

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO LINHA DE FORMAÇÃO ESPECÍFICA EM
EMPRESAS**

EDUARDA DA ROSA

**ESTUDO SOBRE O PROCESSO ADMISSIONAL DE PROFESSORES NA
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, ESPORTE E CULTURA DO MUNICÍPIO DE
COCAL DO SUL**

CRICIÚMA

2017

EDUARDA DA ROSA

**ESTUDO SOBRE O PROCESSO ADMISSIONAL DE PROFESSORES NA
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO, ESPORTE E CULTURA DO MUNICÍPIO DE
COCAL DO SUL**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel em Administração no curso de Administração Linha de Formação Específica em Empresas da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador(a): Prof. (a) Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias

CRICIÚMA

2017

Eduarda da Rosa

**Estudo sobre o processo admissional de professores na Secretaria de
Educação, Esporte e Cultura do município de Cocal do Sul**

Monografia apresentada para a obtenção
do grau de Bacharel em Administração, no
Curso de Administração de empresas da
Universidade do Extremo Sul Catarinense
– UNESC.

Orientador: Prof. Esp. Almerinda Tereza
Bianca Bez Batti Dias

Criciúma, 06 de julho de 2017.

BANCA EXAMINADORA



Prof. Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias – UNESC



Prof. Débora Volpato - UNESC



Prof. Evaldo Lima - UNESC

CRICIÚMA

2017

DEDICATÓRIA

Dedico esse projeto a minha família que sempre estive ao meu lado me apoiando e batalhando para o meu crescimento pessoal e profissional.

AGRADECIMENTO

Quero primeiramente agradecer a Deus, por fazer-se presente em todos os momentos da minha vida e dar-me forças para conseguir conquistar meus objetivos e desejos. Agradecer por esses últimos quatro anos que constitui essa jornada e por ter colocado pessoas na minha vida que se tornaram muito importante e que me ajudam a seguir em frente.

Agradeço ao meus pais e meu irmão que, em toda a minha vida, sempre estiveram ao meu lado me dando apoio, ajuda, conselho e o mais importante: motivando-me a conquistar minhas metas.

A minha orientadora Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias que aceitou a fazer parte desse projeto e por meio da sua paciência e seu conhecimento me proporcionou mais clareza e entendimento sobre a área escolhida. Foi muito gratificante poder trabalhar com você na realização desta monografia.

A todas as pessoas que colaboraram e instruíram-me tanto diretamente quanto indiretamente para a realização da monografia, obrigada.

Por fim quero agradecer a Secretaria de Educação, Esporte e Cultura que autorizou a pesquisa para a elaboração desse projeto, a todas as pessoas que dedicou seu tempo para responder os questionários e contribuíram para a realização do projeto, muito obrigado.

RESUMO

ROSA, Eduarda da. **Estudo sobre o processo admissional de professores na Secretaria de Educação, Esporte e Cultura do município de Cocal do Sul. n° 69.** Monografia do Curso Administração de Empresas – Linha de Formação Especifica em Administração de Empresas, da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC, Criciúma.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar as causas e as consequências do processo de admissão de profissionais – professores ACTs - para atuarem no Ensino Fundamental pela Secretaria de Educação, Esporte e Cultura. A revisão da literatura abordou sobre a administração pública, gestão de pessoas, modalidades de contratação na esfera pública e acerca dos profissionais que atuam na educação básica. Foi realizada pesquisa qualitativa descritiva e de campo por meio de um estudo de caso na Secretaria da Educação do município de Cocal do Sul. A coleta dos dados se deu por meio de questionários com perguntas abertas aplicados em duas amostras: a primeira composta por dois gestores e a segunda com professores efetivos do ensino fundamental das escolas do referido município. Além disso, foram coletados dados secundários – análise documental – acerca da contratação e afastamentos dos profissionais da educação. Os dados foram analisados qualitativamente. Os principais resultados foram que, até 2015, havia mais professores ACTs em sala de aula. Em 2016, há mais efetivos. A maior parte dos afastamentos se dá para que o professor assuma outros cargos na esfera da educação e também por licença sem vencimento. Na visão dos gestores não há influência negativa no processo de ensino-aprendizagem dos estudantes. Na percepção dos professores, há sim, mas depende muito do compromisso do professor ACT.

Palavras chaves: Administração Pública. Ensino Fundamental. Tipos de Contratação na Administração Pública.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1- Tipos de contratação de professores nas redes de ensino.....	17
Figura 2 - Organograma do Ministério da Educação.....	23
Figura 3 - Sistema de Avaliação da Educação Básica.....	24
Figura 4 - Número de contratações no período de 2013 a 2017.....	48
Figura 5 - Comparação dos afastamentos por ano.....	52
Figura 6 - Causas de contratação de professor ACT.....	53

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Percentual da população que não concluiu o ensino fundamental em idade apropriada	15
Quadro 2 - Matrículas no ensino fundamental por categoria administrativa.....	16
Quadro 3 – Evolução da Administração Pública	20
Quadro 4 – Evolução da área de Recursos Humanos	26
Quadro 5 - Contratação e as características de cada modalidade.....	30
Quadro 6 – Composição da população e amostra de professores do ensino fundamental.....	44
Quadro 7 - Questionário com perguntas abertas aplicado aos gestores.....	44
Quadro 8 - Questionário com perguntas abertas aplicado aos professores.....	45
Quadro 9 - Síntese dos procedimentos metodológicos.....	46
Quadro 10 – Contratação de professores no período de 2013 a 2017	47
Quadro 11 - Justificativa da contratação de professores ano longo dos anos	49
Quadro 12 – Tempo de atuação dos professores no ensino fundamental	49
Quadro 13 – Causas que levaram a contratação de professores ACTs	50
Quadro 14 - Causas de afastamento de professor efetivos	51
Quadro 15– Percentual de afastados por tipo de afastamento	54
Quadro 16 – Medidas para diminuir a rotatividade de professores	55
Quadro 17 - Medidas para prevenir dificuldades na aprendizagem dos estudantes .	58

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT - Admitidos em Caráter Temporário

ANA - Avaliação Nacional de Alfabetização

ANEB - Avaliação Nacional de Educação Básica

ANRESC - Avaliação Nacional do Rendimento Escolar

CIEE - Centro de Integração Empresa-Escola

IDEB - Índice de Desenvolvimento da Educação Básica

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB - Lei de Diretrizes e Base da Educação Brasileira

MEC - Ministério da Educação

PNE – Plano Nacional de Educação

RH – Recursos Humanos

SAEB - Sistema de Avaliação de Educação Básica

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	12
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	13
1.2 OBJETIVOS.....	14
1.2.1 Objetivo Geral	14
1.2.2 Objetivos Específicos	14
1.3 JUSTIFICATIVA	14
2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA	19
2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	19
2.2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA.....	21
2.3 GESTÃO DE PESSOAS	25
2.4 MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	29
2.4.1 Concurso Público	30
2.4.2 Contrato Temporário	31
2.4.3 Estágio	32
2.4.4 Admissão em Caráter Temporário (ACT)	34
2.5 PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO	35
2.5.1 Psicopedagogo	35
2.5.2 Fonoaudiólogo	36
2.5.3 Psicólogo	38
2.5.4 Professor	39
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	42
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	42
3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA.....	43
3.3 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS	44
3.4 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
4. ANÁLISE DA PESQUISA	47

4.1 MODALIDADES E JUSTIFICATIVAS DE CONTRATAÇÃO	47
4.2 CAUSAS DE CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES ACT PARA A SUBSTITUIÇÃO DE PROFESSORES CONCURSADOS.....	49
4.3 MOTIVOS QUE LEVAM A NÃO PERMANÊNCIA NO MAGISTÉRIO	54
4.4 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZADO DO ESTUDANTE.....	56
5 CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS	62
APÊNDICES.....	68
APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO	69

1 INTRODUÇÃO

Campelo (2010) relata que, entre o século XVII e XVIII, a Administração Pública adotava o modelo patrimonialista em que os monarcas eram reconhecidos como a figura principal, detentora de poder. Eram eles que representavam a sociedade e, de modo geral, não se importavam com as necessidades da população. A partir do século XVII e XVIII, a administração passa a tornar-se burocrática. Neste modelo as tomadas de decisão têm base nas normas legais racionalmente definidas.

Este tipo de administração chegou ao Brasil por volta de 1930 e, com a aceleração da indústria brasileira, o estado tomava decisões importantes para a industrialização de bens e serviços. Atualmente a Administração Pública usa o modelo gerencial, que tem como foco principal a população, porém vale ressaltar que ainda permanecem características dos modelos anteriores. O último modelo entrou em vigor com o fim da segunda guerra mundial com o intuito de recuperar a economia do país.

Com foco na contratação de servidores, na Administração Pública se encontram diferentes processos de admissão, a saber: estágios – os alunos podem fazer a experiência da prática em que está se profissionalizando. Processo descrito pela Lei. 6494/ de 07/12/1977 (BRASIL, 1977) estipula que os órgãos de Administração Pública, empresas e as instituições de ensino podem aceitar como estagiários os alunos que estiverem regularmente matriculados em cursos de educação superior, de ensino médio, educação profissional e escolas de educação especial. O estágio só poderá ser realizado em unidades que tenham condições de proporcionar aos alunos a experiência da prática.

Contrato por tempo determinado – trata-se de acordo que a organização faz com o empregado, regulamentado pela Lei 9601 21/1998 (BRASIL, 1998) que mostra que as organizações podem estabelecer acordo coletivo, instituindo o contrato de trabalho por tempo determinado. Nele é garantida a estabilidade provisórias das gestantes e do empregador acidentado.

Admitido em Caráter Temporário (ACT) – os professores habilitados e não habilitados participam de uma prova, para poder garantir o emprego no período estabelecido. Os profissionais da área devem realizar a inscrição por meio do site da empresa que é responsável por realizar as provas. Após as inscrições serem feitas com profissionais passam por uma prova. Não é cobrada nenhuma taxa pela inscrição Os candidatos que tiram a maior nota, garantem a vaga de ACT durante um ano. Os

demais irão esperar até que abra outras vagas ao longo do ano. Concurso público – por intermédio do qual cada município realiza em sua cidade para contratação de profissionais em caráter efetivo. Trata-se de processo semelhante ao de ACT.

Articulando com a educação no Brasil, ela está presente desde a chegada dos portugueses ao país, na época com ênfase na educação da fé cristã. No entanto a educação vem crescendo e transformando-se ao decorrer dos anos, com o intuito de proporcionar ensino, conhecimento e aprendizagem a população. Portanto, para garantir uma educação de qualidade aos estudantes, há documentos e legislação para regulamentar o ensino no Brasil. Além disso, há o importante órgão que viabiliza a educação brasileira que é o Ministério da Educação (MEC), o qual está a quase oitenta anos atuando na área de política educacional, englobando a educação infantil, básica e superior. Esse órgão junto com as sociedades é responsável por definir as diretrizes que a educação deve seguir.

As mudanças ocorreram também em relação aos profissionais do setor de educação. Atualmente os profissionais que trabalham no setor de educação são: secretária de educação – tem como principal função a de coordenar e supervisionar a política municipal de educação e direcionar as instituições que compõem a área da educação, além de garantir a segurança e o bom estudo aos alunos; coordenadoras – são responsáveis por melhorar a formação dos professores e diretores das escolas e auxiliar pais e alunos; psicólogas e fonoaudiólogas – no âmbito educacional, são responsáveis por atenderem os alunos nos períodos contrários das aulas (contra turno) para ajudá-los no aprendizado; professores – são responsáveis pela parte pedagógica e lidam diretamente com os alunos em sala de aula.

Este trabalho se insere na área da Administração Pública focalizando a contratação de professores para atuarem no setor educacional, especificamente no ensino fundamental.

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

A Administração Pública possibilita modalidades diferentes de contratação de profissional para atuar em sala de aula, desde o concurso público o qual gera certa estabilidade ao profissional, como também a contratação por meio de contrato de trabalho temporário. Tais contratações são regulamentadas por leis para garantir que os procedimentos ocorram de maneira adequada e sem falhas.

No entanto o que se percebe é que o desempenho dos alunos – mensurado pelo MEC – está aquém do esperado. Tais desempenhos podem ser resultados das modalidades de contratação desses profissionais por motivos diversos. Desse modo a presente pesquisa visa responder: quais os motivos que levam a Secretaria a contratação de ACTs para substituir professores efetivos e quais as consequências no aprendizado dos estudantes em razão dessas substituições?

1.2 OBJETIVOS

A seguir serão apresentados os objetivos: geral e específicos do trabalho

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar as causas e as consequências do processo de admissão de profissionais – professores ACTs - para atuarem no Ensino Fundamental pela Secretaria de Educação, Esporte e Cultura.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Quantificar as contratações por modalidade e suas respectivas justificativas.
- b) Identificar as causas de contratação de professores ACT para a substituição de professores concursados.
- c) Levantar, na percepção dos gestores e professores, os motivos que levam os professores a não permanecerem no magistério.
- d) Verificar as possíveis consequências da contratação de professor ACT para substituição do professor concursado, na visão dos gestores e dos professores efetivos.

1.3 JUSTIFICATIVA

A principal importância desse estudo é compreender como se dá o processo de admissão de professores dentro da Secretaria de Educação, Esporte e Cultura do município de Cocal do Sul, com foco nas causas fundamentais que levam

a secretaria a realizar o processo de contratação de ACT para substituir docentes do quadro efetivo e identificar as possíveis consequências causadas por esses processos.

Para justificar este estudo, são apresentados dados acerca da educação. Segundo Brasil (2013), cada município é responsável pela educação infantil e ensino fundamental que são suas responsabilidades prioritárias, enquanto que o Estado tem como dever ofertar o ensino médio. Um dos compromissos materializados na Lei de Diretrizes e Base da Educação Brasileira (LDB) com o município é assegurar a educação infantil por meio de creches e pré-escola e oferecer o ensino fundamental como prioridade. Somente quando o município atender essa demanda é que poderá, então, oferecer o ensino médio a população. Porém, mesmo com o que explicita a LDB em relação às obrigações do município, ainda existe uma grande taxa de alunos que não concluem o ensino fundamental com a idade prevista – Quadro 1.

Quadro 1 - Percentual da população que não concluiu o ensino fundamental em idade apropriada

Unidade da Federação	Ensino Fundamental	
	Percentual da população de 15 anos de idade	Percentual da população de 19 anos de idade
Brasil	54,0	80,9
Norte	67,4	72,1
Nordeste	64,9	72,9
Sudeste	45,0	87,0
Sul	45,8	84,0
Centro-oeste	50,0	85,7

Fonte: Elaborado pela autora, baseado em IBGE/PNAD (2013).

Conforme os dados apresentados no Quadro 1, a população de 19 anos tem a taxa mais elevada em comparação com alunos da faixa etária de 15 anos que não terminaram o ensino fundamental. O Norte foi a região apontada com maior taxa de alunos que não terminaram o ensino fundamental aos 15 anos – idade considerada adequada.

De acordo com a Lei 13.005 de 25/06/2014 – que aprovou o Plano Nacional de Educação (PNE), o ensino fundamental é responsável por atender crianças de seis a quatorze anos de idade. A lei serve para garantir que a meta de 95% dos estudantes terminem o ensino fundamental dentro dessa faixa etária seja alcançada. No entanto

o percentual no Brasil está bem aquém da meta estabelecida – 54%. No Quadro 2, são apresentados os dados acerca de matrículas no Ensino Fundamental, por categoria administrativa, no Brasil, Santa Catarina e Cocal do Sul.

