do professor sua capacidade de agir como sujeito, adaptando-se e integrando-se ao ambiente educacional.

Nesse contexto, surgem condições da profissão mencionados por Tardif (2011, p.50) como “objetos” dos saberes experienciais. São eles:

- a) as relações e interações que os professores estabelecem e desenvolvem com os demais atores no campo de sua prática;
- b) as diversas obrigações e normas às quais seu trabalho deve submeter-se;
- c) a instituição enquanto meio organizado e composto de funções diversificadas.

Esses objetos, apesar de não serem conhecimentos propriamente ditos, estão enraizados na prática do docente. Portanto, essas novas concepções dão espaço para que a formação dos professores seja repensada, pois, muitas teorias que eles aprendem não tem relação com o ensino e nem com a realidade diária de sua atividade.

De acordo com Libâneo (2011, p. 83) estudos relatam a necessidade de mudança nas reformas educativas, conforme o crescimento da produção e da globalização da economia, afirmando que estes estudos expressam:

Preocupações com a profissionalização docente implicando salários, condições de trabalho, melhor qualificação, mais estabilidade das equipes [...] tudo isso como condição para reconfiguração da identidade profissional e melhoria da imagem do professor, inclusive para aumentar o número de candidatos à profissão.

Assim, entendemos que a formação de professores nos dias atuais, precisa ser revista, analisada e reformulada. Pois ser docente vai mais além de uma simples formação acadêmica. É neste sentido, que Tavares e Sena (2004, p. 294) afirmam:

Não há como negar a importância do ensino e prática da pesquisa na formação de professores, pois o contato com a atividade de pesquisa torna sua prática docente provocativa, desafiadora e inovadora. Esses professores provavelmente estarão mais aptos a ensinar além de uma disciplina, a ensinar a aprender, saber avaliar quais as informações relevantes no mundo atual, como e onde recolhê-las e combiná-las para resolver problemas. Trata-se de um ensino oxigenado com a pesquisa.

A teoria é relevante na formação de professor, mas as práticas, os estágios, as experiências, as pesquisas contribuem muito mais para o enriquecimento profissional e, estes deveriam ter uma maior extensão para o aprendizado docente. Tavares e Sena (2004, p. 300) ressaltam ainda que:

[...] o *locus* privilegiado para a formação do professor deveria ser a universidade, como espaço de pesquisa, entendida como um trabalho de construção e de socialização do saber, que privilegia a criação e recriação de conhecimentos, incrementadores de transformações sociais.

Tardif (2011, p. 12) ainda complementa que os professores são imprescindíveis e diz que:

[...] novas exigências educacionais pedem as universidades e cursos de formação para o magistério um professor capaz de ajustar sua didática as novas realidades da sociedade, do conhecimento, do aluno, dos diversos universos culturais, dos meios de comunicação. O novo professor precisaria, no mínimo, de uma cultura geral mais ampliada, capacidade de aprender a aprender, competência para saber agir na sala de aula, habilidades comunicativas, domínio da linguagem informal, saber usar meios de comunicação e articular as aulas com mídias e multimídias.

Entretanto, é preciso compreender que o professor ainda tem um papel muito importante na formação do cidadão. Apesar das modernas tecnologias estarem cada vez mais presente no aprendizado dos estudantes, a relação do professor construindo conhecimento e permitindo a troca de experiências, não substitui este contato humano, o incentivo, as palavras, os conselhos, etc.

1.1.2 O papel do professor substituto nas instituições federais de ensino

O ensino superior nas Universidades Federais do Brasil vem enfrentando muitas dificuldades. A carência de profissional qualificado e concursado a cada dia vem aumentando e, o poder público, apesar de diversas tentativas para amenizar o *déficit* de professor efetivo, cria dispositivos temporários para a contratação de professores substitutos.

O termo “professor substituto” refere-se ao profissional da educação que assume um contrato de trabalho, vinculado as leis trabalhistas, conforme as regras legais da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. Portanto, a contratação de um docente na instituição federal de ensino superior obedece às regras da Lei 8.745/93. Este tipo de contratação é regido também pelo Código Civil Brasileiro, por meio da seleção simplificada, para concretização de serviços específicos com prazo determinado, atendendo assim, ao excepcional interesse público.

O Estatuto do Magistério Superior da UFRPE (2015) em seu art. 58 cita no inciso II, o termo professor contratado sob o regime da CLT. Para Di Pietro (2012, p. 583-584) os professores substitutos estão classificados nas definições de servidores públicos, que são:

1. **os servidores estatutários**, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos;
2. **os empregados públicos**, contratados sob o regime da legislação trabalhista e ocupantes de emprego público;
3. **os servidores temporários**, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público.

Pode-se dizer que os servidores temporários na classificação de Di Pietro, são os denominados professores substitutos, técnicos administrativos temporários, e apesar de não estarem atrelados a um cargo ou um emprego público, eles prestam um serviço mesmo que temporário ao Poder Público e, portanto, deve ser considerado, até o término de seu contrato, um servidor público.

A polêmica foi instalada, porque com a expansão das universidades, novos cursos e ampliação de vagas através do REUNI, como não havia professor efetivo para esses novos cursos, não tinha como contratar um professor substituto. Contudo, o governo criou a figura do professor temporário para suprir tal necessidade. Esta norma teve sua vigência até 2013.

O REUNI é um programa do Governo Federal de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais Brasileiras. Instituído pelo Decreto Presidencial

6.096/2007, com a finalidade de oferecer às instituições, a ampliação do acesso e garantir condições de expandir o ingresso e assegurar a permanência no ensino superior.

De acordo com o Art. 3º, parágrafo 3º do Decreto 6.096/2007 (Anexo B) sobre o REUNI fica dependente do atendimento das propostas à competência orçamentária e operacional do Ministério da Educação. Sobre o REUNI Léda e Mancebo (2009, p. 54) diz que:

De todo modo, o que se pode prever é que, daqui por diante, o repasse de recursos estará vinculado à assinatura de um contrato de metas, a serem atingidas dentro de determinados prazos pelas instituições, o que incluirá, além do aumento de vagas, medidas como ampliação ou abertura de cursos noturnos, redução do custo por aluno, flexibilização de currículos, criação de arquiteturas curriculares e ações de combate à evasão, dentre outros mecanismos que levem à expansão do sistema de educação superior.

Outro aspecto relevante sobre o professor, na análise de Léda e Mancebo (p. 58) é de que:

Seu rol de atividades é extenso e sua **carga de trabalho** se estende para além dos muros das instituições, da carga horária de oito horas diárias, da semana de cinco dias, com a produção de diversos tipos de doenças, desânimo, cansaço, ansiedade, visto que em cada trabalhador, conforme graus diferenciados, sempre existem limitações corporais e subjetivas no enfrentamento desse ritmo de trabalho. Com a reforma proposta, deve-se acrescentar a esse quadro, o sobre trabalho que poderá advir da multiplicação de estudantes sob sua responsabilidade, bem como o desgaste de um cotidiano sem sentido, pois marcado pelo insucesso de estudantes que aprendem mal e competem pelo acesso ao 2º nível. (Grifo nosso)

Referindo-se a esta realidade, o que está cada dia mais evidente é que, o professor seja ele de qualquer categoria de ensino, vem enfrentando diversos problemas. Podemos aqui enumerar alguns desses problemas a nível financeiro, o qual, a grande maioria não exerce sua atividade docente em uma única instituição de ensino. Além da desvalorização, do excesso de trabalho, da falta de recursos para aprimorar o ensino e levar os alunos a um maior interesse pelo conhecimento, a saúde do docente fica em xeque.

Para o governo é vantajoso contratar temporariamente, pois ficará isento de alguns encargos sociais, que pesam nos cofres públicos. Por outro lado, existem as desvantagens da rotatividade de professor substituto na instituição de ensino. Trabalhar com a perspectiva de que seu contrato esta chegando ao fim, é sem dúvida desgastante.

1.2 Os Colégios Técnicos Vinculados às Universidades Federais

A Constituição da República Federativa do Brasil, em seu Art. 227 assegura que o Estado, a sociedade e a família tem o dever de assegurar com total primazia à “profissionalização” da criança, do jovem e do adulto.

Observa-se, também que na Lei 9.394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Profissional – LDB, o Capítulo III, foi reservado exclusivamente para a Educação Profissional, que vai do Art. 39º ao 42º. Como reza o Art. 42º: “**As escolas técnicas** e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula, à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade”. (Grifo nosso)

Posteriormente, a Lei nº 11.741/2008 (Anexo C) modificou alguns dispositivos da Lei nº 9.394/96 referente a LDB, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica. Assim, a educação profissional técnica de nível médio será dividida em dois segmentos: articulada com o ensino médio e subsequente, em cursos destinados a quem já tenha concluído o ensino médio.

Constata-se que os chamados cursos técnicos hoje estão cada vez mais em ascensão para suprir a demanda do mercado de trabalho por mão de obra qualificada e certificada. Podemos dizer que a valorização e a importância dos cursos técnicos estão equiparadas a cobranças de certificações internacionais dos cursos superiores.

No que diz respeito ao ensino técnico no Brasil existem atualmente 24 escolas técnicas vinculadas às Universidades Federais, conforme o quadro 2 abaixo.

Quadro 2. Anexo III da Lei nº 11.892/2008 - escolas técnicas vinculadas às Universidades Federais

Escola Técnica Vinculada	Universidade Federal
Escola Agrotécnica da Universidade Federal de Roraima – UFRR	Universidade Federal de Roraima
Colégio Universitário da UFMA	Universidade Federal do Maranhão
Escola Técnica de Artes da UFAL	Universidade Federal de Alagoas
Colégio Técnico da UFMG	Universidade Federal de Minas Gerais
Centro de Formação Especial em Saúde da UFTM	Universidade Federal do Triângulo Mineiro
Escola Técnica de Saúde da UFU	Universidade Federal de Uberlândia
Centro de Ensino e Desenvolvimento Agrário da UFV	Universidade Federal de Viçosa
Escola de Música da UFP	Universidade Federal do Pará
Escola de Teatro e Dança da UFP	Universidade Federal do Pará
Colégio Agrícola Vidal de Negreiros da UFPB	Universidade Federal da Paraíba
Escola Técnica de Saúde da UFPB	Universidade Federal da Paraíba
Escola Técnica de Saúde de Cajazeiras da UFCG	Universidade Federal de Campina Grande
Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas da UFRP	Universidade Federal Rural de Pernambuco
Colégio Agrícola de Floriano da UFPI	Universidade Federal do Piauí
Colégio Agrícola de Teresina da UFPI	Universidade Federal do Piauí
Colégio Agrícola de Bom Jesus da UFPI	Universidade Federal do Piauí
Colégio Técnico da UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Escola Agrícola de Jundiá da UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Escola de Enfermagem de Natal da UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Escola de Música da UFRN	Universidade Federal do Rio Grande do Norte
Conjunto Agrotécnico Visconde da Graça da UFPEL	Universidade Federal de Pelotas
Colégio Agrícola de Frederico Westphalen da UFMS	Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Politécnico da Universidade Federal de Santa Maria	Universidade Federal de Santa Maria
Colégio Técnico Industrial da Universidade Federal de Santa Maria	Universidade Federal de Santa Maria

Fonte: <http://www.planalto.gov.br>.

Os Colégios técnicos vinculados as Universidades Federais recebem verbas da própria instituição de ensino, para administrar o colégio. Muitos colégios técnicos deixaram de existir para formar os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

É importante registrar as informações dadas por e-mail (Anexo D), pelo Diretor Administrativo do CODAI no que diz respeito à opção do Colégio ser vinculado a

Universidade Federal Rural de Pernambuco. Segundo ele houve um plebiscito³ com os professores, técnicos administrativos e alunos do próprio colégio para decidir se tornava-o em Instituto Federal ou permanecia vinculado a Universidade. Alguns servidores acreditam que o status e a segurança de pertencer ao quadro da Universidade foram os principais motivos. Conforme a vice-diretora da gestão anterior do CODAI por ser uma situação nova e a maioria dos professores serem veteranos ficaram com receio da mudança, embora na época houvesse grandes vantagens de investimento.

De acordo com o portal da rede federal do MEC (2015), o ensino técnico e profissional: “presta um serviço à nação, ao dar continuidade à sua missão de qualificar profissionais para os diversos setores da economia brasileira, realizar pesquisa e desenvolver novos processos, produtos e serviços em colaboração com o setor produtivo”. Explica ainda que os cursos técnicos estejam voltados para o público de baixa renda, ou seja, as classes menos favorecidas na sociedade, promovendo assim o acesso a uma educação básica profissional.

Com a modernização do mercado de trabalho, constata-se a carência de profissionais tecnicamente qualificados. O curso técnico, por ter curta duração, é garantia de emprego fácil, pois determinadas áreas oferecem vagas de emprego, mas, por não ter mão de obra qualificada demoram a preencher o quadro de vagas da empresa.

1.2.1 Colégio Técnico Agrícola Dom Agostinho Ikas – CODAI

No ano de 1936, o Codai foi fundado com a finalidade voltada para o aprendizado agrícola no município de Vitória de Santo Antão, vinculado à Secretaria Estadual de Agricultura. Entretanto, no ano de 1958 ocorreu a vinculação com a Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, esta antigamente, pautada no ensino das ciências agrárias e, na atualidade, através do Reuni houve a inclusão de novos cursos que não necessariamente estão ligados ao meio rural, como por exemplo, Ciência da Computação, Letras, Pedagogia, Educação Física etc.

Em seu endereço eletrônico o Codai⁴ (2015) diz que:

A história do Codai é diretamente ligada às origens da Universidade. Originado em 1936, com a fundação do Aprendizado Agrícola de Pacas, em Vitória de Santo Antão, foi transferido dois anos depois para o Engenho de São Bento, onde havia funcionado a Escola de Agronomia de Pernambuco, núcleo inicial da UFRPE. Já sob o nome de Escola Agrotécnica de São Lourenço da Mata, foi incorporado à Universidade em 1957 e foi novamente renomeado dez anos depois, em homenagem a um antigo monge beneditino que havia ensinado na escola, passando a chamar-se Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas. Hoje o Codai utiliza a estrutura das Estações Experimentais de Cana-de-açúcar e de Pequenos animais de Carpina, além do Campus sede de Dois Irmãos e das Bases Experimentais do IPA para a realização de aulas práticas. Também utiliza a grande área do Campus Senador José Ermírio de Moraes, em Tiúma.

³ Para o aprofundamento do assunto sobre a escolha de permanecer como colégio vinculado a UFRPE, ver Decisão de nº 04 de 20 de fevereiro de 2008, constante no processo de nº 23.082.001899/2008 localizado no Arquivo Geral da Universidade. Que trata do encaminhamento do Diretor do Codai à época, solicitando a análise e aprovação pelo Conselho Técnico Administrativo - CTA do Colégio, das normas para Comunidade, referente a chamada pública MEC/Setec nº 02/07, que trata sobre adesão ao IFET - Instituto Federal de Educação e Ciência Tecnológica.

⁴ UFRPE. CODAI. Disponível em: < <http://www.codai.ufrpe.br/>>. Acesso em 20 mar. 2015.

Destarte no ano de 1971 com a inundação causada pela enchente da Barragem de Tapacurá no Engenho São Bento, a sede do Codai foi transferida para o município de São Lourenço da Mata, onde permanece até hoje. Dom Agostinho Ikas, nasceu em 20 de fevereiro de 1893, na cidade de Markelshein e foi naturalizado em junho do ano de 1936. Formado em Filosofia e Teologia pelo Seminário de Olinda/PE, tornando-se Monge Beneditino. Fundou no ano de 1912 a Escola Superior de Agricultura em Pernambuco como professor de Zootecnia. Ikas era um monge militante nas causas sociais do povoado do vale do Tapacurá.

Hoje o Colégio possui (58) cinquenta e oito docentes e (20) vinte técnicos administrativos em educação. São (9) nove docentes com doutorado, (26) com mestrado, (22) com especialização, destes um docente em mestrado e (8) oito docentes se habilitando ao mestrado em Educação Agrícola pela UFRRJ em parceria com a UFRPE e (1) um docente com graduação. Na parte administrativa (5) cinco técnicos com graduação, (5) cinco técnicos com especialização, sendo (3) três técnicos se habilitando ao mestrado em Educação Agrícola pela UFRRJ em parceria com a UFRPE e (10) dez técnicos com Ensino Médio/ fundamental.

Possui (14) quatorze salas de aula na sede do CODAI, em São Lourenço da Mata, laboratório de microbiologia e informática, auditório, biblioteca e quadra poliesportiva. Na sede de Tiúma, também em São Lourenço da Mata, são (3) três salas de aula, tendo como estimativa de inclusão de mais (15) novas salas de aula no segundo semestre do ano em curso, aviário e capril, estufa, alojamentos, (3) três laboratórios de agroindústria. Tendo assim previsão de prédio do centro tecnológico para os cursos aquicultura e piscicultura com, 20 salas de aula, laboratórios, biblioteca, refeitório e quadra poliesportiva.

O Codai (2015) apresenta em seu site as características dos locais onde funcionam as aulas práticas e que utiliza a estrutura das Estações Experimentais de Cana-de-açúcar e de Pequenos animais de Carpina, além do Campus sede de Dois Irmãos e das Bases Experimentais do IPA. Também utiliza a grande área do Campus Senador José Ermírio de Moraes, localizado em Tiúma, município de São Lourenço da Mata, PE, em uma área de 34,70ha com açude e casa de bomba; reservatório com capacidade de 300.000 l; aviário para 5.000 aves de corte; aprisco para 20 caprinos; laboratório de agroindústria com três unidades (processamento de vegetais, carnes e leite e derivados); duas salas de aula; unidade de apoio/depósito; unidade produtiva de agricultura (banana, maracujá, horta e etc.); alojamento para 24 alunos internos.

Os cursos que o Codai oferece são divididos em dois eixos: os cursos presenciais com as modalidades de Ensino Médio, Técnico em Agropecuária integrado ao Ensino Médio, Técnico em Administração Empresarial e Marketing, Técnico em Agropecuária, Técnico em Alimentos, Pós-técnico com Especialização em Cana de Açúcar e, os cursos à distancia, com as modalidades de Técnico em Alimentos, Técnico em Açúcar e Álcool e Técnico em Administração.

O **Ensino Médio** tem duração de (3) três anos e é oferecido em turno único, podendo ser pela manhã ou à tarde. O seu ingresso se dá através de teste de seleção uma vez por ano, tendo como exigência básica a conclusão do ensino fundamental.

O curso **Técnico em Agropecuária Integrado ao Ensino Médio** também tem duração de três anos, dividido em semestres, horário integral e tem em sua grade curricular as disciplinas pertencentes à área agropecuária e as disciplinas do ensino médio, totalizando 5200 horas. O técnico em agropecuária ao concluir o curso terá capacidade para exercer atividades pertinentes às áreas de agricultura, agroindústria e zootecnia, bem como planejar, controlar, fiscalizar e gerenciar os sistemas de qualidade na produção agropecuária.

Já o curso **Técnico em Administração Empresarial e Marketing** é destinado para as pessoas que concluíram o Ensino Médio. Com duração de (2) dois anos e subdividido em quatro semestres é ofertado no horário da manhã e da tarde com 1070 horas/aula e 160 horas

de estágio. Para ingressar neste curso o teste de seleção é realizado duas vezes por ano com inscrição nos meses de maio/julho, como também em novembro/dezembro.

O objetivo do curso Técnico em Administração Empresarial e Marketing é que o estudante ao concluir o curso esteja qualificado tecnicamente a:

- * Identificar e interpretar as diretrizes do planejamento estratégico, do planejamento tático e do plano diretor aplicáveis à Gestão Empresarial;
- * Identificar as estruturas orçamentárias e societárias das organizações e relacioná-las com os processos de Gestão específicos;
- * Interpretar resultados de estudo de mercado, econômico ou tecnológico utilizando-os no processo de Gestão;
- * Utilizar os instrumentos de planejamento, bem como executar, controlar e avaliar os procedimentos dos Ciclos (UFRPE, CODAI, 2015).

O curso **Técnico em Agropecuária** é realizado desde 1986 no Colégio Dom Agostinho Ikas, no horário da manhã ou da tarde. Destinado aos alunos que estão na 2ª ou 3ª série do Ensino Médio ou, também para quem já concluiu o Ensino Médio. Com uma carga horária de 1.500 horas/aula, duração de dois anos e dividido em quatro períodos semestrais. O teste de seleção também é realizado duas vezes por ano com inscrição nos meses de maio/julho e em novembro/dezembro. Concluindo o curso, o aluno estará apto, tecnicamente, como agente de mudança em atividades vinculadas às áreas de produção vegetal, animal e agroindustrial.

Por último, o curso de **Técnico em Alimentos**, com duração de dois anos, distribuídas em quatro períodos semestrais, pela manhã ou à tarde, com uma carga horária de 1.230 horas/aula e, 200 horas de estágio curricular. Ofertado apenas para quem concluiu o Ensino Médio. Seu ingresso se dá também através de seleção com inscrições nos meses de maio/julho e novembro/dezembro. Ao terminar o curso o aluno estará:

Qualificado, tecnicamente a atuar no processamento e conservação de matérias-primas, produtos e subprodutos da indústria alimentícia e de bebidas, realizando análises físico-químicas, microbiológicas e sensoriais; auxiliará no planejamento, coordenação e controle de atividades do setor; realizará a sanitização das indústrias alimentícias e de bebidas; controlará e corrigirá desvios nos processos manuais e automatizados; acompanhará a manutenção de equipamentos e participará do desenvolvimento de novos produtos e processos (UFRPE/CODAI, 2015).

Os profissionais da área de Alimentos atualmente estão sendo muito disputados pela gastronomia brasileira, que vem ganhando espaço no mercado alimentício, além do embasamento teórico, científico e instrumental na área de tecnologia de alimentos. O técnico em alimento também trabalhará para a segurança alimentar da população, lembrando ainda, que ele poderá optar para ser especialista em Cana de Açúcar. Os Pólos que trazem esta modalidade de ensino a distância são: Garanhuns, São Bento do Una, Pesqueira, Bezerros, Carpina e Limoeiro.

Na Modalidade de Ensino a Distância - **EAD**, o Codai desde 2009 oferece o curso de **Técnico de Alimentos** com uma carga horária de 1.230 horas em dois anos de duração. Com a finalidade de formar o profissional na área de controle de qualidade e processamento de alimentos de procedência animal e vegetal, bebidas e panificação. O curso **Técnico em Açúcar e Álcool** com duração de (2) dois anos esta voltado para a produção de açúcar e álcool. O profissional ficará capacitado para trabalhar em laboratórios de pesquisa, nas usinas de açúcar, álcool e seus subprodutos, nas destilarias de álcool, nas indústrias de bebidas. Os

Pólos que possuem esta modalidade de ensino a distancia são: Cabo de Santo Agostinho, Escada, Palmares, Carpina, Goiana e Timbaúba.

O curso **Técnico em Administração** - EAD tem por finalidade formar o profissional na área de gestão e negócios. Com duração de um ano e meio. O estudante estará capacitado para operar em empresa pública e privada, nas atividades do comércio, indústria ou serviço. Oferecidos pelos Pólos de Garanhuns, São Bento do Uma, Goiana, Timbaúba, Carpina, Limoeiro, Recife e Olinda.

O ensino técnico sempre foi uma boa opção para os estudantes, pois além de garantir sua vaga de emprego nos grandes pólos industriais, tem em sua formação o reconhecimento e valorização pelos empregadores. Cursos de curta duração, com aulas práticas durante o estágio curricular e, muitas vezes, a efetivação do estagiário antes mesmo de concluir os cursos.

1.3 Precarização do Trabalho nos Regimes Neoliberais

O neoliberalismo teve seu início na passagem do século XIX para o século XX. Como também esteve presente na década dos anos 80 e 90. Os chamados neoliberais tinham um caráter social mais reformista e intervencionista. O ponto chave para os neoliberais era ter um estado mínimo, ou seja, um estado que não pudesse intervir na forma livre do mercado e do sujeito. Diante deste contexto, o neoliberalismo pode ser definido como um aglomerado de opiniões de cunho político e econômico que sustenta a não participação do estado na economia do país. O caráter deste regime está sustentado na idéia de que o comércio teria total liberdade. Azevedo (2004, p.12) acrescenta que os:

Defensores do “Estado Mínimo”, os neoliberais creditam ao mercado a capacidade de regulação do capital e do trabalho e consideram as políticas públicas as principais responsáveis pela crise que perpassa as sociedades. A intervenção estatal estaria afetando o equilíbrio da ordem, tanto no plano econômico como no plano social e moral, na medida em que tende a desrespeitar os princípios da liberdade e da individualidade, valores básicos do *ethos* capitalista.

Pode-se argumentar, é claro, que sob a égide do neoliberalismo algumas considerações importantes merecem ser destacadas como: a mínima participação do Estado nas atividades econômicas do país, rara intervenção do governo no mercado de trabalho, privatização das empresas estatais, menos burocracia estatal, aumento de produção, empresas privadas como a base da economia, movimento livre de capitais internacionais, destaque para a globalização.

No que diz respeito à política educacional do país, Azevedo (2004, p. 17) comenta ainda que: “a política educacional é estudada segundo as categorias analíticas próprias à tradição de pensamento neoliberal, a sua dimensão como política pública – de total responsabilidade do Estado é sempre posta em xeque”. Assim, mais uma vez fica evidenciada a política do Estado mínimo, pois o importante seria a política do mercado. Azevedo (2004, p.17) conclui que “a política educacional, tal como outras políticas sociais, será bem-sucedida, na medida em que tenha por orientação principal os ditames e as leis que regem os mercados, o privado”. Portanto, com o advento do neoliberalismo, a função do trabalho ficou marcada pela exaustiva carga de trabalho para não perder a competitividade, comparada a outras empresas. Dai podemos tirar o sentido da precarização do trabalho.

De acordo com Druck (2013, p.55) a precarização do trabalho no Brasil é: “[...] revelado pelas mudanças nas formas de organização/gestão do trabalho, na legislação trabalhista e social, no papel do Estado e suas políticas sociais [...]”. A precarização do trabalho docente estaria levando ao adoecimento dos professores, devido à cobrança para que

ele desenvolva uma série de atividades, com imposição de metas e com prazos rígidos, lógica esta que estaria no setor privado e do neoliberalismo.

No Brasil, as primeiras normas trabalhistas surgiram na última década do século XIX. Mas, foi após a Revolução de 30 que Getúlio Vargas criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A Constituição de 1934 assegurou entre outros benefícios sociais, as férias anuais remuneradas, o salário mínimo, a jornada de oito horas, repouso semanal. Na Constituição de 1988 esses direitos foram ampliados para garantir no âmbito do trabalho, os direitos adquiridos determinados por lei.

Druck (2013, p. 61) comenta que no estado brasileiro “A precarização do trabalho esteve fortemente presente desde a transição do trabalho escravo para o trabalho assalariado”. Pode-se dizer que muitas categorias profissionais ainda sofrem com as condições precárias que o ambiente de trabalho oferece. Muitas vezes, chegam a se submeterem a determinadas condições para garantir o sustento da família.

Conforme Soares (2009, p. 57): existem alguns fatores que contribuem para a precarização do emprego, como:

[...] são as chamadas políticas de “*flexibilização*” por parte das empresas, facilitadas pelas reformas das leis trabalhistas em curso, na maioria dos países latino-americanos. Essas políticas afetam a estabilidade no emprego, a extensão da jornada de trabalho, o regime de férias e, sobre tudo, as remunerações. Neste contexto caracterizado pela generalização do trabalho precário, os trabalhadores - em particular os jovens sem capacitação prévia - se veem obrigados a aceitar situações trabalhistas muito desfavoráveis, podendo inclusive ser despedidos se decidirem se sindicalizar-se.

Como se pode notar, Soares levanta importantes reflexões acerca da redução das condições de trabalho, pois põe em risco a estabilidade no emprego e a possível redução dos direitos sociais. Cumpre salientar o posicionamento de Bauman (2001, p.185) sobre flexibilização:

“Flexibilidade” é o slogan do dia, e quando aplicado no mercado de trabalho augura um fim do “emprego como o conhecemos”, anunciando em seu lugar o advento do trabalho por contratos de curto prazo, ou sem contratos, posições sem cobertura previdenciária, mas com cláusulas “até nova ordem”. A vida de trabalho está saturada de incerteza.

Neste sentido podemos também destacar o entendimento de Antunes (2013, p.13) sobre os elementos destrutivos relacionados com o trabalho:

[...] as novas formas vigentes de valorização do valor, ao mesmo tempo que trazem embutidos novos mecanismos geradores de trabalho excedente, precarizam, informalizam, expulsam da produção uma infinidade de trabalhadores que se tornam sobrantes, descartáveis e desempregados.

Deste modo, podemos dizer que o sentido da valorização do trabalho na atualidade vem mostrando um significado diferente, devido às consequências da falta de aplicabilidade das políticas públicas direcionadas pelo governo para a educação.

1.4 Políticas Públicas na Educação Superior

É cada vez mais presente em nossas instituições no Brasil o termo denominado de “Políticas Públicas”. Seu estudo tornou-se imprescindível para a execução de atividades relacionadas com o serviço público, nos seus mais diversos campos de atuação. Segundo a definição de Rodrigues (2011, p. 52) Políticas Públicas:

Constituem um conjunto articulado de ações, decisões e incentivos que buscam alterar uma realidade em resposta a demandas e interesses envolvidos... Políticas públicas são ações de governo, portanto, são revestidas da autoridade soberana do poder público.

Desta forma, podemos entender que “Políticas Públicas” nada mais são do que medidas adotadas pelo governo voltadas para o atendimento das demandas sociais. No mesmo sentido, Souza (2006, p. 7) traz uma importante reflexão acerca do entendimento sobre políticas públicas:

Pode-se, então, resumir política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente) e, quando necessário, propor mudanças no rumo ou curso dessas ações (variável dependente). A formulação de políticas públicas constitui-se no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real.

Falar em políticas públicas remete também a “Gestão Pública” no âmbito federal, que em sentido amplo pode ser definido como um processo administrativo caracterizado por fases relevantes que tem por finalidade a materialização de políticas públicas. Esses instrumentos para avaliação da gestão pública, segundo a cartilha da Gespública⁵ do próprio Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão - MPOG é classificada em: governança, estratégia e planos, público-alvo, interesse público e cidadania, informação e conhecimento, pessoas, processos e resultados. O programa Gespública (2014, p.43) conceitua política pública como um: “Conjunto de conceitos, estratégias, decisões e planos que orientam as ações do Estado e tem por objetivo estabelecer os princípios que se mostrem indispensáveis à realização do governo, no melhor proveito dos cidadãos, da sociedade e da coisa pública”.

Pode-se mencionar como políticas públicas atuais no sistema educacional brasileiro: o Programa Universidades para Todos (PROUNI), a Universidade Aberta do Brasil (UAB), a Política de Cotas do governo para assegurar o ingresso do aluno numa instituição superior de ensino, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) e o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI).