Quadro 2 - Matrículas no ensino fundamental por categoria administrativa

Categoria administrativa	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Brasil						
Privada	4.190.120	4.351.768	4.451.384	4.551.321	4.570.237	4.641.843
Pública Federal	25.609	25.257	24.561	23.839	23.586	22.740
Pública Estadual	9.594.241	9.013.065	8.501.257	8.019.999	7.620.910	7.439.499
Pública Municipal	16.680.490	16.436.535	16.210.400	15.976.353	15.716.477	15.587.396
Total	30.490.460	29.826.625	29.187.602	28.571.512	27.931.210	27.691.478
Santa Catarina						
Privada	85.583	90.283	92.526	95.186	99.473	102.658
Pública Federal	657	654	668	665	678	673
Pública Estadual	353.894	324.593	292.472	276.270	300.351	297.175
Pública Municipal	425.637	435.840	433.573	427.431	437.361	437.673
Total	865.771	851.370	819.239	799.552	837.863	838.179
Cocal do Sul						
Privada	79	84	74	83	81	78
Pública Estadual	618	548	511	471	526	514
Pública Municipal	1.216	1.225	1.176	1.099	1.091	1.104
Total	1.913	1.857	1.761	1.653	1.698	1.696

Fonte: Microdados do MEC (2017).

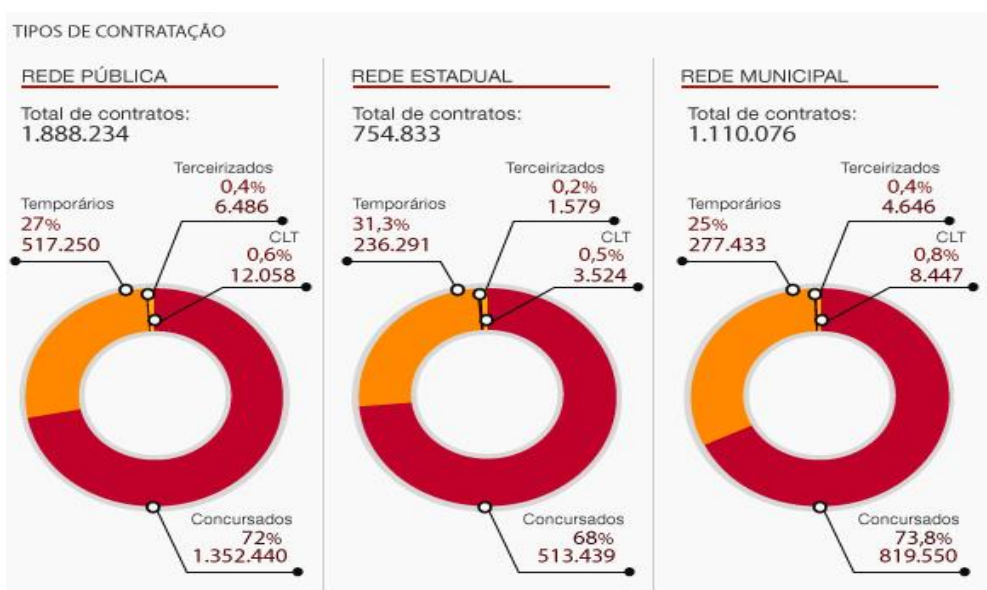
Com base nos dados do Quadro 2, identifica-se que, no Brasil, a matrícula teve aumento do número de matrículas durante os anos de 2011 a 2016 foi a categoria privada, em 2016, atingiu 4.641.843 matrículas. Já a categoria pública federal apresentou a maior baixa nos últimos anos. No estado de Santa Catarina, a categoria pública municipal é a mais escolhida seguida pela pública estadual, porém a categoria que mais cresceu nos últimos cinco anos foi a privada que, em 2016, atingiu 102.658 matrículas. No município de Cocal do Sul, todas as categorias tiveram uma baixa de matrículas, porém a categoria pública municipal é a mais escolhida, seguida pela

pública estadual. Esses resultados na cidade escolhida para a pesquisa ratificam também a importância deste estudo.

Além desses fatores, a questão do profissional que atua em sala de aula mostra-se relevante para o processo de aprendizagem. De acordo com a revista G1 (2017), a contratação de professores temporários vem causando confusão na região, pois os problemas encontrados na contratação são preocupantes, uma vez que geram a falta de profissionais para atuar em salas de aula. Esse problema afeta diretamente os alunos de escola pública, pois eles ficam com a aprendizagem prejudicada. Segundo o MEC (2007) outro fator que vem ocasionando a escassez de professores é o baixo salário, por isso cada vez menos pessoas se interessam em entrar no magistério, pois existe uma grande desvalorização da profissão no país.

Segundo Uol Educação (2013), no Brasil a contratação de professores efetivos está sendo menor que a contratação temporária, dessa forma está representado a maior modalidade de contratação. A cada estado a contratação por tempo determinado apresenta cerca de 45% a 20% dos contratados. O Espírito Santo é relatado como o estado que mais possui contratação por tempo determinado, chegando a 71% dos contratados e o Rio de Janeiro aparece como o estado com menor contratação temporária com 3,5%.

Figura 1- Tipos de contratação de professores nas redes de ensino



Fonte: Educação Uol (2013).

Conforme apresenta a Figura 1, na rede estadual possui a porcentagem menor de professores concursados atuando em casa de aula, tendo um total de 68% professores concursados e 32% de docentes contratados por tempo determinado. A rede municipal, com 73,8%, representa a rede de ensino que mais possui a atuação de professores concursados.

Segundo os estudos realizados pelo Todos Pela Educação (2016), em 2014, as funções de docente da educação básica eram constituídas na maioria pelas mulheres com uma taxa de 80,1% enquanto 19,9% eram representados pelos homens. A maior parte dos docentes brasileiros são mulheres de redes públicas da zona rural e a contratação é feita por meio de contrato temporário. Referente à formação dos professores varia de acordo com o nível de ensino. Na educação infantil é necessário que o profissional possua ou esteja em formação em licenciatura e bacharelado em pedagogia. Para as séries iniciais, o professor deve realizar formação em licenciatura, bacharelado em pedagogia ou na disciplina que leciona, por exemplo: matemática, ciências e etc.

Diante dessas informações, entende-se, portanto, que focalizar o estudo na articulação entre as formas de contratação da Administração Pública com o resultado em sala de aula, neste caso no ensino fundamental, torna-se relevante.

O trabalho está dividido da seguinte forma: no capítulo um, encontra-se a introdução que contempla a pergunta de pesquisa, os objetivos e a justificativa do trabalho. No capítulo dois é realizada a revisão da literatura com relação a Administração Pública, a educação no ensino fundamental e a gestão de pessoas. No capítulo três são apresentados os procedimentos metodológicos do trabalho, apresenta também a empresa e a população envolvida na pesquisa. No capítulo seguinte apresenta o resultado da pesquisa, com relação aos dados primários e secundários coletados. No capítulo cinco é apresentado a conclusão do trabalho e por fim as referências utilizadas para a elaboração do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEORICA

Este capítulo apresentará um breve histórico sobre Administração Pública e a educação no Brasil, relatando os aspectos mais marcantes de cada um. Também descrever a trajetória da gestão de pessoas e as mudanças que nela ocorreram com o passar dos anos. Apresenta-se também, as modalidades existentes de contratação realizadas pela Administração Pública, além de descrever quais são os funcionários que fazem parte da educação brasileira no âmbito municipal, bem como suas principais funções dentro da escola.

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

É possível encontrar duas formas de organização: setor público e setor privado. Saldanha (2006) relata que, na área pública, todas as ordens que são determinadas aos administradores e seus colaboradores como: gestores, secretários e peões são realizadas por meio de leis e regulamentos que fazem parte das normas da instituição. Logo o ato de administrar o departamento público é realizado por meio de práticas jurídicas. Referente à área privada, os administradores recebem as instruções de como agir na organização pelo o próprio dono ou sócios da organização. Além disso, na administração privada, não há interferência de políticos ou planos governamentais e todos os interesses são particulares.

Amato (1971) define a Administração Pública como a instituição responsável por identificar cada ética pública e distribuir as atividades das autoridades políticas. Ou seja, a Administração Pública se caracteriza como o governo em ação.

A Administração Pública é definida por Ceneviva (2005) como um agrupamento de órgãos que pertence ao Estado e que tem como principal função realizar sistemas de benefícios para a população, sendo na área de saúde, educação, cultura e entre outros seguimentos que fazem parte dos órgãos públicos.

Segundo Mello (2008), o termo administração significa gerenciar pessoas, negócios e recursos a fim de alcançar metas e objetivos estabelecidos. Portanto Administração Pública refere-se ao conjunto de órgãos, serviços e agentes estabelecidos pelo Estado cuja função é administrar certas áreas da sociedade, como: saúde, educação, cultura e entre outros.

A administração é o ato de dirigir e controlar as gestões de uma organização, somada a área pública, torna-se um conjunto de órgãos e serviços do Estado que é responsável por satisfazer as necessidades da população no que se refere à educação, à cultura e à saúde (CAMPELO, 2010).

Com base nos fundamentos de Costa (2008) a Administração Pública brasileira está presente desde a chegada da coroa portuguesa no Brasil. A gestão também era conhecida como administração colonial, quando não havia uma divisão de hierarquia para esclarecer quem era responsável por cada tarefa. Naquela época, quem comandava era o governador que também era conhecido como capitão-general.

Para Amato (1971), a Administração Pública vem-se desenvolvendo e aprimorando-se ao longo dos anos, transformando sistemas e métodos para atingir a ética obrigatória no setor público.

Logo, com o passar dos anos a gestão pública foi se revolucionando. De acordo com Matias-Pereira (2006), a nova Administração Pública tem o intuito de fazer seus funcionários estarem capacitados para atender a demanda, as necessidades da sociedade e busca adquirir melhor desempenho na prestação dos serviços público.

Segundo Campelo (2010), a evolução da Administração Pública passou por etapas importantes que a transformaram ao longo do tempo. A sua história é marcada por momentos históricos que define o modelo de gestão adotado em cada época. No Quadro 3, são apresentados os períodos e respectivos modelos de Administração Pública.

Quadro 3 – Evolução da Administração Pública

PERÍODO	MODELO
Século VXII e VXIII	Administração Pública Patrimonialista
Século XIX	Administração Burocrática
Século XX	Administração Gerencial

Fonte: Pereira (2010) e Campelo (2010).

Conforme afirma Campelo (2010), a Administração Pública Patrimonialista se espelhava no Estado Absolutista - organização política em que o líder era quem possuía todos os poderes do Estado, em que o administrador e os servidores públicos eram conhecidos como nobres. Naquele período, a gestão pública não se preocupava em atender as necessidades e a satisfação da população. Neste modelo de administração, não existia a divisão entre a parte pública e privada, pois os

governantes declaravam a posse do Estado como seu patrimônio, essa ação trazia serias consequências como a corrupção e o nepotismo. O fim da Administração Patrimonialista aconteceu por meio da Revolução Francesa, na qual o crescimento do capitalismo e os ideais democráticos obrigaram a ter uma gestão mais profissionalizada que atendesse aos princípios constitucionais, com isso o modelo tornou-se inadequado.

A Administração Burocrática, de acordo com Pereira (2008), iniciou-se no século XIX com a função de substituir a administração patrimonialista, combatendo o nepotismo e a corrupção. Este modelo se caracteriza pelas normas legais racionalmente definidas e pelo controle absoluto. Os objetivos desta gestão são: a hierarquia funcional, profissionalização do setor, impessoalidade e a ideia de carreira, buscando a melhoria da administração e serviços públicos. Portanto esse período também teve pontos negativos que levaram ao fim da Administração Burocrática como a separação do Estado e sociedade, uma vez que os funcionários se dedicavam no controle do poder público e não garantiam rapidez e qualidade para os serviços prestados à população. Além de que a forma de administrar ser cara, com isso o modelo burocrático iniciou uma grande crise econômica.

No século XX, nasceu a Administração Gerencial, esclarece Campelo (2010), com a crise do modelo burocrático junto com a globalização da economia, o fim da segunda guerra mundial e entre outros fatores devido a necessidade de um novo modelo de gestão para recuperar a economia e melhorar o bem estar social. Este sistema teve como objetivo a redução de custo, a eficiência e a qualidade dos serviços prestados à população e também criar uma nova cultura gerencial nas organizações. As principais diferenças da Administração gerencial para o segundo modelo é que a gerencial orienta seus resultados para a melhoria da população. Portanto vale ressaltar que ao longo na evolução da Administração Pública os modelos de gestão anteriores não deixaram de existir, porém com a nova gestão são adquiridos os fatores positivos de cada modelo e descartados os fatores negativos.

2.2 BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO DA EDUCAÇÃO BRASILEIRA

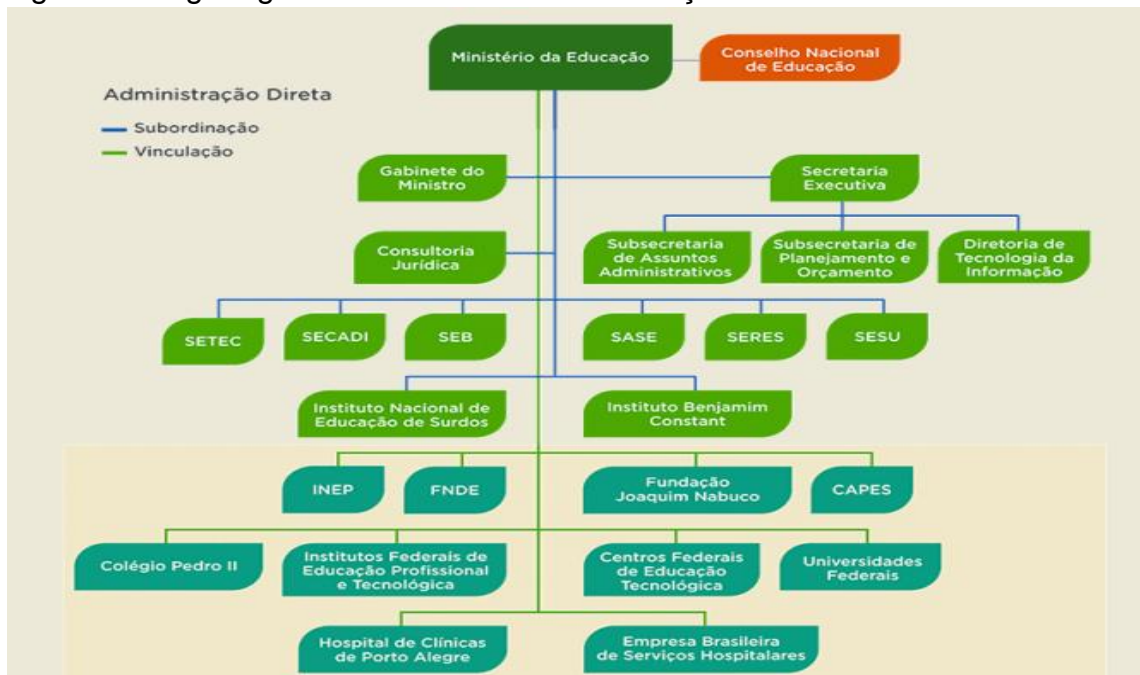
Ribeiro (2007) relata que o primeiro tipo de educação brasileira foi na época da colonização do Brasil, a qual tinha como objetivo conduzir os indígenas a catequizar na fé católica, por meio dos padres que chegaram ao Brasil. De acordo

com Avellar (1983), o objetivo da educação colonial era levar a prática cristã à população. Para isso eram ensinadas letras e músicas para os alunos poderem ler o catecismo e acompanhar a missa.