O MEC define o PROUNI (2004) assim: “é o programa [...] que concede bolsas de estudo integrais e parciais de 50% em instituições privadas de educação superior, em cursos de graduação e sequenciais de formação específica, a estudantes brasileiros sem diploma de nível superior”. Para ingressar no PROUNI é preciso cumprir determinadas exigências, como

⁵ O Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GesPública – foi instituído pelo Decreto nº 5.378 de 23 de fevereiro de 2005 e é o resultado da evolução histórica de diversas iniciativas do Governo Federal para a promoção da gestão pública de excelência, visando a contribuir para a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão e para o aumento da competitividade do País.

ter realizado: o Exame Nacional do Ensino Médio – Enem ter feito o ensino médio em escola pública, ou em escola particular na categoria de bolsista integral.

A UAB (2005) é conceituada pelo MEC como um “programa que busca ampliar e interiorizar a oferta de cursos e programas de educação superior, por meio da educação à distância”.

A Política de Cotas do governo foi instituída através da Lei nº 12.711/2012 (Anexo E), para assegurar 50% das matrículas reservadas por curso e turno, nas Universidades Federais e nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia.

Quanto ao Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC) podemos dizer que foi uma grande iniciativa do Governo Federal, através da Lei nº 11.513/2011 que instituiu com a finalidade de ampliar, interiorizar e democratizar a oferta de cursos voltados para a educação profissional e tecnológica no Brasil, como também colaborar para o crescimento do ensino médio.

Cabe considerar ainda, que o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, o REUNI (2007) que tem por finalidade expandir o ingresso e a permanência do estudante na educação superior.

De acordo com Matias-Pereira (2008, p. 137) “Uma política pública geralmente envolve mais do que uma decisão e requer diversas ações estrategicamente selecionadas para implementar as decisões tomadas”. Nessa perspectiva, as políticas públicas envolvem, sobretudo, uma atividade política que tem por finalidade garantir determinado direito de cidadania. O governo, no que diz respeito à política pública educacional, tem o papel de oferecer mecanismos de ações para corrigir as demandas negativas ou até mesmo insuficientes para a melhoria da qualidade da educação no Brasil e aprimorar o sistema de ensino superior. É perceptível que o aumento de vagas de ensino superior no país alavancou o número de indivíduos com formação em tal nível, mas o que se tem questionado é sobre a qualidade da formação acadêmica. Por outro lado, as Universidades Federais possuem um corpo docente estruturado e ainda de qualidade, contudo as dificuldades existentes neste processo de ensino X aprendizagem vêm causando desconforto tanto para os professores, como alunos e comunidade.

O exercício docente, principalmente o profissional da educação, contratado pelo processo seletivo simplificado, vem sentindo a omissão do poder público na implantação de políticas públicas apropriadas e eficazes para alavancar melhorias no setor educacional. Do ponto de vista da eficácia, as políticas públicas para a educação quando bem empregadas e planejadas, determinados programas e ações tendem a estabelecer e instituir benefícios sociais desejados pela sociedade.

Nesta linha de raciocínio Lino (2012, p. 3) conclui que:

Assim, as referidas decisões do governo pertinente às políticas públicas educacionais envolvem questões das mais diversas e relevantes, tais como infraestrutura, gestão escolar, materiais de ensino, formação e qualificação docente, plano de carreira, contratação de profissionais da educação conforme crescimento da demanda, valorização profissional do professor, dentre outras. [...] Ademais, é perceptível compreender que as políticas públicas educacionais patrocinam de especial modo, se adequadamente utilizadas pelos governantes, para a melhora do sistema educacional e, conseqüentemente, para a valorização da atividade docente, podendo atenuar, senão evitar a questão inerente a precarização do trabalho dos professores.

Concluimos assim, que para implementar políticas públicas na educação superior, se faz necessário um bom planejamento e empenho dos órgãos superiores em analisarem os

problemas existentes na educação, de maneira geral, e procurar amenizar tanto danos causados a estes profissionais do ensino. Souza A. N. (2013, p. 226) comenta que:

Nas últimas décadas, as políticas educacionais no Brasil e em diferentes estados da federação caracterizam-se por um padrão de racionalidade formado por noções como calculabilidade, eficiência, eficácia e produtividade. As orientações para as reformas educacionais, tem sido compreendidas como necessárias ao crescimento econômico e indispensáveis ao projeto de modernização do país, isto é, à inclusão do país no rol das economias capitalistas mais desenvolvidas.

Conforme o entendimento de Souza A. N. as políticas educacionais são imprescindíveis para o crescimento não só do ponto de vista econômico, mas, sobretudo do sistema educacional de ensino que está carente de investimentos nas áreas administrativas, na formação de docentes, estruturas físicas, modernização das bibliotecas e modernização dos instrumentos de tecnologia.

O próximo capítulo abordará os aspectos legais da contratação de professor substituto a luz da Constituição Federal da República do Brasil de 1988 – CF e outros dispositivos legais relevantes ao tema da pesquisa.

CAPÍTULO II

ASPECTOS LEGAIS DA CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES SUBSTITUTOS FEDERAIS

Este capítulo trata sobre uma descrição dos aspectos legais da contratação de professor substituto no âmbito federal conforme o Art. 37, IX da CF/88 e a Lei nº 8.745/93, enumerando as regras que são aplicáveis ao professor substituto dentro do Regime Jurídico Único destinado aos Servidores Públicos, efetivos, de acordo com a Lei nº 8.112/90. Assim como traz a baila considerações relevantes da Lei nº 9.394/96 e da Portaria Normativa nº3/2009, referente à assistência à saúde suplementar do servidor e da Portaria Conjunta nº1/2009 que foi destinada ao custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários.

2.1 Análise Constitucional da Contratação de Professores

De acordo com a interpretação da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 - CF, em seu capítulo VII, referente à administração pública, o *caput* do Art. 37, e o inciso IX, afirma que: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

A interpretação deste Art. 37, IX da CF, autoriza a criação de uma lei específica que regula esse tipo de contratação, já em vigência desde 1993, a Lei 8.745/93 exclusiva para a contratação de professor substituto.

O princípio da legalidade que decorre seguidamente expresso na Constituição Federal em seu Art. 5º, II que diz: “Ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.” Podemos verificar que o princípio da legalidade é uma das maiores segurança jurídica para aquelas pessoas que administram o Poder Público, ou seja, os gestores frente à administração pública devem agir sempre em conformidade com a lei. Ele limita a atuação do gestor público, ao qual somente é permitido realizar o que a lei expressamente autoriza.

Mazza (2012, p.482) sobre o princípio da legalidade, afirma que:

Inerente ao Estado de Direito, o princípio da legalidade representa a subordinação da Administração Pública à vontade popular. O exercício da função administrativa não pode ser pautado pela vontade da Administração ou dos agentes públicos, mas deve obrigatoriamente respeitar a vontade da lei.

O princípio da impessoalidade vincula a própria Administração Pública em sua atuação a não cometer atos de interesses pessoais ou até mesmo a conveniência de qualquer cidadão, e sim focada aos preceitos legais e principalmente ao interesse social. Pondera Moreira Neto (2014, p.167) sobre o princípio da impessoalidade do *caput* do Art. 37 da CF/88 que o legislador constitucional afirma ter uma tríplice definição:

Na primeira, proíbe a Administração de distinguir interesses onde a lei não o fizer. Na segunda, proíbe a Administração de prosseguir interesses públicos

secundários, dela próprios, desvinculados dos interesses públicos primários. Neste caso, enfatiza-se a natureza jurídica ficta da personalização do Estado, que, por isso, jamais deverá atuar em seu exclusivo benefício, como pessoa instrumental, mas sempre no da sociedade. Na terceira acepção, proíbe com ligeira diferença sobre a segunda, que a Administração dê precedência a quaisquer interesses outros, em detrimento dos Analísticos, ou seja, os da sociedade, postos à sua cura.

O Art. 37, § 1º da Constituição Federal estabelece que:

“A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos públicos deverá ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizem promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos.”

No entanto, o gestor público precisará sucessivamente atuar de maneira imparcial, neutra e objetiva, voltados para a finalidade pública, procurando sempre o interesse da sociedade e de suas instituições sociais.

O princípio da moralidade estabelece atribuições ao gestor e ao agente público, a obrigatoriedade de agir com lealdade, ética, moral e boa-fé. No que diz respeito à moralidade administrativa é importante salientar o Art. 5º, LXXIII, da Constituição Federal de 1988 que proporciona ao cidadão a ação popular, um remédio constitucional para impugnar qualquer ato danoso à moralidade administrativa e ao patrimônio público. A saber:

Qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à **moralidade administrativa**, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência. (Grifo nosso).

Moreira Neto (2014, p. 275) afirma que:

O princípio da publicidade, de natureza instrumental, se aplica amplamente com vistas a assegurar aos interessados, em todas as fases do processo, o pleno conhecimento de seu procedimento, para garantia formal da observância dos demais princípios substantivos, de modo que a publicidade só poderá ser limitada motivadamente, no interesse público, por aplicação, expressa e excepcionalmente prevista, do princípio setorial redutor do sigilo.

Trata-se, portanto, de uma completa transparência do certame, dando publicidade a todos os atos do procedimento licitatório.

Por fim, temos o princípio da eficiência que nas palavras de Mazza (2012, p. 607) significa: Economicidade, redução de desperdícios, qualidade, rapidez, produtividade e rendimento funcional são valores encarecidos pelo princípio da eficiência. Com base nesses princípios, a contratação de professores deve obedecer às regras do *caput* do Art. 37 da CF/88. Nestes termos, o inciso IX, do Art. 37 reza que: a lei estabelecerá os casos de **contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público** (Grifo nosso);

Esta é uma das exceções que tange a regra do concurso público, pois para ser atendida é essencial obedecer às condições da previsão legal dos cargos, o tempo determinado, a necessidade temporária de interesse público e por fim o interesse público excepcional.

O Ministro do Supremo Tribunal Federal José Antonio Dias Toffoli (2014), faz uma análise na “Constituição e o Supremo” que:

[...] o art. 37, IX, da CF deveria ser interpretado restritivamente, de modo que a lei que excepcionasse a regra de obrigatoriedade do concurso público não poderia ser genérica [...]. Frisou que a existência de meios ordinários, por parte da administração, para atender aos ditames do interesse público, ainda que em situação de urgência e de temporariedade, obstaría a contratação temporária. Além disso, sublinhou que **a justificativa de a contratação de pessoal buscar suprir deficiências na área de educação**, ou de apenas ser utilizada para preencher cargos vagos, não afastaria a inconstitucionalidade da norma. No ponto, asseverou que a lei municipal regular a contratação temporária de profissionais para realização de atividade essencial e permanente, sem que fossem descritas as situações excepcionais e transitórias que fundamentassem esse ato, como calamidades e exonerações em massa, por exemplo”.(RE 658.026, rel. min. Dias Toffoli, julgamento em 9-4-2014, Plenário, Informativo 742, com repercussão geral) (Grifo nosso).

É neste sentido que Magalhães (2012, p. 74) analisa o inciso IX, do Art. 37 da CF/88: “[...] há situações em que o administrador não tem tempo para instaurar processo administrativo para selecionar o melhor candidato, pois eventual demora acarretaria risco para a coletividade [...]”.

Com este cenário, pode-se afirmar que para fazer concurso público existem diversas etapas a serem cumpridas conforme as regras estabelecidas e a autorização do Ministério de Planejamento e Orçamento e Gestão– MPOG. Muitas vezes a realização de um concurso público requer uma estrutura grandiosa e, as despesas financeiras, nem sempre estão de acordo com o orçamento destinado para determinada instituição. Portanto, outras possibilidades foram criadas para suprir as dificuldades e sanar temporariamente a falta destes profissionais.

2.2 A Lei 8.745/93 - a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

A Lei 8.745/93 foi editada para regulamentar o Art. 37, IX da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, composta por 18 artigos. Ela é especificamente destinada ao professor substituto. O Art. 37, IX da CF só terá validade para a contratação se estiver presente três requisitos: o primeiro seria o contrato firmado com prazo determinado, o segundo a temporariedade da função e por último o excepcional interesse público.

É importante aqui fazermos a distinção de professor substituto e professor temporário. O professor substituto é aquele contratado para preencher a lacuna de professor efetivo em virtude da vacância do cargo, do afastamento ou licença, no termo do regulamento; ou nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus. Sabendo que o limite máximo permitido é de 20% do total de professores efetivos em pleno exercício na instituição federal de ensino. O regime de trabalho fica restrito a 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas semanais. Já a contratação de professor temporário, vigente até 2013, era para prover as demandas decorrentes do Programa de Reestruturação e expansão das Universidades Federais, conhecido como REUNI, que foram pautados na Portaria Interministerial nº 22, de 23 de fevereiro de 2011 e nas regras estabelecidas em ato conjunto do MPOG e do MEC.

Brasileiros ou estrangeiros, na forma da lei, podem ser contratados pelo regime de contratação temporária. Entretanto, é vedada a acumulação ilegal, pois a Constituição Federal, no art. 35, inc. XVII proíbe a acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

A aludida lei autoriza os órgãos da Administração direta, Autarquias e Fundações públicas a executarem a contratação de pessoal por tempo determinado, conforme requisitos e prazos previstos nesta lei.

A luz do exposto é possível afirmar que em subordinação ao princípio da legalidade, apenas os órgãos e entidades da administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios ficam possibilitados a fazerem esse gênero de contratação.

Também é relevante distinguir a natureza jurídica do professor substituto contratado por tempo determinado que tenha vínculo de caráter contratual, de acordo com o Código Civil. Por outro lado, o professor efetivo tem o vínculo de natureza estatutária regulado pela Lei nº 8.112/90. Outro aspecto importante a considerar é sobre a competência para julgar questões conexas com a contratação de professores substitutos, destarte a Justiça do trabalho não tem competência para julgar questões sobre contratação e sim a Justiça comum.

Em seu art. 1º, a lei reza que é imprescindível que a necessidade seja temporária, pois a mesma no âmbito da contratação de professores substitutos nas instituições federais é permanente devido à falta de professores e os custos altos para promoção de concurso público, que geralmente demora certo tempo para acontecer, todavia o contrato sim, seria por tempo determinado. Assim, os servidores temporários não se submetem a concurso público, porque eles não preenchem emprego público ou cargo público, mas desempenham função pública.

O art. 2º classifica as possibilidades do que seria necessidade temporária de excepcional interesse público tais como: assistência a situações de calamidade pública e emergências em saúde pública; realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; **admissão de professor substituto** e professor visitante; admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro (grifo nosso).

O processo seletivo simplificado e a análise do curriculum vitae são instrumentos legais para o recrutamento do pessoal a ser contratado, dependente de ampla divulgação, bem como, noticiando no DOU acompanhado de concurso público. (Art.3º).

Toda contratação obedecerá a um tempo determinado, ressaltados os prazos máximos. No caso de professor substituto esse tempo será de 1 (um) ano, podendo ser prorrogado desde que o referido prazo não exceda a 2 (dois) anos. (Art.4º).

As contratações de professores substitutos somente acontecerão em conformidade com a verba orçamentária específica e também prévia autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado e supervisionado pelo órgão ou entidade contratante, de acordo com o que está estabelecido no regulamento, que encaminharão à Secretaria de Recursos Humanos do MPOG, para controle e síntese dos contratos efetivados. (Art. 5º).

Os servidores da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, DF e Municípios, empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas ficam proibidos de serem contratados. Contudo, a exceção do caput deste artigo, fica condicionada à formal comprovação da compatibilidade de horários, a contratação de professor substituto nas instituições federais de ensino, desde que o contratado não venha ocupar cargo efetivo integrante das carreiras de magistério. Não ocorrerá prejuízo da nulidade do contrato, porque a infração cometida neste artigo resultará em responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, até mesmo, se for o caso de solidariedade no que diz respeito à devolução dos valores pagos ao contratado. (Art. 6º).

A remuneração do profissional substituto contratado será fixada conforme a Lei, em importância não superior ao valor fixado da remuneração dos servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante. (Art. 7º).

Fica vedado ao pessoal contratado receber atribuições, funções ou encargos que não estejam previstos no contrato, bem como ser nomeado ou designado para o exercício de cargo público em comissão ou função de confiança. É preciso estar atento, também, para uma nova contratação antes de decorridos vinte e quatro meses do término do contrato anterior, exceto quando houver assistência a situações de calamidade pública e combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. Contudo, é preciso que aconteça uma prévia autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado, sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante, conforme estabelecido em regulamento. (Art. 9º).

Neste mesmo contexto, a manifestação da Procuradoria Geral da República - PGR no Recurso Extraordinário nº 635.648, do Estado do Ceará, ao Supremo Tribunal Federal, reforça as regras definidas no art. 9º da Lei nº 8.745/93:

DE PROFESSOR TEMPORÁRIO. ART. 9º, III, DA LEI Nº 8.745/93, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 9.849/99. VEDAÇÃO DE NOVA CONTRATAÇÃO DO SERVIDOR CUJO CONTRATO TEMPORÁRIO COM A ADMINISTRAÇÃO TENHA SE ENCERRADO NOS ÚLTIMOS 24 MESES. PREVISÃO PRÓPRIA, RAZOÁVEL E LEGÍTIMA À NATUREZA DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS. CONSTITUCIONALIDADE. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA NOS AUTOS.

1. A Constituição reserva à lei, observado o princípio da razoabilidade, prever requisitos e condições ao provimento de cargos, empregos e funções públicas, desde que compatíveis com a natureza do cargo e a complexidade das funções a serem desempenhadas pelo futuro ocupante.
2. O art. 9º, III, da Lei nº 8.745/93, com a redação dada pela Lei nº 9.849/99, visa justamente impedir que os administradores públicos, em evidente desvio de finalidade e burla ao princípio do concurso público, prorroguem indefinidamente os contratos temporários, tornando-os permanentes por via oblíqua.
3. Na hipótese, não se vislumbra ofensa ao princípio da isonomia, pois diante das peculiaridades dos contratos temporários, a norma sob exame não pode ser tida como discriminatória, mas sim como regra própria, razoável e legítima à natureza dessas contratações.
4. Parecer pelo provimento do recurso extraordinário.

O Subprocurador-Geral da República, Rodrigo Janot Monteiro de Barros em seu parecer acerca do Recurso Extraordinário acima afirma que:

No caso dos autos, a discriminação imposta àqueles servidores cujos contratos tenham se encerrado nos últimos 24 meses, se justifica ante a necessidade de impedir que os administradores públicos, em desvio de finalidade e burla ao princípio do concurso público, prorroguem indefinidamente os contratos temporários, tornando-os permanentes por via oblíqua. Enfim, não se vislumbra ofensa ao princípio da isonomia, pois diante das peculiaridades dos contratos temporários, a norma sob exame não pode ser tida como discriminatória, mas sim como regra própria, razoável e legítima à natureza dessas contratações.

Os professores substitutos que cometerem infrações disciplinares serão averiguados através de sindicância⁶, concluída no prazo de trinta dias e garantido o direito da ampla defesa. (Art.10).

Sendo um prestador de serviço, o professor substituto mantém uma relação com o poder público através de um contrato de prestação de serviço, no qual, alguns direitos são garantidos em lei a estes servidores. Os direitos dos servidores públicos federais que estão previstos na lei 8.112/90 são sobrepostos aos substitutos.

O Art. 11 da Lei nº 8.745/93 assegura que se aplica ao pessoal contratado ajuda de custo, diárias, gratificação natalina, adicionais de insalubridade, periculosidade e atividades penosas, adicional por serviço extraordinário, adicional noturno, adicional de férias, gratificação por encargo de curso ou concurso, férias, concessões e direito de petição.

Também se aplica aos substitutos os prazos prescricionais, relacionados às ações que envolvem relações trabalhistas, no prazo de 5 (cinco) anos e a contagem do prazo prescricional.

A extinção do contrato será sem direito a ressarcimentos pelo término do prazo contratual, pela iniciativa do próprio contrato ou pela extinção ou conclusão do projeto que é determinado pelo contratante. Nesse contexto, a extinção do contrato por ação do contratado e pela extinção ou conclusão do projeto será comunicada com a antecedência ínfima de trinta dias. (Art.12).

Cabe ressaltar que, quando a iniciativa é do órgão ou da entidade contratante por conveniência administrativa, a extinção do contrato implicará no pagamento pela metade ao contratado do restante do contrato com caráter indenizatório.

Os Arts. 13, 14 e 15 foram revogados pela Lei nº 11.440/06 que institui o Regime Jurídico do Servidor do Serviço Exterior Brasileiro.

Durante o período da contratação do professor substituto, o tempo de serviço que foi prestado à instituição será contado para todos os efeitos legais na aposentadoria (Art.16). Portanto, os professores substitutos são contratados pela Lei em vigor nº 8.745/93. Esta categoria não é detentora de cargo público, regulados pela Lei nº 8.112/90 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Os substitutos vinculam-se ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS.

2.3 O Regime Jurídico dos Servidores Públicos – Lei nº 8.112/90

A Lei 8.112/90 dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Ela regulamenta o Estatuto dos Servidores Públicos Civil da Administração Pública Federal, direta e indireta, na esfera dos três poderes: executivo, legislativo e judiciário. A UFRPE é uma entidade da Administração Pública indireta, denominada de autarquia. Entende-se por autarquia a pessoa jurídica e direito público interno, instituída por lei específica para o exercício das atividades típicas da Administração Pública.

O regime jurídico único reúne todo o disciplinamento de uma determinada categoria, que tem por finalidade nortear a conduta das partes que a integram. Contudo, as normas que regulam as relações jurídicas instituem o regime jurídico dessas relações. É composto por regras que integram a natureza dos direitos, deveres, das obrigações, responsabilidade, garantias, vantagens, penalidades e proibições etc.

⁶ **Sindicância:** s.f. Inquérito; conjunto das atividades, análises e ações que visam apurar a verdade dos fatos apresentados. Inquérito que tem o objetivo de apurar qualquer irregularidade num órgão público. (Dicionário online de Português)

A Lei 8.112/90 está dividida em nove Títulos: das Disposições Preliminares; do Provimento, Vacância, Remoção, Redistribuição e Substituição; dos Direitos e Vantagens; do Regime Disciplinar; do Processo Administrativo Disciplinar; da Seguridade Social do Servidor, da Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público Arts. 232 a 235 – Revogado pela Lei nº 8.745, de 9.12.93; das Disposições Gerais e das Disposições Transitórias e Finais.

O conteúdo das disposições preliminares do Título I, da lei em tela diz que servidor é aquela pessoa legalmente investida em cargo público. Nesse sentido, o cargo público é criado por lei e pago pelos cofres públicos para provimento em caráter efetivo ou em cargo de comissão. No Título II os aspectos relevantes são as condições essenciais para o ingresso em cargo público, tais como: a nacionalidade brasileira, o gozo dos direitos políticos; a quitação eleitoral e militar; escolaridade determinada pelo cargo; a idade mínima de dezoito anos e a aptidão física e mental. Lembrando que são reservadas até 20% das vagas ofertadas no concurso público para pessoas portadoras de deficiência. A investidura acontecerá com a posse. As formas de provimento de cargo público são: nomeação; promoção; readaptação; reversão; aproveitamento; reintegração e recondução.

Cumpra observar, todavia, que o Art. 33 da Lei nº 8.112/90, dá condições ao poder público em caso de excepcional interesse público convocar a seleção simplificada de professores substitutos. Portanto, é também através da vacância do cargo público e da necessidade de contratação de excepcional interesse público que será autorizado a contratação temporária do servidor substituto.

O Título III tem por finalidade expor os direitos e as vantagens para os servidores federais como: o vencimento (é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei - Art. 40) e a remuneração (é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei – Art. 41); das vantagens tais como indenizações (ajuda de custo, diárias, transporte, auxílio-moradia); da Retribuição pelo Exercício de Função de Direção, Chefia e Assessoramento (Art. 62), da Gratificação Natalina (corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano - Art. 63); dos Adicionais de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas; do Adicional por Serviço Extraordinário (50% de acréscimo em relação a hora normal de trabalho e respeitado o limite máximo de 2 duas horas por jornada; do adicional noturno, de férias, da Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso; das férias (servidores públicos 30 dias, professor efetivo 45 dias e professor substituto 30 dias – Art. 70); das licenças (Art. 81); dos afastamentos (Art. 93); das concessões (Art. 97); do tempo de serviço (Art. 100).

Aplica-se também aos substitutos os prazos prescricionais, aqueles prazos relacionados às ações de natureza trabalhista, num prazo de 5 (cinco) anos. Bem como, a contagem do prazo prescricional do Art. 110, parágrafo único que reza: o prazo de prescrição será contado da data da publicação do ato impugnado ou da data da ciência pelo interessado, quando o ato não for publicado.

O regime disciplinar no Título IV destaca os deveres (Atender com presteza, ser assíduo, pontual, etc. Art. 116); as proibições (Art. 117); a acumulação remunerada de cargos públicos (Arts. 118 ao 120); as responsabilidades (O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições - Arts. 121 ao 126-A); as penalidades disciplinares (advertência, suspensão, demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade, destituição de cargo em comissão, destituição de função comissionada - Arts. 127 ao 142).

O Título V discorre sobre o Processo Administrativo Disciplinar - PAD, assegurado o princípio da ampla defesa (Arts. 143 ao 182). O Título VI aborda questões de aposentadoria da Seguridade Social do Servidor, tais como: benefícios, aposentadoria, auxílio-natalidade,

salário-família, licença para tratamento de saúde, licença à gestante, à adotante e da licença-paternidade, licença por acidente de serviço, pensão, auxílio-funeral, auxílio –reclusão e da assistência a saúde (Arts. 183 ao 230).

O Título VII, em seu capítulo único, trata da Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público que foi revogado pela Lei nº 8.745/93. Já o Título VIII aponta as disposições gerais (Arts. 236 ao 242) e o Título IX das disposições transitórias e finais (Arts 243 ao 253). A Lei 8.112/90 traz aspectos importantes para o conhecimento do professor substituto no âmbito do seu contrato de trabalho garantindo a efetividade de seus direitos.

2.4 Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB n ° 9.394/96

A Lei nº 9.394/1996, de Diretrizes e Bases da Educação Nacional estabelece as orientações gerais da educação nacional ensejando algumas passagens relevantes das instituições de ensino federal e dos professores.

O Art. 16 estabelece o sistema federal de ensino que compreende: **I** - as instituições de ensino mantidas pela União; **II** - as instituições de educação superior criadas e mantidas pela iniciativa privada e **III** - os órgãos federais de educação. Portanto, as Universidades Públicas Federais e os órgãos federais de educação são mantidos pela União.

O CODAI oferece o ensino básico, profissional e integrado. Segundo a LDB em seu Art. 39: a educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva. A LDB enfatiza no Art. 42 que as escolas técnicas e profissionais, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionando a matrícula à capacidade de aproveitamento e, não necessariamente, ao nível de escolaridade.

Já o capítulo IV e seus Arts. do 43 ao 57 ressalta os objetivos da educação superior. O Art. 54 diz que as universidades mantidas pelo Poder Público gozarão, na forma da lei, de estatuto jurídico especial para atender às peculiaridades de sua estrutura, organização e financiamento pelo Poder Público, assim como dos seus planos de carreira e do regime jurídico do seu pessoal. Competirá a União garantir, anualmente no orçamento geral, os recursos destinados para a manutenção e desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino Superior.

O Art. 57 determina que: “Nas instituições públicas de educação superior, o professor ficará obrigado ao mínimo de 8 horas semanais de aulas”. Geralmente o professor substituto ultrapassa o mínimo permitido, pois seu contrato de trabalho é apenas para ministrar aulas, ficando assim isento das pesquisas e extensões que o professor efetivo faz. Ressaltando ainda que o ano letivo regular tenha no mínimo duzentos dias de atividade acadêmica efetiva, suprindo o tempo destinado as avaliações finais, quando houver.

2.5 A Portaria Normativa nº 3/2009 - Assistência à Saúde Suplementar do Servidor

Instituída no dia 30 de julho do ano de 2009, a Portaria Normativa MP/SRH Nº 3 – DOU de 31/7/2009 define orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil do Governo Federal – SIPEC, a respeito da assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas. Entende-se por saúde suplementar um benefício de caráter indenizatório, oferecido pela União em dinheiro, designado a manutenção das despesas com o plano de saúde para o servidor e seus dependentes.

A Portaria Normativa nº 3/2009 é composta por 43 artigos. No que se refere aos beneficiários do plano de assistência à saúde suplementar (Arts. 4º ao 6º); da inscrição, adesão, exclusão e suspensão dos beneficiários nos planos de assistência à saúde suplementar (Arts 7º ao 9º); do custeio (Arts. 10 e 11); da prestação de contas (Art. 12); da supervisão dos

convênios ou contratos (Arts. 13 ao 15); dos convênios (Art. 16); dos contratos (Art. 17); das disposições comuns aos convênios e contratos (Art. 18); do serviço prestado diretamente pelo órgão ou entidade (Arts. 19 ao 25); do auxílio (Art. 26 ao 29); disposições transitórias (Arts. 30 e 31) e as disposições finais (Arts. 32 ao 43).

A assistência à saúde complementar, conforme a Portaria Normativa nº3/2009, não contempla os professores substitutos contratados pelas instituições federais de ensino técnico e superior, apenas os professores efetivos.

A Lei 8.745/1993 que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências, combinada com a Lei 8.112/1990, referente ao regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, não faz nenhuma alusão à aplicação da assistência à saúde suplementar para essa categoria de profissionais.

Observa-se, todavia, que a Portaria Normativa SRH nº 1/2007 previa em seu art. 5º, inciso I, o acesso à saúde suplementar aos profissionais contratados temporariamente (professores substitutos), a que era anterior a vigência da Portaria Normativa nº 3/2009. Portanto, os contratos assinados e ainda vigentes terão sua validade e eficácia até o final da sua contratação.

2.6 A Portaria Conjunta nº 1/2009 - Custeio da Assistência à Saúde Suplementar do Servidor e demais Beneficiários.

A Portaria Conjunta nº 1, publicada no Diário Oficial da União de 30 de dezembro de 2009, seção I, pág. 91, que dispõe sobre a nova tabela referente à participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor federal e demais beneficiários, com valores individualizados por faixa de remuneração e faixa etária, foi estabelecida a partir de janeiro de 2010, de que trata a Portaria Normativa SRH nº 3, de 30 de julho de 2009.

O Art. 1º da Portaria Conjunta nº 1/2009 enfatiza que os beneficiários, tais como: servidores públicos federal e seus dependentes, pensionistas e aposentados necessitarão examinar os valores per capita do anexo desta Portaria a partir de 1º de janeiro do ano de 2010.

Reza o Art. 2º que a assistência médica e odontológica a servidores, empregados e seus dependentes, a partir do ano de 2010, foram reavaliadas e ajustadas, em nível de unidade orçamentária, considerando-se os valores *per capita* permanentes do Anexo desta Portaria, bem como o número de beneficiários de planos de saúde inseridos no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

O Art. 3º pondera que o critério para definir os limites orçamentários, que são reservados à saúde suplementar dos servidores federais e demais beneficiários ponderará continuamente os valores *per capita* vigentes, como também o indicador de beneficiários de planos de saúde cadastrado no SIAPE.

No Art. 4º da Portaria, o Ministério das Relações Exteriores, no que diz respeito a plano de saúde contratados para atender servidores no exterior, as empresas estatais dependentes e o Banco Central ficam excluídos dos critérios determinados, na referida Portaria Conjunta nº 1/2009.

A Portaria Conjunta nº 1 apresenta em anexo a tabela abaixo com seus respectivos valores e idades, tendo como última vigência, janeiro de 2013. Existe um valor mínimo de R\$ 82,83 para quem ganha entre R\$ 7.500,00 ou mais e o máximo de R\$ 167,70 para quem ganha até R\$ 1.499,00, conforme a faixa salarial do servidor, bem como a faixa etária encontrada na tabela 1 a seguir.

Tabela 1. Faixa de remuneração de idade

FAIXA DE REMUNERAÇÃO	FAIXA DE IDADE									
	00-18	19-23	24-28	29-33	34-38	39-43	44-48	49-53	54-58	59 ou +
Até R\$ 1.499	121,94	127,69	129,42	134,60	138,62	143,22	154,98	157,44	157,44	167,70
R\$ 1.500 a 1.999	116,19	121,94	123,67	127,69	131,72	136,32	147,42	149,76	152,10	159,90
R\$ 2.000 a 2.499	110,44	116,19	117,92	121,94	125,97	130,57	139,86	142,08	144,30	152,10
R\$ 2.500 a 2.999	105,84	110,44	112,16	116,19	120,22	124,82	133,56	135,68	137,80	144,30
R\$ 3.000 a 3.999	100,08	105,84	107,56	110,44	114,46	119,07	127,26	129,28	131,30	137,80
R\$ 4.000 a 5.499	90,88	93,18	94,91	95,48	99,51	104,11	105,84	107,52	109,20	111,80
R\$ 5.500 a 7.499	87,43	88,58	90,31	90,88	94,91	99,51	100,80	102,40	104,00	106,60
R\$ 7.500 ou mais	82,83	83,98	85,70	86,28	90,31	94,91	95,76	97,28	98,80	101,40

(Fonte: SUGEP/UFRPE)

Considerando que a saúde pública no Brasil é um dos piores serviços do governo e que as pessoas sofrem com falta de consultas, atendimentos, medicações, médicos e bons hospitais, a iniciativa da União de reembolsar uma parte para que o servidor federal tenha direito a pagar um plano de saúde, é sem dúvida um benefício gratificante para aqueles que pagam um plano privado de saúde com o custo financeiro muito alto.

O capítulo seguinte abordará o conceito, a classificação, as diferenças e semelhanças entre o professor substituto e efetivo, como também uma breve análise dos requerimentos de inclusão de benefícios sociais da professora substituta do CODAI no período de 2013 a 2014.

CAPÍTULO III

OS BENEFÍCIOS SOCIAIS

3.1 Terminologia, Conceito e Aspectos Gerais

A palavra benefício segundo a definição do Dicionário Michaelis (2015) vem do latim *beneficiu* que significa **1. Benfeitoria. 2. Favor, graça, mercê, serviço gratuito.** Social vem do latim *sociale* que pertencente ou relativo à sociedade. Que diz respeito a uma sociedade.

A palavra benefício é conceituada por Guimarães (2006, p.129) como:

Favor, mercê, auxílio, provento que se concede a uma pessoa; ganho, lucro, interesse. Juridicamente, em sentido amplo, é o direito ou vantagem que se dá a alguém por ato jurídico ou por lei; no sentido restrito, é o direito dado a alguém como exceção à aplicação das normas legais.

Partindo dessas definições, o termo “Benefícios Sociais” nos mostra a importância que esses pagamentos ofertados aos servidores contribuem para a melhoria de sua remuneração.

Segundo Chiavenato (2008, p.340) o conceito de benefícios sociais pode ser definido como: “certas regalias e vantagens concedida pelas organizações, a título de pagamento adicional dos salários à totalidade ou a parte de seus funcionários. Constitui geralmente um pacote de benefícios e serviços que faz parte integrante da remuneração do pessoal”. Ele conclui que “os benefícios sociais estão intimamente relacionados com aspectos da responsabilidade social da organização”.

Para Ivancevich (2008, p. 357) a concessão dos benefícios sociais veio desde a Segunda Guerra Mundial, onde “o empregador oferecia alguns benefícios e serviços assistenciais porque se preocupava com o bem-estar dos funcionários [...]”. Assim podemos dizer que os benefícios sociais têm um grau de relevância essencial na remuneração do servidor, pois proporciona um grau de satisfação das suas necessidades pessoais.

Os benefícios sociais podem ser interpretados como sendo vantagens dadas pelo poder público ou privado ao trabalhador, de forma a promover um bem estar ou um incentivo ao empregado, deixando-o motivado. No entanto, achamos que tais vantagens fazem parte de conquistas que os trabalhadores tiveram ao longo do tempo em que o capitalismo cria o trabalho assalariado. De certo que se discute nos sindicatos que a remuneração/vencimento do trabalhador deveria ser o tanto necessária para que ele tivesse bem estar social e individual garantidos, sem que necessitasse de receber dentro do vencimento tais benefícios, como auxílios por meio de vantagens para custear a sua saúde, o seu transporte, a sua alimentação, a escola de seus filhos. Neste contexto, as instituições públicas estatais no capitalismo quando passam por crises (enxugar a máquina estatal) promovem a exploração do trabalhador em duas formas notadamente criticadas pelos sindicatos nacionais e associações docentes, a saber: uma forma de executar a exploração é o arrocho salarial e a outra está no sucateamento material, físico e estrutural das instituições, gerando conflitos diante das péssimas condições de trabalho.

Assim sendo, um meio de minimizar e abrir negociação entre governo e servidor público, ao longo de décadas de greves nas universidades e instituições públicas em função de arrochos salariais e sucateamento das condições de trabalho, foi criar esses benefícios sociais vinculados à remuneração/vencimento do trabalhador. É importante frisar que o chamado neoliberalismo proporcionou este cenário de instabilidades e incertezas, pois os baixos salários e o aumento das diferenças sociais retratam este cenário.

3.2 Classificações dos Benefícios Sociais

Os benefícios têm um cunho de natureza complementar incorporados na remuneração do servidor. São prerrogativas em pecúnia ou não, que são pagos ao servidor direta ou indiretamente.

Para Chiavenato (2008, p. 342), os benefícios sociais, no que diz respeito a sua exigibilidade legal pode ser dividido em dois aspectos: um legal e o outro espontâneo. Quanto a sua natureza, podem ser classificados como benefícios monetários e não monetários e por último referente aos seus objetivos podendo ser definidos como benefícios assistenciais e recreativos. De acordo com a exigibilidade os benefícios legais são pautados na legislação trabalhista ou previdenciária, por convenção coletiva entre os sindicatos. São eles: 13º salário, férias, auxílio doença, seguro de acidentes do trabalho, salário maternidade, aposentadoria etc.

Por outro lado, os benefícios sociais de caráter espontâneo são pagos pela instituição ou pelo órgão previdenciário. Na sua definição Chiavenato pondera que os benefícios sociais espontâneos, também conhecidos por benefícios marginais ou voluntários são ofertados por mera generosidade das instituições. Tais como: seguro de vida em grupo, refeições subsidiadas, gratificações, transporte subsidiado, assistência médico-hospitalar diferenciada mediante convenio, complementação de aposentadoria ou planos de seguridade social etc.

Segundo Ivancevich (2008, p. 365) os benefícios voluntários típicos podem ser classificados por categoria, conforme quadro 3 abaixo:

Quadro 3. Programa de benefícios concedidos aos funcionários (Continua)

Programa de benefícios concedidos aos funcionários		
Licença remunerada	Assistência odontológica	Aposentadoria
Feriados	Cobertura do funcionário Totalmente financiada pelo empregador	Aposentadoria de benefício definido
Férias	Parcialmente financiada pelo empregador	Totalmente financiada pelo empregador
Licença por doença	Cobertura da família Totalmente financiada pelo empregador	Parcialmente financiada pelo empregador
Horário de descanso	Parcialmente financiada pelo empregador	Contribuição definida
Licença para atuar como jurado		Poupança e conta remunerada
Licença por funeral	Outros seguros	Participação nos lucros diferidos
Licença por serviço militar	Doença e acidente	Participação acionária do funcionário
Licença por motivo particular	Totalmente financiado pelo empregador	Aposentadoria de aquisição de fundos
Horário de almoço	Parcialmente financiado pelo empregador	Serviços Assistenciais
Licença-maternidade	Invalidez de longo prazo	Programas educacionais
Licença-paternidade	Totalmente financiado pelo empregador	Reembolso de mensalidades escolares
Licença não – remunerada	Parcialmente financiado pelo empregador	Programas pré-aposentadoria
Licença-maternidade	Outros	Assistência aos filhos
Licença-paternidade	Contas de reembolso	Assistência ao idoso

Quadro 3. Continuação

Seguro de vida	Planos de benefícios flexíveis	Serviços financeiros
Totalmente financiado pelo empregador		Serviços de realocação
Parcialmente financiado pelo empregador		Programas sociais e recreativos
Assistência médica		
Cobertura do funcionário		
Totalmente financiada pelo empregador		
Parcialmente financiada pelo empregador		
Cobertura da família		
Totalmente financiada pelo empregador		
Parcialmente financiada pelo empregador		

Fonte: (Ivancevich – Gestão de Recursos Humanos, p.365)

No quadro acima, verifica-se que alguns benefícios destacados por Ivancevich no setor privado, também são contemplados pelos professores efetivos no serviço público federal, porém nem todos os benefícios são percebidos pelos substitutos.

Na licença remunerada, todos os itens abrangem as categorias de efetivos e substitutos, exceto a licença maternidade, pois a professora substituta somente terá direito ao gozo da licença se houver contribuído no mínimo 10 meses ao Regime Geral da Previdência Social – RGPS.

O seguro de vida é exclusivo ao estagiário, devido à própria legislação específica, pois ele não contribui para o RGPS, por isso tem uma cobertura contra qualquer risco eminente.

Na assistência médica e odontológica, tanto os efetivos como os substitutos e seus dependentes na própria instituição federal tem acesso a alguns serviços, tais como consulta com psicólogo, psiquiatra, pediatra, clínico, ginecologista, cardiologista, laboratório de análises clínicas etc.

No que diz respeito à doença, acidente e invalidez de longo prazo, o professor efetivo tem cobertura pelo Regime do Plano de Seguridade Social e os substitutos pelo RGPS.

Por último, os serviços assistenciais destacados podem ser avaliados da seguinte forma: os programas educacionais, o reembolso de mensalidades escolares, os programas pré-aposentadoria, serviços de realocação são serviços exclusivos dos servidores efetivos. Já os programas sociais e recreativos abarcam as duas categorias.

De acordo com Chiavenato (2008, p. 342), a natureza dos benefícios monetários são concebidos em pecúnia que na maioria das vezes, por meio da folha de pagamento, lançando encargos sociais deles originados. São eles: as férias, 13º salário, gratificações, complementação do salário nos afastamentos prolongados por motivo de doença. Já os não-monetários são aqueles prestados através de serviços, vantagens ou até mesmo facilidade para os usuários como: refeitório, assistência médico-hospitalar e odontológica, serviço social e aconselhamento, clube ou grêmio, transporte de casa para empresa e vice-versa, horário móvel ou flexível, etc.

Por fim, os benefícios podem ser classificados quanto aos seus objetivos como recreativos, supletivos e assistenciais. Os recreativos (passeios e excursões planejadas, atividades esportivas, áreas de lazer nos intervalos de labor, clube, música ambiente etc.) têm por finalidade oferecer aos funcionários o bem estar físico mental e social. Os supletivos são aqueles serviços e benefícios que buscam proporcionar ao funcionário certa conveniência,

facilidade e utilidade, para uma melhor qualidade de vida, por exemplo: agência bancária no local de trabalho, estacionamento privativo, transporte, restaurante no local de trabalho, etc. Os assistenciais são aqueles que têm por objetivo fornecer aos funcionários e também a sua família certos requisitos de segurança e de previdência. Podemos citar Assistência médico-hospitalar, odontológica e financeira (empréstimos), serviço social, complementação da aposentadoria ou planos de previdência social etc.

É importante considerar, ainda, o que Chiavenato (2008, p. 344) pondera a respeito dos três objetivos dos benefícios:

Os objetivos individuais. Procuram atender as necessidades individuais das pessoas, proporcionando uma vida pessoal, familiar e de trabalho mais tranquila e produtiva. Visam proporcionar condições para que cada pessoa possa desligar-se das preocupações cotidianas e concentrar-se nas atividades do trabalho para satisfazer necessidades mais elevadas. Os objetivos econômicos devem funcionar como um elemento de atração e de retenção de pessoal. Os objetivos sociais que procuram preencher deficiências, lacuna ou carências de previdência social, do sistema educacional e dos demais serviços prestados pelo governo ou pela comunidade, como transporte, segurança, etc.

Nesse cenário de definições, podemos afirmar que os benefícios sociais são instrumentos de satisfação para qualquer tipo de trabalhador, seja ele regido pela Consolidação das Leis Trabalhistas ou pelo Regime Jurídico Único. O importante é saber que na remuneração final o benefício trouxe um maior grau de satisfação.

Entretanto, podemos concluir que de acordo com as idéias neoliberais que o Estado ao ofertar determinados programas sociais que beneficiam os trabalhadores gera déficit público e um aumento dos encargos sociais.

3.3 A Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP e a inclusão dos benefícios sociais

A Universidade Federal Rural de Pernambuco - UFRPE é uma autarquia federal e todos os requerimentos de inclusão de benefícios sociais solicitados pelos professores da instituição são encaminhados à SUGEP para serem implantados na folha de pagamento, caso o professor tenha esse direito previsto em seu estatuto.

A administração de Recursos Humanos tem um papel fundamental dentro das organizações educacionais para todas as pessoas que fazem parte da instituição. A SUGEP tem sua definição, missão e valores definidos em seu endereço eletrônico:

Apresentação: A Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (SUGEP) é um órgão administrativo da UFRPE, criada em substituição ao antigo Departamento Pessoal (DP). Compete a SUGEP elaborar e implementar planos, programas e projetos de redimensionamento organizacional, avaliação de desempenho, desenvolvimento de competências para o trabalho, apoio psicossocial, saúde ocupacional, controle remuneratório e movimentação de pessoas.

Missão: Desenvolver ações de recursos Humanos, com eficiência e eficácia, visando o crescimento profissional e a melhoria da qualidade de vida da comunidade Universitária.

Valores: Inovação e criatividade organizacional; a transparência, equidade e respeito nas relações com a sua clientela; a integração, cooperação, compromisso, e flexibilidade nas relações de trabalho, e; a humanização e

acolhimento na gestão dos interesses profissionais dos servidores e organizacionais da universidade.

A SUGEP é composta por dois departamentos (Administração de Pessoas - DAP e Qualidade de Vida - DQV), cinco coordenações (Acompanhamento e movimentação de pessoas – CAMP, Cadastro e Pagamento – CCP, Desenvolvimento de Pessoas – CDP, Saúde do Trabalhador – CST e a Atenção a Saúde - CAS) e oito divisões (Acompanhamento e Movimentação de Pessoas – DAMP, Aposentadoria e Pensões – DIAP, Controle e Cadastro de Pagamento – DCP, Registro Funcional – DRF, Segurança de Saúde Ocupacional – DSSO, Atenção a Saúde – DAS, Avaliação e Desempenho – DAD, Dimensionamento Organizacional – DDO, Desenvolvimento de Competências – DDC). A Assessoria de Legislação de Pessoas e a Secretaria Geral, onde funcionam a divisão de portarias, o protocolo e a recepção.

O organograma abaixo da SUGEP mostra toda a divisão dos departamentos que a compõe, conforme a figura 1 abaixo:

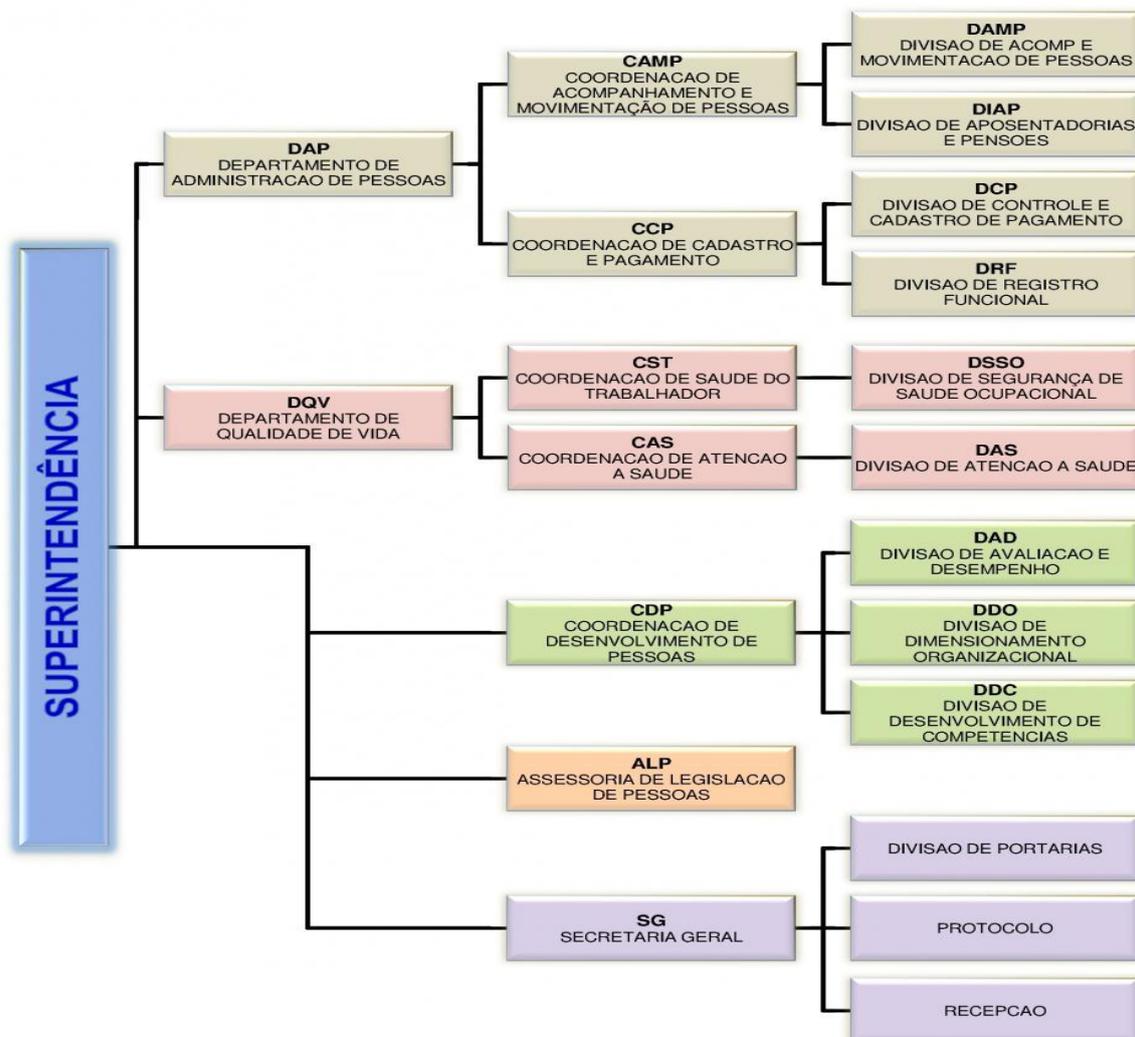


Figura 1. Organograma da SUGEP-UFRPE

A contratação de professor substituto passa pelo DAP e, este departamento tem como principais atribuições:

Supervisionar, coordenar, planejar as atividades desenvolvidas pelas Divisões subordinadas especialmente no que tange a classificação de cargos ou empregos, lotação, legislação de pessoal, pagamento e registro funcional do quadro de pessoal e contratos temporários. Assessorar a SUGEP em assuntos do seu campo de atuação; Gerir e executar, no âmbito da Universidade, as orientações técnicas emanadas do SIPEC (Sistema de Pessoal Civil da União), e as normas e diretrizes baixadas pelos Ministérios da Educação e Planejamento e Gestão. (SUGEP, 2015)

O CCP tem como função supervisionar, coordenar e executar trabalhos e programas relativos a registros e cadastramento do pessoal Docente e Técnico-Administrativo da UFRPE e processamento da folha de pagamento; Elaborar relatório estatístico e informativo de pessoal. (SUGEP, 2015)

Já o DCP tem por finalidade:

Emitir certidões de tempo de serviço e declarações; Lançar substituição de função; Analisar e realizar revisões de anuênios; Realizar progressão horizontal/vertical/titulação para Técnico-Administrativos e Docentes; Fazer atendimento ao público; Fornecer declarações financeiras; Coordenar a distribuição de contracheques; Informar processos judiciais; Lançar concessão de vantagens de insalubridade e/ou periculosidade, adicional noturno, hora-extra e pensão alimentícia; Analisar e implantar os auxílios: transporte, alimentação, pré-escolar e natalidade e dependentes; Acompanhar as consignações em folha de pagamento; Proceder à mudança de conta bancária; Monitorar as informações da folha de pagamento; Proceder à análise de cálculos financeiros em conformidade com a legislação vigente; Promover o controle das informações registradas na folha de pagamento referentes a exercícios anteriores; Coordenar e executar instrução de processos administrativos, relativos a funções gratificadas, provimento/vacância de cargos públicos e contratos temporários na UFRPE, a exemplo de nomeação, contrato temporário, exoneração; Incluir e atualizar quintos e décimos; Promover revisão de enquadramento; Executar as atividades referentes à nomeação/designação de FG/CD; Implantar no SISAC todos os atos inerentes ao bom funcionamento do sistema; Fornecer informações no que diz respeito às atividades da seção; Elaborar relatório estatístico e informativo de pessoal. (SUGEP, 2015)

A Assessoria de Legislação de Pessoas – ALP é o setor que delibera sobre concessão de benefícios previstos na legislação regente, orientando os docentes, discente e todo corpo técnico-administrativo no que se refere aos seus direitos e deveres.

Os requerimentos de inclusão dos benefícios sociais que chegam à SUGEP e passam pela Coordenação de Cadastro e Pagamento e ser implantado ou não, conforme a documentação comprobatória anexada ao processo administrativo.

3.4 Diferenças e Semelhanças dos Benefícios Sociais do Professor Efetivo X Substituto

Os benefícios sociais na sua totalidade não são inteiramente aplicados para a categoria de professor substituto, a Lei nº 8.112/90 garante tratamento igualitário apenas para alguns benefícios que são regidos em seu estatuto ao professor substituto, este regido pela Lei nº 8.745/93.

De maneira esquemática definiremos alguns benefícios sociais que são assegurados ao professor substituto conforme definição da SUGEP:

*Ajuda de Custo: é uma indenização destinada a compensar as despesas de instalação e transporte do servidor e de sua família, que passar a ter exercício em nova sede;

*As diárias: gastos com despesas extraordinárias com hospedagem, alimentação e locomoção urbana, durante o período de capacitação, em objeto expressamente identificado como interesse da administração pública, do servidor fora da localidade onde tem exercício;

*O adicional noturno: que é devido ao servidor pela prestação de serviços no horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 5 (cinco) horas do dia seguinte,

*Os adicionais de insalubridade, periculosidade, atividades penosas e raios x: com uma vantagem pecuniária, de caráter transitório, concedida ao servidor que trabalhe permanente ou com habitualidade em operações ou locais considerados insalubres;

*Adicional por serviço extraordinário: devido ao servidor pela prestação de serviços em tempo excedente ao da duração normal da jornada de trabalho, quando previamente autorizado.

No que se refere à gratificação natalina, conhecida também como 13º salário, Basile (2012, p. 212) pondera que: “com natureza salarial, todo empregado fará jus a 1/12 da remuneração devida em dezembro a cada mês ou fração igual ou superior a quinze dias trabalhados no ano correspondente”.

O dia do Servidor Público é comemorado no dia 28 de outubro e não é feriado nacional, mas pode ser ponto facultativo nas instituições públicas e os professores substitutos fazem jus a esse benefício como também, se ausentar do trabalho um dia para doação de sangue, dois dias para o alistamento eleitoral, oito dias para casamento e luto.

O quadro 3 abaixo mostra as diferenças e semelhanças dos benefícios sociais percebidos por esses dois tipos de servidores. Destarte, os direitos dos servidores públicos efetivos que estão previstos na Lei 8.112/90 são empregáveis aos professores substitutos.

Quadro 4. Semelhanças e diferenças dos benefícios sociais

BENEFÍCIOS SOCIAIS	
Professor Substituto (Lei nº 8.745/93)	Professor Efetivo (Lei nº 8.112/90)
Vinculado ao RGPS (INSS)	Vinculado ao RJU
SEMELHANÇAS	DIFERENÇAS
Ajuda de custo; Diárias; Adicional por tempo de serviço; Adicional noturno; Adicional de férias; Adicionais de insalubridade, periculosidade, atividades penosas e raios x; Gratificação natalina; Adicional por serviço extraordinário; Feriado do dia do servidor público;	Licenças previstas nos art. 81 a 92 da Lei 8.112/90; Afastamentos previstos nos art. 93 a 96-A da Lei 8.112/90; Férias 45 dias ❖ Assistência a Saúde Suplementar (Auxílio Saúde e GEAP) ❖ Auxílio Natalidade
Ausência para: doação de sangue (1dia), alistamento eleitoral (2 dias), casamento (8 dias) e luto (8 dias). Auxílio Pré escolar.	-----
Prazos prescricionais e contagem do prazo prescricional.	-----
Aplicam-se todos os deveres previstos no art. 116, incisos I a XII, com exceção da alínea b do inciso V	À expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal. (Art. 116, V, b)
Aplicam-se todas as proibições previstas na Lei 8.112/90.	-----

As férias do professor efetivo esta regulada no Decreto Lei nº 0465/1969, em seu Art. 8º que reza: O pessoal docente das instituições de ensino superior, mantidas pela União terá **direito a quarenta e cinco (45) dias de férias anuais**, feitas as competentes escalas de modo a assegurar o cumprimento do disposto no § 2º do artigo 28 da Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968, revogada. (Grifo nosso). Portanto, as férias dos docentes efetivos são de 45 dias no total, que pode ser fracionadas em até três parcelas. A única exceção cabe o período de férias do professor substituto, o qual tem direito somente a 30 trinta dias de férias. Um aspecto polêmico que tem sua relevância acerca do princípio da igualdade, pois apesar dos professores serem simplesmente contratados pela seleção simplificada e análise curricular, por tempo determinado de acordo com o excepcional interesse público, sem prestar concurso público para ingressar no serviço federal e ser considerado servidor efetivo federal, ele exerce a mesma função dos efetivos e mesmo assim, não se beneficia dos mesmos direitos no gozo das férias.

As licenças que estão previstas nos Arts. 81 a 92 da Lei 8.112/90 não se aplicam aos servidores temporários, logo o professor substituto tem apenas o ensino nas suas funções de docente igualmente ao professor efetivo, este além de ensinar, também pesquisa e faz extensão. Assim, o substituto não goza totalmente desses direitos durante a vigência do seu contrato de trabalho. As licenças concedidas para os docentes efetivos são por motivo de doença em pessoa da família, por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, para o serviço militar, para atividade política, para capacitação, para tratar de interesses particulares e para desempenho de mandato classista. O período da licença é concedido num prazo de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogada.

Também não se aplica aos professores substitutos os seguintes afastamentos que estão previstos nos Arts. 93 a 96-A da Lei 8.112/90: afastamento para servir a outro Órgão ou Entidade, para o exercício de mandato eletivo, para estudo ou missão em outro país, para participar em programa de Pós-Graduação *stricto sensu* no país.

Os professores efetivos gozam do benefício da assistência a saúde suplementar, ou seja, o auxílio saúde e o GEAP que é definido pela SUGEP (2015):

É um benefício concedido ao servidor, ativo ou inativo, e seus dependentes e pensionistas, compreendendo assistência médica, hospitalar, odontológica, psicológica e farmacêutica. Tem como diretriz básica o implemento de ações preventivas voltadas para a promoção da saúde, podendo ser prestada pelo Sistema Único de Saúde – SUS, diretamente pelo órgão ou entidade ao qual estiver vinculado o servidor, ou mediante convênio ou contrato, ou ainda na forma de auxílio, mediante ressarcimento parcial do valor despendido pelo servidor, seus dependentes e pensionistas, **exceto professor substituto, com planos ou seguros privados de assistência à saúde, na forma estabelecida em regulamento**. Grifo nosso.

De acordo com a definição sobre a assistência a saúde suplementar, podemos claramente verificar a exclusão do professor substituto que quando ingressa na instituição, o seu contrato de trabalho é com planos ou seguros privados de assistência à saúde de acordo com normas instituídas.

Outro aspecto polêmico e que muitas vezes é passível de processo administrativo na Instituição é o auxílio natalidade, que só tem direito a este benefício os servidores efetivos. Se a parturiente (aquela que deu a luz) não for servidora, o auxílio será requerido pelo pai, na condição de servidor. Reza o Art. 196 da Lei 8.112/90 que:

O auxílio-natalidade é devido à servidora por motivo de nascimento de filho, em quantia equivalente ao menor vencimento do serviço público, inclusive

no caso de natimorto. § 1º Na hipótese de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% (cinquenta por cento), por nascituro. § 2º O auxílio será pago ao cônjuge ou companheiro servidor público, quando a parturiente não for servidora.

Se o contrato de trabalho da professora substituta pode ser prorrogado por mais um ano, nada impediria receber este auxílio, já que a mesma passaria mais tempo na instituição. Portanto, o auxílio natalidade nesta perspectiva, deveria ser pago, como uma maneira de ajudar a servidora até o término do contrato de trabalho. Mas, qualquer pedido ao setor administrativo do órgão competente será indeferido, porque a lei somente autoriza as servidoras efetivas a receberem o benefício. Assim, podemos dizer que o terceiro objetivo específico foi alcançado, pois o professor substituto num mundo de trabalho em mudanças tem suas funções precarizadas através de um contrato que não garante alguns benefícios sociais. O próximo capítulo apresenta os resultados das análises dos profissionais do CODAI e das unidades acadêmicas da UFRPE envolvidos na pesquisa, bem como a análise dos requerimentos solicitando tal benefício.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 A Metodologia de Pesquisa e os Resultados

O tipo de pesquisa que foi realizado classifica-se como analítico-descritivo, cujo procedimento utilizado está no âmbito documental, de investigação em arquivos de setores de protocolos e da Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Buscando compreender a realidade através de comparações entre grupos de docentes efetivos e substitutos que estão no exercício de sua profissão no setor público federal. Partindo dessa consideração, a pesquisa analítico-descritiva conforme a definição de Oliveira (2005, p. 61): “é abrangente, permitindo uma análise aprofundada do problema de pesquisa em relação aos aspectos sociais, econômicos, políticos, percepções de diferentes grupos, comunidades, entre outros aspectos.”

De acordo com Bardin (2011, p. 51) no que diz respeito à análise de documentos podemos ressaltar que: “a análise documental tem por objetivo dar forma conveniente e representar de outro modo essa informação, por intermédio de procedimentos de transformação”. De maneira mais concreta, o propósito da análise documental segundo Bardin “é o armazenamento sob uma forma variável e a facilitação do acesso ao observador, de tal forma que este obtenha o máximo de informação (aspecto quantitativo), com o máximo de pertinência (aspecto qualitativo)”. Partindo destas premissas, foi analisado o processo de uma servidora pública temporária, acerca da inclusão de alguns benefícios sociais.