Xavier (1980) esclarece que um passo importante para a educação brasileira ocorreu com a revolução industrial, quando ocorreu a independência do Brasil no século XIX. A partir de então, o Brasil não segue mais as doutrinas de Portugal, gerando assim um novo plano de ensino. Logo com o passar dos anos e a necessidade de aprendizagem, o ensino foi expandindo e aperfeiçoando-se de acordo com os interesses da época. Iniciou com o ensino português que englobava saber ler e escrever e também a doutrina cristã. Mais tarde a aprendizagem já englobava músicas instrumentais, atividades profissionais e agrícolas (RIBEIRO, 2007).

A Lei. 9.394 de 20/12/1996, segundo Brasil (1996), refere-se à Lei das Diretrizes e Base da Educação Básica (LDB). Nela está explícita que a educação, além de ser formativa, deve ser familiar e do Estado, ou seja: o aluno deve aprender a convivência humana e qualificação no trabalho. O órgão federal responsável por atender a educação brasileira é o Ministério da Educação (2017) o qual foi instituído no governo Vargas em 1930. Naquela época, foi criado como Ministério da Educação e Saúde Pública, sendo responsável pelos dois setores, além do esporte e meio ambiente. Em 1995, o Ministério da Educação (MEC) passa a ser responsável somente pela educação, e tem como função administrar as políticas nacionais de educação. A Figura 2 apresenta a organização atual deste ministério.

Figura 2 - Organograma do Ministério da Educação



Fonte: MEC (2017).

Conforme explicitado, Brasil (201?), a educação básica é encarregada pela Secretaria de Educação Básica – apresentada na Figura 2 - a qual é a responsável pelos procedimentos que garantem a todos os brasileiros conhecimentos que são indispensáveis, como o ler e escrever.

Os documentos que legitimam a educação básica são: Lei 9.394, Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Básica e o Plano Nacional de Educação. O Plano Nacional de Educação, de acordo com Brasil (2014) é um documento que determina as diretrizes e as estratégias educacionais que serão seguidas durante os próximos dez anos e tem com propósito de garantir uma educação de qualidade. É por meio deste documento que o estado e municípios elaboram seus próprios planos de acordo com as condições de cada região.

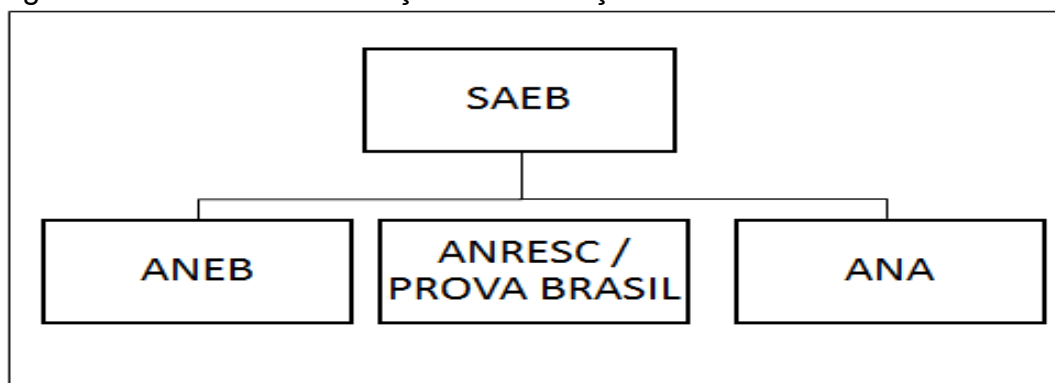
A Lei. 9.394 de 20/12/1996, segundo Brasil (1996), apresenta a divisão da educação básica em três etapas: séries iniciais e os ensinos, fundamental e médio. As séries iniciais são conhecidas como as creches que atendem crianças de até três anos e a pré-escola que trabalham com criança de quatro a cinco anos. O ensino fundamental atende crianças a partir dos seis anos e é necessário nove anos para concluir esta parte do ensino. Neste processo, os alunos vão desenvolver o domínio da escrita, leitura e de cálculo. O ensino médio é considerado como a parte final da educação básica e tem como intuito aprofundar o conhecimento adquirido no ensino

fundamental, desenvolver pensamentos críticos e o intelectual do educando durante os três anos.

Segundo Guimarães (2015), além do MEC - órgão responsável pelo sistema de educação no Brasil – há índices que operam como indicadores cuja responsabilidade é verificar o desempenho dos alunos. Um deles é o Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) que de acordo com Brasil (201?) foi criado em 2007 com o intuito de analisar a qualidade do ensino que está sendo desenvolvido para os alunos do 5º ao 9º ano. Esta análise é feita por meio de uma prova que é diferenciada para cada instituição de ensino e é realizada a cada dois anos. Este sistema abrange todos os estados do Brasil e consegue analisar se o estudo que está sendo implantado dentro das salas de aula está realmente qualificando os estudantes.

De acordo com Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira – INEP (2015), a sistemática para avaliar o ensino da educação básica é o Sistema de Avaliação da Educação Básica (Saeb). Desde 2013, a prova é composta de um conjunto de avaliações que visa mensurar o desempenho do ensino e outros fatores que podem comprometer a educação básica dos brasileiros. Esse sistema é composto por três avaliações, sendo elas: pela Avaliação Nacional da Educação Básica (Aneb) que tem os mesmos objetivos e função da Saeb. A Avaliação Nacional do Rendimento Escolar (Anresc) ou também reconhecida como Prova Brasil tem a missão de avaliar a qualidade do ensino das escolas de redes públicas. E a mais recente a Avaliação Nacional da Alfabetização (ANA) responsável por comparar o ensino da alfabetização, letramento e matemática das redes públicas. A Figura 3 ilustra a organização das avaliações citadas anteriormente.

Figura 3 - Sistema de Avaliação da Educação Básica



Fonte: Elaborado pela autora com base no INEP (2017).

No âmbito do estado de Santa Catarina, a Secretaria do Estado da Educação é órgão responsável por administrar o ensino público, realizar avaliações no desempenho tanto da educação básica quanto na educação superior e, também, deve garantir o ensino de qualidade aos alunos da região, como também desenvolver diretrizes para assegurar o desenvolvimento e o crescimento do ensino em Santa Catarina. A Secretaria do Estado da Educação tem como meta garantir que os estudantes permaneçam nas escolas, definir as políticas que envolvem a educação, reforma e manutenção das escolas públicas, estadual e entre outras, tudo para estabelecer o ensino de qualidade para a região.

2.3 GESTÃO DE PESSOAS

De acordo com Dutra (1996), antigamente a gestão de pessoas se importava mais com o controle dos recursos humanos (RH) do que com o verdadeiro desenvolvimento das pessoas. Essa situação acabou provocando falhas como a não compreensão das necessidades das pessoas em relação ao ambiente de trabalho. Essas necessidades podem ser definidas como a higiene e organização da empresa, a não valorização do funcionário e entre outros fatores. Esses pontos negativos geram a insatisfação dos colaboradores perante a organização. E a insatisfação do funcionário interfere diretamente na empresa, uma vez que o colaborador não se sente à vontade ou não se sente valorizado pela organização e acaba não se doando ao máximo na execução de suas atividades no trabalho. Por isso que a organização e a área de recursos humanos precisam trabalhar juntos, para assim conseguir alcançar as metas tanto das pessoas quanto da empresa.

Dessa maneira, Dutra (1996) destaca que um bom gestor tem como diferencial sua equipe de trabalho, pois é por meio dela, que o gestor pode atender suas responsabilidades, além de demonstrar sua capacidade de liderança e gestão. Dessa maneira o capital humano da organização torna-se um importante diferencial que ela possui. Portanto, quando o gestor motiva o grupo, traz benefícios para a empresa, faz com que o sucesso organizacional seja também o sucesso pessoal do colaborador.

Dessa forma o colaborador trabalha sabendo que, ao doar-se ao máximo, será recompensado e valorizado pelos líderes organizacionais. É também função do

gestor identificar as características dos colaboradores a fim de designar melhor qual tarefa se identifica mais com o funcionário, assim este conseguirá realizar melhor suas funções e as metas dentro da empresa. Com isso, a empresa consegue extrair o máximo dos colaboradores, e estes se sentem mais confiantes, pois estão em funções em que se sentem mais confortáveis para exercer seu trabalho (DUTRA, 1996).

Nesse mesmo sentido, Bohlander, Snell e Sherman (2005) esclarecem que a gestão de pessoas está em mudança, uma vez que essa área não é mais somente responsável pelo recrutamento e seleção de pessoas dentro da empresa. Mas também possui o papel importante nas decisões e no planejamento estratégico da organização. No Quadro 4, é apresentada a evolução do Recursos Humanos

Quadro 4 – Evolução da área de Recursos Humanos

Período	Descrição
1890 a 1920	Gestão de pessoas como departamento pessoal
1930 a 1960	Gestão de pessoas como gestão do comportamento humano
1970 a 1980	Gestão de pessoas estratégica
A partir de 1980	Gestão de pessoas por competência

Fonte: Elaborado pela autora com base em Pacheco (2009).

Conforme relatam Milkovich, Boudreau e Marcondes (2000), a primeira revolução – 1890-1920 – foi reconhecida como um modelo mecanicista em que a responsabilidade do setor se resumia em admissão, demissão e supervisão de seus funcionários. Naquele período, o principal autor destacado foi Frederick W. Taylor com o método de produtividade e o alinhamento dos interesses entre colaboradores com os dos seus gestores, uma vez que os funcionários trabalhavam pela economia. De acordo com Pacheco (2009), naquela fase, existiam seis práticas e políticas realizadas, que eram: análise e desenho de cargos, as quais tinham como intuito melhorar a produtividade e com isso foi executada a divisão das tarefas, por meio dos cargos os quais eram avaliados por intermédio de estudo de tempo e movimento.

Segundo Pacheco (2009) o recrutamento e seleção que era um dos grandes problemas uma vez que as organizações eram recentes e a mão-de-obra com experiência era rara. O treinamento e desenvolvimento, como a mão-de-obra qualificada era escassa as empresas optaram por recrutar funcionários já treinados por outra empresa, em vez de gastar tempo para treiná-los.

A avaliação de desempenho de acordo com Milkovich, Boudreau e Marcondes (2000), surgiu por meio do estudo do tempo e movimento realizado por Taylor. Para efetuar a avaliação, era necessário saber quais pessoas certas para cada setor sobre o desempenho do funcionário avaliado, portanto não podiam ser pessoas muito próximas daquele que seria avaliado. A remuneração também fazia parte das práticas e políticas, sendo que, naquela época, o salário era estabelecido pelo sindicato, porém os funcionários ganhavam um incentivo de acordo com a produção realizada. E por último é o plano de carreira, no qual Taylor apoiava a mudança organizacional e o desenvolvimento. Com isso a empresa de preocupava com o crescimento dos funcionários, bem como sua permanência na instituição.

Segundo Fischer (2002), a seguinte revolução se refere às relações humanas e ocorreu durante a década de 30 até a 60 quando ficou conhecida como modelo de comportamento humano na gestão de recursos humanos e passou a ser utilizados procedimentos de psicologia dentro das empresas. Essa foi a primeira época que a empresa reconhecia seus funcionários como pessoas e não como máquinas.

Moraes (1998) relata que a revolução da administração sistemática e estratégica foi a mais rápida em vista as anteriores e ocorreu entre a década de 70 a 80. Nesta fase, ocorreu a união das duas revoluções anteriores que é constituída por duas bases: técnica e a social, as quais interagem com o meio ambiente. Logo a área de Recursos Humanos passa a ser reconhecida pelas empresas como uma área operacional.

Segundo Pacheco (2009) as políticas e práticas de recursos humanos da administração sistemática e estratégica são: análise e desenho dos cargos a qual era utilizada para comparar as novas técnicas com as antigas. Por meio desta análise, era possível identificar o enriquecimento das funções realizadas para cada cargo, e, também, prestava suporte para o processo de avaliação e desempenho. O recrutamento e seleção passam a ter como missão unir os candidatos com a vaga de acordo com a sua qualificação, facilitando assim a seleção. As entrevistas passam a ser planejadas e elaboradas de acordo com os critérios necessários para o desempenho do cargo. Já o treinamento e desenvolvimento passam a ser efetuados por meio de cursos como treinamento prático dentro da empresa, com o objetivo de alcançar melhor desenvolvimento das competências dos funcionários. A avaliação de desempenho mostra aos funcionários as táticas usadas para avaliá-lo, assim o

empregado consegue desenvolver melhor sua tarefa e compreender a importância do seu cargo na empresa.

A remuneração dessa fase segundo Pacheco (2009) era realizada por meio de recompensas salariais que correspondiam ao desempenho do funcionário, além de benefícios para a compensação de seus trabalhos. O plano de carreira oferecia aos funcionários promoções, crescimento dentro da empresa, gerando progressão salarial e entre outras.

Conforme afirma Ulrich (1998), a partir dos anos 90, o RH começa a ter outros caminhos e torna-se uma área de estratégia na organização. Devido a isso suas políticas e práticas passam a ser mais complexas. Com base em Pacheco (2009), atualmente a gestão de pessoas é reconhecida como gestão por competência, em que as práticas de RH tornam-se importantes na participação das estratégias, alinhando-se aos objetivos estratégicos e aos da gestão de pessoas. A partir de então os funcionários são vistos pela empresa como fator diferencial que ela possui diante de seus concorrentes.

A gestão de pessoas, para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004), é também responsável por desenvolver estratégias de recursos humanos fazendo com que os gestores preparem seus subordinados para novas atividades e responsabilidades, mostrando a eles que podem conseguir melhor produtividade. Gerando assim a satisfação e motivação dos funcionários.

Logo o desenvolvimento humano/recursos humanos – ou gestão de pessoas – é a área responsável por administrar o capital humano e operar junto com o indivíduo que pertence à organização, transformando cada colaborador em administrador de sua própria função, independente de qual setor atua. Com isso o comportamento humano acaba sendo uma das vantagens competitivas das empresas atuais e futuras (GASALLA, 2007).

Nesse processo, de acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), o recrutamento, seleção e a contratação de pessoal são um conjunto de atividades fazem parte do processo sistemático de gestão de pessoas. Afirmam também que essas atividades são dependentes das políticas e diretrizes de cada organização.

Essas atividades são segmentadas de diferentes formas conforme o autor. Feres (1998) apresenta esses processos como:

- **Recrutamento e Seleção:** o recrutamento é realizado para localizar profissionais disponíveis dentro do mercado de trabalho. Seleção de pessoas é o método usado para avaliar o candidato que está mais qualificado para o cargo.

- **Treinamento e Desenvolvimento:** são ferramentas que ajudam as transformações da organização, por meio de processos que desenvolvem as pessoas.

- **Avaliação do desempenho:** é o processo utilizado para mensurar os resultados, tanto das equipes de trabalho como também por cada membro-funcionário.

Chiavenato (1999) nomeia esse conjunto de atividades como subsistema de previsão dos recursos humanos, que, para o autor, são:

- **Recrutamento e Seleção:** processo que escolhe quem vai trabalhar na empresa.

- **Avaliação de desempenho e desenho de cargos:** define a função de cada colaborador.

- **Treinamento e Desenvolvimento:** processo de desenvolver pessoas.

- **Segurança, Remuneração e Higiene:** processos para manter pessoas na organização.

- **Banco de Dados e Auditoria:** processo de avaliar como estão sendo desenvolvidas as atividades da empresa.

2.4 MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Na Administração Pública, o processo de admissão é realizado em forma de seleções com testes de aptidão para assim poder avaliar os candidatos. Esses processos são acompanhados pela gestão pública de cada município. (NOGUEIRA, 2015). No Quadro 5, são apresentadas as modalidades de contratação existentes na Administração Pública do município de Cocal do Sul.