O método indutivo e comparativo foi adotado para dar sustentação metodológica ao trabalho científico. A escolha se justifica porque este método possibilita a análise de um problema específico, e também possibilitou uma investigação comparativa sobre os direitos sociais assegurados pelas Leis nº 8.112/1990, 8.745/1993, e Portarias nº 01 e 03/2009 a estas diferentes categorias dos docentes. Conforme Marconi e Lakatos (2010, p. 68) “Indução é um processo mental por intermédio do qual, partindo de dados particulares, suficientemente constatados, infere-se uma verdade geral ou universal, não contida nas partes examinadas.”

O procedimento de investigação deste trabalho foi realizado através da seleção e organização de documentos do tipo processos administrativos, bem como, o registro descritivo das solicitações dos direitos sociais a serem incluídos na remuneração dos docentes contratados, bem como a análise das leis, dos direitos sociais e de especialistas na área de políticas públicas. Como também, relacionar quais são os reflexos desta diferenciação, imposta pelo dispositivo legal, no desempenho funcional destes colaboradores que são percebíveis pela gestão de recursos humanos, através da aplicação de questionários, com perguntas fechadas e abertas, para saber o que pensam estes profissionais.

Os ambientes onde ocorreram as coletas dos dados foram dois. O primeiro foi no próprio CODAI, localizado na cidade de São Lourenço da Mata, em Pernambuco. O segundo, na SUGEP, que é um órgão administrativo da UFRPE, localizada na sede em Recife, PE, e tem como um dos objetivos a contratação de docentes substitutos. Entende-se por substitutos, um professor contratado para substituir um docente efetivo, afastado por diversos motivos, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, em conformidade com a Lei 8.745/93 para atender a contratação temporária por excepcional interesse público, através da seleção simplificada de provas e títulos.

O Colégio Dom Agostinho Ikas, O CODAI⁷ é vinculado a Universidade Federal Rural de Pernambuco. Definindo-se como:

É um órgão suplementar da Universidade Federal Rural de Pernambuco, voltado para educação profissional e de nível médio. Localizado na cidade de São Lourenço da Mata, o Codai oferece cursos regulares de Ensino Médio e de Ensino Técnico, tanto presenciais quanto na modalidade Ensino a Distância (EAD). Há ainda o Pós-Técnico com Especialização em Cana-de-açúcar.

O meu interesse em buscar o CODAI foi para conhecer outra realidade fora do meu ambiente de trabalho, além de poder aplicar o questionário com todos os professores substitutos no período delimitado. Contudo, encontrei apenas dificuldade no deslocamento, mas fui bem recebida pelos professores e não tive problemas na autorização para desenvolver minha pesquisa.

O campo amostral foi composto por todos os 6 professores substitutos contratados entre 2013 a 2014, 2 gestores e 3 professores efetivos do CODAI. Entre os professores substitutos do CODAI temos um da área de Gestão, um na área de Ciências Humanas e suas Tecnologias (Geografia), dois na área de Ciências da Natureza, um de Química e outro de Física, um na área de Tecnologia da Computação e, por último, um da área de Linguagens e Códigos, todos os contratos foram em regime de trabalho de 40 horas semanais. Na sede, aplicamos o questionário com 4 professores efetivos do magistério superior e uma gestora da Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas - SUGEP. Os professores substitutos da UFRPE não participaram porque o foco da pesquisa foi direcionado aos professores do CODAI. Apenas os efetivos da Universidade participaram da pesquisa, porque 3 destes professores já foram substitutos e assim contribuiria com as análises dos resultados com os efetivos que lecionam no Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas.

De acordo com o Planejamento Estratégico Institucional - PEI⁸, a SUGEP pode ser definida como:

Um órgão administrativo da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE que tem como um dos objetivos a contratação de docentes substitutos. Tendo como missão desenvolver ações de Recursos Humanos, com eficiência e eficácia, visando o crescimento profissional e a melhoria da qualidade de vida da comunidade Universitária. Contendo em seus valores: inovação e criatividade organizacional; a transparência, equidade e respeito nas relações com a sua clientela; a integração, cooperação, compromisso, e flexibilidade nas relações de trabalho, e; a humanização e acolhimento na gestão dos interesses profissionais dos servidores e organizacionais da universidade. (SUGEP, 2015)

Os dados coletados foram tratados pela análise de conteúdo, por ser uma associação de técnicas que leva o pesquisador a fazer inferências. Sobre a análise de conteúdo, Bardin (2011, p. 42) pondera que é:

⁷ UFRPE. CODAI, disponível em: <<http://www.ufrpe.br>> Acesso 10 ago. 2014.

⁸ Planejamento Estratégico Institucional: “é um processo dinâmico, sistêmico, coletivo, participativo e contínuo para determinação dos objetivos, estratégias e ações da organização. Esse processo está embasado essencialmente nos problemas ou desafios da organização”. Disponível em:< <http://www.sugep.ufrpe.br>>. Acesso em: 10 ago. 2014.

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens.

Como se vê, as análises dos dados serviram de base para comprovar questões relevantes acerca das solicitações realizadas pelos professores substitutos, através de questionários e dos requerimentos constantes nos processos administrativos, no que se refere aos benefícios sociais.

Na perspectiva em que situamos as análises dos dados da pesquisa, podemos dizer que elas têm natureza exploratória, ou seja, instiga os entrevistados a raciocinarem naturalmente a respeito de algum assunto que precisa ser ponderado. Na análise de conteúdo, que trata da pesquisa qualitativa, Bardin (2011, p. 144) diz:

A análise qualitativa apresenta certas características particulares. É válida, sobre tudo, na elaboração das deduções específicas sobre um acontecimento, ou uma variável de uma inferência precisa, e não em inferências gerais. Pode funcionar sobre *corpus* reduzidos e estabelecer categorias mais discriminantes, por não estar ligada, enquanto análise quantitativa, a categorias que deem lugar a frequências suficientemente elevadas para que os cálculos se tornem possíveis.

Segundo essa visão, a análise qualitativa é empregada para pesquisar sutilezas e concepções em referência a uma natureza geral de um tema, possibilitando espaço para a interpretação. O que consta de relevante são as opiniões e os comentários dos entrevistados.

4.2 Os Resultados

O trabalho de pesquisa de campo foi desenvolvido através da aplicação de questionário misto (Anexos F, G, H, I e J) e atingiu com êxito os objetivos da pesquisa sobre a percepção dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos do CODAI e os efetivos do Magistério Superior da UFRPE. Bem como, os gestores do CODAI e da UFRPE. Constatando também, o resultado da análise do processo administrativo (Anexo K) da “professora 2”, na inclusão específica do benefício social.

4.2.1 Análise dos dados do professor substituto do CODAI

Os dados que foram coletados nesta pesquisa envolveram (6) seis professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas. É importante lembrar aqui a definição do que seria servidor temporário conforme o entendimento de Magalhães (2012, p. 214):

Servidor temporário em espécie do gênero agentes públicos, contratado para atender a necessidades transitórias decorrentes de interesse público excepcional. Trata-se, pois, de prestador de serviços em caráter subordinado, não se confundindo com o prestador de serviços contratado com fundamento no Art. 37, XXI/CF.

Destarte, sabemos então que provisoriamente o professor substituto ocupa cargo público, mas não é servidor público. Todos os professores substitutos responderam o questionário e, a tabela 2 a seguir, mostra de forma didática os seus dados pessoais e

profissionais. Como também, os dados são representados em gráficos por porcentagem, contendo as perguntas e respostas dos docentes sobre o trabalho docente.

Tabela 2. Dados pessoais e funcionais dos professores substitutos do CODAI

Professor	1	2	3	4	5	6
Idade	36	34	35	26	24 anos	27 anos
Tempo de ensino	Superior 9 anos Técnico 14 anos	11 anos	8 anos	2,5 anos	6 anos	08 anos e meio
Tempo como substituto	20 meses	24 meses; 12 meses; 24 meses; (total 60 meses)	16 meses	19 meses	16 meses	12 meses
Titulação	Especialização	Doutorado	Doutorado	Mestrado	Mestrado	Mestrado
Área de ensino	Técnico em Administração e Marketing	Geografia	Química	Informática	Física	Linguagens (Português)
Regime	40h	40h	40h	40h	40h	40h
Exclusividade	Não	Sim	Sim	Não	Sim	Não
Conhece a lei	Sim	Não	Sim	Sim	Sim	Sim.

No CODAI, a faixa etária dos professores substitutos fica entre 24 a 36 anos. No ensino superior a maioria leciona a mais de (8) oito anos. Os professores envolvidos nesta pesquisa possuem titulação de mestrado e doutorado, apenas o professor 1 tem especialização. Todos em Regime de Trabalho de (40) quarenta horas semanais. 50% dizem que trabalham apenas no CODAI e, o restante, acumula com o setor privado. No que diz respeito à legislação que rege o contrato de trabalho e os benefícios sociais a que tem direito, apenas o docente 2 diz não conhecer a referida lei e os benefícios sociais a que tem direito. O mesmo docente já está no terceiro contrato de professor substituto, porém a sua afirmação em não conhecer a lei demonstra que os aspectos legais não são dados a devida importância, o que nos levam a acreditar que ele dá importância apenas para prestação do serviço educacional. No que diz respeito à exclusividade podemos dizer que além do CODAI os professores lecionam ou não em outra instituição. Os professores 2, 3 e 5 disseram que além do CODAI lecionam em outra instituição. Já os professores 1, 4 e 6 ensinam apenas no CODAI.

Tabela 3. Exercício docente entre substitutos x efetivos.

13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?	
Professor 1	Na Teoria, o regime de trabalho efetivo, dedicação exclusiva, 40h ou 20h; e os substitutos, apenas 40h ou 20h. Na prática, quando não diferencia em termos de exercício docente.
Professor 2	Não sei responder.
Professor 3	Em termos de exercício docente não há diferença, pois o que o professor efetivo faz o substituto faz de igual modo.
Professor 4	O desenvolvimento de pesquisa e falta de assistência para desenvolvimento de pesquisa.
Professor 5	Não sei.
Professor 6	Acredito que não há distinção. Talvez em relação a deliberar sobre programas de ensino e questões burocráticas sobre a organização escolar e da disciplina. Outros benefícios, como a distribuição dos tablets, não foi feita para os substitutos.

Os professores se dividiram igualmente em defensores de uma distinção e de não distinção, e aqueles que não sabem responder se há diferenças em exercício docente entre professores substitutos e efetivos. Para aqueles que alegaram diferenças, estas se dão tanto no campo teórico (previsto em edital) quanto na prática em si. No que diz respeito ao teórico, foi citada a diferença entre cargas horárias, ao passo que na prática mostra-se o desprestígio dos professores substitutos e falta de assistência para desenvolvimento de pesquisa, a participação em programas de ensino e a própria organização escolar e regalias (tabletes dados aos professores efetivos apenas).

Evidencia-se, então, como “exercício docente” que a diferença está restrita ao fato de que os professores substitutos apenas ministram aulas e não participam das atividades de pesquisa e extensão.

O gráfico 1 abaixo, mostra o percentual dos docentes substitutos com relação à pergunta feita sobre a existência de diferença no exercício da docência para as duas classes de profissionais.

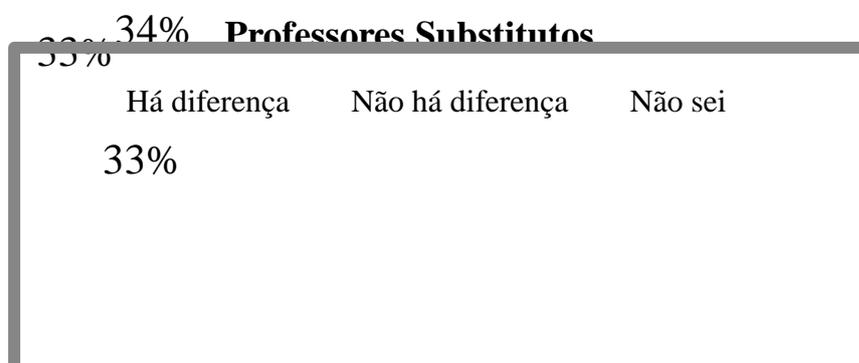


Gráfico 1. Professores substitutos

Tabela 4. Diferenças de direitos e deveres entre substitutos e efetivos.

14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?

Professor 1	Sim, os efetivos recebem benefícios e facilidades quando eles precisam avançar nas suas qualificações profissionais, principalmente quanto à titulação.
Professor 2	No CODAI não percebi essa diferença. Os direitos e deveres são iguais para todos.
Professor 3	Essas diferenças são conhecidas a partir do momento que lemos o edital do concurso, porém são perceptíveis quando há algum “evento” como alguns acontecimentos ocorridos no CODAI em 2013 e 2014, tais como: direito de voto em eleições seja de qualquer estância, reuniões dos conselhos, elaborações de projetos e compras de materiais, etc.
Professor 4	Direitos: Sim. Os professores substitutos do CODAI/UFRPE, não têm direito a atualização da RT por titulação no decorrer do contrato. Desta forma, professores que concluíram mestrado ou doutorado durante o período do contrato não tem seus rendimentos atualizados.
Professor 5	Sim. Benefícios.
Professor 6	Oficialmente existem questões trabalhistas e benefícios diferenciados. Ora o tratamento oscila como se fôssemos CLT, ora como se fôssemos funcionários públicos. Na prática, professores substitutos tendem a receber maior carga horária e há menos flexibilidade para a organização de seu horário de trabalho.

A natureza das diferenças em direitos e deveres beneficia os professores efetivos particularmente no que diz respeito aos direitos que os mesmos possuem. São citados pelos professores a atualização da titulação no decorrer do contrato, a expressão do docente em

reuniões de caráter organizacional da instituição, a maior carga horária dada aos substitutos e a menor flexibilização do horário de trabalho – direitos dados aos professores efetivos. Posteriormente, direitos de ordem trabalhista também serão apontados como privilégios dos professores efetivos, mas não dos substitutos.

Evidencia-se no Estatuto da UFRPE no Art. 67 que: “os professores contratados, serão regidos exclusivamente pela legislação trabalhista, e sua admissão far-se-á observando-se os requisitos de titulação fixados para diversas classes da carreira de magistério superior”. Já o § 2º esclarece que: “Os direitos e deveres, **sob os pontos de vista didático-científico e administrativo**, dos professores contratos, são idênticos aos dos ocupantes dos cargos da carreira do magistério correspondentes”. (Grifo nosso). Ver gráfico 2 abaixo.

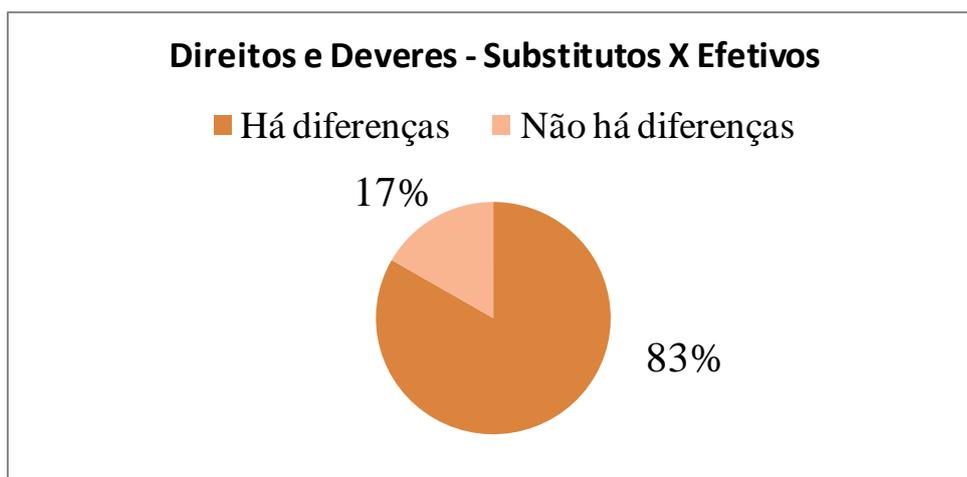


Gráfico 2. Direitos e Deveres - Substitutos X Efetivos

Tabela 5. Conflitos ou distanciamento interpessoal.

15. Existem conflitos ou distanciamento entre professores efetivos e substitutos? Explique.

Professor 1	Não existiram, o CODAI no Setor de Administração e Marketing é um ótimo local para se trabalhar, com um clima organizacional contributivo.
Professor 2	No CODAI não percebi isso.
Professor 3	Não sinto essa distância ou conflito por parte de nenhum profissional do CODAI, quer seja dos professores, nem tão pouco com o pessoal do setor administrativo e secretaria.
Professor 4	Não existem conflitos na instituição.
Professor 5	Não.
Professor 6	No caso do CODAI, não houve isso. Recebia o mesmo tratamento que os outros professores e os efetivos me receberam com muito respeito.

O relacionamento interpessoal tem por definição a integração entre dois ou mais indivíduos. Dentro de um ambiente educacional, a relação social entre os professores substitutos e efetivos estabelece normas de condutas que norteiam essas relações humanas. Destarte, todos os professores substitutos entrevistados defenderam um bom relacionamento com outros docentes efetivos. O professor 3 foi mais além do que foi questionado, falando também do entrosamento com o setor administrativo. É importante frisar ainda a afirmação sobre o clima organizacional contributivo vivenciado no CODAI pelo professor 1. Nesse sentido, sabemos que uma instituição quando tem um clima favorável, o indivíduo sente-se motivado e, com isso, o trabalho é realizado com maior grau de satisfação.

Tabela 6. Caracterização da categoria de professor substituto (Continua)

Pergunta	16. Como você caracterizaria sua categoria de professor substituto?
Professor 1	Precisa de uma maior reformulação quanto ao período de trabalho, quando o Professor Substituto é bem aprovado, em outras palavras <u>um tempo maior ininterrupto de contratação.</u>
Professor 2	Percebi diferença quando solicitei alguns auxílios após nascimento de meu filho.
Professor 3	-----
Professor 4	Essencial para suprir a alta demanda de professores na instituição
Professor 5	Não sei.
Professor 6	O professor substituto é alguém capaz de assumir o cargo de professor efetivo, mas que, por questões burocráticas, possui um vínculo de emprego temporário. É uma ótima oportunidade de conhecer o ensino público federal e avaliar o seu perfil pessoal e profissional para, assim, decidir se é essa carreira a que você quer.

Ao pedirmos a caracterização da categoria de professores substitutos, os professores apontaram tanto perfis positivos quanto negativos. Aqueles que caracterizaram o profissional negativamente recorreram a seu contrato temporário e a falta de privilégios trabalhistas, enquanto a caracterização positiva aponta o professor substituto como “essencial” para a demanda institucional e “capaz de assumir o cargo de professor efetivo”. Um professor não soube caracterizar a categoria e outro não o fez. Posteriormente, a categoria de “professor federal” foi caracterizada como privilegiada, porém sem referir-se exclusivamente aos professores substitutos.

Como podemos observar, a resposta do “professor 2” ficou incompleta, mas em relação a um dos objetivos propostos da pesquisa foi alcançada por identificar possíveis conflitos gerados pela desigualdade de benefícios sociais para os professores substitutos e efetivos do CODAI/UFRPE, pois, ao solicitar o auxílio natalidade percebeu assim, que há diferença entre a sua categoria de professor substituto e a de efetivo. O direito ao auxílio natalidade só cabe ao efetivo, seja ele professor ou técnico administrativo. Abaixo o gráfico 3 mostra os professores substitutos.

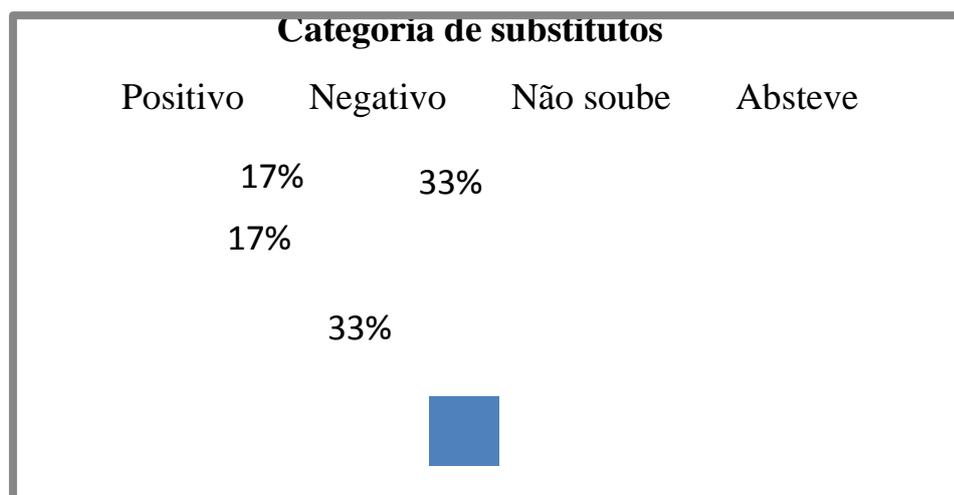


Gráfico 3. Categoria de substitutos

Tabela 7. Percepção do trabalho docente.

Pergunta	17. Qual a sua percepção sobre o trabalho docente?
Professor 1	Um trabalho cheio de desafios e bastante desvalorizado quanto ao reconhecimento por alguns, ao mesmo tempo gratificante quando você percebe os frutos do seu bom trabalho.
Professor 2	Muito importante na formação do cidadão
Professor 3	-----
Professor 4	O trabalho de docência é uma dádiva, uma forma de contribuir para o crescimento da sociedade.
Professor 5	Um trabalho de troca no âmbito ensino-aprendizagem.
Professor 6	Historicamente é uma profissão bastante desvalorizada, embora muitos avanços tenham ocorrido nos últimos anos. No entanto, o professor federal é visto como um privilegiado tanto pelos alunos quanto pelos colegas de profissão. A respeito da docência em si, penso que é uma profissão desafiadora, mas também recompensadora. Há um grande trabalho nos bastidores que envolve o planejamento, o estudo, a pesquisa e a execução das aulas.

Para caracterizar o trabalho docente, as opiniões foram bastante equilibradas com pontos positivos e negativos mencionados. Os pontos positivos podem ser divididos em três categorias: positivo para a sociedade, para o indivíduo e para o processo de aprendizagem. Os negativos se referem à desvalorização histórica da profissão e à quantidade de trabalho e habilidades requeridas para seu exercício. Apenas um docente não respondeu à questão.

Nóvoa (2002) em resposta a entrevista (Anexo L) de Cristiane Marangon e Eduardo Lima do site Educar para Crescer, da Editora Abril, afirma que “o aprender se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e a escola, como lugar de crescimento profissional permanente”. Para ele o grande desafio de um educador é está sempre atualizado com as mais modernas metodologias de ensino e aprendizagem, para que o docente possa desenvolver com segurança e eficiência as práticas pedagógicas. Nóvoa preceitua ainda como prioridade a qualificação profissional juntamente com o aprender contínuo do professor como motores da melhoria do ensino. Não é demais reafirmar, a importância de que o trabalho docente precisa de mudanças significativas para ser valorizado e reconhecido. Essas mudanças dependem também do próprio querer do docente em transformar as atividades relacionadas com a prática educativa. Ser professor federal tem um grande peso para os docentes, alunos, pais e comunidade, segundo relato do professor 6, como demonstra o gráfico 4 abaixo.

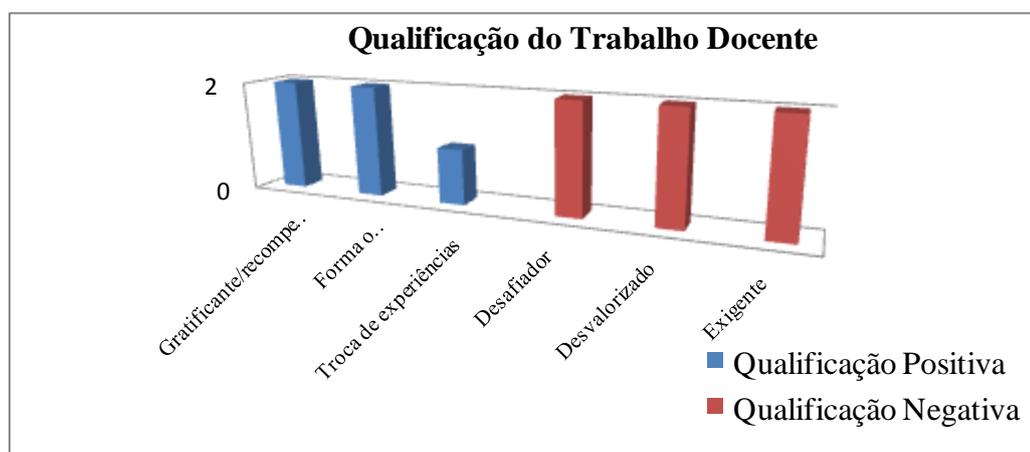


Gráfico 4. Qualificação do Trabalho Docente.

Tabela 8. Significado da docência.

18. Qual o significado da docência na sua vida?	
Professor 1	Uma realização pessoal, afinal eu não ensino nada que meus alunos não pudessem aprender sozinhos, mas sim o meio ou a sistemática como se chegar até lá.
Professor 2	Ser professora é minha realização pessoal. Gosto muito do que faço. Não sei o que seria se não fosse professora.
Professor 3	-----
Professor 4	A docência é uma forma de contribuir para o crescimento da sociedade.
Professor 5	Um trabalho satisfatório quando percebemos que podemos contribuir para o crescimento de alguém.
Professor 6	A docência para mim diz respeito à construção de relacionamentos e mudança de atitudes. Acredito em aprendizagem apenas quando há envolvimento afetivo entre professor e aluno. O conhecimento construído é então uma maneira de desenvolver competências teóricas, práticas e atitudinais. Sem mudança não há educação.

Quando questionados sobre o significado pessoal do exercício docente, as respostas dadas dividiram-se entre realização pessoal e crescimento da sociedade ou de seus indivíduos. Apenas um professor não manifestou opinião.

Paulo de Camargo (2011) da Revista Educação entrevistou (Anexo M) Antonio Nóvoa sobre a profissão de docente e em uma das perguntas foi questionado: Onde está o coração do problema da formação dos professores? É a reestruturação dos cursos de pedagogia? Ou são as políticas de apoio ao professor nos primeiros anos de atuação, ou ainda as estratégias de formação em serviço? Em resposta o professor Nóvoa respondeu:

Todos esses aspectos devem ser considerados. Chegou o tempo de fazermos uma verdadeira revolução na formação de professores. O que existe é frágil. A interligação entre as questões do ensino, da investigação e das práticas escolares e a participação efetiva dos profissionais na formação dos futuros professores são fundamentais para que se crie um novo modelo de formação de professores. Não nascemos professores. Tornamo-nos professores por meio de um processo de formação e de aprendizagem na profissão. É neste sentido que falo de passar a formação de professores para "dentro" da profissão. Quem forma os médicos são outros médicos. O mesmo devia acontecer na profissão docente.

De acordo com Nóvoa, hoje o que se pede é um novo modelo de formação de professor. Entendemos que esta formação do profissional da educação ou em qualquer outra profissão é fundamental importância agregar as experiências, os estágios, as pesquisas e os aprendizados com os demais, para assim criar um modelo mais próximo da realidade em que vivemos. Sobre esta questão, Nóvoa sintetiza como deve ser a função do professor na educação contemporânea e sua formação:

Sabemos todos que é impossível definir o "bom professor", a não ser através dessas listas intermináveis de "competências", cuja simples enumeração se torna insuportável. Mas é possível, talvez, esboçar alguns apontamentos simples, sobre o trabalho docente nas sociedades contemporâneas.

O conhecimento. Aligeiro as palavras do filósofo francês Alain: Dizem-me que, para instruir, é necessário conhecer aqueles que se instruem. Talvez. Mas bem mais importante é, sem dúvida, conhecer bem aquilo que se ensina.

Alain tinha razão. O trabalho do professor consiste na construção de práticas docentes que conduzam os alunos à aprendizagem.

A cultura profissional. Ser professor é compreender os sentidos da instituição escolar, integrar-se numa profissão, aprender com os colegas mais experientes. É na escola e no diálogo com os outros professores que se aprende a profissão.

O tato pedagógico. Quantos livros se gastaram para tentar apreender esse conceito tão difícil de definir? Nele cabe essa capacidade de relação e de comunicação sem a qual não se cumpre o ato de educar. E também essa serenidade de quem é capaz de se dar ao respeito, conquistando os alunos para o trabalho escolar. No ensino, as dimensões profissionais cruzam-se sempre, inevitavelmente, com as dimensões pessoais.

O trabalho em equipe. Os novos modos de profissionalidade docente implicam um reforço das dimensões coletivas e colaborativas, do trabalho em equipe, da intervenção conjunta nos projetos educativos de escola.

O compromisso social. Podemos chamar-lhe diferentes nomes, mas todos convergem no sentido dos princípios, dos valores, da inclusão social, da diversidade cultural. Educar é conseguir que a criança ultrapasse as fronteiras que, tantas vezes, lhe foram traçadas como destino pelo nascimento, pela família ou pela sociedade. Hoje, a realidade da escola obriga-nos a ir além da escola. Comunicar com o público, intervir na sociedade, faz parte do ethos profissional docente.

O que se está em discussão, portanto é o comprometimento com a formação de educadores que envolvem uma série de elementos que são essenciais para a construção de uma profissão atualmente desgastada. O teor da entrevista realizada pelo repórter Paulo de Camargo encontra-se no Anexo L.

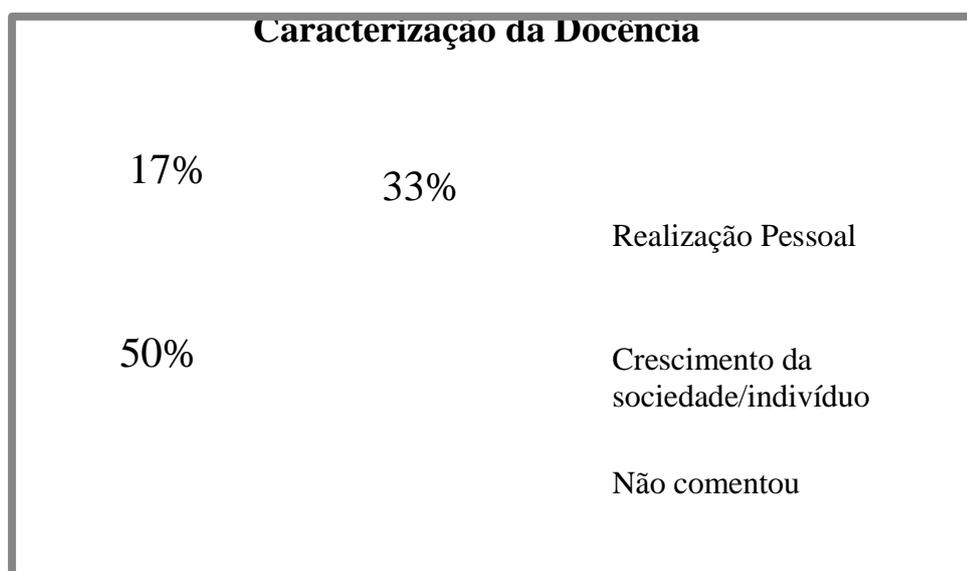


Gráfico 5. Caracterização da docência.