Quadro 5 - Contratação e as características de cada modalidade

Tipo de Contrato	Características
Concurso Público	São os professores que participaram do processo seletivo fornecido por determinado município. O professor que passar em concurso público não pode ser demitido (NEVES, 2013).
Contrato	Acordo feito entre contratado e o contratante (MANUS, 1999).
Admitido em caráter temporário	Pode estar em formação ou já ser formado, atua como professor quando não se tem professor concursado (BRASIL, 1993).
Estágios	São estudantes do ensino superior que atua como segundo professor (PIMENTA; LIMA, 2005).

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Na sequência, serão detalhadas as modalidades de contratação na esfera pública.

2.4.1 Concurso Público

Concurso público é uma forma de seleção para o recrutamento de pessoas realizado pela Administração Pública de cada município e tem o propósito de avaliar e classificar os candidatos a determinados cargos efetivos de uma entidade ou organização pública. Normalmente para a realização de concurso, a Administração Pública contrata uma empresa terceirizada para fazer todos os processos necessários para essa contratação, inclusive os testes. Essas avaliações servem para identificar quais candidatos estão mais habilitados para exercer o cargo pretendido e também para evitar que surjam influências por parte de políticos e colaboradores já efetivos na esfera pública. Dessa maneira, tem-se uma prova justa e extrairá o melhor funcionário para a função, cumprindo a legislação do direito da igualdade a todos (NEVES, 2013).

O concurso público não traz privilégio só para os participantes, conforme relata Neves (2013), já que oferece benefícios para a sociedade, por que, por meio do concurso, são recrutados os profissionais que estão verdadeiramente qualificados para atender as necessidades exigidas em cada área. Mas vale frisar que o candidato que conseguir a vaga, só será efetivo depois do prazo estabelecido pelo próprio edital do município. O edital é o documento de ordem judicial que apresenta os avisos, citações e informações importantes de cada concurso.

O funcionário público, até o período de experiência, poderá ser demitido se não demonstrar eficiência dentro do ambiente de trabalho. Se isso ocorrer, será chamado para a vaga o próximo candidato melhor colocado. Antigamente os negros

sofriam muito preconceitos ao tentar entrar em universidades, mercado de trabalho e participar de concursos públicos (NEVES, 2013).

Com isso foi desenvolvido o sistema de cotas que serve para os negros terem acesso aos seus direitos. Portanto de acordo com Brasil (2014) nesse processo de admissão, a Lei 12.990 de 09/06/2014 regulamenta e descreve referente às reservas de vaga (20%) para candidatos negros nos concursos públicos para cargos efetivos no ambiente da Administração Pública. Essa reserva deve estar oficialmente registrada nos editais do concurso público em que deverá também expor claramente o número de vagas existentes para cada área e função. Para o candidato concorrer a essas vagas, deverá, no meio da inscrição do concurso, identificar-se como negro ou pardo, seguindo o requisito de cor e raça.

A referida lei afirma que os candidatos negros se disputam entre si, e, em caso de um dos candidatos aprovados vier a renunciar do cargo, essa vaga não será anulada, mas sim preenchida pelo segundo negro melhor colocado no exame. Se o número de vagas reservadas for superior que o número de candidatos negros, as excedentes serão revertidas para os demais candidatos.

2.4.2 Contrato Temporário

O contrato de trabalho de acordo com Manus (1999) é um sistema de contratação bastante utilizado pela Administração Pública, sobretudo para os casos em que não há concurso. Quando um funcionário é admitido por uma organização, é necessária a realização do contrato, que nada mais é do que um acordo feito entre o contratado e o contratante.

Manus (1999) apresenta que o contrato de trabalho pode ser realizado em diferentes maneiras: na forma tácita na qual não há documentação escrita, ou seja: neste processo o acerto é verbalmente entre o contratante e contratado; na forma expressa é quanto ambas as partes confirmam a contratação por meio de documentos registrados. Esse acordo pode ser por prazo determinado, quando o tempo de contratação é estipulado; ou indeterminado que é um acordo normal, porém não tem estipulado o prazo de duração do mesmo. No contrato por prazo determinado, o tempo é explicitado para o empregado.

Assim como qualquer outro processo de admissão existe restrição, neste caso, é fundamental que o funcionário seja maior de 18 anos, pois, assim, já terá

cumprido a maioria trabalhista. Em caso de o contratado for menor de dezoito anos, o acordo será feito na forma de pequeno aprendiz em que é obrigatório que os responsáveis pelo adolescente participem do contrato. O acordo de menor aprendiz só é válido com indivíduos entre maiores de quatorze e até vinte e quatro anos (MANUS, 1999).

Este processo de contratação é regulamentado pela Lei 9.601 de 21/01/1998 (BRASIL, 1998) a qual ressalta e explica sobre o contrato de trabalho e afirma que qualquer organização pode realizar contratações por meio do contrato de trabalho ou acordo por tempo determinado com os seus contratados. Neste tipo de tratado são estabelecidas normas referentes ao acordo feito com as duas partes sendo elas: a indenização em caso do acordo vir a ser interrompido antes do prazo previsto e estabelecido, tanto por parte do contratado como também do contratante.

O contrato de trabalho segundo Brasil (1998) entra nas leis trabalhistas que são responsáveis por garantir os direitos dos trabalhadores, dando a confiança necessária para os funcionários continuarem a desempenhar suas tarefas. Portanto a referida lei ressalta que as gestantes, colaboradores acidentados e outros fatores que podem ocorrer com os funcionários a necessidade de encosto ou também conhecido como estabilidade provisória. Cabe destacar que, durante o tempo em que o empregado estiver afastado de seu cargo, o acordo não poderá se rescindo. Também é possível encontrar nas leis trabalhistas definição acerca do fato de o empregado ganhar hora extra, o que pode acontecer tanto como acréscimo salarial como também pode ser descontado com a diminuição de outro dia de trabalho. Porém é importante esclarecer que o funcionário só poderá receber uma das opções. Supondo que haja a rescisão do tratado, todas as horas extras que não foram devidamente pagas serão acertadas juntamente com a remuneração na data do encerramento do contrato.

2.4.3 Estágio

Outro método de admissão utilizado atualmente pela Administração Pública e entre empresas do setor privado é o processo de estágio. De acordo com Brasil (1996), a Lei 9.394 de 20/12/1996 se refere ao estágio e descreve-o como um elo que tem como objetivo unir o ensino prático e o ensino teórico, pois é fundamental que o formando tenha um contato direto com a sua área de formação. O estágio auxilia a instituição de ensino no desenvolvimento do estudante, proporcionando a ele

situações que muitas vezes a universidade não consegue ou não pode oferecer ao aluno. Logo é de extrema importância a formação do aluno do ensino superior a oportunidade de estágio com caráter de formação superior. Dessa maneira é dada ao formando a oportunidade de aprimorar o intelectual e adquirir experiência.

Pode-se constatar que o estágio é um método de adquirir mais conhecimento em relação à área de formação. Para Pimenta e Lima (2005), é por meio desta etapa de formação que os alunos vão transformar a teoria em prática, é quando vão ter o primeiro contato com a atuação. Neste momento, o estudante terá a verdadeira noção de como é estar atuando na área,

O centro de integração empresa-escola (CIEE) é o órgão dedicado à educação e tem como responsabilidade dar suporte, orientar os estagiários e indicá-los para as organizações que estão contratando. É um órgão filantrópico e sem fins lucrativos. Está em funcionamento desde 1997 e é reconhecida publicamente, essa organização é fundamental para os estagiários, pois é por seu intermédio que os estudantes têm a oportunidade de ingressar no mercado de trabalho. De acordo com o portal do próprio CIEE, o órgão possui cadastro de diversos estudantes de cada região tanto do ensino médio, técnico e superior e convênios com inúmeras empresas que estão dispostas a aceitar os estagiários.

De acordo com Brasil (2008), o contrato de estágio é regulamentado pela Lei 11.788 de 25/09/2008 e apresenta que, para o perfil de estagiário, é necessário o estudante estar matriculado em uma instituição de ensino. O estrangeiro também tem direito a participar da realização de estágios, porém o aluno estrangeiro deve estar em dia com o visto de permanência e devidamente matriculados em instituições brasileiras.

Em relação ao tempo de trabalho do estagiário, a carga horária máxima apresentada é de trinta horas semanais, ou seja: seis horas diárias. Já o tempo de duração do estágio na mesma organização varia de no mínimo seis meses e o máximo de dois anos. Vale ressaltar que, no prazo mínimo, pode haver a renovação do estágio, mas o contrato não poderá ultrapassar o prazo máximo (BRASIL, 2008).

A mesma lei expõe da necessidade de haver um professor orientador que será responsável por dar suporte e orientar o aluno, além de requerer deste o relatório das atividades realizadas dentro do ambiente em que o estágio é realizado, descrevendo tudo o que foi ocorrido nele. O contratante também tem suas obrigações para com o estagiário: somente passa atividades que estiverem dentro do

regulamento e dos requisitos do estágio, além de elaborar a avaliação do estagiário e encaminhar para a instituição de ensino.

2.4.4 Admissão em Caráter Temporário (ACT)

O processo de admissão em caráter temporário é regulamentado pela Lei 8.745 de 09/12/1993 (BRASIL, 1993), a qual se refere ao professor ACT. A lei explicita sobre a forma de contratação de educadores por tempo determinado. Na Administração Pública, também é utilizado o método de contratação por ACT. Essa modalidade de admissão tem como principal objetivo responder a necessidade temporária de interesse público. Sobre a necessidade temporária, pode ser identificado como a contratação de professor substituto e ou professor visitante. O professor visitante é o profissional que possui pós-graduação em nível de doutorado. A contratação de professor visitante tem como principal propósito de colaborar para a melhoria do programa de ensino por meio de pesquisa e extensão e para a realização de programas de capacitação.

A Lei 8.745 de 09/12/1993 (BRASIL, 1993) regulamenta ainda que em caso de contratação de professor substituto, ela ocorre para preencher a vaga de um docente efetivo. As vagas que podem ser supridas por esse tipo de contratação são: quando existir alguma vaga que ainda não foi ocupada por um profissional, em caso de afastamento por licença ou quando o profissional que ocupava a vaga é nomeado a assumir outro cargo. O número de professores substitutos não poderá ultrapassar a margem de 20% do total de profissionais efetivos. Os colaboradores desse processo de admissão terão como função obter os requisitos e competências necessárias de educador e ter conhecimento sobre a área de atuação.

Conforme apresenta a referida lei sobre os professores ACT, a Administração Pública estadual pode realizar a admissão pessoal por tempo determinado. As pessoas a serem contratadas nos termos dessa lei terão que passar por processos seletivos na forma de uma prova para, por meio dela, avaliar o conhecimento de cada candidato a fim de extrair o colaborador mais qualificado para exercer tais funções de acordo com os critérios estipulados pelos órgãos interessados.

2.5 PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

É comum, ao lembrar do profissional de educação, referir-se ao professor em sala de aula, mas há outros personagens que também contribuem para o ensino de qualidade, tais como: professores, fonoaudiólogos, psicólogos e psicopedagogo. Todos esses colaboradores trabalham tendo um objetivo em comum: contribuir para o desenvolvimento e aprendizagem de seus alunos. Cabe ressaltar que, embora o foco deste trabalho seja no professor, pareceu-nos importante contextualizar os demais profissionais envolvidos a fim de que a exposição teórica não ficasse fragmentada.

2.5.1 Psicopedagogo

Conforme Sarra (2012), a psicopedagogia é uma área moderna e que atualmente está em crescimento. O colaborador deste ramo tem como principal finalidade cooperar e interferir no processo da aprendizagem humana. Surge não apenas para compreender o que causa as dificuldades que o indivíduo possa desenvolver, mas sim, para assessorar no tratamento desses obstáculos, garantindo uma melhor qualidade de aprendizagem. Este profissional não trabalha somente com pessoas que têm dificuldades ou problemas de aprendizagem escolar, mas também intervém como um todo no que se refere as dificuldades de aprendizagem dos estudantes.

A psicopedagogia aparece na educação como um método para interferir nas dificuldades trazidas pelo processo de ensino. Durante a vida dos seres humanos, tanto profissional quanto pessoal, a aprendizagem os acompanha, ou seja: é sempre existente, e, com ela, também as dificuldades. Portanto todas as pessoas podem utilizar a psicopedagogia para ajudar a compreender, no seu cotidiano, sobre sua própria metodologia de aprendizagem (NEVES 2013).

A psicopedagogia é uma possibilidade de atividade para combater os problemas existentes também na educação básica. Para Nascimento (2013), o psicopedagogo tem como objetivo auxiliar o professor em sala de aula, dando suporte e ideias de como trabalhar com os alunos e indicar os problemas que podem estar presentes nas aulas. Este profissional busca elaborar trabalhos de forma mais dinâmica e clara, transformando o estudo muito mais prazeroso. Ao observar o aluno,

o psicopedagogo consegue analisar problemas que podem afetar o aprendizado da criança e assim conseguindo elaborar estratégia para extrair o máximo de cada aluno.

Peres (1998) salienta que esta área se tornou importante na educação devido à reprovação escolar. A principal causa identificada para explicar esse índice tão elevado foi o fracasso escolar. Isso deu não só aos professores, mas também a todos os profissionais da educação o incentivo para buscarem novos métodos de ensino/aprendizagem, com o propósito de tentar reverter esses aspectos. Devido a esse quadro tão preocupante, surgem muitos estudos no Brasil e no mundo sobre a educação.

A psicopedagogia é um ensinamento interdisciplinar que engloba várias ciências sendo elas: pedagógicas, fonoaudiológica e psicológica que procuram melhorar o desenvolvimento do ensino/aprendizagem. Peres (1998) relata que a psicopedagogia pode ser dividida em duas partes: a clínica e preventiva e a institucional. A psicopedagogia clínica e preventiva busca analisar as dificuldades de aprendizagem em um único indivíduo. É uma junção da pedagogia com a psicologia visando os atendimentos individuais com os alunos. E trabalha articulada com vários profissionais, como os médicos, fonoaudiólogos e psicólogos.

De acordo com Peres(1998) a segunda é a institucional, trata-se de uma metodologia mais nova que se desenvolve diretamente no âmbito escolar e visa prevenir e dominar as dificuldades existentes na aprendizagem, mas sempre de forma ampla. Neste método, o psicopedagogo trabalha com os profissionais das escolas que são: coordenadores, diretores, orientadores, professores e entre outros colaboradores que ajudam para a melhoria do ensino-aprendizagem.

2.5.2 Fonoaudiólogo

O profissional de fonoaudiologia é regulamentado pela Lei 6.965 de 09/12/1981 (BRASIL, 1981). O profissional desta área é especialista em fonoaudiologia e atua diretamente com as dificuldades e avaliações em relação à comunicação, sendo tanto em forma de voz e comunicação como também a escrita. Tem como dever aperfeiçoar os padrões da fala e da voz e buscar a apreensão dos problemas causados na comunicação. Esse colaborador pode exercer atividades com técnicas psicomotoras, destinando essas atividades para a correção da confusão da

linguagem ou auditivos. É necessário que se tenha formação acadêmica em fonoaudiologia estabelecendo assim o direito do registro como fonoaudiólogo.

Em conformidade com Maranhão, Pinto e Pedruzzi (2009), desde a década de 20, a fonoaudiologia está presente na área de educação e tem a grande colaboração de elaborar condições eficientes junto com os educadores para desenvolver ao máximo a capacidade das crianças e adolescentes.

Os objetivos da atuação do fonoaudiólogo na escola, segundo Maranhão, Pinto e Pedruzzi (2009) é colaborar e instruir os educandos que representam algum tipo de dificuldade em relação às linguagens oral e escrita. Esse profissional fornece inúmeros benefícios para o ambiente educacional, tendo em vista que auxilia para o processo de ensino e aprendizagem dos estudantes. Pode também realizar exercícios com os educadores, recomendando assim atividades mais acessíveis e mais claras aos alunos que possui alguma dificuldade, tanto na escrita como na oralidade.

A fonoaudiologia sempre será um método educacional, já que essa área ensina como vencer as dificuldades que a pessoa desenvolveu na comunicação. Cappelletti (1985) esclarece que este ramo se compõe de um mundo e uma linguagem, já que cada região tem sua própria cultura. Isso considera que a linguagem muda de acordo com a cultura regional, por isso é identificada como uma ontologia regional. Além disso, a fonoaudiologia auxilia para a contribuição da prevenção das disfunções de comunicação.

O fonoaudiólogo é o profissional que, ao se comunicar, dispõe de todas as palavras disponíveis que se encaixam perfeitamente a fala, e que, ao escutar, é capaz de identificar os sons reproduzidos ou não pelas cordas vocais. Para Cappelletti (1985), esse profissional na área de educação tem como principal função realizar condições para as crianças superarem suas dificuldades de comunicação. Para ajudar os alunos, o fonoaudiólogo pode produzir atividades profissionais com os pais e professores. Com o professor para que este desenvolva exercícios com as crianças dentro da sala de aula, e com os pais, para que colaborem em casa por meio da realização de atividades prescritas pelo fonoaudiólogo. Sempre focando melhorar as condições de ensino-aprendizagem do educando, colaborando, dessa maneira, para que o aluno consiga transpassar seus obstáculos.

Segundo Nunes, Payão e Costa (2010), esses profissionais trabalham diretamente com os desafios que a criança enfrenta em seu próprio desenvolvimento. Os indivíduos manifestam dificuldades na organização fonológica, dificultando o

processo de aprendizagem da linguagem oral. Tais dificuldades acabam gerando confusão na fala, fazendo com que as palavras saem com outros sons e, na maioria das vezes, os receptores não conseguem identificar o que a criança tentou dizer.

2.5.3 Psicólogo

O relato de Bock, Furtão e Teixeira (2002) descreve que a psicologia está cada vez mais presente entre nós, e é uma área que teve origem há milênios. A psicologia tem importância e vem construindo, com sua diversidade, a busca pelo conhecimento humano e da humanidade, juntamente com os desafios oferecidos pela realidade econômica e social.

A atuação do profissional de psicologia é regulamentada pelo decreto 53.464 de 21/01/1964 (BRASIL, 1964). Assim como todos profissionais, para poder exercer as suas atividades, este profissional necessita cumprir com alguns requisitos, como: serem portadores de diploma de psicologia e registra-se como psicólogo. Aos psicólogos formados em instituição estrangeira também pode ser reconhecido no território brasileiro.

De acordo com Marachin, Freitas e Carvalho (2003), nos dias atuais a psicologia vem caminhando junto com a educação, ambas buscam um mesmo objetivo que é o de garantir e melhorar o aprendizado das crianças e adolescentes. A psicologia está presente na educação por meio dos encaminhamentos que a escola realiza para o psicólogo quando um aluno não está correspondendo, ou que tem dificuldade no processo de aprendizagem. Esse profissional tem a função de analisar e auxiliar os alunos que se encontram com alguma dessas dificuldades.

Bock, Furtão e Teixeira (2002) afirmam que, na psicologia da aprendizagem, existem vários motivos que levam as crianças e adolescentes a apresentarem novos comportamentos. Dentro da área de educação, esses colaboradores trabalham também com o desenvolvimento do estudante. Essa psicologia estuda o ser humano, desde a pré-escola, podendo assim analisar os aspectos físico-motor, intelectual, afetivo-emocional e social dos alunos. Os autores relatam que muitos dos problemas dos alunos são provocados justamente pela escola. Um desses problemas é o ponto de vista teórico da educação, que é relativo as teorias pedagógicas apresentadas. O outro contratempo é o prático, que ressalta o dia-a-dia da educação nas escolas.

Atualmente a psicologia vem-se vinculando ainda mais com a área da educação, ajudando na adaptação e no ajustamento das crianças e adolescente no ambiente escolar. Com base em Andaló (1984), esse profissional tem como função tratar e dedicar-se aos “alunos problemas”, para torná-los alunos bem ajustados. Os alunos problemas são aqueles que demonstram algumas atitudes, como o fato de não estarem se adaptando ao processo de ensino e aprendizagem.

2.5.4 Professor

De acordo com Mazzotti et al. (2004), é valido ressaltar que nas últimas décadas o papel do professor e sua atuação na escola vem constantemente ocasionando diversos estudos, não somente no Brasil, mas também no exterior.

O professor, também conhecido como educador, tem uma grande e importante missão dentro das salas de aula além de suas muitas responsabilidades. Nunes (2001) esclarece que umas das funções é a de alfabetizar os alunos, para que estes alcancem a profissão escolhida. Além desta, esse profissional tem como função orientar e produzir conhecimentos juntos aos seus alunos dentro do método de ensino/aprendizagem, incentivando o raciocínio lógico e não ser somente um simples transmissor de informações. É dever deste colaborador conhecer e relacionar-se com cada um de seus educandos, para então poder realizar o processo de educar, fazendo com que todos consigam entender e pensar sobre o tal assunto abordado. É necessário que o professor leve os alunos a pensar e a desenvolver o raciocínio lógico. Nos dias atuais com o grande avanço da tecnologia todos os alunos têm acesso a várias informações em suas próprias casas. Com isso, é fundamental que os professores estejam preparados para trabalhar e interagir com os alunos que estão, cada dia, mais informados.

Referente ao mesmo artigo, o professor pode avaliar seus alunos por meio de atividades e provas, para medir a aprendizagem de cada um. Porém, é importante que o professor não só apenas passe o relatório sobre a disciplina, mas sim que transmite verdadeiramente o conhecimento. Esse especialista precisa estar constantemente se aperfeiçoando e atualizando-se sobre as normas do ensino/aprendizagem e também sobre a disciplina oferecida por ele. Para ter metodologias renovas que possam levar para sala de aula. Para o processo de

aperfeiçoamento pode ser realizado por meio de livros, palestras, cursos e entre outras formas de capacitar-se.

Para Nunes (2001), as técnicas do professor são denominadas como saber profissional. Dito de outra forma, o professor, ao longo de sua jornada de trabalho e suas experiências no cotidiano escolar, lida com constante tarefa de construir e reconstruir seu conhecimento baseando nas práticas de sua utilização. Por meio de estudos realizados para compreender a formação dos professores, foi identificada a importância de estudar a prática pedagógica junto com os saberes pedagógicos e epistemológicos.

Os professores muitas vezes acabam não se dando conta de sua importância na vida de seus alunos. Isso vela os educadores olhar e criticar sua postura perante a sala de aula. Diversos estudos analisam a relação entre professor e aluno, uma vez que esse entrosamento é fundamental. Segundo Lopes (2008), é por meio dessa relação que o professor é capaz de conhecer melhor cada um de seus alunos, identificando assim aqueles que têm algum tipo de dificuldade no aprendizado. Um professor que caminha para a melhoria do ensino/aprendizagem é justamente o que se importa com o ensino que está passando para seus educandos. Para ser um bom professor tem que realmente ensinar para a aprendizagem, ou seja: não deve simplesmente repassar o conteúdo adquirido em seu curso superior.

O profissional deve buscar novas metodologias que façam com que os alunos questionem e queiram pensar e entender mais sobre o assunto abordado em sala de aula. Esses novos métodos podem ser tanto em forma de exercícios, mas também de forma dinâmica com que fazem os alunos se interagirem entre si. Por meio dessa nova forma de ensinar, acaba ocorrendo um grande avanço e sucesso em relação ao processo de ensino/aprendizagem. Porém vale ressaltar que cada indivíduo é único e tem sua própria maneira de inteirar-se e de relacionar-se com as demais pessoas. Portanto, em uma sala de aula, existem várias pessoas, nela se encontram várias culturas, valores e crenças diferentes. O professor tende a lidar com essas diferenças fazendo com que cada um respeite o outro cidadão (LOPES, 2008).

Lopes (2008) ressalta que, para analisar e identificar a verdadeira identidade do professor, são realizados muitos estudos que questionam sobre a formação desse profissional. Mas, apesar de tanto estudos e pesquisa sobre essa área, ainda não se tem um consenso sobre o verdadeiro conhecimento sobre o professor reflexivo. O estudo mostra que o professor está em um processo constante

aprendizagem, pode fazer análise sobre o contexto organizacional, social e cultural da instituição em que trabalha. Podendo assim identificar o que precisa ser transformado para garantir o sucesso do processo ensino-aprendizagem. Mas os professores não trabalham sozinhos, eles precisam do apoio da equipe pedagógica, para realizar estratégias eficientes que possam cada vez mais fortalecer a relação entre os alunos e professores, para assim atingir o objetivo de melhoria em todo o processo e aprendizagem oferecidos pela instituição de ensino.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Pádua (2004), para a realização da produção textual de um trabalho científico, é necessário efetuar pesquisa para que os leitores possam compreender melhor a realidade do estudo. O método científico possibilita buscar a realidade do problema ou questão abordada (FONSECA, 2009). De acordo com Creswell (2007), o método científico são técnicas intelectuais e teóricas elaboradas com o propósito de formar a pesquisa, tendo como finalidade buscar conhecimento e informação confiáveis para assim obter compreensão.

Esse capítulo apresenta o delineamento da pesquisa, descrevendo qual a abordagem e tipo de pesquisa utilizado, a definição da população alvo e respectiva amostra. Também apresenta os planos de coleta de dados e de análise dos dados e, para finalizar o capítulo, a síntese da metodologia da pesquisa utilizada no trabalho.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Nesta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa. De acordo com Mattar (2001), a pesquisa qualitativa é um método que possibilita aperfeiçoar a investigação sobre a realidade do fenômeno em estudo. Essa abordagem busca identificar a sua origem e suas consequências. Com relação ao tipo de pesquisa utilizada, classifica-se como descritiva. Segundo Andrade (2005), a pesquisa descritiva se dá pela coleta de dados do campo estudado a fim de descrevê-los.

Com relação aos meios de investigação, foram utilizadas pesquisa documental, de campo e bibliográfica. A pesquisa documental é definida por Martins (2008) como toda forma coleta de informações referente ao estudo abordado. É realizada por meio de consulta em documentos e registros que são cientificamente autenticados que relatam informações importantes para a pesquisa. A pesquisa de campo, para Gil (2008), tem como função obter informação da realidade do caso estudado por meio de amplo portfólio de técnicas de coleta de dados.

Segundo Martins (2009), a pesquisa bibliográfica é importante para todos os projetos, pois é fundamental para o início da pesquisa. O conhecimento obtido por essa abordagem é realizado por meio de livros, artigos científicos, revistas e entre outras fontes de informação.

Também foi definida a pesquisa como estudo de caso. De acordo com Gil (2008), o estudo de caso é uma estratégia metodológica que realiza estudo aprofundado de um objetivo individual, que tem o intuito de compreender e organizar os dados de uma abordagem específica, permitindo um amplo conhecimento.

3.2 DEFINIÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO E AMOSTRA

Este estudo foi desenvolvido na esfera da Administração Pública focalizando a Secretaria da Educação, Cultura e Esporte do município de Cocal do Sul. Referente ao seguimento de educação, atualmente o município contém duas escolas estaduais, duas particulares, quatro creches e oito pré-escolas.

A cidade de Cocal do Sul é reconhecida pela sua característica acolhedora. Seus maiores colonizadores foram os Italianos e Poloneses. Porém antes de Cocal se tornar município, era distrito da cidade de Urussanga até a década de 80. Nessa época, Cocal alcançou um elevado nível de desenvolvimento superando sua meta. Com isso, por meio de lideranças políticas se consolidou o que a levou a emancipação como município. A emancipação ocorreu no dia 26 de setembro de 1991. No ano de 2016, foram comemorados os vinte e cinco anos como município.

Essa pesquisa de caráter qualitativa tem como objetivo analisar o processo de admissão de pessoal dentro da área da Educação com foco específico na contratação dos professores para o ensino fundamental pela Secretaria de Educação.

Dessa maneira a pesquisa tem como população-amostra: Amostra A – composta pela profissional que ocupa a função de Secretaria da educação do referido município e responsável pela área de Recursos Humanos – identificados nos fragmentos da pesquisa como Gestores.

Amostra B – professores do ensino fundamental das tres escolas do município conforme detalhado no Quadro 6.

Quadro 6 – Composição da população e amostra de professores do ensino fundamental

Escolas	População	Amostra
Escola de Educação Básica José Perucchi	08	3
Escola de Ensino Fundamental Cristo Rei	27	5
Escola de Ensino Fundamental Demétrio Bettiol	23	2
Total	58	10

Fonte: Dados da pesquisa.

Justifica-se a amostra de dez professores (nove mulheres e um homem) pelo fato de que a maioria não quis participar da pesquisa, o que inviabilizou o cumprimento da população. Os professores são identificados na pesquisa pela numeração do instrumento e sexo (Feminino ou Masculino).

3.3 PLANO DE COLETA E ANÁLISE DOS DADOS

A coleta dos dados secundários se deu por meio da análise documental, a saber: tipo de contratação de professores mais utilizada desde 2013 até 2017; quantidade e causas de afastamento de professores efetivos nos últimos cinco anos, os quais foram coletados pessoalmente na Prefeitura e na Secretaria de Educação do município do Cocal do Sul, durante o mês de maio.

Os dados primários foram obtidos por meio de questionários com perguntas abertas com as duas amostras: amostra A seguiu as perguntas apresentadas no Quadro 7. O instrumento foi enviado por e-mail, uma vez que foi esta a condição dada pelos gestores para a sua participação na pesquisa.

Quadro 7 - Questionário com perguntas abertas aplicado aos gestores

1) Quais as causas que levam a contratar professores ACT para substituir professores efetivos?
2) O que é feito para diminuir a rotatividade dos professores ACT?
3) No seu entendimento a substituição de professores efetivos por professores ACT, pode causar alguma consequência para a aprendizagem do aluno? Quais?
4) Quais as ações utilizadas para prevenir essas consequências?
5) Sobre os efeitos da contratação de ACT para a sala de aula, o que mais você gostaria de comentar?

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Para a Amostra B, foi utilizado o questionário com perguntas abertas aplicado aos professores do ensino fundamental - Quadro 8.

Quadro 8 - Questionário com perguntas abertas aplicado aos professores

- 1) Sexo: Masculino ou Feminino
- 2) Há quanto tempo você atua no ensino fundamental?
- 3) Já atuou em outros níveis de ensino? Se sim em quais?
- 4) Na escola em que você trabalha, se não há permanência de professor(a), o que causa essa saída na sua percepção?
- 5) Na sua avaliação, a saída de professores pode afetar a aprendizagem dos estudantes? Explique como a aprendizagem do aluno é afetada.
- 6) Na sua opinião, quais medidas poderiam ser utilizadas para diminuir o rodizio de professores?
- 7) Quais as principais causas que levam a contratação de professores ACT?
- 8) Na sua opinião, a contratação de professores ACT para substituir professores em sala de aula pode afetar a aprendizagem dos alunos? Explique como afetaria.
- 9) Quais medidas você acredita que podem ser realizadas para prevenir os possíveis problemas de aprendizagem dos estudantes?
- 10) Sobre os efeitos da contratação de ACT para sala de aula, o que mais você gostaria de comentar?