Tabela 9. Valorização do trabalho do professor substituto.

19. Você acha que o trabalho de professor substituto é valorizado?	
Professor 1	Houve avanços nos últimos, mas ainda precisa de uma equivalência como citei na Questão 16.
Professor 2	No CODAI achei que era sim
Professor 3	Não, porém deve-se lembrar de que desde o edital é de conhecimento de quem irá se candidatar a vaga seus direitos e deveres. Portanto, é valorizado no que se refere a lei, porém desvalorizado quando comparado aos professores efetivos.
Professor 4	Sim, é valorizado.
Professor 5	Não.
Professor 6	Os alunos não tratam com distinção. Para eles, o que importa é que o professor seja comprometido. A gestão escolar trata o substituto como alguém passageiro (que de fato é), mas no caso do CODAI foram sempre respeitosos comigo e me auxiliaram nas minhas atividades.

A valorização do professor substituto no âmbito do CODAI recebeu respostas negativas de dois docentes, porém os demais equilibraram aspectos positivos e negativos. Um docente apontou avanços, contudo, que o substituto poderia ser mais bem valorizado. Dentre a valorização do profissional citam-se a lei e os colegas de profissão. O professor 3 enfatiza que existe uma desvalorização no que diz respeito a comparação com os professores efetivos.

Conforme Libâneo (2011, p. 89) “A desprofissionalização afeta diretamente o *status* social da profissão em decorrência dos baixos salários, precária formação teórico-prática, falta de carreira docente, deficientes condições de trabalho. Observamos assim, que os professores substitutos é o retrato da precarização do trabalho docente, pois alguns assumem a docência sem ter uma formação teórico – prática consolidada. Ressaltando ainda que não percebem alguns benefícios sociais que são garantidos apenas aos efetivos, além de ter sua vida profissional atrelada a um contrato temporário que dificulta a sua relação de sua continuidade na carreira docente.

No regime neoliberal houve uma grande redução dos benefícios sociais, deixando assim muitos trabalhadores sem proteções sociais.

Para Antunes (2013, p. 15):

*Uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da informalidade no Brasil recente demonstra a ampliação acentuada de **trabalhadores submetidos a sucessivos contratos temporários**, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo das empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quer sob a ameaça direta do desemprego. (Grifo nosso)*

Antunes avalia de forma geral o problema que os trabalhadores com contratos temporários enfrentam sem nenhuma garantia trabalhista devido à falta de registro em carteira profissional e outras vantagens que são percebidas por trabalhadores formais. Veremos o gráfico 6 a seguir com o resultado das respostas, referente a pergunta 19 do questionário. Como também a tabela 10.

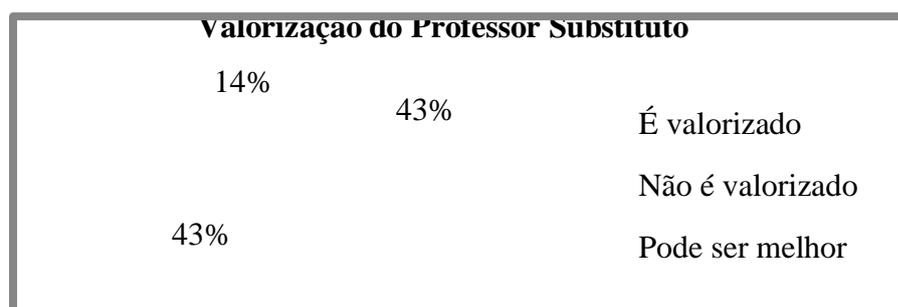


Gráfico 6. Valorização do Professor Substituto.

Tabela 10. Distinção do pagamento dos benefícios sociais efetivos x substitutos

20. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos?	
SIM	NÃO
Professor 1	O Professor Substituto trabalha tanto ou mais do que os Professores efetivos.
Professor 2	X
Professor 3	As funções desempenhadas são as mesmas.
Professor 4	O processo seletivo é bem simplificado em relação ao concurso para professores efetivos.
Professor 5	X
Professor 6	Muitas vezes, sinto que o professor substituto trabalha mais do que os efetivos.

Os professores substitutos que contribuíram com a pesquisa discordaram predominantemente das distinções dos benefícios sociais entre professores de categorias contratuais diferentes, com base na igualdade das funções desempenhadas e na maior carga de trabalho que professores substitutos podem vir a acumular. Apenas o professor 4 concordou com as diferenças, considerando o processo de seleção mais simplificado para professores substitutos. Podemos dizer que apesar do processo seletivo ser simplificado e o professor substituto só lecionar, os benefícios sociais para a maioria deveriam ser iguais.

De acordo com os dados analisados, percebemos que existem algumas respostas dadas pelos professores que apresentam conflitos subentendidos. Os professores 2 e 5 deixaram de justificar a resposta, talvez para não gerar um desconforto no ambiente de trabalho. Já os professores 1 e 6 afirmam que trabalham tanto ou mais que os efetivos, discordando assim, com a distinção do pagamento. O professor 3 não concorda com a distinção e diz que as funções desempenhadas são as mesmas. Ver no gráfico 7 a seguir.

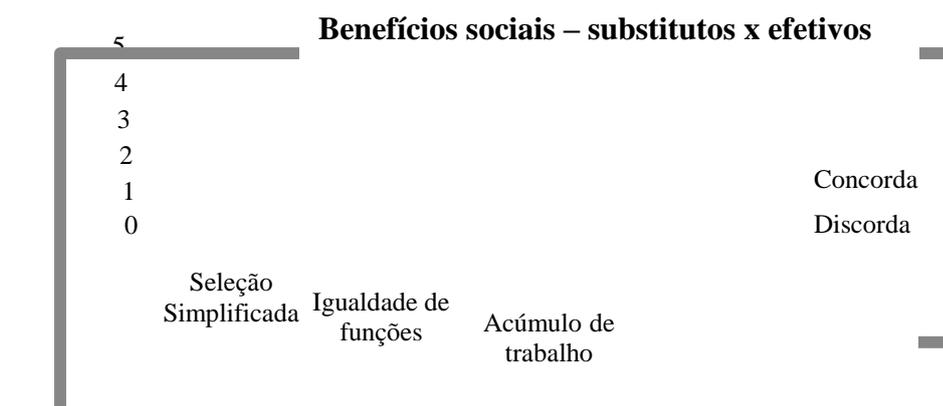


Gráfico 7. Benefícios sociais – substitutos x efetivos.

Tabela 11. Valorização do professor substituto

21. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?	
Professor 1	Uma melhor <u>retribuição equiparada com os efetivos</u> , pois na prática eles têm o mesmo trabalho e melhores de chances de serem efetivados quando tem um trabalho bem avaliado.
Professor 2	Acho que a <u>igualdade entre substitutos e efetivos</u> já ajudaria bastante
Professor 3	-----
Professor 4	A possibilidade de <u>renovação de contratos</u> de acordo com as necessidades da instituição, com o objetivo de <u>não prejudicar o andamento das aulas</u> .
Professor 5	Maior Valorização e <u>Maiores informações antes da contratação</u> , tanto para o contratante quanto para contratado.
Professor 6	Para o caso dos professores substitutos, <u>seria justa a existência de uma previdência privada</u> . Além disso, <u>o auxílio saúde</u> . Como o ingresso do substituto se dá por concurso, deveria haver a possibilidade de sua <u>retenção no quadro de professores</u> caso isso se tornasse uma necessidade da instituição.

Quando solicitados a contribuir com sugestões para o melhoramento da categoria, os docentes substitutos dividiram suas sugestões em: igualdade com professores efetivos em termos de benefícios, uma vez que suas atribuições já são iguais ou superiores a desta categoria; a possibilidade de retenção prolongada do profissional substituto na instituição para evitar prejuízos no calendário acadêmico; a prestação de maiores informações acerca dos direitos trabalhistas desses profissionais. Um dos docentes foi bastante específico em suas sugestões, referindo-se a direitos trabalhistas que poderiam ser passados à categoria, tais como previdência privada e auxílio saúde. Novamente, um dos docentes não se manifestou.

Nessa perspectiva de medidas para o melhoramento da categoria de docente, Libâneo (2011, p. 12) afirma que: “É preciso resgatar a profissionalidade do professor, reconfigurar as características de sua profissão na busca da identidade profissional. É preciso fortalecer as lutas sindicais por salários dignos e condições de trabalho”.

Levando-se em consideração esses aspectos mencionados por Libâneo, podemos dizer que o professor precisa antes de tudo se profissionalizar e buscar medidas para a valorização da profissão docente e participar ativamente de questões sindicais promovendo discussões, apresentando sugestões para a melhoria salarial e condições de trabalho. O gráfico 8 a seguir mostra o resultado da tabela 11 em percentual sobre a valorização do professor substituto.

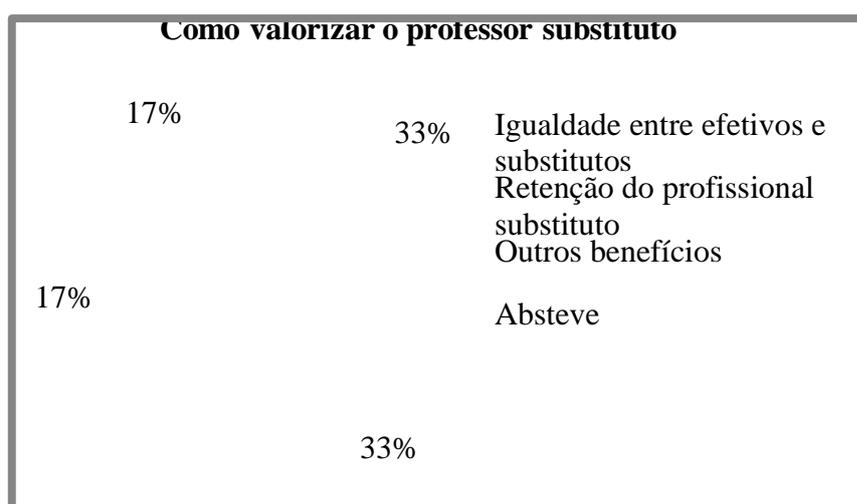


Gráfico 8. Como valorizar o professor substituto.

Conforme a análise dos professores substitutos do CODAI percebe-se claramente que em alguns aspectos, eles se sentem desvalorizados frente aos professores efetivos, pois, as diferenças estão previstas na própria norma que rege os efetivos e substitutos.

4.2.2 Análise dos dados pelos Professores Efetivos do CODAI

Tabela 12. Dados pessoais e funcionais dos professores efetivos do CODAI.

Professor	A	B	C
Idade	67	64	51
Tempo de ensino	15 anos	25 anos	15 anos
Tempo como efetivo	9 anos	25 anos	15 anos
Titulação	Especialização	Especialização	Doutorado
Área de atuação	Técnico em Administração Empresarial e Marketing.	Zootecnia	Zootecnia
Regime	40h	40h	DE
Outra instituição	Não	Não	Não
Conhece a lei	Não	Sim. Férias, vale transporte, piso salarial, horas de trabalho.	Sim, férias anuais, décimo terceiro salário, aposentadoria proporcional, licença maternidade, licença saúde, auxílio transporte, auxílio alimentação

No CODAI, 3 (três) professores responderam ao questionário da pesquisa acerca dos benefícios sociais e da docência. Com (25) vinte e cinco anos de tempo efetivo no magistério, o professor “B” não leciona em outra instituição, cumpre o regime de 40h semanais, tem apenas especialização e enumera alguns benefícios que diante da legalidade não há diferença no pagamento, como exemplo, o décimo terceiro, vale transporte (auxílio transporte), auxílio alimentação, piso salarial, e etc. O professor “A” tem (9) nove anos como professor efetivo,

leciona há (15) quinze anos, possui também só especialização, regime de trabalho 40h semanais e desconhece a lei. Já o professor “C” tem (15) quinze anos de ensino e de efetividade no serviço público. O regime de trabalho é de dedicação exclusiva. Não leciona em outra instituição de ensino por impedimentos legais e diz conhecer a lei dos benefícios sociais.

Tabela 13. Exercício docente – efetivos x substitutos.

13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?	
Professor A	Pra mim só o tempo. (1 a 2 anos).
Professor B	O efetivo já foi concursado e o substituto é contratado para suprir as necessidades quando da falta do professor efetivo.
Professor C	Na verdade, não percebo distinção, talvez maior envolvimento dos professores efetivos com pesquisa e extensão, mas isso não em todos os casos parece ser pontual, alguns professores efetivos não se envolvem com pesquisa e extensão. Os substitutos às vezes não querem se envolver, pois precisam de tempo extra para outras atividades , e concursos, já que a do substituto é temporário.

No que diz respeito às diferenças entre professores substitutos e efetivos, os professores do CODAI interpretam o professor substituto como uma ocupação temporária, porém admitem que, em termos de atividades docentes, não há distinção. Por isso, são unânimes em defender a igualdade de direitos. Salienta-se que embora os professores sejam cientes das diferenças dos dispositivos legais, apenas os professores “A e C” são conhecedores dos benefícios sociais previstos pela lei para as categorias de professores efetivos e substitutos. O professor substituto não tem em seu programa de trabalho que desenvolver pesquisa e extensão, sendo contratado para ministrar aulas por tempo determinado, conforme seu contrato de trabalho. Por outro lado, há professores efetivos que preferem não se envolver nem em pesquisa e, nem em extensão, como relata o professor “C”. Entendemos que o exercício docente é tudo aquilo que envolve a prática pedagógica do profissional da educação.

Tabela 14. Direitos e deveres – efetivos x substitutos.

14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?	
Professor A	Sim; férias, plano de saúde, salários.
Professor B	Sim. O professor substituto é contratado para suprir falta de professor efetivo em razão das licenças e afastamentos previstos nos arts. 84, 85, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 96-A, 202 e 207 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
Professor C	Professores substitutos não tem direito a férias, décimo terceiro salário, licença saúde, licença maternidade. Eles tem deveres semelhantes no que diz respeito a atividades de ensino, porém não se envolvem em projetos de pesquisa e extensão.

Podemos dizer que os professores efetivos do CODAI, A e C, não conhecem plenamente os direitos dos substitutos. Pois, o plano de saúde não é contemplado nem para o efetivo, nem para o substituto. Apenas o efetivo tem direito a perceber o auxílio saúde suplementar, que é diferente de plano de saúde. O professor “A” comete um equívoco quando diz que os salários são diferentes e, não são. Os salários são pagos de acordo com a titulação. O que diferencia é o regime de trabalho, porque só os efetivos podem ter dedicação exclusiva. O professor “C” demonstrou desconhecimento ao dizer que o substituto não tem direito a férias, a gratificação natalina, a licença a saúde e a maternidade. Porém, todos esses

benefícios os substitutos tem direito, contudo há diferenças quanto ao período do afastamento. No que pertine as férias, o substituto tem direito apenas há 30 (trinta) dias, já o efetivo goza de 45 (quarenta e cinco) dias. Quanto à gratificação natalina tem direito a totalidade. Já nas licenças de saúde e maternidade o período de afastamento do substituto é regido pelo Regime Geral da Previdência Social - RGPS, e os efetivos pelo Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais. Ressalta ainda, que os deveres são semelhantes no que diz respeito às atividades de ensino, mas os substitutos não se envolvem em projetos de pesquisa e extensão. Ficando assim, evidenciado apenas o fator da regência.

Tabela 15. Conflitos ou distanciamento interpessoal – efetivos x substitutos.

15. Existem conflitos ou distanciamento interpessoal entre professores efetivos e substitutos?

Explique se necessário.

Professor A	Na área em que leciono NÃO.
Professor B	Não, pelo menos não vejo
Professor C	Acredito que não, a menos que a instituição não convoque os substitutos para as reuniões pedagógicas e demais que interessam ao corpo docente.

Com relação aos conflitos ou distanciamento interpessoal entre os professores substitutos e efetivos não ficou evidenciado nenhum tipo desavença pela categoria. Apenas o professor “C” evidencia um distanciamento quando os substitutos não são convocados para as reuniões pedagógicas. Pode-se argumentar, é claro, que as opiniões individuais compartilhadas dentro de um grupo são fundamentais para construir uma melhor decisão.

Tabela 16. Caracterização da categoria de professor efetivo.

16. Como você caracterizaria sua categoria de professor na UFRPE?

Professor A	Árdua e desmotivada.
Professor B	Não são unidos. Se fossem... nossa educação não estaria como está.
Professor C	Sou professora com DE e, portanto devo me envolver com ensino, pesquisa e extensão, além de atender alunos em horários específicos que não sejam durante as aulas.

Como os professores do CODAI estão diretamente ligados a UFRPE, eles afirmam que a categoria de professor é desunida e desmotivada. O professor C diz que seu vínculo com a instituição é de dedicação exclusiva e, a mesma só se envolve com as questões de ensino, pesquisa e extensão. Fora da sala de aula, atende os alunos em horários específicos para tratar de assuntos relacionados às pesquisas. O professor “B” responsabiliza os docentes, de certa forma, pelo fracasso atual na educação, decorrente da desunião dos mesmos. Nesse contexto Tardif (2011, p. 249) afirma que “[...] os profissionais podem ser considerados responsáveis pelo que os anglófonos⁹ chamam de *malpractice*, ou seja, pelo mal uso de seus conhecimentos, causando, desse modo, danos a seus clientes”, isto é, aos seus alunos. Ainda convém dizer que existem alguns profissionais efetivos que por terem uma estabilidade no serviço público, muitas vezes não procuram avançar em seus conhecimentos e, de certa forma ficam acomodados a sua condição de efetivo.

⁹ Indivíduo que fala inglês como língua dominante ou oficial. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/anglofono/>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

Tabela 17. Percepção do trabalho docente.

17. Qual a sua percepção sobre o trabalho docente?

Professor A	Árduo devido à falta de condições de trabalho.
Professor B	O professor tem a finalidade de ensinar, de passar conhecimentos de uma forma clara para que os alunos possam apreender os conhecimentos e possam ser cidadãos críticos e conscientes.
Professor C	Acredito que o trabalho docente é muito dinâmico e rico. Demanda muito tempo e constante capacitação e atualização do docente.

O trabalho docente para esses profissionais tem suas vantagens e desvantagens. Uma das vantagens segundo o professor B é ter a consciência que o ato de ensinar, de trabalhar conhecimentos de maneira clara e objetiva é o pilar para formar cidadãos críticos e conscientes. O professor C avalia o trabalho docente como rico e dinâmico, porém demanda muito tempo e constante capacitação e atualização do docente.

De acordo com Tardif (2011, p. 249): “Tanto em suas bases teóricas quanto em suas consequências práticas, os conhecimentos profissionais são evolutivos e progressivos e necessitam, por conseguinte, de uma formação contínua e continuada. Os profissionais devem, assim, autoformar-se e reciclar-se através de diferentes meios, após seus estudos universitários iniciais. Contudo, a busca pela qualificação profissional será um fator determinante para o aprimoramento e melhoria financeira daqueles que acreditam no seu potencial e procuram apesar das dificuldades e falta de incentivo estatal a melhor maneira de crescer profissionalmente através do conhecimento.

Tabela 18. Significado da docência.

18. Qual o significado da docência na sua vida?

Professor A	Formidável.
Professor B	Ser professor é minha vida, não saberia ser outra coisa.
Professor C	É de grande significado em minha vida, no momento em que trabalho com pessoas, com a formação de profissionais, que precisam ser éticos, competentes, capacitados para a vida e o trabalho.

A docência na vida destes professores tem um valor muito especial. É bonito de se constatar, em meio à crise de formação de professores e da desvalorização da educação no país, que os professores pesquisados tem um grau de satisfação muito grande, com a carreira de docente.

Tabela 19. Valorização do trabalho docente.

19. Você acha que o trabalho de professor é valorizado?

Professor A	NÃO
Professor B	NÃO
Professor C	Precisa ser mais valorizado, sobretudo no nosso país. A educação básica principalmente precisa ser mais valorizada, pois como professora do ensino técnico, verificamos dificuldades básicas em nossos alunos, com relação a todas as disciplinas, sobretudo Português e matemática.

A esse quadro, soma-se a unanimidade da desvalorização do profissional da educação. O professor C comenta em detalhes a relação entre educação básica e ensino técnico, no qual atua. Para esse professor, a desvalorização impede uma boa educação de base o que dificulta o bom desempenho de níveis de ensino subsequentes. O profissional da educação que não procura lutar por seus direitos e buscar suas melhorias, cruzando os braços e deixando apenas

uma minoria lutar por uma educação de qualidade está de forma indireta, desvalorizando a sua categoria de docente. Muito se fala e pouco se faz. São gestos, atitudes, ações e projetos inovadores que alavancarão o crescimento e reconhecimento da educação no nosso país.

Tabela 20. Diferença do pagamento dos benefícios sociais – efetivos x substitutos.

20. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos?

Professor A	Não. Ora, esses professores só diferenciam dos efetivados no tempo, porque conhecimento, capacidade, horário de trabalho tudo é igual.
Professor B	Não. Acho que todos deveriam receber os benefícios sociais igualmente, porque ambos estão exercendo a docência.
Professor C	Não. Uma vez que os deveres são os mesmos, os direitos deveriam ser idem.

Do ponto de vista da distinção do pagamento dos benefícios sociais, entre os substitutos e efetivos, todos os professores reconhecem que não existem diferenças, porque o exercício da docência é cabível as duas classes igualmente. O professor C afirma que se os deveres são os mesmos, os direitos também deveriam ser. Somos levados a acreditar que os professores substitutos sentem-se desprestigiados em seus direitos quando não recebem alguns benefícios sociais.

Tabela 21. Melhoria da categoria profissional.

21. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?

Professor A	Sempre estar se capacitando, se qualificando.
Professor B	Mais justiça, melhor condição de trabalho para o professor passar com tranquilidade os seus conhecimentos para os alunos.
Professor C	Trabalhar mais com interdisciplinaridade, haver na instituição instrumentos que facilitem esse trabalho interdisciplinar e maior intercâmbio entre instituições nacionais e internacionais. Maior investimento em atividades práticas, de pesquisa e extensão, para que alunos e comunidade escolar como um todo sejam beneficiados pelo conhecimento gerado e compartilhado.

A qualificação contínua dos docentes, assim como melhores condições de trabalho são as principais necessidades em termos de aperfeiçoamento profissional. Nesse conjunto de proposições é importante destacar o pensamento de Tardif (2011, p. 244) que defende a unidade da profissão docente desde a formação na pré-escola a universidade: “[...] Seremos reconhecidos socialmente como sujeitos do conhecimento e verdadeiros atores sociais quando começarmos a reconhecer-nos uns aos outros como sendo pessoas competentes, pares iguais que podem aprender uns com os outros”. Podemos afirmar que um bom profissional deve ser persistente em seus propósitos como professor e procurar sempre melhorar suas habilidades e competências pedagógicas.

Tabela 22. Opinião sobre a política salarial do governo

22. O que você acha da política salarial do governo para os professores federais?

Professor A	Péssima. Eles exigem demais e não dão nenhum respaldo para atuação desses profissionais.
Professor B	Uma vergonha
Professor C	Deveria haver maior valorização salarial dos professores federais, reduzindo as discrepâncias com os demais servidores da esfera federal.

Como não existe interesse na implementação de uma política salarial mais efetiva pelo governo, os profissionais da educação sentem-se desestimulados a se qualificarem. O professor “A” afirma que a política salarial do governo é péssima, além de não oferecer garantias suficientes e o nível de exigência é alto. Já o professor “B” enfatiza categoricamente que é uma vergonha a política salarial para a sua categoria de professor federal. As críticas são fortes quando se trata de salários e com as comparações entre outros órgãos.

4.2.3 Análise dos dados dos professores efetivos do magistério superior

O questionário aplicado foi enviado para 6 (seis) professores do magistério superior e apenas (4) quatro deles participaram da pesquisa. Os (4) quatro professores que contribuíram para o enriquecimento deste trabalho exercem suas funções de docente na sede e nas unidades acadêmicas de Garanhuns da UFRPE.

Tabela 23. Dados pessoais e funcionais dos professores efetivos do magistério superior.

Professor	A1	B1	C1	D1
Idade	36	33	36	31
Tempo de ensino	7 anos	2 anos	2 anos	5 anos e 6 meses
Tempo como efetivo	4,5 anos	1 ano e seis meses	1 ano	2 anos
Titulação	Pós- Doutorado	Pós- Doutorado	Doutorado	Mestrado
Área de ensino	Bioquímica	Bioquímica	Zootecnia e Agronomia	Ciências da Computação
Regime	DE	DE	DE	DE
Outra instituição	Não	Não	Sim	Não
Conhece a lei	Sim	Não	Não	Não
	Auxílio natalidade, Auxílio funeral, etc.			

Na UFRPE, os professores que responderam ao questionário tem o regime de dedicação exclusiva e não lecionam em nenhuma outra instituição. O tempo de ensino desses profissionais varia de 1 a 4 anos e meio. Dois destes possuem Pós-Doutorado e um Doutorado. No que pertine a regras legais dos benefícios sociais, apenas um deles conhece a legislação. Os professores A1 e B1 tem em comum a área de ensino em Bioquímica. Enquanto, o professor C1 atua na área de Zootecnia e Agronomia e, o C1 Ciências da Computação.

Tabela 24. Distinção do exercício docente – efetivos x substitutos.

13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?	
Professor A1	Os professores substitutos apenas são aproveitados na aula , já os efetivos participam das atividades acadêmicas de pesquisa, extensão e administração.
Professor B1	Efetivos devem estar envolvido em ensino, pesquisa, extensão e administração. Os substitutos se envolvem praticamente nas atividades de ensino devido ao curto tempo na instituição.
Professor C1	Desconheço alguma distinção.
Professor D1	Os professores efetivos tem uma preocupação maior com algumas áreas, tais como: pesquisa científica, projetos de extensão e se envolvem mais no apoio a administração da Universidade. Acredito que o grau de envolvimento dos professores efetivos é maior.

Todos os professores defendem que o trabalho docente para nível superior envolve não somente o ensino, mas pesquisa e extensão, e que ao mesmo tempo promove uma melhor relação entre sociedade e universidade. Também contribui para o padrão de qualidade da instituição. O professor C1 diz desconhecer qualquer diferença entre os efetivos e substitutos no exercício da docência.

Tabela 25. Diferenças dos direitos e deveres - efetivos x substitutos.

14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?	
Professor A1	Sim, como descrito anteriormente os professores substitutos realizam as atividades de ensino e temporariamente, quanto aos direitos, acredito que eles possuem os mesmos direitos que os efetivos, como férias, 13° salário, etc.
Professor B1	Sim.
Professor C1	Não
Professor D1	Acredito que há sim diferenças. Não reconheço na verdade, muitos direitos dos professores substitutos. Os efetivos estão amparados pela lei dos servidores públicos e tem direitos de estabilidade no serviço público, promoções, aposentadoria, auxílio falecimento, gratificação natalina... e dever de cumprir com a ética dentro da instituição, ser exemplo para os alunos e sociedade e desempenhar suas atividades de ensino com profissionalismo.

As diferenças entre os direitos e deveres dos professores substitutos e efetivos para alguns docentes são taxativas. No campo da educação e formação, alguns professores reafirmam que as diferenças estão assinaladas tão somente em dar aulas. O docente A1 diz que essas diferenças se restringem nas atividades de ensino e no tempo, por ser professor substituto. Mas, quanto aos direitos acredita que os substitutos têm os mesmos direitos que os efetivos. Contudo, existe sim uma diferença no que diz respeito às férias, pois o efetivo tem direito a 45 dias de férias e o substituto tem apenas 30 dias, conforme o seu contrato de trabalho. O professor B1 não pontua essas diferenças, mas afirma que tem. Já o docente C1 não percebe nenhuma diferença entre os direitos e deveres existentes entre as duas categorias de profissionais. Por outro lado, o professor D1 acredita existir essas diferenças entre as categorias, mas enfatiza que não tem o conhecimento pleno desses direitos que os substitutos possuem. Não há como negar, contudo, que existam diferenças em muitos aspectos, como a forma de ingresso no serviço público, o tempo das férias e alguns benefícios sociais. Porém, observamos que alguns direitos como: férias de 45 dias, auxílio saúde e auxílio natalidade, poderiam ser adicionados a categoria dos substitutos, mesmo sendo seu contrato temporário.

Tabela 26. Conflitos ou distanciamento interpessoal – efetivos x substitutos.

15. Existem conflitos ou distanciamento interpessoal entre professores efetivos e substitutos? Explique se necessário.	
Professor A1	Acredito que o distanciamento pode existir devido ao fato desse professor passar pouco tempo na instituição, mas se houver oportunidade de interação com os demais professores, não vejo motivo para distanciamento. Nas reuniões de comissões da universidade é que ocorre muitas vezes a interação entre os professores, e como os substitutos não participam destas reuniões, perdem esta oportunidade de conhecer e conversar com os colegas.
Professor B1	Ainda não tive a oportunidade de conviver com professores substitutos
Professor C1	Não
Professor D1	Não acho que haja conflitos, mas o distanciamento existe. Quando temporário não era convidado para participar das atividades de pleno, não conhecia todos os professores do departamento. Apenas tinha atividades de ensino.

Numa instituição de ensino existem diversas classes de profissionais e todo convívio com grandes grupos poderá ter certo distanciamento ou até mesmo dificuldades no relacionamento pessoal. Nesta perspectiva, o Professor A1 evidencia que o distanciamento entre os professores efetivos e substitutos pode existir, pois estes passam pouco tempo na Universidade. O docente B1 relata não ter vivenciado a experiência do convívio com os substitutos. O professor C1 declara não haver conflitos ou distanciamento interpessoal entre eles. Em relação ao professor D1 responde que existe o distanciamento devido à ausência dos professores substitutos nas atividades do pleno. Pode-se fragmentar desta ponderação de que as atividades do pleno nada mais é do que a reunião entre a comunidade universitária e o reitor. Em outras palavras, a reunião do pleno envolve além do reitor, os professores, os representantes dos alunos, técnicos administrativos para discutir assuntos relacionados com a melhoria da instituição. Para formar o pleno é realizada uma eleição que define quem será os representantes titulares e os suplentes.

Tabela 27. Caracterização da categoria do professor efetivo do magistério superior

16. Como você caracterizaria sua categoria de professor na UFRPE?	
Professor A1	Sou professor Adjunto, realizo muitas atividades relacionadas a pesquisa e ensino, tanto de graduação como de pós-graduação, o que faz com que eu seja um professor muito ocupado.
Professor B1	-----
Professor C1	-----
Professor D1	Não entendi a pergunta.

Os professores B1 e C1 não opinaram como eles caracterizariam a sua categoria de professor efetivo da UFRPE. O docente D1 não entendeu a pergunta. Já o professor A1 relata ser um professor adjunto e que sua carga de trabalho é bem exaustiva, porque está envolvido com o trabalho de pesquisa e ensino, das turmas de graduação e pós-graduação da Universidade.

Tabela 28. Percepção do trabalho docente – Efetivos x Substitutos.

17. Qual a sua percepção sobre o trabalho docente?	
Professor A1	Eu adoro o que faço e acredito que o professor se sente completo quando faz algo assim, ou seja, formação em diferentes níveis (graduação, mestrado, doutorado e pós-doutorado) e ciência levando o nome da instituição para o resto do Brasil e para o mundo.
Professor B1	Trabalho transdisciplinar que envolve pesquisa, ensino e extensão, além de contribuir com atividades administrativas visando uma melhor qualidade da Instituição.
Professor C1	Facilitador do conhecimento, desenvolvedor de pesquisa e extensor desse conhecimento para a sociedade.
Professor D1	É a atividade de distribuição do conhecimento.

O trabalho docente para esses professores tem relação direta com a transmissão do conhecimento para a sociedade, ou seja, um instrumento facilitador de aprendizagem. O docente A1 sente-se prazeroso atuando como professor e contribuindo de alguma maneira para a formação do cidadão em diversos níveis de aprendizado.

Para Tardif (2011, p. 36) “a relação dos docentes com os saberes não se reduz a uma função de transmissão dos conhecimentos já constituídos. Sua prática integra diferentes saberes, com os quais o corpo docente mantém diferentes relações”. Assim, podemos concluir que Tardif afirma que não é só a transmissão de conhecimentos que caracteriza o trabalho docente, é ir mais além do saber individual, é levar em consideração suas experiências, sua

formação profissional, seus saberes disciplinares e curriculares. Como Tardif define “o saber docente é formado pelo amálgama, uma combinação de elementos diversos.

Tabela 29. Significado da docência.

18. Qual o significado da docência na sua vida?	
Professor A1	Na minha vida a docência é a minha paixão, não me vejo fazendo outra coisa. Ensinar é um dom muito especial, eu me sinto realizada ensinado, tanto na graduação como na pós-graduação.
Professor B1	Despertar uma visão crítica nos discentes permitindo-os correlacionar o assunto abordado com sua realidade profissional e pessoal.
Professor C1	Liberdade de aprendizado.
Professor D1	Tudo! Amo o que faço! Ensinar é uma arte.

O trabalho é sem dúvida uma ocupação importante na vida do cidadão, pois é com o fruto do trabalho que conseguimos administrar e buscar melhores condições de vida. Neste contexto, os professores avaliam que o papel da docência em suas vidas é algo gratificante, prazeroso, que proporciona também um aprendizado e uma visão crítica dos estudantes para suas vidas pessoais e profissionais. “Ensinar é uma arte”, conforme diz o professor D1. O magistério é uma das profissões mais bonitas entre tantas outras, pois a sua função social tem um valor importante para a formação do cidadão.

Tabela 30. Valorização do trabalho docente.

19. Você acha que o trabalho de professor é valorizado?	
Professor A1	Me sinto super valorizada quando vejo o sucesso dos meus alunos ingressando na pós-graduação ou conseguindo emprego. Quando um aluno agradece por uma aula, diz que entendeu tudo e que está feliz com isso. Para mim este é o maior reconhecimento. Em relação a situação financeira, sei que professores do ensino básico recebem muito mal e que comparado ao meu salário, eu recebo muito bem . Porém levando em consideração os anos de estudo na formação, bem como o número de atividades que desenvolvemos na Universidade, nosso salário deveria ser mais valorizado.
Professor B1	Não e o respeito pelo professor está cada vez mais escasso.
Professor C1	Parcialmente
Professor D1	Acredito que nosso país deveria priorizar educação em todos os níveis. Ainda acho que temos muito a melhorar.

O professor A1 sente-se valorizado quando os seus alunos ingressam numa pós-graduação ou conquista um emprego. Ressalta ainda que recebe muito bem em relação a um professor do ensino básico, mas pondera quando diz que levando em consideração os anos de estudo na formação e as atividades desenvolvidas, o salário deveria ser mais valorizado. Já o professor B1 reconhece que os docentes atualmente são menos respeitados. Enquanto o professor D1 acredita que o país deveria privilegiar todos os níveis da educação.

O trabalho do professor antigamente era bastante respeitado e valorizado. Os alunos apesar de não exporem suas dúvidas, questionamentos e diálogos durante as aulas, sabiam tratar um profissional da educação com dignidade. Hoje, esse quadro vem mudando assustadoramente para o desestímulo da formação de novos docentes. Conforme o Art. 67 da LDB acerca dos profissionais da educação diz que: “Os sistemas de ensino promoverão a **valorização dos profissionais da educação**, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público”. (Grifo nosso). Enfatiza ainda as condições adequadas de trabalho no inciso VI.

Tabela 31. Distinção do pagamento dos benefícios sociais – efetivos x substitutos.

20. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos?	
Professor A1	Não. Acredito que os benefícios sociais deveriam ser os mesmos para todos, inclusive para os professores de diferentes níveis, temporários ou efetivos.
Professor B1	Desconheço os benefícios sociais
Professor C1	Não. Se a carga horária e a titulação são as mesmas não faz sentido a diferenciação da remuneração.
Professor. D1	As obrigações são diferentes. O efetivo tem muito mais obrigações.

Os professores A1 e C1 não concordam com a distinção do pagamento dos benefícios sociais existentes entre as categorias de substitutos e efetivos. Para eles os benefícios deveriam ser os mesmos para todos, bem como não fazer sentido a diferenciação da remuneração se a carga horária e a titulação são as mesmas, como afirma o professor C1. Já o docente D1 diz que as obrigações são diferentes, porque os efetivos têm muito mais obrigações que os substitutos.

Tabela 32. Melhoria da categoria profissional.

21. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?	
Professor A1	Acho que a instituição poderia oferecer melhores condições para o desenvolvimento da pesquisa nas Universidades. Para os professores que possuem um bom currículo, eles conseguem financiamento para as pesquisas, mas os demais professores não tem como desenvolver, pois precisam de recursos para compra de reagentes e manutenção dos equipamentos.
Professor B1	Saúde ergonômica.
Professor C1	Investimento em bibliografias atualizadas e em recursos de laboratórios.
Professor D1	Melhorias salariais.

Em termos de melhoramento da categoria profissional em aspectos diversos do vencimento, houve divergências entre professores. O professor A1 partiu das dificuldades de recursos para a pesquisa em decorrência do vínculo entre desempenho curricular do docente e financiamento. O professor B1 tomou como ponto de partida a necessidade de saúde ergonômica para os docentes, sem entrar em detalhes. Já o docente C1 pensou na estrutura da universidade e em como a mesma poderia melhor atender estudantes e docentes. Por fim, o professor D1 afirma que as melhorias salariais seriam um fator primordial para melhorar a categoria profissional.

No que diz respeito à saúde ergométrica podemos dizer que num ambiente de trabalho este tipo de conduta proporciona ao docente e demais profissionais segurança, conforto e procedimentos para prevenir doenças relacionadas com a profissão e diminuir os riscos de acidentes, enfim ter cuidado com a saúde do trabalhador.

Tabela 33. Opinião sobre a política salarial do governo.

22. O que você acha da política salarial do governo para os professores federais?	
Professor A1	O salário, como comentado anteriormente, poderia ser mais valorizado, pois em outras esferas federais pessoas de nível técnico recebem a mesma quantia ou mais que os professores. Portanto acho que o salário base deveria ser o mesmo de outros órgãos federais e a retribuição por titulação ser um extra.
Professor B1	A desvalorização está crescente.
Professor C1	Poderia ser feito equivalências com outros cargos federais de nível superior
Professor D1	Que pode melhorar.

Os professores A1 e C1 percebem a disparidade do salário do professor de nível superior das instituições federais com outros cargos de nível superior e técnico, dessa mesma esfera; ambos concordam que deveria haver um piso salarial nivelado para cargos federais e acréscimos percentuais de acordo com a titulação acadêmica. O professor B1 diz que a desvalorização da política salarial está cada vez mais crescente e o docente D1 enfatiza que tal política do governo pode melhorar.

Desse modo, ao analisar a proposta do governo com a nova carreira, novos institutos federais e uma roupagem nova para as Universidades, os professores da rede de ensino superior federal receberam um reajuste. No ano de 2013, o Governo Federal ofereceu aos professores um plano de carreira. Conforme publicação no portal do Ministério da Educação e Cultura (2015): “A proposta permite visualizar uma mudança na concepção das universidades e dos institutos federais, na medida em que estimula a titulação, a dedicação exclusiva e a certificação de conhecimentos”.

Constatamos, portanto, que essas compreensões acerca da política salarial do Governo Federal para os professores, só aumenta o desejo de equiparar os demais salários dos profissionais de nível superior como outros órgãos federais.

4.2.4 Análise dos dados dos gestores do CODAI e da SUGEP/UFRPE

Participaram também desta pesquisa os gestores das instituições envolvidas, do CODAI e da SUGEP/UFRPE através de questionários assegurando o anonimato entre os gestores e, a seguir serão apresentadas as considerações finais desta dissertação.

Tabela 34. Dados pessoais e funcionais dos gestores da SUGEP e do CODAI.

GESTOR	A	B	C
Idade	53	67	34
Tempo de gestão	6 anos	5 anos	5 meses
Outra função? cência?	Só trabalhou na Seção de Cadastro e Pagamento da UFRPE Não	----	----- Sim Sim

Na administração do CODAI e da UFRPE, os gestores têm o papel de gerir os recursos humanos e tudo o que envolve as instituições de ensino, interna e externamente, tomando decisões para uma prestação de serviço de qualidade e eficiência. Constata-se que o gestor C tem um tempo inferior de gestão em relação aos outros, além de ter lecionado também. O gestor A possui um tempo maior na função em relação aos demais pesquisados e afirma que nunca lecionou. Já o gestor B apesar de ter a faixa etária superior ao gestor A, já lecionou e não desempenha outra função. Percebemos que o fator idade e tempo não tem relação direta com o comprometimento no desempenho da função. Ressaltando nesse contexto que os gestores do CODAI são eleitos por votação entre os alunos, professores e técnicos administrativos.

Tabela 35. Valor da docência.

6 - Qual o valor do exercício da docência para o Gestor?	
Gestor A	O exercício da docência é a alma das Instituições de Ensino, sendo seus executores, no caso, os docentes, tido para a Gestão de RH como servidores públicos com obrigações e deveres pautados na legislação vigente.
Gestor B	Fundamental para a transmissão de conhecimento.
Gestor C	Muito importante em função da natureza da instituição de ensino.

A docência é valorizada pelos gestores, na medida em que é a principal atividade da instituição a que servem e é para a construção do conhecimento na sociedade. Ainda, o gestor A diz que o exercício da docência é “a alma das Instituições de Ensino”. Isto quer dizer que as Instituições de ensino só funcionam porque existem docentes para formar profissionais.

Tabela 36. Interpretação da legislação de contratação de professores.

7 - Qual a sua interpretação acerca da legislação que prevê a contratação de professores do ensino superior e técnico no âmbito federal?	
Gestor A	Entendo que a abertura de novos campus em áreas interioranas dos estados deveriam ser também incluídas no § 1º, X do art.2º da Lei 12.425/2011.
Gestor B	A legislação atende as necessidades, entretanto que haja maior celeridade nas contratações.
Gestor C	Consolidada para o professor efetivo e limitadora para o substituto (Lei 8.745/93).

Quanto à interpretação da lei, todos os sujeitos apontaram aspectos negativos ou nos quais a legislação precisava ser melhorada, tanto do ponto de vista de sua redação, quanto de sua execução processual. Assim, temos que os sujeitos A e C, falam da redação insuficiente da legislação; no primeiro caso, aborda-se a Lei 12.425/2011 e sua inabilidade em atender aos *campi* inaugurados mais recentemente no interior do estado; o sujeito C, por sua vez, comenta a limitação dos benefícios sociais para os professores substitutos, de acordo com a Lei 8.745/93. Vê-se, portanto, que no que diz respeito aos professores substitutos, quer estejam eles na capital ou no interior, há necessidade de se repensar a legislação vigente para melhor isonomia. No que pertine a Lei nº 12.425/11, ela altera a Lei nº 8.745/93, referente à contratação de professores, a inclusão no Art. 2º, §1º, inciso III que diz: nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vice-reitor, pró-reitor e diretor de campus. Assim este dispositivo foi de grande relevância para as Universidades que estavam em expansão neste período, porém ainda insuficiente para atender toda a demanda de novos *campi*, como enfatiza o gestor A, que posteriormente foi criada a figura do professor temporário.

Por outro lado, o sujeito B não entende a legislação como deficiente enquanto dispositivo legal, mas critica a demora nas contratações de acordo com o estipulado pela mesma. Isto é, os empecilhos ao funcionamento da lei seriam os dispositivos do executivo.

Tabela 37. Diferenças dos direitos e deveres dos benefícios sociais.

8 - Quais as principais diferenças dos direitos e deveres entre professores efetivos e substitutos, no que diz respeito aos benefícios sociais? O que poderia ser melhorado?	
Gestor B	Não haver isonomia nos direitos. Mudança na legislação.
Gestor C	Poucas, considerando a Lei 8.112/90.

Os gestores diferem em sua visão sobre os benefícios sociais e as categorias de professores a que atendem. Para um dos gestores, a legislação é suficiente, uma vez que as diferenças de benefícios previstos são poucas. Todavia, o gestor B argumenta que as diferenças são suficientes para criar desigualdade nos direitos e sugeriu mudanças na legislação. A pergunta (8) oito não foi direcionada para o gestor de RH, por isto não está presente nos dados acima.

Tabela 38. Diferenças de benefícios geram conflitos entre efetivos x substitutos?

9 - As diferenças de benefícios geram conflitos entre as duas categorias de docentes do CODAI?

Justifique

Gestor A	O Departamento nunca recebeu queixas neste sentido.
Gestor B	O professor substituto se sente de certa forma desmotivado.
Gestor C	Sim. Com base na legislação.

Os gestores B e C declararam não haver conflitos, um de modo direto e, outro sugerindo a desmotivação do profissional, mas sem mencionar conflitos explicitamente. O gestor C, todavia afirma haver conflitos com base na legislação, mas sem fornecer detalhes acerca dos mesmos. Entretanto, este fato das diferenças de benefícios entre os professores substitutos são evidenciados pela insatisfação de alguns contratados ao receber o parecer da SUGEP, indeferindo a solicitação dos benefícios sociais como: auxílio natalidade e auxílio saúde suplementar. Contudo, constatamos essa insatisfação todas às vezes, que recebemos os professores substitutos que tem seus processos indeferidos, e essa insatisfação é também repassada ao gestor, que de alguma forma causa estranheza na resposta do gestor A em dizer que nunca recebeu queixas neste sentido.

Tabela 39. Caracterização profissional dos professores pelo gestor.

10 - Como o Gestor caracterizaria os professores efetivos profissionalmente? E os professores substitutos?

Gestor A	Entendo que o professor substituto de acordo com o que prevê a Lei 8.745/93 vem para suprir a ausência temporária do professor efetivo, para que não ocorra um prejuízo no calendário letivo da instituição.
Gestor B	Isto está relacionado ao fórum íntimo, mas no geral são comprometidos
Gestor C	Servidores públicos com recursos jurídicos, com possibilidades mais amplas em relação aos docentes substitutos.

O gestor A e o gestor C se preocupam com a caracterização dos professores substitutos. O gestor A ainda enfatiza a natureza temporária do vínculo com a instituição, porém ambos mencionam o respaldo legal da categoria. O gestor C afirma serem maiores as vantagens dos docentes efetivos em detrimento dos substitutos. O gestor B se apresenta incomodado com a pergunta, fornecendo uma caracterização geral e positiva dos professores substitutos. Inferimos que este incômodo foi constatado através da resposta ser de fórum íntimo. Contudo, entendemos que tal resposta não traria nenhum comprometimento ou dano a figura do gestor B.

Tabela 40. Relevância dos professores para o funcionamento do CODAI.

11 - Na visão do Gestor qual a relevância dessas duas categorias para o funcionamento do ensino do CODAI?

Gestor B	É importante para o funcionamento da escola.
Gestor C	O efetivo tem assegurado um conjunto de possibilidades, na dimensão do ensino, pesquisa e extensão. O substituto apenas pode ministrar aulas, o que representa uma limitação para instituição.

As respostas para a relevância das categorias para o funcionamento do CODAI são pouco claras em suas justificativas, de fato, uma das respostas apenas atesta sua importância, enquanto a outra aponta as diferenças em encargos: o professor efetivo seria responsável pela

pesquisa e extensão, enquanto as funções limitadas do substituto representam uma limitação para a própria instituição.

Nessa perspectiva podemos dizer, baseado nas respostas acima, que independentemente de ser ou não um professor substituto, o cargo de docente é sem dúvida essencial para qualquer instituição de ensino. A relação professor x aluno sempre terá um papel fundamental para o aprendizado e conhecimento. O fato de ser efetivo com alguns recursos a mais em seu currículo, como pesquisa e extensão não tira o mérito do trabalho do professor substituto. Pois ele está na instituição para somar e suprir a falta de professor e, neste aspecto, merece ser valorizado como tal.

Tabela 41. Diferença administrativa na relação do gestor com os professores.

12. Em termos administrativos, há diferenças na relação de Gestor entre professores efetivos e substitutos?	
Gestor B	Não.
Gestor C	Sim. Apenas nas exigências administrativas.

As respostas para a relação gestor-docente foram igualmente divididas entre haver diferenças e não haver. A base do argumento para as diferenças reside justamente nas competências administrativas, isto é, o professor por possuir maiores atribuições estaria sujeito a uma relação diferenciada com os gestores B e C.

Essa perspectiva de investigação entre os gestores apresenta a seguinte discussão: o **gestor A** caracteriza os professores substitutos com clareza: são profissionais temporários, servidos por uma legislação que, todavia, os coloca em posição de desvantagem – em relação aos professores efetivos, assim como na relação entre unidades do interior do estado e unidades da região metropolitana. No interior, há pouca oferta de serviços, lazer e dificuldade de deslocamento, fazendo com que muitas vezes o professor resida temporariamente na cidade gerando um custo extra. De outro modo, apesar de sua maior experiência como gestor, nunca se deparou com casos de conflitos entre profissionais, em decorrência da desigualdade de benefícios sociais.

O posicionamento do gestor B é contraditório no que diz respeito aos direitos dos professores efetivos e substitutos. Ao mesmo tempo em que diz ser a legislação suficiente às necessidades das categorias, admite que não há isonomia entre as mesmas. Essa diferença de benefícios sociais leva a uma desmotivação do professor substituto, porém, administrativamente, o tratamento dispensado a ambas as categorias docentes é caracterizado como igual.

O **gestor C** apresenta uma percepção crítica das diferenças entre substitutos e efetivos. Apesar de ser o gestor com menor experiência, reconhece a limitação das funções dos substitutos e as consequências dessas incumbências para as competências administrativas. Esse gestor também se demonstra conhecedor das diferenças nos benefícios sociais garantidos por lei aos docentes efetivos e substitutos, alegando serem aqueles mais beneficiados que a categoria de contratação temporária e, que tal falta de isonomia, influencia as relações entre os profissionais.

4.2.5 Análises dos requerimentos de solicitação de benefícios sociais no CODAI pela professora substituta no ano de 2014

A “professora 2” do CODAI protocolou dois requerimentos em um único processo administrativo no mês de março de 2014, no setor de comunicação, localizado no prédio do

Apoio Administrativo da Universidade Federal Rural de Pernambuco, solicitando a concessão do auxílio pré-escolar e o auxílio natalidade

Os requerimentos foram protocolados e encaminhados a Coordenação de Cadastro e Pagamento – CCP que verificou a documentação anexada, deferindo apenas o auxílio pré-escolar, pois este benefício social, também é assegurado ao professor substituto, bem como professor efetivo. Contudo, o auxílio natalidade foi negado através do despacho da servidora responsável no setor de inclusão de benefícios que diz:

Quanto ao auxílio natalidade não foi possível a operacionalização do pagamento, uma vez que o referido benefício é devido apenas aos servidores ocupantes de cargos efetivos e que, portanto, contribuem para o Plano de Seguridade Social do Servidor – PSS.

Nessa perspectiva é importante deixar registrado que outros pedidos de inclusão de benefícios sociais relacionados ao da professora do CODAI que foi protocolado em 2014, também foram pleiteados por outras professoras substitutas em anos anteriores, mas foram negados.

O auxílio natalidade por ser um benefício pago em uma única parcela, poderia ser também concedido ao professor substituto, uma vez que essa verba tem como finalidade auxiliar nas despesas do parto e outras resultantes do nascimento de filhos. Muitos docentes, por desconhecerem ou não ter o hábito de ler as normas referentes aos seus estatutos acham que têm direito a receber o benefício social que é exclusivamente, na maioria das vezes, apenas para o servidor federal efetivo. Assim, percebemos que a igualdade de alguns benefícios para os professores substitutos não iria acarretar tantos danos aos cofres públicos.

Isto nos permite sustentar, de modo claro, que o princípio isonômico aqui comentado tem forte influência nas relações das duas classes de profissionais que são diferenciadas pela própria legislação. De acordo com o entendimento constitucional de 1988, o princípio da igualdade, também intitulado como princípio da isonomia, não coaduna com alguns benefícios sociais percebidos pelas duas categorias em tela, causando de certa forma descontentamento e reprovação dos dispositivos legais aplicados. Sabe-se hoje, que a verdadeira igualdade incide em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais no alcance de sua desigualdade. Assim, podemos dizer que o substituto tendo a função exclusivamente de lecionar, excluído da pesquisa e extensão por dispositivo legal, não o desclassifica como docente.

Diante das respostas apresentadas pelos professores substitutos do CODAI, percebemos que todos são jovens e com média de idade entre trinta anos. Não acham que existam diferenças entre o exercício da docência, mas atentam para detalhes como a dedicação exclusiva e pesquisa. Convém salientar que o “professor 5” destacou a diferença entre os efetivos e substitutos em relação aos benefícios sociais, mas não enumerou quais seriam. Nenhum professor constata que há conflitos ou distanciamento na relação com os efetivos. Finalmente, no que diz respeito à caracterização da categoria de professor substituto, apenas o “professor 2” teve sua resposta pertinente ao nosso tema de pesquisa, quando solicita o auxílio natalidade percebe que há certas diferenças na concessão desses benefícios. Concluimos que os professores substitutos além de outras pontuações pertinentes a profissão desejam que os benefícios sociais também sejam percebidos por todos.

Pela observação dos aspectos analisados dos professores efetivos do CODAI, constatamos que eles possuem larga experiência na docência, com pelo menos (15) quinze anos de magistério. Em vista dos argumentos apresentados, os professores não têm conhecimento da lei que rege os direitos e deveres dos substitutos, pois afirmam coisas contrárias a legislação por desconhecê-la. Pode-se mencionar que eles não acham que existam

conflitos ou distanciamento, mas o “professor C” destaca o fato de os substitutos não serem convocados para as reuniões pedagógicas ou outras atividades inerentes ao corpo docente. A declaração do “professor B” chama atenção em relatar que os efetivos do CODAI não são unidos e devido a essa afirmação: “nossa educação não estaria como está”, podemos dizer que a mudança na educação não é só responsabilidade do governo e sim de todos nós. Para a melhoria do trabalho docente eles contam que precisam de mais capacitação, qualificação, condições de trabalho, intercâmbio entre instituições nacionais e internacionais, investimento em pesquisa, extensão e valorização salarial.

Quanto às respostas dos docentes do magistério superior da UFRPE, é importante ressaltar o perfil jovem dos professores que participaram da pesquisa, apresentando em sua maioria a titulação de doutorado e pós-doutorado. Ficou evidenciado que apenas um professor tem conhecimento da legislação dos benefícios sociais a que tem direito. Em consequência disso, é imprescindível que todos se conscientizem da real necessidade do conhecimento das leis sobre seus direitos. Conclui-se também que em termos de exercício docente a diferença relatada é que o substituto só se envolve com o ensino e, os efetivos, além deste, com a pesquisa e a extensão.

Em virtude dos fatos mencionados pelos gestores existe um reconhecimento das diferenças da percepção dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos, gerando assim desvantagem, desmotivação e que a falta de isonomia influencia as relações entre os profissionais. Em termos administrativos, os professores têm tratamento igualitário de acordo com a lei. A seguir serão apresentadas as considerações finais desta pesquisa.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ingresso para as Universidades Federais no Brasil ainda é objeto de conquista entre a maioria dos estudantes. Denominadas de autarquias elas integram a administração pública indireta. A educação nas instituições federais de ensino básico, técnico, tecnológico e superior ainda é vista pela maioria da sociedade como um ensino de qualidade e um caminho aberto para grandes oportunidades de empregabilidade. É, sobretudo, uma referência positiva para a formação de profissionais que serão inseridos no mercado de trabalho, este atualmente com o nível de exigência muito elevado. Sabemos da falta de mão de obra qualificada e profissionais com formação técnica estão cada vez mais escassos. A qualidade do ensino nessas instituições é advinda dos professores efetivos, como também dos substitutos que são contratados para suprir a falta de docentes para os cursos ofertados por estes estabelecimentos. Também é possível atribuir a essa qualidade de ensino o critério realizado no processo seletivo, pois é um diferencial importante para conseguir alunos com melhor formação escolar de anos anteriores.

O CODAI é um Colégio técnico de ensino federal, não quis ser transformado em Instituto Federal e optou por ser uma instituição de ensino vinculada a Universidade Federal Rural de Pernambuco. Atualmente conta com a colaboração de seis professores substitutos. Por ser objeto de estudo da minha dissertação ficou constatado que os professores substitutos que lecionam no CODAI não recebem alguns benefícios sociais que são percebidos apenas pelos professores efetivos. Os benefícios sociais podem ser definidos como vantagens oferecidas pelas instituições aos seus trabalhadores inseridos na remuneração indireta, onde uma parte do salário é transformada em serviços fundamentais de assistência ao funcionário. Conforme as leis trabalhistas, os benefícios sociais podem ser legais, quando são obrigatórios e os espontâneos ofertados pela instituição.

É imprescindível que todos se conscientizem de que o professor ainda tem uma função muito importante na formação do cidadão. Entendemos que as modernas ferramentas empregadas pela tecnologia da informação contribuem muito para o crescimento da construção do conhecimento, mas a figura do professor continuará sendo fundamental.

Percebe-se que o trabalho docente esta cada vez mais enfrentando dificuldades, tais como: a falta de valorização do educador, fator financeiro, carga de trabalho exaustiva, e péssimas condições de trabalho, bem como a deficiência na formação do docente e a falta de políticas públicas na esfera educacional. O governo sai ganhando quando contrata temporariamente um professor substituto, pois a isenção de alguns encargos sociais seriam deixados para trás. As legislações pertinentes de alguma forma procuram em alguns segmentos diferenciar determinados benefícios sociais para os professores substitutos. A garantia constitucional não garante aos mesmos tais benefícios, pois estes são concedidos exclusivamente aos professores efetivos. Em virtude dos fatos mencionados convém lembrar que o regime neoliberal colaborou para a precarização do trabalho humano. Entretanto, enfatizamos que apesar destes reflexos ainda existentes no setor trabalhista, o Estado deveria implementar políticas públicas eficazes no campo educacional, melhorando assim a qualidade da prestação de serviço deste profissional tão desvalorizado.

Pode-se mencionar ainda que a metodologia aplicada neste estudo foi através de questionários mistos para cada segmento e da análise documental que nos permitiu constatar, a insatisfação de alguns professores substitutos com a diferença de percepção de benefícios sociais entre os efetivos e contratados.

O objetivo desta pesquisa teve o propósito de investigar os direitos sociais no âmbito da gestão pública que garantem aos docentes no serviço público federal os benefícios sociais, comparando-os aos professores substitutos e efetivos. Foram constatados também possíveis

impactos causados pela distinção desses benefícios entre eles. Buscamos ainda analisar as diferenças dos benefícios sociais adquiridos pelos professores efetivos e substitutos e a concepção do gestor para esses docentes.

Concluimos que nossa pesquisa teve um propósito de provocar uma reflexão entre os professores substitutos e efetivos, bem como os gestores, sobre a diferença de pagamento de alguns dos benefícios sociais, tais como férias, auxílio natalidade e auxílio saúde suplementar, que podem precarizar o trabalho docente.

Em virtude do que foi mencionado, percebemos que apesar da SUGEP informar aos professores efetivos sobre todos os direitos e deveres, demonstram não ter pleno ou total conhecimento de seus direitos, constatados pelas respostas dos questionários aplicados aos docentes envolvidos neste trabalho. A SUGEP oferta cursos, treinamentos e site com todas as informações pertinentes não só a eles, mas para os substitutos e qualquer outro interessado. Esta pesquisa não se encerra aqui, pois o tema é relevante para a academia, pois buscamos indicar alternativas dentro da legalidade e legitimidade dos órgãos competentes para equiparar, dentro do processo isonômico, os direitos aos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos.

REFERÊNCIAS

ANGLOFONO. In: DICIONÁRIO Online. Disponível em: <<http://www.dicio.com.br/anglofono/>>. Acesso em: 30 ago. 2015.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. Organização Ricardo Antunes. São Paulo: Boitempo, 2013.

_____. **Os Sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 10520**: informação e documentação – citações em documentos - apresentação. Rio de Janeiro, 2002.

_____. **NBR 6023**: informação e documentação - referências - elaboração. Rio de Janeiro, 2002.

AZEVEDO, J. M. L. de. **A educação como política pública**: polêmicas do nosso tempo. 3. ed. Campinas: Autores Associados, 2004. v. 56.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASILE, C. R. O. **Direito do trabalho**: teoria geral a segurança e saúde. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012. (Sinopses jurídicas, v. 27).

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. **A Constituição e o Supremo**. Superior Tribunal Federal. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/constituicao/sumariobd.asp>>. Acesso em: 8 dez. 2014.

_____. **Constituição (1988)**. Brasília, DF, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 5 mar. 2015.

_____. **Decreto Lei nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1960-1969/decreto-lei-200-25-fevereiro-1967-376033-norma-pe.html>>. Acesso em: 5 mar. 2015.

_____. **Decreto Lei nº 6.096/2007**, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6096.htm>. Acesso em: 14 jan2014.

_____. **Lei nº 12.711**, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112711.htm>. Acesso em: 5 set. 2014.

_____. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm>. Acesso em: 5 set. 2014.

_____. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 20 out. 2015.

_____. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 2 dez. 2015.

_____. **Lei nº 8.745**, de 9 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8745cons.htm>. Acesso em: 28 dez 2013.

_____. **Lei 11.513**, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – PRONATEC. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/noticias/2015/05/pronatec-brasil-maior-gera-emprego-e-rendam-setores-estrategicos-da-industria>>. Acesso em: 10 set. 2015.

_____. **Lei nº 11.741**, de 16 de julho de 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11741.htm>. Acesso em: 5 set.2014

_____. Ministério da Educação. **Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni)**. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12261&Itemid=1085&msg=1&l=aW5kZXgucGhwP29wdGlvbj1jb21fY29udGVudCZ2aWV3PWJ1c2NhZ2VyYWwmSXRlbWlkPTE2NCZwYXJhbXNbc2VhcmNoX3JlbGV2YW5jZV09UkVVTkkmZD1zJnBhcmFtc1tkZV09JnBhcmFtc1thdGVdPSZwYXJhbXNbY2F0aWRdPSZwYXJhbXNb c2VhcmNoX21ldGhvZF09YWxsJnBhcmFtc1tvcmlRdPXBjYy>. Acesso em: 6 nov. 2014.