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

A aplicação do questionário foi realizada na própria escola, pela pesquisadora, no horário do intervalo, com os professores.

Os dados foram analisados qualitativamente. Segundo Turato (2005) a pesquisa quantitativa tem como função descrever e interpretar os resultados e não de mensurá-los.

3.4 SÍNTESE DOS PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No Quadro 9, apresenta-se a síntese dos procedimentos metodológicos.

Quadro 9 - Síntese dos procedimentos metodológicos

Objetivos específicos	Tipos de pesquisas a quanto aos fins	Meio de investigação	Classificação dos dados da pesquisa	Técnicas de coleta de dados	Técnica de análise dos dados
Quantificar as contratações por modalidade e respectivas justificativas	Descritiva	Pesquisa Documental	Secundários	Dados secundários	Qualitativa
Identificar as causas de contratação de professores ACT para a substituição de professores concursados	Descritiva	Pesquisas Documental e de Campo	Secundários e Primários	Dados secundários e Questionário com perguntas abertas	Qualitativa
Levantar, na percepção dos gestores e professores, os motivos que levam os professores a não permanecerem no magistério.	Descritiva	Pesquisa de Campo	Primários	Questionário com perguntas abertas	Qualitativa
Verificar as possíveis consequências da contratação de professor ACT para substituição do professor concursado, na visão dos gestores e dos professores efetivos	Descritiva	Pesquisa de Campo	Primários	Questionário com perguntas abertas	Qualitativa

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

4. ANÁLISE DA PESQUISA

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos por meio da pesquisa de campo com os gestores da Secretaria da Educação e com os professores do ensino fundamental, além dos dados obtidos com realização da pesquisa documental. Tais resultados – primários e secundários – são apresentados por objetivo específico da pesquisa, iniciando pelas modalidades de contratação e respectivas justificativas; nas seções seguintes, as causas de afastamento e os motivos levam os professores a não permanecerem no magistério, e, por fim possíveis consequências no aprendizado do estudante, na visão dos gestores e dos professores efetivos.

4.1 MODALIDADES E JUSTIFICATIVAS DE CONTRATAÇÃO

Esta etapa da pesquisa tem o objetivo de quantificar as contratações de professores por modalidade e identificar o respectivo tempo de atuação. Por meio das informações obtidas na pesquisa documental, apresenta-se a quantidade de professores contratados nos últimos cinco anos em duas modalidades, que são: efetivo e ACT, objetos deste estudo, bem como suas justificativas. O Quadro 10 apresenta a quantidade de contratação separado por sexo.

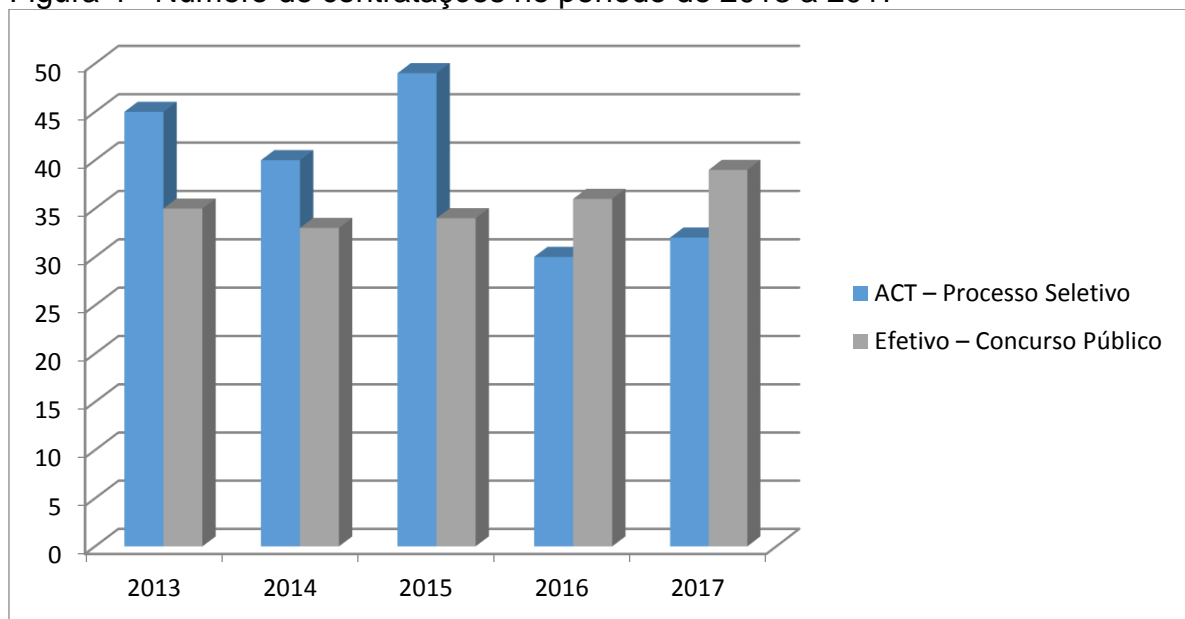
Quadro 10 – Contratação de professores no período de 2013 a 2017

Ano	Modalidade	Quantidade		Tempo de contratação
		Homens	Mulheres	
2013	<ul style="list-style-type: none"> • ACT – Processo Seletivo • Efetivo – Concurso Público 	<ul style="list-style-type: none"> • 05 • 03 	<ul style="list-style-type: none"> • 40 • 32 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano Letivo • Indeterminado
2014	<ul style="list-style-type: none"> • ACT – Processo Seletivo • Efetivo – Concurso Público 	<ul style="list-style-type: none"> • 04 • 03 	<ul style="list-style-type: none"> • 36 • 30 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano Letivo • Indeterminado
2015	<ul style="list-style-type: none"> • ACT – Processo Seletivo • Efetivo – Concurso Público 	<ul style="list-style-type: none"> • 04 • 03 	<ul style="list-style-type: none"> • 45 • 31 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano Letivo • Indeterminado
2016	<ul style="list-style-type: none"> • ACT – Processo Seletivo • Efetivo – Concurso Público 	<ul style="list-style-type: none"> • 05 • 05 	<ul style="list-style-type: none"> • 25 • 31 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano Letivo • Indeterminado
2017	<ul style="list-style-type: none"> • ACT – Processo Seletivo • Efetivo – Concurso Público 	<ul style="list-style-type: none"> • 06 • 06 	<ul style="list-style-type: none"> • 26 • 33 	<ul style="list-style-type: none"> • Ano Letivo • Indeterminado

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Verificou-se que, em 2017, tiveram mais contratações de professores efetivos para o ensino fundamental, chegando a trinta e três mulheres e seis homens contratados. Percebeu-se também, conforme os dados do Quadro 10, que o número de mulheres é sempre bem maior que o de homens nas duas modalidades de contratação. A Figura 4 ilustra a evolução das contratações no referido período.

Figura 4 - Número de contratações no período de 2013 a 2017



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Percebeu-se que, até 2015, o número de professores ACTs era sempre maior que de efetivo. Tal realidade nos anos de 2016 e 2017 modificou-se.

Com base no Uol Educação (2013), a contratação mais utilizada na rede pública no município é a contratação de professores efetivos, chegando a 73,8% em 2012. A pesquisa documental realizada na prefeitura do município de Cocal do Sul indicou que a modalidade de contratação mais utilizada é a de professores ACTs até o ano de 2015. Em 2016, o panorama modificou-se e o número de ACTs diminuiu.

Foi possível identificar as justificativas estabelecidas pelo município para a contratação de professores nos últimos cinco anos, conforme dados secundários obtidos na Prefeitura. O Quadro 11 apresenta de forma sintetizada as justificativas para cada modalidade de contratação existente na prefeitura para o ensino fundamental.

Quadro 11 - Justificativa da contratação de professores ano longo dos anos

Modalidade	Justificativa
ACT – Processo Seletivo	Substituição, projetos, falta de efetivos
Efetivos – Concurso Público	Preenchimento de vagas permanentes

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

4.2 CAUSAS DE CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES ACT PARA A SUBSTITUIÇÃO DE PROFESSORES CONCURSADOS

A segunda etapa da pesquisa teve o intuito de identificar quais as principais causas/tipos que levaram a Secretaria de Educação a contratar professores ACTs para substituição de professores efetivos. Mas, antes disso, traçou-se breve perfil dos professores participantes da pesquisa.

Verificou-se que 90% dos professores são do sexo feminino. Com relação aos docentes efetivos foi o tempo de atuação dentro do ensino fundamental, identificou-se que a metade dos professores efetivos que foram entrevistados tem o tempo de atuação mais de vinte anos só no ensino fundamental – Quadro 12.

Quadro 12 – Tempo de atuação dos professores no ensino fundamental

Tempo de Atuação	Número de Vezes Citados
Mais de 10 anos	4
Mais de 20 anos	5
Mais de 30 anos	1

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

De acordo com os gestores da educação, as causas que levaram a contratação de professores ACTs foi a falta de professores efetivos para atuação em sala de aula, o aumento de estudantes e o desligamento de professores concursados também interfere na contratação desses profissionais. Outro fator que explica a contratação de ACTs é que, muitas vezes, o professor concursado está afastado por algum motivo ou esteja atuando em outro departamento, como: diretor de escola, assumir o cargo de secretária de educação e entre outros. “A contratação de professores ACT é necessária para substituir professor efetivo quando este estiver afastado, por algum motivo, podendo ser licença sem vencimento, licença tratamento de saúde, licença gestação ou por assumir algum cargo em comissão (secretário, diretor escolar, diretor adjunto, coordenador pedagógico). Há casos também quando

não há professores efetivos suficientes, devido o desligamento de professores efetivos ou por aumento dos estudantes. Neste caso, contratamos professores ACTs até que seja realizado o concurso público”. (Gestores)

Para os professores efetivos do ensino fundamental do município, as principais causas que levaram a contratação de ACT foi a necessidade da substituição de professores efetivos uma vez que eles estavam afastados do cargo. “Substituição dos efetivos em caso de licença ou tratamento de saúde” (1F). “Dois professores citaram a falta de efetivos” (2F e 9F). “A não realização de concurso público” (3F). “Falta de efetivos, ou efetivos afastados da função por motivos diversos” (4F). “São várias as causas, depende das necessidades. Falta de profissionais da área ou aluno com necessidades especiais” (5F). “Tem professores efetivos que estão fora de suas vagas (em outras funções) e o professor ACT substitui” (6F). “Não sei” (7F). “Afastamento de professores e a falta de efetivos” (8F). “Muitos problemas de saúde, principalmente a depressão, licença sem vencimento e a falta de concurso público” (10F).

O Quadro 13 apresenta, na opinião dos professores pesquisados, as causas que levaram a contratação de professores ACTs.

Quadro 13 – Causas que levaram a contratação de professores ACTs

Principais causas da contratação	Número de vez citados
Afastamento de Efetivos por licença ou assume outros cargos	6
Não Realização de Concursos Públicos	3

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Assim podemos identificar que a maioria dos docentes tem em mente que a contratação de professor ACT é causada pelo excesso de afastamento de professores efetivos, tanto por meio de licenças como também para ocupar outros cargos.

A fim de confirmar a percepção dos gestores e dos professores pesquisados, foram obtidos dados secundários sobre as causas de afastamento. No Quadro 14, é destacada a quantidade e causas de afastamento de professores por sexo nos últimos cinco anos.

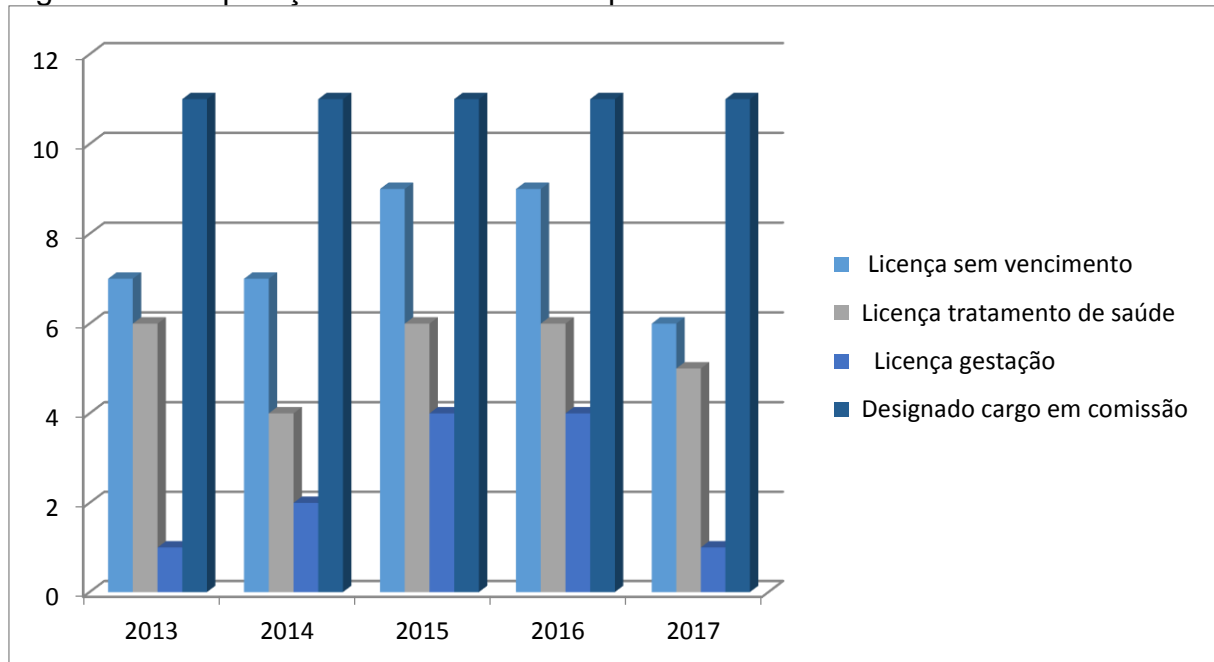
Quadro 14 - Causas de afastamento de professor efetivos

Ano	Tipo de Afastamento	Afastamentos		Total de efetivos	Media de Tempo
		Homens	Mulheres		
2013	• Licença sem vencimento	01	06	35	01 ano
	• Licença tratamento de saúde	01	05		05 meses
	• Licença gestação	00	01		06 meses
	• Designado cargo em comissão	00	11		Indeterminado
2014	• Licença sem vencimento	01	06	33	01 ano
	• Licença tratamento de saúde	00	04		05 meses
	• Licença gestação	00	02		06 meses
	• Designado cargo em comissão	00	11		Indeterminado
2015	• Licença sem vencimento	02	07	34	01 ano
	• Licença tratamento de saúde	01	05		05 meses
	• Licença gestação	00	04		06 meses
	• Designado cargo em comissão	00	11		Indeterminado
2016	• Licença sem vencimento	02	07	36	01 ano
	• Licença tratamento de saúde	01	05		05 meses
	• Licença gestação	00	04		06 meses
	• Designado cargo em comissão	00	11		Indeterminado
2017	• Licença sem vencimento	01	05	39	01 ano
	• Licença tratamento de saúde	00	05		05 meses
	• Licença gestação	00	01		06 meses
	• Designado cargo em comissão	00	11		Indeterminado

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Acerca da licença sem vencimento, em números absolutos, as mulheres são as que mais a solicitaram em todos os anos. Principalmente nos anos de 2015 e 2016, chegando ao número de sete mulheres afastadas. Referente à licença tratamento de saúde, os homens são os que menos solicitam, já as mulheres com menos solicitação dessa licença foi no ano de 2014, tendo somente quatro professoras afastadas. Com relação à licença gestação a qual é específica para mulheres, durante a qual a mulher fica seis meses afastada. Portanto pode-se identificar que os anos de 2015 e 2016 ambos tiveram quatro professoras utilizando essa licença. E por último, refere-se ao afastamento designado para cargo de comissão que, em todos os anos, foram onze mulheres afastadas. A Figura 5 apresenta a comparação por ano dos afastamentos.

Figura 5 - Comparação dos afastamentos por ano



Fonte: Elaborado pela autora (2017)

Verificou-se que em todos os anos, a licença para assumir cargos foi com maior número de afastamentos e, também, foi a que se manteve no mesmo patamar nos anos analisados; seguida pela licença sem vencimento, a qual, nos anos de 2015 e 2016 aumentou, retraindo em 2017. Cabe destacar que os dados de 2017 são parciais, uma vez que o ano está em curso. No entanto a licença para tratamento de saúde já quase se iguala aos dois anos anteriores. Esses afastamentos tornam-se as causas de contratação de professores ACTs para as salas de aula.

De acordo com a revista G1 (2017), as escolas públicas muitas vezes encontram problemas com a falta de professores tanto efetivos como professores temporários para atuar em sala de aula, pois em muitos municípios não há professores suficientes e existem muitos afastamentos desses profissionais, e isso pode trazer dificuldades para o aprendizado dos alunos.

A Figura 6 apresenta a síntese das principais causas da contratação de professores ACT de acordo com os dados secundários e primários, estes coletados com os gestores e professores abordados na pesquisa.

Figura 6 - Causas de contratação de professor ACT



Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Por meio da Figura 6, buscou-se verificar se há a mesma percepção – informação nas três dimensões pesquisadas. Identificou-se, portanto, que a falta e afastamento de efetivos é percebida tanto pelos gestores quanto pelos professores. Na dimensão dos gestores, eles indicam ter uma visão mais ampla, atribuindo também ao aumento de estudantes e desligamento de professores efetivos. Na visão dos docentes fica a ausência de concurso. Por meio dos dados secundários identificou também o projeto, no qual os professores são contratados especificamente com o intuito de realizar projetos para desenvolver os conhecimentos dos alunos, como jogos de mesa e o clubinho da matemática.

Com o objetivo de verificar quanto representa esses afastamentos em relação ao total de professores efetivos, o Quadro 15 traz dados para ilustrar essa relação.

Quadro 15– Percentual de afastados por tipo de afastamento

Ano/tipo	Licença sem vencimento	Designação do cargo em comissão	Total de afastados	% afastados	Licença tratamento de saúde	Licença gestação	Total de afastados	% afastados	Total de efetivos
2013	7	11	18	51,43	6	1	7	20,00	35
2014	7	11	18	51,43	4	2	6	17,14	33
2015	9	11	20	57,14	6	4	10	28,57	34
2016	9	11	20	57,14	6	4	10	28,57	36
2017	6	11	17	48,57	5	1	6	17,14	39

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Para esta análise, é necessário considerar a média de tempo por tipo de afastamento apresentada no Quadro 15, em que licença sem vencimento e afastamento para assumir outra função são de um ano e indeterminado, enquanto que licenças para saúde e gestação de cinco a seis. Verificou-se que os dois primeiros tipos apresentados no Quadro – sem vencimento e para assumir outros cargos – são responsáveis entre 48 a 57% dos afastamentos; enquanto que licenças por saúde e gestação as quais têm prazo médio de até seis meses são responsáveis por percentual bastante inferior se comparado com as anteriores, inclusive pelo fator tempo médio. Levantou, segundo esses dados, que o percentual de professores efetivos que não são afastados gira entre: 2013 – 38, 57%; 2014 – 40%; 2014 e 2015 – 28, 58% e 2017 – 42, 86%, sendo o último ano com dados parciais.

4.3 MOTIVOS QUE LEVAM A NÃO PERMANÊNCIA NO MAGISTÉRIO

Referente à não permanência dos professores nas escolas, foi necessária a aplicação de pesquisa com duas amostras: gestores e professores para identificar as suas percepções sobre o assunto e o que é possível fazer para mantê-los na função de docente. De acordo com as respostas dos gestores, a não permanência pode acontecer devido ao afastamento ou desligamento de professores em função de novas ofertas de trabalho em outros municípios. Devido a isto, a gestão do município possui uma estratégia para diminuir a rotatividade de professores, dando a eles remuneração adequada. “A rotatividade pode ocorrer, quando há desistência de

professor ACT antes do termino do ano, sendo necessária a contratação de substitutos. Mas são poucos os casos. Para evitar a desistência por melhores ofertas de trabalho em outros municípios, procuramos manter a remuneração do professor o mais atraente possível. Em 2014, alteramos a regência de classe paga a todos os professores em sala de aula, que era de 10% para 20%, representando um aumento real de 10% sobre seus vencimentos.” (Gestores). Nesse sentido, a gestão de recursos humanos, de acordo com Gasalla (2007), é responsável por administrar o capital humano de uma organização o tornando um diferencial. É fundamental que cada indivíduo veja a sua verdadeira importância dentro da empresa, sendo assim administrador da sua função.

Quanto ao professor ACT, este é contratado para o ano letivo, mediante aprovação em processos seletivos específicos. Os contratos de trabalho são elaborados conforme a duração do ano letivo, exceto em alguns casos quando há afastamento de professor durante o ano todo. Em caso de afastamento ou desligamento, a substituição é realizada pelo período que falta para encerrar o ano letivo. “O que não pode ser evitado é a rotatividade de professor ACT de um ano letivo para outro, pois depende de aprovação em processos seletivos, depende de cada professor obter sua aprovação”. (Gestores)

Referente aos professores efetivos, é válido ressaltar que todos os abordados destacaram que, na percepção deles, há a mudança de professores na escola em que atua. Os profissionais destacaram que a principal causa é a falta de professores efetivos para a atuação em sala de aula.

Segundo os relatos dos docentes abordados, existem algumas medidas que podem ser tomadas pelo município para diminuir a rotatividade de professores em sala de aula. No Quadro 16, são apresentadas as sugestões dos docentes.

Quadro 16 – Medidas para diminuir a rotatividade de professores

Medidas	Número de vezes citadas
Valorização dos docentes	2
Maior número de professores efetivos	7
Estabilidade	1
Melhores condições de trabalho	2
Punição	1

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Verifica-se que a medida mais importante para diminuir a saída de professores, segundo os próprios docentes, é ter mais concursos públicos, pois assim

os profissionais terão mais confiança para realizar seu trabalho. “Ter mais professores efetivos” resposta de três professores” (4F). “Ter mais professores efetivos e melhorando as condições de trabalho” (8F).

Outros pontos mais citados foram também a valorização dos professores, a fim de estimular os profissionais a mostrarem que seu trabalho tem grande significado para a vida de seus alunos e, também, melhores condições de trabalho proporcionando aos funcionários uma melhor qualidade de vida dentro das escolas, disponibilizando uma remuneração justa. Importante ressaltar que dos dez professores abordados somente um comentou que não que nunca irá acabar totalmente com a saída de professores das escolas. “Na minha opinião para diminuir a rotatividade de professor é importante que tenha a valoração docente” (2F). “Valorização do educador (questão salarial) e uma estabilidade maior, baseada na competência do professor” (3F). “Dando melhores condições de trabalho, haveria menos atestados e licenças, diminuindo a rotatividade dos profissionais, além de mais concursos públicos” (9F).

Com base em Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004), uma função importante da gestão de pessoas é que as instituições estejam sempre em busca de novos procedimentos visando mostrar aos seus colaboradores que elas podem atingir um melhor desempenho e desenvolver novas técnicas para atingir a satisfação dos colaboradores.

4.4 POSSÍVEIS CONSEQUÊNCIAS NO PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZADO DO ESTUDANTE

A informação obtida por meio dos gestores foi de que a contratação de professor ACT não afeta a aprendizagem dos estudantes, pois, para o profissional ser aprovado na função de ACT, ele passa por um processo seletivo, o qual é realizado por terceiros e é avaliado qual docente está mais apto para a atuação, igualando ao processo de seleção do professor efetivo. Além da prova, são necessários os títulos de tempo de serviço que cada indivíduo tem como professor. “Em caso de ausência de professor efetivo, contratamos professor ACT. Para que esse profissional possa ser contratado, este deve constar na lista dos aprovados no processo seletivo correspondendo ao ano letivo, seguindo a sequência de classificação. Este processo seletivo é realizado por empresa especializada na área e a avaliação dos professores

compreende prova escrita, títulos de tempo de serviço como professor. Todos os classificados são qualificados tanto quanto os efetivos, não prejudicando a aprendizagem do aluno” (Gestores),

A contratação de ACT tem amparo na Lei 8.745 de 09/12/1993 (BRASIL, 1993), sendo uma modalidade para contratação de professor na rede pública a qual tem como o objetivo de contratar professor ACT para a substituição de docentes efetivos, atendendo a necessidade da região. Importante ressaltar que, para realizar a substituição, é necessário que tenha alguma vaga que ainda não foi ocupada pelos efetivos. Para o profissional poder atuar como professor ACT, ele tem que passar por um processo seletivo, em forma de prova. Assim podendo avaliar qual profissional estarão mais aptos para a atuação.

É importante destacar que, de acordo com os profissionais abordados, a mudança de professores durante o período letivo pode sim afetar o ensino e conseqüentemente a aprendizagem dos alunos - sete deles afirmaram que sim. Uma vez que o conteúdo passado pelo professor fica fragmentado e acaba dificultando a sequência da disciplina por outro docente, pois cada profissional tem o seu método de ensinar. Gerado, assim, dificuldade com a relação efetividade do aprendizado, além de afetar emocional dos estudantes. “Sim, pois a aprendizagem do aluno pode ser fragmentada” (3F). “Sim, sempre que há troca gera um transtorno para o aluno, pois envolve questões efetivas, metodologias diferentes, e o aluno perde” (4F). Sim, a parte emocional dos alunos é afetada” (7F). “Pode vir afetar a efetividade e interromper a sequência do estudo” (8F).

Apenas um professor afirmou que não há perda no aprendizado a mudança de professor. Dois dos pesquisados afirmaram que vai depender do ACT, ou seja: havendo compromisso com o aluno por parte do professor substituto a mudança não levará a perda no processo de aprendizagem dos estudantes. “Muitas vezes pode ocorrer. Para que isso não ocorra, e preciso haver comprometimento e seriedade profissional” (5F). “Sim e não, se o professor for comprometido não terá problema” (6F). Destacaram ainda que não importa o tipo de contratação, ele pode ser efetivo ou ACT que seu trabalho será realizado de maneira correta, não afetando o aprendizado dos alunos. “Para sermos bons profissionais não depende da condição sendo efetivo ou ACT” (1F). “O comprometimento e a seriedade devem estar em primeiro plano. A contratação de todo profissional deve estar pautada nesses valores” (5F). “Todos os profissionais da educação têm que ter comprometimento,

compromisso e responsabilidade com o serviço” (F6). Não afeta a aprendizagem dos alunos, desde que o profissional seja responsável para exercer as aulas” (F7). “A contratação de ACT é uma necessidade, há professores ACT mais comprometido com a educação do que professore efetivos” (F9). “ACT comprometido não afeta a aprendizagem” afirmaram dois professores (F8). “Depende, se o profissional não for comprometido. Pois há profissionais concursados acomodados e ACT maravilhosos” (10F).

Verifica-se que 70% dos professores efetivos pesquisados pensam que a contratação de professor ACT não afeta em nada o ensino dos alunos, concordando com o pensamento dos gestores. Porém existem 30% dos docentes que acreditam que a contratação desses profissionais pode sim acarretar em alguma consequência para o ensino-aprendizado dos estudantes.

Segundo Nunes (2001), o professor tem inúmeras funções dentro da sala de aula, pois ele não é um mero transmissor do conhecimento. Portanto é dever desse profissional estimular o raciocínio lógico de seus educandos, além de torná-los letrados. Para que isso acontece, o professor precisa interagir com seus educandos, conhecendo melhor seus alunos, dessa maneira, terão mais facilidade para atuar e desenvolver suas atividades em sala de aula.

O Quadro 17 apresenta a opinião dos professores efetivos perante as medidas a serem tomadas para prevenir prejuízos na aprendizagem do estudante.

Quadro 17 - Medidas para prevenir dificuldades na aprendizagem dos estudantes

Medidas de Prevenção	Número de Vezes Citados
Comprometimento e dedicação dos docentes	3
Elaboração do plano de aula	2
Estudo diferenciado aos alunos com deficiência	1
Comprometimento dos pais e alunos	5
Mais formação para os professores	1

Fonte: Elaborado pela autora (2017).

Dedicação e esforço por parte dos profissionais da unidade escolar e da família (1F). Comprometimento docente (2F). Acredito ser um conjunto: escola, família e o próprio educando, fazendo sua parte, ou seja, cumprindo com seus deveres (3F). Comprometimento dos pais, interesse do aluno e mais formação para os professores (4F). Focar o “olhar” para o conhecimento prévio dos alunos e suas reais necessidades (5F). Para quem tem deficiência ter uma aprendizagem diferenciada.

Os estudantes têm deveres e tem que estudar (6F). Fazendo a leitura de alguns autores e o professor estudar em casa (7F). Comprometimento do professor e ter dedicação, se esforçando para conseguir passar o conteúdo para os alunos (8F). Os problemas de aprendizagem são inúmeros, diferenciado uns dos outros. Prevenir deve começar na educação com os pais (9F). Em primeiro lugar o aluno não alfabetizado deveria reprovar no primeiro ano. Em segundo, mais comprometimento dos pais ou responsáveis (10F).

É possível identificar que a medida de prevenção mais citada pelos professores foi o comprometimento dos docentes, pois, quando o profissional possui dedicação com a sua função e busca sempre melhorar seus procedimentos e a metodologia de ministrar o conteúdo para seus educandos, o sucesso do aprendizado tem mais chances de acontecer. Dessa maneira o docente está contribuindo, mesmo sem se dar conta diretamente, para garantir uma melhor educação, transformando a vida de seus alunos.

Outra medida bastante citada é o estudo diferenciado aos alunos com deficiência, pois fica claro que estes têm dificuldades de acompanhar os demais colegas de sala. Por isso é importante que esse profissional tenha em mente que determinado aluno tem mais dificuldades que outro. Para minimizar essa condição, o professor deve formular um plano de aula que possa estimular esses alunos, mas também não esquecendo dos demais.

Portanto é válido ressaltar que, para ter um ensino de qualidade, outros profissionais trabalham junto com os professores, buscando auxiliar os educandos para superar suas dificuldades. De acordo com Nascimento (2013), um dos profissionais é o psicopedagogo. Tem a função importante de trabalhar diretamente com o professor, desenvolvendo atividades e metodologias mais apropriadas para que o docente possa utilizar com esses educandos. Também o fonoaudiólogo que, segundo Cappelletii (1985), é o profissional que ajuda os alunos a vencerem as dificuldades causadas pela comunicação. Com a ajuda deste profissional, o educando passa a ter mais facilidade de comunicar-se. Outro profissional que tem função na educação é o psicólogo, o qual, de acordo com Marachin, Freitas e Carvalho (2003), é responsável por auxiliar os alunos que possuam alguma dificuldade no aprendizado, além de analisar o desenvolvimento do mesmo.

5 CONCLUSÃO

Buscou-se analisar as modalidades de contratação para professores do ensino fundamental e identificar suas respectivas justificativas. Com os resultados, verificou-se que, de 2013 até 2015, a contratação mais recorrente era a de professores ACT. Mas, desde 2016, o município vem diminuindo essa modalidade, dando mais espaço para a contratação de professores efetivos. A justificativa para essas contratações - localizada por meio da pesquisa documental na prefeitura – indicou que se refere principalmente _devido à substituição de professores efetivos afastados por licença por tempo indeterminado ou por cargo de comissão.