_____. Ministério da Educação. **Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego. (Pronatec)**. 2011. Disponível em: <<http://pronatec.mec.gov.br/institucional-90037/o-que-e-o-pronatec>>. Acesso em 6 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Programa Universidades para Todos (Prouni)**. 2004 Disponível em: <<http://prouniportal.mec.gov.br/>>. Acesso em: 6 jul. 2015.

_____. Ministério da Educação. **Qual é a diferença entre faculdades, centros universitários e universidades?** 2006. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=116:qual-e-a-diferenca-entre-faculdades-centros-universitarios-e-universidades&catid=127&Itemid=1171>. Acesso em: 6 jul 2015.

_____. Ministério da Educação. **Universidade Aberta (UAB)**. 2005. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-a-distancia-sp-2090341739/programas-e-acoes?id=12265>>. Acesso em: 6 jul. 2015.

_____. **Ministério do Planejamento Orçamento e Gestão**. Gespública. 2014. Disponível em: <<http://www.gespublica.gov.br/pasta.2014-06-12.8013949452/IAGP%201000%20pontos%20%202014%20vs%2005062014.pdf>>. Acesso em: 16 ago. 2015.

_____. **Portaria Normativa nº 3**, de 30 de julho de 2009. Estabelece orientações aos órgãos e entidades do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC sobre a assistência à saúde suplementar do servidor ativo, inativo, seus dependentes e pensionistas e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 jul. 2009.

CAMARGO, P. Profissão: docente. **Revista Educação**, ago. 2011. Disponível em: <<http://revistaeducacao.uol.com.br/textos/154/artigo234711-1.asp>>. Acesso em: 2 jul. 2015. Entrevista concedida ao professor Antonio Nóvoa.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2008.

CLARO, J. A. ; PROFETA, R. Programas de benefícios sociais para docentes no ensino superior brasileiro como forma de reter talentos: um estudo exploratório. **Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas, Sorocaba, SP, v. 20, n. 1, p. 189-223, mar. 2015. Disponível em: <<http://periodicos.uniso.br/ojs/index.php?journal=avaliacao&page=article&op=view&path%5B%5D=2172>>. Acesso em: 18 ago. 2014.

Verbete. In: DICIONÁRIO Michaelis. [2009?]. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br>>. Acesso em: 16 jan. 2015.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito administrativo**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DRUCK, G. A precarização social do trabalho no Brasil: alguns indicadores. In: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil II**. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 55.

DURHAM, E. R. Ensino superior no Brasil e desenvolvimento. ano 3, n. 10, jul./set. 2010. Disponível em: <<http://interessenacional.uol.com.br/index.php/edicoes-revista/ensino-superior-no-brasil-e-desenvolvimento>>. Acesso em: 8 jan.2015.

FRIGOTTO, G. **Educação e a crise do capitalismo Real**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1996.

IVANCEVICHE, J. M. **Gestão de recursos humanos**. São Paulo: McGraw Hill, 2008.

GESPÚBLICA. **Política Pública**. Disponível em: <<http://www.gespublica.gov.br/>>. Acesso em: 15 out. 2014.

GUIMARÃES, D. T. **Dicionário Jurídico**. São Paulo: Rideel, 2006.

JUSBASIL. **Projeto de lei**. 2015. Disponível em:

<<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/26554390/projetos-de-lei>>. Acesso em: 12 ago. 2015.
LÉDA, D. B.; MANCEBO, D. REUNI: heteronomia e precarização da universidade e do trabalho docente. **Educação e realidade**, v. 34, n. 1, p. 49-64, jan./abr. 2009. Disponível em: <seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/viewFile/8457/4922>. Acesso em: 10 ago. 2015.

LIBANEO, J. C. **Adeus professor, adeus professora?: novas exigências educacionais e profissão docente**. 13. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

LINO, A. V. Políticas públicas e a precarização da educação pelo contrato. PSS no Paraná. Ensino de Sociologia em debate. **Revista eletrônica**, v. 1, n. 2, jul./dez. 2012. Disponível em: <www.uel.br/revistas/lenpes-pibid/pages/educacao-atual-nordm.-2-vol.-1-jul-dez-2012.php>. Acesso em: 21 dez. 2014.

MACHADO, E. **Benefícios Sociais: um estudo da satisfação profissional na atratividade e retenção de pessoas em uma organização do setor de saneamento de Minas Gerais**. 2012. Dissertação (Mestrado). Belo Horizonte. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/evandro_machado.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2014.

MAGALHÃES, G. A. **Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARCONI, M. de A. LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MATIAS-PEREIRA, J. M. **Manual de gestão pública contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2008.

MAZZA, A. **Manual de direito administrativo**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

MOREIRA NETO, D. de F. **Curso de direito administrativo: parte introdutória, parte geral e parte especial**. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 2014.

OLIVEIRA, M. M. **Como fazer pesquisa qualitativa**. Recife: Bagaço, 2005.

PORTARIA CONJUNTA Nº 1, de 30 de dezembro de 2009. Estabelece os valores da participação da União no custeio da assistência à saúde suplementar do servidor e demais beneficiários de que trata a Portaria Normativa SRH No - 3, de 30 de julho de 2009. Disponível em: <<http://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=91&data=30/12/2009>>.

RODRIGUES, M. M. A. **Políticas públicas**. São Paulo: Publifolha, 2011.

ROSAS, P. **Para compreender a educação superior brasileira**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1992.

SOARES, L. T. **Os Custos sociais do ajuste neoliberal na america latina**. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2009.

SOUZA. A. N. de. **Professores, Modernização e Precarização**. In: Antunes, R. (org.). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil II. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 226.

SOUZA. C. Políticas públicas: uma visão da literatura. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 8, n. 16, p. 20-45, jul./dez. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/soc/n16/a03n16>>. Acesso em: 10 ago. 2014.

TARDIF. M. **Saberes docentes e formação profissional**. 12. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011.

TAVARES, M. das G. M.; SENA, P. E. A. G. de. O Papel social da universidade na formação do educador. In: MANCIBO, D.; FÁVERO, M. de L. de A. (Orgs). **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004. Parte IV, p. 285-303.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO. **Portal Sugep**. 2013
Disponível em: <<http://www.sugep.ufrpe.br/>>. Acesso em: 5 dez 2013.

_____. **Codai**. 2014. Disponível em: < [www.codai.ufrpe.br />](http://www.codai.ufrpe.br/). Acesso em: 10 ago. 2014.

_____. **Estatuto e Regimento Geral da UFRPE**. Recife: Imprensa Universitária. 2005.

ZANCHET, B. M. B. A.; FAGUNDES, M. V. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação? os docentes iniciantes respondem. **Revista e-curriculum**, São Paulo, v. 8, n.1, abr.l 2012. Disponível em:
< <http://revistas.pucsp.br/index.php/curriculum/article/view/9045>>. Acesso em: 12 fev. 2015.

ANEXOS

ANEXO A. Lei nº 8.745 de 9 de dezembro de 1993.....	94
ANEXO B. Decreto Lei nº 6.096 de 24 de abril de 2007.....	100
ANEXO C. Lei nº 11.741 de 16 de Julho de 2008.....	102
ANEXO D. E-mail do Diretor Administrativo do CODAI.....	104
ANEXO E. Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012.....	105
ANEXO F. Questionário do Professor Substituto do CODAI.....	107
ANEXO G. Questionário do Professor Efetivo do CODAI.....	109
ANEXO H. Questionário do Professor Efetivo do Magistério Superior.....	111
ANEXO I. Questionário do Gestor de RH.....	113
ANEXO J. Questionário do Gestor do CODAI.....	115
ANEXO K. Processo Administrativo.....	117
ANEXO L. Entrevista com António Nóvoa. Educar para Crescer – Abril.....	122
ANEXO M. Entrevista com António Nóvoa. Revista Educação.....	124
ANEXO N. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	128
ANEXO O. Termo de Autorização para a Realização de Pesquisa.....	130

ANEXO A – Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993.

Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos nesta Lei.

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

- I - assistência a situações de calamidade pública;
- II - assistência a emergências em saúde pública; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)
- III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE; (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).
- IV - admissão de professor substituto e professor visitante;
- V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro;
- VI - atividades: (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999).
 - a) especiais nas organizações das Forças Armadas para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). -(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).
 - b) de identificação e demarcação territorial; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)
 - d) finalísticas do Hospital das Forças Armadas; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).
 - e) de pesquisa e desenvolvimento de produtos destinados à segurança de sistemas de informações, sob responsabilidade do Centro de Pesquisa e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).
 - f) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa agropecuária, no âmbito do Ministério da Agricultura e do Abastecimento, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio internacional de produtos de origem animal ou vegetal ou de iminente risco à saúde animal, vegetal ou humana; (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999). -(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).
 - g) desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia - SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia - SIPAM. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).
 - h) técnicas especializadas, no âmbito de projetos de cooperação com prazo determinado, implementados mediante acordos internacionais, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública.(Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003) -(Vide Medida Provisória nº 341, de 2006).
 - i) técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou entidades ou de novas atribuições definidas para organizações existentes ou as decorrentes de aumento transitório no

volume de trabalho que não possam ser atendidas mediante a aplicação do art. 74 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

j) técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pela alínea *i* e que não se caracterizem como atividades permanentes do órgão ou entidade; (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

l) didático-pedagógicas em escolas de governo; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

m) de assistência à saúde para comunidades indígenas; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

VII - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade empresarial relativa à inovação. (Incluído pela Lei nº 10.973, de 2004)

VIII - admissão de pesquisador, nacional ou estrangeiro, para projeto de pesquisa com prazo determinado, em instituição destinada à pesquisa; e (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente, da existência de emergência ambiental na região específica. (Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008)

X - admissão de professor para suprir demandas decorrentes da expansão das instituições federais de ensino, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministérios do Planejamento, Orçamento e Gestão e da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

XI - admissão de professor para suprir demandas excepcionais decorrentes de programas e projetos de aperfeiçoamento de médicos na área de Atenção Básica em saúde em regiões prioritárias para o Sistema Único de Saúde (SUS), mediante integração ensino-serviço, respeitados os limites e as condições fixados em ato conjunto dos Ministros de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, da Saúde e da Educação. (Incluído pela Lei nº 12.871, de 2013)

§ 1º A contratação de professor substituto de que trata o inciso IV do caput poderá ocorrer para suprir a falta de professor efetivo em razão de: (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

I - vacância do cargo; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

II - afastamento ou licença, na forma do regulamento; ou (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

III - nomeação para ocupar cargo de direção de reitor, vicereitor, pró-reitor e diretor de **campus**. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

§ 2º O número total de professores de que trata o inciso IV do caput não poderá ultrapassar 20% (vinte por cento) do total de docentes efetivos em exercício na instituição federal de ensino. (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

§ 3º As contratações a que se refere a alínea *h* do inciso VI serão feitas exclusivamente por projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 14.5.2003)

§ 4º Ato do Poder Executivo disporá, para efeitos desta Lei, sobre a declaração de emergências em saúde pública. (Incluído pela Lei nº 12.314, de 2010)

§ 5º A contratação de professor visitante e de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, tem por objetivo: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - apoiar a execução dos programas de pós-graduação stricto sensu; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - contribuir para o aprimoramento de programas de ensino, pesquisa e extensão; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

III - contribuir para a execução de programas de capacitação docente; ou (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

IV - viabilizar o intercâmbio científico e tecnológico. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 6º A contratação de professor visitante e o professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput, deverão: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - atender a requisitos de titulação e competência profissional; ou (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - ter reconhecido renome em sua área profissional, atestado por deliberação do Conselho Superior da instituição contratante. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 7º São requisitos mínimos de titulação e competência profissional para a contratação de professor visitante ou de professor visitante estrangeiro, de que tratam os incisos IV e V do caput: (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

I - ser portador do título de doutor, no mínimo, há 2 (dois) anos; (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

II - ser docente ou pesquisador de reconhecida competência em sua área; e (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

III - ter produção científica relevante, preferencialmente nos últimos 5 (cinco) anos. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 8º Excepcionalmente, no âmbito das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, poderão ser contratados professor visitante ou professor visitante estrangeiro, sem o título de doutor, desde que possuam comprovada competência em ensino, pesquisa e extensão tecnológicos ou reconhecimento da qualificação profissional pelo mercado de trabalho, na forma prevista pelo Conselho Superior da instituição contratante. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 9º A contratação de professores substitutos, professores visitantes e professores visitantes estrangeiros poderá ser autorizada pelo dirigente da instituição, condicionada à existência de recursos orçamentários e financeiros para fazer frente às despesas decorrentes da contratação e ao quantitativo máximo de contratos estabelecido para a IFE. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

§ 10. A contratação dos professores substitutos fica limitada ao regime de trabalho de 20 (vinte) horas ou 40 (quarenta) horas. (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público.

§ 1º A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

§ 2º A contratação de pessoal, nos casos do professor visitante referido nos incisos IV e V e nos casos das alíneas *a*, *d*, *e*, *g*, *l* e *m* do inciso VI e do inciso VIII do caput do art. 2º desta Lei, poderá ser efetivada em vista de notória capacidade técnica ou científica do profissional, mediante análise do curriculum vitae. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

§ 3º As contratações de pessoal no caso das alíneas *h* e *i* do inciso VI do art. 2º desta Lei serão feitas mediante processo seletivo simplificado, observados os critérios e condições estabelecidos pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008) (Regulamento)

Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:(Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003) (Prorrogação de prazo pela Lei nº 11.784, de 2008)

I - 6 (seis) meses, nos casos dos incisos I, II e IX do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

II - 1 (um) ano, nos casos dos incisos III e IV, das alíneas *d* e *f* do inciso VI e do inciso X do **caput** do art. 2º; (Incluído pela Lei nº 12.425, de 2011)

III - 2 (dois) anos, nos casos das alíneas *b*, *e* e *m* do inciso VI do art. 2º; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

IV - 3 (três) anos, nos casos das alíneas “*h*” e “*l*” do inciso VI e dos incisos VII, VIII e XI do caput do art. 2º desta Lei; (Redação dada pela Lei nº 12.871, de 2013)

V - 4 (quatro) anos, nos casos do inciso V e das alíneas *a*, *g*, *i* e *j* do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

Parágrafo único. É admitida a prorrogação dos contratos: (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003) (Vide Lei nº 11.204, de 2005)

I - no caso do inciso IV, das alíneas *b*, *d* e *f* do inciso VI e do inciso X do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a 2 (dois) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

II - no caso do inciso III e da alínea *e* do inciso VI do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda a 3 (três) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - nos casos do inciso V, das alíneas *a*, *h*, *l* e *m* do inciso VI e do inciso VIII do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 4 (quatro) anos; (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

IV - no caso das alíneas *g*, *i* e *j* do inciso VI do caput do art. 2º desta Lei, desde que o prazo total não exceda a 5 (cinco) anos; (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

V - no caso dos incisos VII e XI do caput do art. 2º, desde que o prazo total não exceda 6 (seis) anos; e (Redação dada pela Lei nº 12.871, de 2013)

VI - nos casos dos incisos I e II do caput do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública ou das situações de emergências em saúde pública, desde que não exceda a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010)

Art. 5º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica e mediante prévia autorização do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministro de Estado sob cuja supervisão se encontrar o órgão ou entidade contratante, conforme estabelecido em regulamento. (Redação dada pela Lei nº 9.849, de 1999)

Art. 5º-A Os órgãos e entidades contratantes encaminharão à Secretaria de Recursos Humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para controle do disposto nesta Lei, síntese dos contratos efetivados. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)

Art. 6º É proibida a contratação, nos termos desta Lei, de servidores da Administração direta ou indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de empregados ou servidores de suas subsidiárias e controladas.

§ 1º Excetua-se do disposto no **caput** deste artigo, condicionada à formal comprovação da compatibilidade de horários, a contratação de: (Redação dada pela Lei nº 11.123, de 2005)

I - professor substituto nas instituições federais de ensino, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo integrante das carreiras de magistério de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987; (Incluído pela Lei nº 11.123, de 2005)

II - profissionais de saúde em unidades hospitalares, quando administradas pelo Governo Federal e para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, desde que o contratado não ocupe cargo efetivo ou emprego permanente em órgão ou entidade da administração pública federal direta e indireta. (Incluído pela Lei nº 11.123, de 2005)

§ 2º Sem prejuízo da nulidade do contrato, a infração do disposto neste artigo importará responsabilidade administrativa da autoridade contratante e do contratado, inclusive, se for o

caso, solidariedade quanto à devolução dos valores pagos ao contratado. (Renumerado do Parágrafo Único com nova redação pela Lei nº 9.849, de 1999).

Art. 7º A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada:

I - nos casos dos incisos IV, X e XI do caput do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de Carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante; (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

II - nos casos dos incisos I a III, V, VI e VIII do caput do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração constante dos planos de retribuição ou dos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenhem função semelhante, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho; e (Redação dada pela Lei nº 12.998, de 2014)

III - no caso do inciso III do art. 2º, quando se tratar de coleta de dados, o valor da remuneração poderá ser formado por unidade produzida, desde que obedecido ao disposto no inciso II deste artigo. (Incluído pela Lei nº 9.849, de 1999).

§ 1º Para os efeitos deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma. (Renumerado pela Lei nº 10.667, de 2003)

§ 2º Caberá ao Poder Executivo fixar as tabelas de remuneração para as hipóteses de contratações previstas nas alíneas *h*, *i*, *j*, *l* e *m* do inciso VI do caput do art. 2º. (Redação dada pela Lei nº 12.314, de 2010).

Art. 8º Ao pessoal contratado nos termos desta Lei aplica-se o disposto na Lei nº 8.647, de 13 de abril de 1993.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:

I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos 24 (vinte e quatro) meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo nas hipóteses dos incisos I e IX do art. 2º desta Lei, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008)

Parágrafo único. (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008).

Art. 10. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa.

Art. 11. Aplica-se ao pessoal contratado nos termos desta Lei o disposto nos arts. 53 e 54; 57 a 59; 63 a 80; 97; 104 a 109; 110, incisos, I, in fine, e II, parágrafo único, a 115; 116, incisos I a V, alíneas a e c, VI a XII e parágrafo único; 117, incisos I a VI e IX a XVIII; 118 a 126; 127, incisos I, II e III, a 132, incisos I a VII, e IX a XIII; 136 a 142, incisos I, primeira parte, a III, e §§ 1º a 4º; 236; 238 a 242, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 12. O contrato firmado de acordo com esta Lei extinguir-se-á, sem direito a indenizações:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa do contratado.

III - pela extinção ou conclusão do projeto, definidos pelo contratante, nos casos da alínea *h* do inciso VI do art. 2º. (Incluído pela Lei nº 10.667, de 2003)

§ 1º A extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, será comunicada com a antecedência mínima de trinta dias. (Redação dada pela Lei nº 10.667, de 2003)

§ 2º - A extinção do contrato, por iniciativa do órgão ou entidade contratante, decorrente de conveniência administrativa, importará no pagamento ao contratado de indenização correspondente à metade do que lhe caberia referente ao restante do contrato.

Arts. 13, 14 e 15 (Revogados)

Art. 16. O tempo de serviço prestado em virtude de contratação nos termos desta Lei será contado para todos os efeitos.

Art. 17. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18. Revogam-se as disposições em contrário, especialmente os arts. 232 a 235 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Brasília, 9 de dezembro de 1993, 172º da Independência e 105º da República.

ITAMAR FRANCO

Romildo Canhim

Arnaldo Leite Pereira

Este texto não substitui o publicado no DOU de 10.12.1993



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO Nº 6.096, DE 24 DE ABRIL DE 2007.

Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição, e considerando a meta de expansão da oferta de educação superior constante do item 4.3.1 do Plano Nacional de Educação, instituído pela Lei nº 10.172, de 9 de janeiro de 2001,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI, com o objetivo de criar condições para a ampliação do acesso e permanência na educação superior, no nível de graduação, pelo melhor aproveitamento da estrutura física e de recursos humanos existentes nas universidades federais.

§ 1º O Programa tem como meta global a elevação gradual da taxa de conclusão média dos cursos de graduação presenciais para noventa por cento e da relação de alunos de graduação em cursos presenciais por professor para dezoito, ao final de cinco anos, a contar do início de cada plano.

§ 2º O Ministério da Educação estabelecerá os parâmetros de cálculo dos indicadores que compõem a meta referida no § 1º.

Art. 2º O Programa terá as seguintes diretrizes:

I - redução das taxas de evasão, ocupação de vagas ociosas e aumento de vagas de ingresso, especialmente no período noturno;

II - ampliação da mobilidade estudantil, com a implantação de regimes curriculares e sistemas de títulos que possibilitem a construção de itinerários formativos, mediante o aproveitamento de créditos e a circulação de estudantes entre instituições, cursos e programas de educação superior;

III - revisão da estrutura acadêmica, com reorganização dos cursos de graduação e atualização de metodologias de ensino-aprendizagem, buscando a constante elevação da qualidade;

IV - diversificação das modalidades de graduação, preferencialmente não voltadas à profissionalização precoce e especializada;

V - ampliação de políticas de inclusão e assistência estudantil; e

VI - articulação da graduação com a pós-graduação e da educação superior com a educação básica.

Art. 3º O Ministério da Educação destinará ao Programa recursos financeiros, que serão reservados a cada universidade federal, na medida da elaboração e apresentação dos respectivos planos de reestruturação, a fim de suportar as despesas decorrentes das iniciativas propostas, especialmente no que respeita a:

I - construção e readequação de infra-estrutura e equipamentos necessárias à realização dos objetivos do Programa;

II - compra de bens e serviços necessários ao funcionamento dos novos regimes acadêmicos;
e

III - despesas de custeio e pessoal associadas à expansão das atividades decorrentes do plano de reestruturação.

§ 1º O acréscimo de recursos referido no inciso III será limitado a vinte por cento das despesas de custeio e pessoal da universidade, no período de cinco anos de que trata o art. 1º, § 1º.

§ 2º O acréscimo referido no § 1º tomará por base o orçamento do ano inicial da execução do plano de cada universidade, incluindo a expansão já programada e excluindo os inativos.

§ 3º O atendimento dos planos é condicionado à capacidade orçamentária e operacional do Ministério da Educação.

Art. 4º O plano de reestruturação da universidade que postule seu ingresso no Programa, respeitados a vocação de cada instituição e o princípio da autonomia universitária, deverá indicar a estratégia e as etapas para a realização dos objetivos referidos no art. 1º.

Parágrafo único. O plano de reestruturação deverá ser aprovado pelo órgão superior da instituição.

Art. 5º O ingresso no Programa poderá ser solicitado pela universidade federal, a qualquer tempo, mediante proposta instruída com:

I - o plano de reestruturação, observado o art. 4º;

II - estimativa de recursos adicionais necessários ao cumprimento das metas fixadas pela instituição, em atendimento aos objetivos do Programa, na forma do art. 3º, vinculando o progressivo incremento orçamentário às etapas previstas no plano.

Art. 6º A proposta, se aprovada pelo Ministério da Educação, dará origem a instrumentos próprios, que fixarão os recursos financeiros adicionais destinados à universidade, vinculando os repasses ao cumprimento das etapas.

Art. 7º As despesas decorrentes deste decreto correrão à conta das dotações orçamentárias anualmente consignadas ao Ministério da Educação.

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 24 de abril de 2007; 186º da Independência e 119º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 25.4.2007



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 11.741, DE 16 DE JULHO DE 2008.

Altera dispositivos da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Os arts. 37, 39, 41 e 42 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 37.

§ 3º A educação de jovens e adultos deverá articular-se, preferencialmente, com a educação profissional, na forma do regulamento.” (NR)

“Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

II – de educação profissional técnica de nível médio;

III – de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação.

§ 3º Os cursos de educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação organizar-se-ão, no que concerne a objetivos, características e duração, de acordo com as diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação.” (NR)

“Art. 41. O conhecimento adquirido na educação profissional e tecnológica, inclusive no trabalho, poderá ser objeto de avaliação, reconhecimento e certificação para prosseguimento ou conclusão de estudos.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

“Art. 42. As instituições de educação profissional e tecnológica, além dos seus cursos regulares, oferecerão cursos especiais, abertos à comunidade, condicionada a matrícula à capacidade de aproveitamento e não necessariamente ao nível de escolaridade.” (NR)

Art. 2º O Capítulo II do Título V da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar acrescido da Seção IV-A, denominada “Da Educação Profissional Técnica de Nível Médio”, e dos seguintes arts. 36-A, 36-B, 36-C e 36-D:

“Seção IV-A

Da Educação Profissional Técnica de Nível Médio

Art. 36-A. Sem prejuízo do disposto na Seção IV deste Capítulo, o ensino médio, atendida a formação geral do educando, poderá prepará-lo para o exercício de profissões técnicas.

Parágrafo único. A preparação geral para o trabalho e, facultativamente, a habilitação profissional poderão ser desenvolvidas nos próprios estabelecimentos de ensino médio ou em cooperação com instituições especializadas em educação profissional.

Art. 36-B. A educação profissional técnica de nível médio será desenvolvida nas seguintes formas:

I - articulada com o ensino médio;

II - subsequente, em cursos destinados a quem já tenha concluído o ensino médio.

Parágrafo único. A educação profissional técnica de nível médio deverá observar:

I - os objetivos e definições contidos nas diretrizes curriculares nacionais estabelecidas pelo Conselho Nacional de Educação;

II - as normas complementares dos respectivos sistemas de ensino;

III - as exigências de cada instituição de ensino, nos termos de seu projeto pedagógico.

Art. 36-C. A educação profissional técnica de nível médio articulada, prevista no inciso I do **caput** do art. 36-B desta Lei, será desenvolvida de forma:

I - integrada, oferecida somente a quem já tenha concluído o ensino fundamental, sendo o curso planejado de modo a conduzir o aluno à habilitação profissional técnica de nível médio, na mesma instituição de ensino, efetuando-se matrícula única para cada aluno;

II - concomitante, oferecida a quem ingresse no ensino médio ou já o esteja cursando, efetuando-se matrículas distintas para cada curso, e podendo ocorrer:

a) na mesma instituição de ensino, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis;

b) em instituições de ensino distintas, aproveitando-se as oportunidades educacionais disponíveis;

c) em instituições de ensino distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, visando ao planejamento e ao desenvolvimento de projeto pedagógico unificado.

Art. 36-D. Os diplomas de cursos de educação profissional técnica de nível médio, quando registrados, terão validade nacional e habilitarão ao prosseguimento de estudos na educação superior.

Parágrafo único. Os cursos de educação profissional técnica de nível médio, nas formas articulada concomitante e subsequente, quando estruturados e organizados em etapas com terminalidade, possibilitarão a obtenção de certificados de qualificação para o trabalho após a conclusão, com aproveitamento, de cada etapa que caracterize uma qualificação para o trabalho.”

Art. 3º O Capítulo III do Título V da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a ser denominado “Da Educação Profissional e Tecnológica”.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revogam-se os §§ 2º e 4º do art. 36 e o parágrafo único do art. 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Brasília, 16 de julho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.7.2008

ANEXO D. E-mail do Diretor Administrativo do CODAI

09/12/2015

Gmail - Fwd: RE: Informações sobre o CODAI



Monica Cruz <mmcesar@gmail.com>

Fwd: RE: Informações sobre o CODAI

soares Soares <netosoares@hotmail.com>
Para: Monica Cesar <mmcesar@gmail.com>

2 de dezembro de 2015 14:41

Prezada Mônica,
boa tarde

Até agora achei uma Decisão de nº 04/2008 de 20 de fevereiro de 2008, que trata do encaminhamento do Diretor do Codai à época, que solicita análise e aprovação pelo Conselho Técnico Administrativo - CTA do Codai, das normas para Comunidade do Codai, referente a chamada pública MEC/Setec nº 02/07, que trata sobre adesão ao IFET - Instituto Federal de Educação e Ciência Tecnológica.

Porém não achei nada sobre o resultado de plebiscito que foi feito realizado na época, e, que a comunidade votou por permanecer por escola vinculada à UFRPE.

Com relação a Decisão q citei acima, refere-se ao processo de nº 23.082.1899/2008., que talvez tenha algum parecer do relator sobre o assunto.

Logo, sugiro que você tente resgatar este processo no Arquivo Geral, que possa talvez te sinalizar alguma coisa.

Abraços,
Soares

P.S - Esta Decisão nº 04/2008, tenho ela em posse, caso queira depois te envio por e-mail.

From: netosoares@hotmail.com
To: mmcesar@gmail.com
Subject: RE: Informações sobre o CODAI
Date: Wed, 2 Dec 2015 16:33:07 +0000
[Texto das mensagens anteriores oculto]



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

LEI Nº 12.711, DE 29 DE AGOSTO DE 2012.

Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º As instituições federais de educação superior vinculadas ao Ministério da Educação reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 2º (VETADO).

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser completadas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas.

Art. 4º As instituições federais de ensino técnico de nível médio reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso em cada curso, por turno, no mínimo 50% (cinquenta por cento) de suas vagas para estudantes que cursaram integralmente o ensino fundamental em escolas públicas.

Parágrafo único. No preenchimento das vagas de que trata o caput deste artigo, 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

Art. 5º Em cada instituição federal de ensino técnico de nível médio, as vagas de que trata o art. 4º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas, em proporção no mínimo igual à de pretos, pardos e indígenas na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

Parágrafo único. No caso de não preenchimento das vagas segundo os critérios estabelecidos no caput deste artigo, aquelas remanescentes deverão ser preenchidas por estudantes que tenham cursado integralmente o ensino fundamental em escola pública.

Art. 6º O Ministério da Educação e a Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial, da Presidência da República, serão responsáveis pelo acompanhamento e avaliação do programa de que trata esta Lei, ouvida a Fundação Nacional do Índio (Funai).

Art. 7º O Poder Executivo promoverá, no prazo de 10 (dez) anos, a contar da publicação desta Lei, a revisão do programa especial para o acesso de estudantes pretos, pardos e indígenas, bem como daqueles que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, às instituições de educação superior.

Art. 8º As instituições de que trata o art. 1º desta Lei deverão implementar, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) da reserva de vagas prevista nesta Lei, a cada ano, e terão o prazo máximo de 4 (quatro) anos, a partir da data de sua publicação, para o cumprimento integral do disposto nesta Lei.

Art. 9º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de agosto de 2012; 191º da Independência e 124º da República.

DILMA ROUSSEFF

Aloizio Mercadante

Miriam Belchior

Luís Inácio Lucena Adams

Luiza Helena de Bairros

Gilberto Carvalho

Este texto não substitui o publicado no DOU de 30.8.2012

ANEXO F – Questionário do Professor Substituto do CODAI



INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA-PPGEA
PESQUISADORA: MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ
MATRÍCULA: 201323150100-2

Prezado Professor (a):

Este questionário tem por finalidade coletar dados para minha pesquisa sobre professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco, tema da dissertação de mestrado. Gostaríamos que você lesse atentamente e respondesse de forma clara e objetiva. Respeitamos o sigilo da sua identidade caso algum dado venha a ser publicado. Agradecemos sua imprescindível participação para o sucesso desta pesquisa.