Este trabalho também teve o propósito de identificar as principais causas da contratação de professor ACT para a substituição de docentes concursados. Nessa etapa foi necessária a pesquisa documental e de campo para realizar determinada análise. Por meio desses dados, identificou-se que a contratação de professor ACT é uma necessidade do município, pois a falta de professor efetivo, o aumento dos estudantes e o afastamento desses professores é preciso que tenha professores qualificados e aptos que possa assumir a sala de aula, a fim de atender a demanda do município. Lembrando que o motivo que mais leva o afastamento de professores efetivos é a atuação em outro cargo, como: Secretário, diretor e diretor adjunto.

Também foi verificado, na percepção dos pesquisados, os motivos que levavam a não permanência dos professores: ter mais contratação de professores efetivos através do concurso público, melhorar a condições de trabalho e valorizar o profissional.

Por fim, outro fator importante para o trabalho é verificar as possíveis consequências no processo de ensino-aprendizado dos estudantes devido à contratação de professor ACT para substituição do professor concursado. Na visão dos gestores

Na percepção dos professores efetivos, a contratação de professores ACT's pode ou não afetar o desempenho dos estudantes, ou seja, quando o profissional for responsável, qualificado e entende a importância da sua função para seus alunos, não afeta o aprendizado, pois eles entendem que, para garantir a qualidade do ensino, não importa a modalidade de contratação, mas sim o compromisso do profissional.

Como limitação desta pesquisa, pode-se destacar o fato de a maioria dos professores não aceitaram participar da pesquisa e, dessa maneira, não foi possível cumprir o universo pretendido. Sugere-se que seja aplicada nova pesquisa, mas diretamente pela Secretaria a fim de motivar os professores a participarem. Sugere-se, também, que a Secretaria pudesse ter indicadores para acompanhamento do desempenho dos estudantes articulados à modalidade de contratação dos professores a fim de poder mensurar quais fatores de fato podem contribuir ou não no processo de ensino-aprendizagem dos alunos.

REFERÊNCIAS

AMATO, Pedro Muñoz. **Introdução a Administração Pública**. 2.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1971.

ANDALÓ, Carmem Silvia de Arruda. O papel do psicólogo escolar. **Psicologia Ciência e Educação**, v.4, n. 1, 1984. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98931984000100009>. Acesso em: 25 set. 2016.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas S. A. 2005.

AVELLAR, Hélio de Alcantara. **História administrativa do Brasil: a administração pombalina**. 2.ed. Brasília: FUNCEP. 1983.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTAO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia**. 3.ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e da outras providencias. **Planalto**, Brasília, 21 jan.1998. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9601.htm>. Acesso em: 25 set. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.494, de 07 de dezembro de 1977. Dispõe sobre os estagio de estudantes de estabelecimentos de ensino superior e profissionalizante do 2º. Grau e supletivo. **CLT**. 28ª edição. São Paulo. Saraiva, 2001.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Planalto**, Brasília, 20 dez.1996. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>. Acesso em: 13 out 2016.

BRASIL (Estado). Lei nº 11.788, de 25 de setembro de 2008. Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nºs 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6º da Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 25 set.2008. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11788.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

BRASIL (Município). Lei nº 8.745, de 09 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. **Planalto**, Brasília, 09 dez 1993. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745compilada.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

BRASIL. Decreto nº 53.464, de 21 de Janeiro de 1964. Regulamenta A Lei Nº 4.119, de 27 de Agosto de 1962, Que Dispõe Sobre A Profissão de Psicólogo. **Planalto**, Brasília, 21 jan.1964. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D53464.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

BRASIL (Estado). Lei nº 6.965, de 09 de dezembro de 1981. Dispõe sobre A Regulamentação da Profissão de Fonoaudiólogo, e Determina Outras Providências. **Planalto**, Brasília, 09 dez.1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6965.htm>. Acesso em: 15 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 12.990, de 09 de junho de 2014. Reserva Aos Negros 20% (vinte Por Cento) das Vagas Oferecidas nos Concursos Públicos Para Provimento de Cargos Efetivos e Empregos Públicos no âmbito da Administração Pública Federal, das Autarquias, das Fundações Públicas, das Empresas Públicas e das Sociedades de Economia Mista Controladas Pela União. **Planalto**, Brasília, 09 jun.2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L12990.htm>. Acesso em: 16 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de Junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 25 jun.2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm>. Acesso em: 27 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação MEC; Fórum Nacional da Educação. **Educação brasileira: indicadores e desafios: documentos de consulta**. 2013. Disponível em: <<http://conae2014.mec.gov.br/images/pdf/educacaobrasileiraindicadoresedesafios.pdf>>. Acesso em: 01 mai.2017

BRASIL. Ministério da Educação, MEC. **Secretaria de educação básica**. 201?. Disponível em:< <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-basica/apresentacao>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação, MEC. **IDEB- Apresentação**. 201?. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/secretaria-de-educacao-basica/programas-e-acoas?id=180>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação, MEC. **Educação para todos: Brasil alcança bons índices em estudo da Unesco**. 2010. Disponível em: < <http://portal.mec.gov.br/busca-geral/222-noticias/537011943/14908-brasil-alcanca-bons-indices-em-estudo-da-unesco>>. Acesso em: 24 mai. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação, MEC. **O plano nacional de educação (2014/2024) em movimento**. 2014. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/>>. Acesso em: 12 abr.2017.

BRASIL. **Portaria, 20 de outubro de 2015.** Saeb – Sistema de Avaliação da Educação Básica. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/educacao-basica/saeb>. Acesso em: 30 mar. 2017.

CAMPELO, Graham Stephan Bentzen. Administração Pública no Brasil: ciclos entre patrimonialismo, burocracia e gerencialismo, uma simbiose de modelos. **Ci & Tróp**, Recife, v. 34, n. 2, p. 297-324, 2010. Disponível em: <https://periodicos.fundaj.gov.br/CIC/article/viewFile/871/592>>. Acesso em: 15 out. 2016.

CAPPELLETTI, Isabel Franchi. **A fonoaudiologia na Brasil:** Reflexões sobre os seus fundamentos. São Paulo: Ed. Cortez, 1985.

CENEVIVA, Walter. **Lei dos registros público comentada.** 16.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Ed. Campus, 1999

CIEE. **Ciee esclarece dúvidas sobre a nova lei do estágio.** Disponível em: http://www.ciee.org.br/portal/nova_lei_estagio.asp>. Acesso em: 15 out.2016.

CIEE. **Institucional.** Disponível em: <http://www.ciee.org.br/portal/institucional/inst.asp>>. Acesso em: 22 out. 2016.

COSTA, Frederico Lustosa da. Brasil: 200 anos de estado; 200 anos de Administração Pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, Set/Out 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n5/a03v42n5.pdf>. Acesso: 14 mar.2017.

CRESWELL, Jhon W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Tradução de ROCHA, Luciana de Oliveira da. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira:** uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

FERES, Ulisses. **Psicologia nas organizações.** Campinas: Alínea, 1998.

FISCHER, André L. **Um resgate conceitual e histórico dos modelos de gestão de pessoas:** As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2002.

FONSECA, Regina Célia Veiga da. **Metodologia do Trabalho Científico.** Curitiba: IESDE Brasil S.A, 2009.

GASALLA, José Maria. **A nova gestão de pessoas:** O talento executivo. 8 ed. São Pulo. Saraiva, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GUIMARÃES, Camila. O ensino público no Brasil: ruim, desigual e estagnado. Esse é o relato do ensino das escolas públicas brasileiras, de acordo com o resultado da prova Brasil, que avalia os alunos da educação básica. **Época**, janeiro de 2015. Disponível em: <<http://epoca.globo.com/ideias/noticia/2015/01/bo-ensino-publico-no-brasilb-ruim-desigual-e-estagnado.html>> Acesso em: 27 mar. 2017.

LOPES, Rita de Cássia Soares. **A realização professor aluno e o processo ensino aprendizagem**. 2008. 30 f. Tese (Programa De Desenvolvimento Educacional Pde) - Universidade Estadual De Ponta Grossa, Ponta Grossa, 2008. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1534-6.pdf>>. Acesso em: 25.out. 2016.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

MARANHÃO, Poliana Carla Santos; PINTO, Sabrina Maria Pimentel da Cunha; PEDRUZZI, Cristiane Monteiro. Fonoaudiologia e educação infantil: Uma parceria necessária. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 11, n. 1, mar. 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rcefac/2008nahead/136-07.pdf>>. Acesso em: 13 out. 2016.

MARASCHIN, Cleci; FREITAS, Lia Beatriz de Lucca; CARVALHO, Diana Carvalho. **Psicologia e educação: multiversos sentidos, olhares e experiências**. Porto Alegre: editora da UFRGS, 2003.

MARTINS, Rosilda Baron. **Metodologia científica: como tornar mais agradável a elaboração de trabalhos acadêmicos**. 1 ed. Curitiba: Jurua, 2008.

MARTINS, Gilberto de Andrade; THEÓPHILO, Carlos Renato. **Metodologia da investigação científica para ciências sociais aplicadas**. 2 ed. São Paulo: Atlas S. A. 2009.

MATIAS-PEREIRA, José. **Finanças públicas: a política orçamentária no Brasil**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MATTAR, Fauze. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MAZZOTTI, Alda Judith Alves; MADEIRA, Margot Compos; WILSON, Tânia; XAVIER, Erotides Vieira; SILVA, Eliane Magalhães; ARAUJO, Livia; SANTOS, Fernanda. Os sentidos do ser professor. **Revista Educação e Cultura Contemporânea**, v. 1, n.1, 2004. Disponível em: <<http://revistaadmmade.estacio.br/index.php/reeduc/article/view/1986/971>>. Acesso em: 15 out.2016.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 25.ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, Jhon W.; MARCONDES, Reynaldo C. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2000.

MORAES, Walter Fernando Araújo de. **Administração estratégica e performance de grandes empresas brasileiras**. Foz do Iguaçu: ENANPAD, 1998.

NASCIMENTO, Fernanda Domingas. O papel do psicopedagogo na instituição escolar. **Psicologado Artigo**. Mar.2013 Disponível em: <<https://psicologado.com/atuacao/psicologia-escolar/o-papel-do-psicopedagogo-na-instituicao-escolar>>. Acesso em: 14 out. 2016.

NEVES, Ana Fernanda. **O recrutamento de trabalhador público**. Lisboa. Provedor da Justiça. 2013.

NOGUEIRA, Luiza Souto. As novas modalidades de contratação pela Administração Pública: o caso da locação de ativos. **Revista Digital do Direito Administrativo**, v. 2, n. 1, p. 186-203, 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/positivointel/Downloads/86861-127260-2-PB.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2017.

NUNES, Celia Maria Fernandes. Seres docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira. **Educação & Sociedade**, n.74, abr.2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/es/v22n74/a03v2274>>. Acesso em: 22 out.2016.

NUNES, Djakelânia Alves; PAYÃO, Luiza Miscow da Cruz; COSTA, Ranilde Cristiane Cavalcante. Desvios fonológicos na educação infantil. **Revista CEFAC**, v.12, n. 2, p. 331-336, abr. 2010. Disponível em: <https://www.researchgate.net/profile/Ranilde_Costa/publication/250051512_Desvios_fonologicos_na_educacao_infantil/links/56d9de3208aebabdb40f8373.pdf>. Acesso em: 22 out.2016.

PACHECO, Marcela Soares. **Evolução da gestão de Recursos Humanos**: um estudo de 21 empresa. 2009. 90 f. Dissertação (Mestrado - Administração em organizações) - Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/96/96132/tde-27072009-173738/pt-br.php>>. Acesso em: 04.mar.2017.

PÁDUA, Elizabete Matallo Marchesini de. **Metodologia da pesquisa**: abordagem teórico-prática. 10 ed. São Paulo: Papyrus, 2004.

PEREIRA, José Matias. Administração Pública Comparada: Uma Avaliação das Reformas Administrativas do Brasil, EUA e União Européia. RAP. **Revista Brasileira de Administração Pública**, v. 42. 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6625/5209>. Acesso em: 16.out.2016.

PERES, Maria Regina. psicopedagogia: aspectos históricos e desafios atuais. **Revista de Educação**, PUC-Campinas, v.3, n.5, p.41-45, nov. 1998. Disponível em: <<http://periodicos.puc-campinas.edu.br/seer/index.php/reeducacao/article/viewFile/435/415>>. Acesso em: 16.out.2016.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena. Estágio e docência: diferentes concepções. **Revista Poíesis**, v.3, n. 3 e 4, p 5-24, 2005. Disponível em: [http://nead.uesc.br/arquivos/Biologia/reoferta_estagio_3_4/estagio_3/material_de_a_poiio/PIMENTA e LIMA-estagio supervisionado-diferentes concepcoes.pdf](http://nead.uesc.br/arquivos/Biologia/reoferta_estagio_3_4/estagio_3/material_de_a_poiio/PIMENTA_e_LIMA-estagio_supervisionado-diferentes_concepcoes.pdf). Acesso em: 14 out.2016.

PROBLEMA em contratação deixa escola sem aulas no Sul de Minas. 07 Fev. 2017. Disponível em: <http://g1.globo.com/mg/sul-de-minas/noticia/2017/02/problema-em-contratacao-deixa-escolas-sem-aulas-no-sul-de-minas.html>. Acesso em: 17 abr. 2017.

RIBEIRO, Maria Luiza Santos. **História da educação: a organização escolar**. 20.ed. Campinas SP: autores associados, 2007.

SALDANHA, Clésio. **Introdução à gestão pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SARRA, Dayse Carla Gênero. **Teorias e práticas da psicopedagogia institucional**. Curitiba: lesde Brasil, 2012.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2001.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Claudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada as estratégias de negócios**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Professore do Brasil: perfil docente, política para o magistério e níveis de formação dos professores brasileiros**. 2016. Disponível em: https://www.todospelaeducacao.org.br/arquivos/biblioteca/perfil_docente_tpe.pdf. Acesso em: 01 mai.2017.

TURATO, Egberto Ribeiro. Métodos qualitativos e quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus objetos de pesquisa. **Revista de Saúde Pública**, v. 39, n. 3, p. 507-14, 2005. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rsp/v39n3/24808.pdf>. Acesso em: 20 out.2016.

ULRICH, Dave. **Os campeões de recursos humanos: inovando para obter melhores resultados**. São Paulo: Futura, 1998.

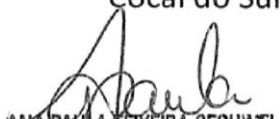
XAVIER, Maria Elizabete S.P. **Poder político e educação de elite**. São Paulo: Cortes Editora: Autores Associados, 1980.

APÊNDICE

APÊNDICE A - AUTORIZAÇÃO PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO**AUTORIZAÇÃO**

Eu Ana Paula Teixeira Cechinel, abaixo assinado, portador do CPF 040.772.779-57 responsável pela Secretaria de Educação, Esporte e Cultura, autorizo a realização do estudo sobre o processo Admissional de Professores da Administração Pública na Secretaria de Educação, Esporte e Cultura do Município de Cocal Do Sul a ser conduzido pelo(a) pesquisador(a) Eduarda da Rosa. Fui informado pelo pesquisador(a) sobre as características e objetivos da pesquisa, bem como das atividades que serão realizadas na instituição a qual represento.

Cocal do Sul, 11 de maio de 2017.


ANA PAULA TEIXEIRA CECHINEL
Secretária de Educação, Esporte e Cultura

Assinatura e carimbo do responsável institucional