1. Nome: _____

2. Idade: _____

3. Quanto tempo de magistério: _____

4. Quanto tempo trabalha como professor substituto: _____

5. Qual a sua titulação:

() Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós- Doutorado

6. Qual a sua área de ensino no CODAI: _____

7. Que disciplina(s) você leciona: _____

8. Qual é o turno? _____

9. Esse é o seu primeiro trabalho como professor substituto. () **Não** () **Sim**

10. Qual seu regime de trabalho no CODAI: () 20 h () 40h

11. Além do CODAI, você leciona em outra instituição?

() **Não** – () **Sim**. Qual? _____

() Municipal () Estadual () Federal () Privado

12. Você conhece a legislação que rege seu contrato e os benefícios sociais a que tem direito?

() **Não** – () **Sim**. Qual é a lei e esses benefícios? _____

13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?

14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?

15. Existem conflitos ou distanciamento interpessoal entre professores efetivos e substitutos? Explique se necessário.

16. Como você caracterizaria sua categoria de professor substituto?

17. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos? () **Não** () **Sim**. Justifique.

18. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?

ANEXO G - Questionário do Professor Efetivo do CODAI



INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA-PPGEA
PESQUISADORA: MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ
MATRÍCULA: 201323150100-2

Prezado Professor (a):

Este questionário tem por finalidade coletar dados para minha pesquisa sobre Professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco - tema da dissertação de mestrado. Gostaríamos que você lesse atentamente e respondesse de forma clara e objetiva. Respeitamos o sigilo da sua identidade caso algum dado venha a ser publicado. Agradecemos sua imprescindível participação para o sucesso desta pesquisa.

1. Nome: _____
2. Idade: _____
3. Quanto tempo de magistério: _____
4. Quanto tempo trabalha como professor efetivo: _____
5. Qual a sua titulação:
() Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós- Doutorado
6. Qual a sua área de ensino no CODAI: _____
7. Que disciplina(s) você leciona:

8. Qual é o turno? _____
9. Esse é o seu primeiro trabalho como professor efetivo da UFRPE? () **Não** () **Sim**
10. Qual seu regime de trabalho no CODAI: () 20 h () 40h () DE
11. Além do CODAI, você leciona ou trabalha na área técnica em outra instituição?
() **Não** - () **Sim**. Qual (is)? _____
() Municipal () Estadual () Federal () Privado
12. Você conhece a legislação que rege os benefícios sociais a que tem direito?
() **Não** - () **Sim**. Quais são esses benefícios?
13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?
14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?
15. Existem conflitos ou distanciamento interpessoal entre professores efetivos e substitutos? Explique se necessário.
16. Como você caracterizaria sua categoria de professor na UFRPE?

17. Qual a sua percepção sobre o trabalho docente?
18. Qual o significado da docência na sua vida?
19. Você acha que o trabalho de professor é valorizado?
20. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos? () **Não** Justifique. () **Sim**. Justifique.
21. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?
22. O que você acha da política salarial do governo para os professores federais?

ANEXO H - Questionário do Professor do Magistério Superior



INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA-PPGEA
PESQUISADORA: MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ
MATRÍCULA: 201323150100-2

Prezado Professor (a):

Este questionário tem por finalidade coletar dados para minha pesquisa sobre Professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco - tema da dissertação de mestrado. Gostaríamos que você lesse atentamente e respondesse de forma clara e objetiva. Respeitamos o sigilo da sua identidade caso algum dado venha a ser publicado. Agradecemos sua imprescindível participação para o sucesso desta pesquisa.

1. Nome: _____
2. Idade: _____
3. Quanto tempo de magistério: _____
4. Quanto tempo trabalha como professor efetivo: _____
5. Qual a sua titulação:
() Graduação () Especialização () Mestrado () Doutorado () Pós- Doutorado
6. Qual a sua área de ensino na UFRPE: _____
7. Que disciplina(s) você leciona:

8. Qual é o turno? _____
9. Esse é o seu primeiro trabalho como professor efetivo da UFRPE? () **Não** () **Sim**
10. Qual seu regime de trabalho na UFRPE: () 20 h () 40h () DE
11. Além da UFRPE, você leciona ou trabalha na área técnica em outra instituição?
() **Não** - () **Sim**. Qual (is)? _____
() Municipal () Estadual () Federal () Privado
12. Você conhece a legislação que rege os benefícios sociais a que tem direito?
() **Não** - () **Sim**. Quais são esses benefícios?
13. O que distingue professores efetivos e substitutos em termos de exercício docente?
14. Você percebe se existem diferenças nos direitos e deveres entre os professores substitutos e efetivos? Quais?
15. Existem conflitos ou distanciamento interpessoal entre professores efetivos e substitutos? Explique se necessário.
16. Como você caracterizaria sua categoria de professor na UFRPE?

17. Qual a sua percepção sobre o trabalho docente?
18. Qual o significado da docência na sua vida?
19. Você acha que o trabalho de professor é valorizado?
20. Você concorda com a distinção do pagamento dos benefícios sociais entre os professores efetivos e substitutos? () **Não** Justifique. () **Sim**. Justifique.
21. Que medidas você acrescentaria para o melhoramento de sua categoria profissional?
22. O que você acha da política salarial do governo para os professores federais?

ANEXO I – Questionário do Gestor de RH



INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA-PPGEA
PESQUISADORA: MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ
MATRÍCULA: 201323150100-2

Prezado Gestor de Recursos Humanos:

Este questionário tem por finalidade coletar dados para minha pesquisa sobre professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco, tema da dissertação de mestrado. Gostaríamos que você lesse atentamente e respondesse de forma clara e objetiva. Respeitamos o sigilo da sua identidade caso algum dado venha a ser publicado. Agradecemos sua imprescindível participação para o sucesso desta pesquisa.

1. Nome: _____
2. Idade: _____
3. Há quanto tempo trabalha como Gestor de Recursos Humanos? _____
4. Além da função de Gestor, qual outra função já desempenhou?

5. Já foi professor? () **Não** () **Sim**
6. Qual o valor do exercício da docência para o Gestor?

7. Qual a sua interpretação acerca da legislação que prevê a contratação de professores do ensino superior e técnico no âmbito federal?

8. Qual a real caracterização do professor substituto e efetivo em função do que é previsto pela legislação?

9. Os professores são, em sua opinião, conhecedores das leis que regem sua contratação e benefícios sociais a que têm direito?
() **Não** () **Sim** – Justifique.

10. Quem geralmente faz a mediação de contratação do professor substituto conforme a lei vigente?

11. Como se dá a relação entre professores e profissionais de RH, tendo em vista o que é dito na hora da contratação e o que consta nos dispositivos legais?

12. As diferenças de benefícios geram conflitos entre as duas categorias de docentes do CODAI? Justifique.

13. Quantos contratos foram assinados entre 2013 e 2014 para o CODAI?

ANEXO J – Questionário do Gestor do CODAI



INSTITUTO DE AGRONOMIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO AGRÍCOLA-PPGEA
PESQUISADORA: MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ
MATRÍCULA: 201323150100-2

Prezado Gestor do CODAI:

Este questionário tem por finalidade coletar dados para minha pesquisa sobre professor da educação profissional: legalidade e legitimidade dos benefícios sociais dos professores substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco, tema da dissertação de mestrado. Gostaríamos que você lesse atentamente e respondesse de forma clara e objetiva. Respeitamos o sigilo da sua identidade caso algum dado venha a ser publicado. Agradecemos sua imprescindível participação para o sucesso desta pesquisa.

1. Nome: _____

2. Idade: _____

3. Há quanto tempo trabalha como coordenador ou diretor? _____

4. Já foi professor antes de ser coordenador ou diretor? () **Não** () **Sim**

5. O que levou a assumir um cargo administrativo?

6. Qual a importância do exercício da docência no ponto de vista do Gestor?

7. Qual a sua posição sobre a legislação que prevê a contratação de professores do ensino superior e técnico no âmbito federal?

8. Quais as principais diferenças dos direitos e deveres entre professores efetivos e substitutos, no que diz respeito aos benefícios sociais? O que poderia ser melhorado?

9. Essas diferenças criam alguma divergência entre professores efetivos e substitutos?

() **Não** () **Sim**

Por favor, justifique se a resposta for positiva.

10. Como o Gestor caracterizaria os professores efetivos profissionalmente? E os professores substitutos?

11. Na visão do Gestor qual a relevância dessas duas categorias para o funcionamento do ensino do CODAI?

12. Em termos administrativos, há diferenças na relação de Gestor entre professores efetivos e substitutos? () **Não** () **Sim** – Justifique.

ABR/14 (Abre)
MAR/14 (A. Lu)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO

ELEMENTOS DOS PROCESSOS

PROCESSO Nº

23082.007053/2014-06

UFRPE

PRO: 23082.007053/2014-06

DATA: 25/03/2014
999 - INCLUSÃO DE DEPENDENTE

SIAPE: [REDACTED]
HORA: 12:51:29

VOLUME: 1/1

MOVIMENTAÇÕES

Seq.	Destino	Data	Seq.	Destino	Data	Seq.	Destino	Data
01	CWCEP		11			21		
02	CCP	270314	12			22		
03	DRF	220714	13			23		
04			14			24		
05			15			25		
06			16			26		
07			17			27		
08			18			28		
09			19			29		
10			20			30		



INCLUSÃO DE DEPENDENTES

Ilm^o(^a) Sr^o(^a) Superintendente da SUGEP

O servidor abaixo mencionado vem requerer junto a esta superintendência que conste em seus assentamentos funcionais os dependentes abaixo relacionados, de acordo com a Lei nº 8.112/90 e legislação pertinente.

Nome do Servidor(a): [REDACTED]	
Matrícula SIAPE: 3450691	Cargo: Professor substituto
Lotação: Colégio Agrícola Dom Agostinho	Data de Admissão: setembro/2012
Endereço: Rua Sítio dos Coqueiros, 46	
Bairro: Bórgeo	Cidade: Recife
Estado: PE	CEP: 50810-330
Telefone: 9207-5323	E-mail: [REDACTED]@hotmail.com

Nome do(a) Dependente: [REDACTED]	
CPF: [REDACTED]	Parentesco: Filha
Assinalar a(s) Opção(ões): 1() 2(<input checked="" type="checkbox"/>) 3() 4() 5()	

Nome do(a) Dependente: [REDACTED]	
CPF: [REDACTED]	Parentesco: Filho
Assinalar a(s) Opção(ões): 1(<input checked="" type="checkbox"/>) 2(<input checked="" type="checkbox"/>) 3() 4() 5()	

Nome do(a) Dependente:	
CPF:	Parentesco:
Assinalar a(s) Opção(ões): 1() 2() 3() 4() 5()	

Nome do(a) Dependente:	
CPF:	Parentesco:
Assinalar a(s) Opção(ões): 1() 2() 3() 4() 5()	

Recife, 25/13/2014

Local e Data

Assinatura do Servidor

RELAÇÃO DE OPÇÕES:

- 1-Dependente para fins de auxílio natalidade
- 2-Dependente para fins de auxílio pré-escolar
- 3-Dependente para fins de abatimento do imposto de renda retido na fonte
- 4-Dependente para fins de anotação em pasta funcional
- 5-Dependente para todos os fins de direito (Contempla os itens 1, 2,3 e 4).

OBSERVAÇÃO:

DECLARAÇÃO PARA A CONCESSÃO DO AUXÍLIO NATALIDADE

_____ matrícula SIAPE nº _____, ocupante do cargo de Professor substituto, do Quadro de Pessoal desta Universidade, lotado(a) no(na) Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas, DECLARA, para fins de comprovação, perante a SUGEP - Superintendência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas, que o(a) Sr(a) _____ cônjuge/companheiro (a), não recebeu de órgão público ou de empresa vinculada à Previdência Social o benefício do Auxílio Natalidade referente ao(s) menor(es) _____, DECLARA, ainda, que está ciente que a declaração falsa sujeitar-lhe-á as sanções civis, administrativas e criminais previstas na legislação aplicável.

Recife _____, 25 / 3 / 2014

Assinatura do servidor



Recebido em 27.03.14

[Handwritten signature]

Genilva M^a Felix Leão Brasil
Auxiliar em Administração

Taciara Silva S. Cab.
Danuza Lins
2014 03 27

A SRF
Providenciada a devida
inclusão de DEPENDENTE

solicitamos efetuar as anotações
em Pasta Funcional.
SCP/DCP, 22/07/14

Felipe de Siqueira Firme
Auxiliar Administrativo
SIAPE 016435907

Em tempo: Efetuamos em folha de pagamento de julho/14 o auxílio pré-escolar referente aos meses de março e abril/2014.

Quanto ao auxílio natalidade não foi possível a operacionalização do pagamento, uma vez que o referido benefício é devido apenas aos servidores ocupantes de cargos efetivos e que portanto, contribuem para o Plano de Seguridade Social do Estado - PSS.

[Handwritten signature]
Lábia S. Silva Coêlho
SIAPE 0285057
Assist. em Administração
DCP / DAP / SUGRF / UFRPE

ANEXO L – Entrevista com o professor António Nóvoa. Educar para Crescer - Abril PEDAGOGIA

António Nóvoa

O educador português prioriza a qualificação profissional e o aprender contínuo do professor como motores da melhoria do ensino.

01/08/2002 19:46

"O aprender se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e a escola, como lugar de crescimento profissional permanente", diz Nóvoa

Biografia: doutor em Educação e catedrático da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa. Escreveu *Profissão Professor e Vidas de Professores* (Ed. Porto).

O que ele diz: o desafio dos profissionais da área escolar é manter-se atualizado sobre as novas metodologias de ensino e desenvolver práticas pedagógicas eficientes.

Um alerta: a busca isolada pela atualização é difícil e, por isso, é aconselhável um vínculo com uma instituição. Mas o mais importante é entender que o local de trabalho é o espaço ideal para a formação continuada.

Nenhuma reforma educacional tem valor se a formação de docentes não for encarada como prioridade. O português António Nóvoa traz para o foco a discussão sobre a qualificação profissional, ao reunir artigos de autores que refletem sobre o assunto. Com isso, cria uma base teórica e uma nova concepção, na avaliação de Sérgio Antonio da Silva Leite, da Faculdade de Educação da Unicamp. "Nóvoa quebra a idéia de que para ensinar bem é preciso ter vocação sacerdotal", diz.

Ele chegou a essas conclusões mergulhando em pesquisas, que foram transformadas em livros. Num deles, *Vidas de Professores*, há uma série de estudos sobre a história do ofício e muitos questionamentos sobre o desenvolvimento da carreira. Por que determinado profissional é engajado e outros não? Por que e como se transformou em uma pessoa assim? O que aconteceu na vida dele? Com base nessas reflexões, o catedrático da Universidade de Lisboa ajuda a entender, do ponto de vista científico e sem aquele velho olhar romântico, o que acontece com quem decide ensinar.

"O aprender contínuo é essencial e se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e a escola, como lugar de crescimento profissional permanente", diz Nóvoa. Um raciocínio que se opõe à idéia tradicional de que a formação continuada se dá apenas por decisão individual – e em ações solitárias. Para ele, esse trabalho é coletivo e depende da experiência e da reflexão como instrumentos contínuos de análise. Por isso, diz, temos de exercitar o que vivemos. O ideal, assim, seria dispor de um programa de formação contínua remunerado, para que os professores pudessem se dedicar à formação sem depender dos salários. "Deve haver um reconhecimento de que a formação é tão importante quanto seu exercício", endossa Leite.

Carlos Garcia, um dos pensadores em que Nóvoa se inspira em suas pesquisas, acredita que o desenvolvimento profissional corresponde ao curso superior somado ao conhecimento acumulado ao longo da vida. Essa teoria derruba a crença de que um bom docente se faz em

universidades conceituadas. “Uma boa graduação é necessária, mas não basta”, garante Leite. “É essencial atualizar-se sempre.”

A tese de Nóvoa deixa mais claro por que não se deve separar a teoria da prática. O Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais de Educação, órgão responsável pela política de formação da Secretaria Municipal de Belo Horizonte, estruturou seu programa de aperfeiçoamento de docentes nas teorias do estudioso português. Ele garante aos profissionais da rede o acesso a ações formativas e faz desse direito um instrumento de valorização. “Cada um de nós constrói o conhecimento à medida que trabalha e, por isso, qualquer plano de estudo deve ser feito no interior da escola, onde se desenvolve a prática”, conclui Áurea Regina Damasceno, mestre em Educação pela UFMG.

Agosto/2011

Entrevista

Profissão: docente

Reitor da Universidade de Lisboa defende um novo olhar para o ofício de professor, assentado em quatro eixos: formação, cultura profissional, avaliação e intervenção pública.

Paulo de Camargo

No difícil e urgente tema da formação de professores, poucos autores são tão citados como o português António Nóvoa. Reitor da Universidade de Lisboa, Nóvoa ressent-se de ter reduzido o tempo para escrever e pesquisar. Mesmo assim, vem propondo novas perspectivas para a compreensão do problema, que tem dimensões planetárias.

Agora, por exemplo, dedica-se ao que chama de "construir lógicas de comparação" entre os sistemas educativos em diferentes países do mundo, inclusive aqueles que não adotaram as métricas de avaliação mais difundidas, como o Pisa (sigla em inglês que designa o Programa Internacional de Avaliação de Estudantes).

Ao mesmo tempo, Nóvoa vem produzindo artigos e ensaios que originaram o livro Os professores - Imagens do futuro e do presente, recém-lançado em Portugal, e que espera publicar em breve também no Brasil. E já sonha com o próximo. "Nos tempos que correm, de tanto ruído e agitação, gostaria muito de escrever um livro sobre a pedagogia do silêncio", conta na entrevista concedida, via e-mail, ao repórter Paulo de Camargo.

No Brasil, vivemos um momento de grande discussão sobre a formação do professor, o que inclui a formação inicial, nas universidades, até a valorização dos profissionais mais experientes. Hoje, esta é uma questão mundial?

É uma questão de âmbito mundial. Num texto recente, apresentei cinco teses sobre a formação de professores, que respondem à sua pergunta. É impossível desenvolvê-las, mas posso enunciá-las. A formação de professores deve:

- a) assumir uma forte componente prática, centrada na aprendizagem dos alunos e no estudo de casos concretos;
- b) passar para "dentro" da profissão, isto é, basear-se na aquisição de uma cultura profissional, concedendo aos professores mais experientes um papel central na formação dos mais jovens;
- c) dedicar uma atenção especial às dimensões pessoais, trabalhando a capacidade de relação e de comunicação que define o tato pedagógico;
- d) valorizar o trabalho em equipe e o exercício coletivo da profissão;
- e) estar marcada por um princípio de responsabilidade social, favorecendo a comunicação pública e a participação dos professores no espaço público da educação.

Onde está o coração do problema da formação dos professores? É a reestruturação dos cursos de pedagogia? Ou são as políticas de apoio ao professor nos primeiros anos de atuação, ou ainda as estratégias de formação em serviço?

Todos esses aspectos devem ser considerados. Chegou o tempo de fazermos uma verdadeira revolução na formação de professores. O que existe é frágil. A interligação entre as questões do ensino, da investigação e das práticas escolares e a participação efetiva dos profissionais na formação dos futuros professores são fundamentais para que se crie um novo modelo de formação de professores. Não nascemos professores. Tornamo-nos professores por meio de

um processo de formação e de aprendizagem na profissão. É neste sentido que falo de passar a formação de professores para "dentro" da profissão. Quem forma os médicos são outros médicos. O mesmo devia acontecer na profissão docente.

Pelo que conhece do Brasil, quais são as principais distorções no sistema atual de formação de professores?

Ouçoo muitas críticas. Pelo meu lado, tenho procurado chamar a atenção para dois momentos fundamentais que têm sido ignorados ao longo das últimas décadas, não só no Brasil, mas em muitos países, o que revela bem a confusão que hoje existe nas políticas e nos programas de formação de professores. O primeiro momento corresponde à entrada num curso que habilita para a docência. O atual processo, burocrático e administrativo, não faz qualquer sentido. É urgente introduzir um recrutamento mais individualizado, que permita perceber as inclinações e as disposições de cada um para se tornar professor. E é preciso criar as condições para que os melhores alunos do ensino médio escolham a profissão docente. Ser professor não pode ser uma segunda escolha. O outro momento é a transição de aluno (como se dizia no passado, de aluno-mestre, isto é, de aluno que aprende para ser mestre) para professor principiante.

Os primeiros anos de exercício docente são absolutamente fundamentais. E ninguém cuida destes anos, nos quais se define grande parte do percurso profissional de cada um. É urgente criar formas de acolhimento, de enquadramento e de supervisão dos professores durante os primeiros anos da sua atividade profissional.

Uma política de piso salarial, como a que está sendo implementada no Brasil, por si só é garantia de aprimoramento no sistema? Ou é uma condição necessária, mas não suficiente?

É uma condição necessária, mas não suficiente. A sociedade pede aos professores que resolvam todos os problemas das crianças e dos jovens, e acredita que é na escola que se define um futuro melhor. A sociedade pede quase tudo aos professores e dá-lhes quase nada. É um contrassenso, para não dizer uma hipocrisia. A profissão de professor necessita de ser revalorizada do ponto de vista salarial, mas também no que diz respeito ao seu estatuto social e profissional.

No Brasil, frequentemente é apontado o corporativismo da classe profissional dos professores, que recusa, por exemplo, políticas de remuneração por mérito ou desempenho, bem como práticas de avaliação de sua atuação profissional. Como o senhor vê esses temas?

Tenho chamado a atenção para uma nova profissionalidade docente, que passa por quatro aspectos: formação, cultura profissional, avaliação e intervenção pública. Em todos eles, advogo um maior poder dos professores sobre a sua própria profissão, invertendo tendências das últimas décadas. Já falei da formação. Falarei agora da avaliação. É uma dimensão central de qualquer profissão. A crise da educação só será superada através de uma exigente prestação de contas. A confiança e a credibilidade são essenciais para o trabalho dos professores. E conquistam-se em grande parte por meio da avaliação e da comunicação pública com a sociedade. Mas os dispositivos de avaliação devem servir para reforçar a autonomia dos professores e não para um maior controle do Estado ou para impor critérios economicistas na regulação da profissão.

Certa vez, o senhor apontou a contradição das políticas de iniciação profissional dos professores brasileiros, ou seja, os mais inexperientes acabam nas periferias, nas escolas ditas 'difíceis'. Como, a seu ver, deveriam ser os primeiros anos de trabalho do professor?

Os jovens professores deveriam ser protegidos nos primeiros anos de exercício. Como os médicos. Ninguém começa sozinho a fazer operações complexas para, à medida que se torna um médico mais experiente e competente, se dedicar apenas a curar constipações. Devia ser assim também com os professores. As situações escolares mais difíceis deviam estar a cargo dos melhores professores. Infelizmente, é para estas situações que os jovens professores são muitas vezes lançados sem qualquer apoio. É um erro de graves consequências.

O senhor acredita nos modelos de tutoria (ou coaching) dos professores mais novos por profissionais da educação mais experientes?

Sim. É muito importante a socialização profissional que é feita pelos mais experientes junto dos mais jovens. A transição de uma cultura de isolamento para uma cultura colaborativa é um aspecto decisivo para os professores. Trabalho em equipe. Colaboração. Partilha. Sem isso, é impossível enfrentar os problemas educativos atuais. Nem todos os professores são iguais. É preciso que haja referências dentro da profissão - aqueles professores que reconhecemos como profissionais de grande competência e dedicação e que devem ter um papel no enquadramento dos mais jovens.

Há uma corrida no mundo pelos indicadores de qualidade - basicamente, o desempenho dos jovens no campo da leitura e dos números, em projetos de avaliação como o Pisa. O foco exclusivo nesses índices não acaba por induzir a uma visão limitada do que seja o papel da educação?

Hoje em dia, esse tipo de estudos de avaliação cumpre uma função essencial nas políticas educativas no plano internacional. São indicadores que traduzem uma visão empobrecida da educação, mas que não podem ser ignorados. É preciso fazer a sua leitura crítica, a sua interpretação e construir modelos alternativos de comparação. Uma parte do meu trabalho nos últimos anos tem sido, justamente, a tentativa de construir lógicas de comparação entre países que não estejam prisioneiros dessas "hierarquias" e que nos permitam um olhar crítico sobre os sistemas educativos.

Com o advento das novas tecnologias e com a crise dos modelos educacionais, muitos pesquisadores começaram a prever o surgimento de uma nova escola. O senhor está entre aqueles que acreditam em mudanças profundas no modelo tradicional da escola? Ou estamos a aprimorar uma concepção bancária de educação, como diria Paulo Freire?

De fato, não tem havido a produção de um novo modelo de escola. As tecnologias são muito importantes e têm contribuído para algumas mudanças no ensino e na aprendizagem. Mas elas, por si só, não alterarão o nosso modelo de escola. Se perdermos o sentido humano da educação, perdemos tudo. Só um ser humano consegue educar outro ser humano. Por isso tenho insistido na importância das dimensões pessoais no exercício da profissão docente.

Precisamos de professores interessantes e interessados. Precisamos de inspiradores, e não de repetidores. Pessoas que tenham vida, coisas para dizer, exemplos para dar. Educar é contar uma história, e inscrever cada criança, cada jovem, nessa história. É fazer uma viagem pela cultura, pelo conhecimento, pela criação. Uma viagem, para recorrer a Proust, na qual

mais importante do que encontrar novas terras é alcançar novos olhares. É nesse sentido que apreendo, hoje, o contributo tão significativo de Paulo Freire para pensar a educação numa perspectiva crítica e progressista.

Para finalizarmos, o senhor poderia sintetizar qual deve ser a função do professor na educação contemporânea? A que requisitos deve atender, como deve ser sua formação?

Sabemos todos que é impossível definir o "bom professor", a não ser através dessas listas intermináveis de "competências", cuja simples enumeração se torna insuportável. Mas é possível, talvez, esboçar alguns apontamentos simples, sobre o trabalho docente nas sociedades contemporâneas.

O conhecimento. Aligeiro as palavras do filósofo francês Alain: Dizem-me que, para instruir, é necessário conhecer aqueles que se instruem. Talvez. Mas bem mais importante é, sem dúvida, conhecer bem aquilo que se ensina. Alain tinha razão. O trabalho do professor consiste na construção de práticas docentes que conduzam os alunos à aprendizagem.

A cultura profissional. Ser professor é compreender os sentidos da instituição escolar, integrar-se numa profissão, aprender com os colegas mais experientes. É na escola e no diálogo com os outros professores que se aprende a profissão.

O tato pedagógico. Quantos livros se gastaram para tentar apreender esse conceito tão difícil de definir? Nele cabe essa capacidade de relação e de comunicação sem a qual não se cumpre o ato de educar. E também essa serenidade de quem é capaz de se dar ao respeito, conquistando os alunos para o trabalho escolar. No ensino, as dimensões profissionais cruzam-se sempre, inevitavelmente, com as dimensões pessoais.

O trabalho em equipe. Os novos modos de profissionalidade docente implicam um reforço das dimensões coletivas e colaborativas, do trabalho em equipe, da intervenção conjunta nos projetos educativos de escola.

O compromisso social. Podemos chamar-lhe diferentes nomes, mas todos convergem no sentido dos princípios, dos valores, da inclusão social, da diversidade cultural. Educar é conseguir que a criança ultrapasse as fronteiras que, tantas vezes, lhe foram traçadas como destino pelo nascimento, pela família ou pela sociedade. Hoje, a realidade da escola obriga-nos a ir além da escola. Comunicar com o público, intervir na sociedade, faz parte do ethos profissional docente.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Declaro, por meio deste termo, que concordei em participar desta pesquisa intitulada *Professor da Educação Profissional: Legalidade e Legitimidade dos Benefícios Sociais dos Professores Substitutos do Colégio Agrícola Dom Agostinho Ikas/Pernambuco* – desenvolvida pela Assistente em Administração Mônica Maria César Fonseca da Cruz. Fui informado (a), ainda, de que a pesquisa é orientada pela Prof^a. Dra. Lia Maria Teixeira de Oliveira, fazendo parte do PPGEA – Programa de Pós-Graduação em Educação Agrícola, da UFRRJ – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro; e que poderei contatar / consultar a qualquer momento que julgar necessário através do telefone nº (81) 9964.3489 ou pelos e-mails: mmcesar@gmail.com, mmcesar@bol.com.br.

Afirmo que aceitei participar por minha própria vontade, sem receber qualquer incentivo financeiro ou ter qualquer ônus e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Fui informado (a) dos objetivos estritamente acadêmicos do estudo, os dados coletados serão utilizados apenas nesta pesquisa e os resultados divulgados em eventos e/ou revistas científicas. Contudo, no ato de responder aos instrumentais poderei sentir alguns desconfortos, tais como: exposição pessoal e emocional, constrangimentos, no entanto, minha identidade será preservada.

Fui também esclarecido (a) de que os usos das informações por mim oferecidas estão submetidos às normas éticas destinadas à pesquisa envolvendo seres humanos, da Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Conselho Nacional de Saúde (Resolução nº 196/96), do Ministério da Saúde.

Minha colaboração se fará de forma identificada, por meio de um questionário, sendo utilizados a partir da assinatura desta autorização, porém minha identidade será mantida no mais rigoroso sigilo. Serão omitidas todas as informações que permitam identificar-me. O acesso e a análise dos dados coletados se farão apenas pelo pesquisador ou sua orientadora. Fui ainda informado (a) de que posso me retirar desse (a) estudo / pesquisa / programa a qualquer momento, sem prejuízo para meu acompanhamento ou sofrer quaisquer sanções ou constrangimentos. Minha recusa não trará nenhum prejuízo em relação ao pesquisador ou à instituição que forneceu seus dados, como também à que trabalha.

Não terei nenhum custo ou quaisquer compensações financeiras. Não haverá risco de qualquer natureza relacionado à minha participação. O benefício relacionado à minha participação será de aumentar o conhecimento científico para a área de Formação Docente e Políticas para a Educação Agrícola.

Receberei uma cópia deste Termo, onde consta o celular e o e-mail do pesquisador responsável, e demais membros da equipe, podendo tirar as dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Desde já agradecemos! Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Rodovia BR 465 - Km 7 - Campus Universitário - Zona Rural, Seropédica - RJ, 23851-970 Telefone:(21) 2681-4600

Atesto recebimento de uma cópia assinada deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Recife-PE, _____ - _____ - _____.

Nome do (a) participante: _____

Assinatura do (a) participante: _____

Assinatura do (a) pesquisador (a): _____

Assinatura do (a) testemunha (a): _____

ANEXO O - Termo de Autorização Para a Realização de Pesquisa



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
COLÉGIO AGRÍCOLA DOM AGOSTINHO IKAS – CODAI**

**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA
A REALIZAÇÃO DE PESQUISA**

Eu.....RG.....
autorizo a servidora **MÔNICA MARIA CÉSAR FONSECA DA CRUZ**, SIAPE nº 1038823, mestranda do Curso de Pós Graduação em Educação Agrícola – PPGEA, da Universidade Rural do Rio de Janeiro – UFRRJ, a realizar a seguinte coleta de dados de sua pesquisa: questionário com seis professores do ensino técnico e dois gestores.