

ESTUDO SOBRE CAUSAS E CONSEQUÊNCIAS DO PROCESSO ADMISSIONAL DE PROFESSORES ADMITIDOS EM CARÁTER TEMPORÁRIO

*Almerinda Tereza Bianca Bez Batti Dias¹
Eduarda da Rosa²*

RESUMO: Este trabalho tem como objetivo analisar as principais causas e as consequências do processo de admissão de professores Admitidos em Caráter Temporário (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. A pesquisa foi classificada como qualitativa descritiva, documental e de campo. Foi realizada por meio de um estudo de caso na Secretaria da Educação de um município do extremo sul catarinense. A coleta dos dados se deu por meio de entrevistas aplicadas em duas pesquisas: 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.

¹ Graduação em Letras e Tecnológico em Administração Pública, MBA em Gestão Empresarial, mestrado em Ciências da Linguagem e doutoranda em Administração. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Santa Catarina. Brasil. E-mail: bianca@unescc.net

²Egressa curso de Administração de Empresas. Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC). Santa Catarina. Brasil. E-mail: eduardadarosa10@hotmail.com

STUDY ON THE CAUSES AND CONSEQUENCES OF THE ADMISSION PROCESS OF TEACHERS ADMITTED ON A TEMPORARY BASIS

ABSTRACT: The objective of this study is to analyze the main causes and consequences of the admission process of Temporary Admissions teachers (ACTs) to work in Elementary Education by the Department of Education, Sport and Culture. The literature review focused on public administration, people management, contracting modalities in the public sphere and about professionals who work in basic education. The research was classified as qualitative descriptive, documentary and field. It was carried out through a case study in the Department of Education of a municipality in the Extreme South of Santa Catarina. Data collection was done through an open-ended questionnaire applied in two samples: the first one composed by two managers, and the second with effective teachers of the elementary schools of the mentioned municipality. In addition, secondary data was collected - documentary analysis - about the hiring and departures of education professionals. The data was analyzed qualitatively. The main results were that, by 2015, there were more ACT teachers in the classroom. By 2016, there are more troops. Most of the leave is given to the teacher to take up other positions in the sphere of education and also for unpaid leave. In the view of the managers there is no negative influence on the teaching-learning process of the students. In the teachers' perception, there is yes, but it depends a lot on the ACT teacher's commitment.

Keywords: Public Administration. Elementary School. Types of Contracting in Public Administration.

1 INTRODUÇÃO

Este trabalho tem como objetivo analisar as principais causas e as consequências do processo de admissão de professores Admitidos em Caráter Temporário (ACTs) para atuarem no Ensino Fundamental pela Secretaria de Educação, Esporte e Cultura na percepção dos gestores e dos professores. Contrato por tempo determinado se refere ao acordo que a organização faz com o empregado, regulamentado pela Lei 9601 21/1998 (BRASIL, 1998) que regulamenta que as organizações podem estabelecer acordo coletivo, instituindo o contrato de trabalho por tempo determinado. Nele é garantida a estabilidade provisória das gestantes e do empregador acidentado.

Admitidos em Caráter Temporário, os professores habilitados e não habilitados participam de uma prova, para garantirem o emprego no período estabelecido. Aqueles que obtiverem a maior nota garantem a vaga de ACT durante

um ano. O concurso público – cujo processo é semelhante ao de ACT, é realizado por cada município para a contratação de profissionais em caráter efetivo.

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

Este trabalho se insere na área da Administração Pública focalizando a contratação de professores para atuarem no setor educacional, especificamente no ensino fundamental. 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, conforme dados do IBGE/PNAD (2013).

Além disso, a questão do profissional que atua em sala de aula mostra-se relevante para o processo de aprendizagem. Para Brasil (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 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. A 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.

Este artigo está estruturado da seguinte forma: nesta seção, tem-se a introdução. Nas seções 2 e 3, aborda-se a revisão da literatura acerca da Administração Pública, bem como suas modalidades de contratação dos servidores públicos, na quarta seção, apresentam-se as definições metodológicas. Na seção V, os resultados obtidos na pesquisa aplicada e, por fim, na última seção, as considerações finais acerca da pesquisa realizada.

2 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 e 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.

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. Conforme esclarece Campelo (2010), a Administração Pública Patrimonialista se espelhava no Estado Absolutista - organização política em o líder era quem possuía todos os poderes do estado, em que o administrador e os servidores público 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 os 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 a 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 descartado os fatores negativos.

3 MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No âmbito da Administração pública, para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), o recrutamento, seleção e a contratação de pessoal são um conjunto de atividades que fazem parte do processo sistemático de gestão de pessoas. Os autores 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: 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.

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 1, são apresentadas as modalidades de contratação existentes na Administração Pública.

Quadro 1 – 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 pelas autoras (2017).

Normalmente para a realização de concurso público, a Administração Pública contrata uma empresa terceirizada para fazer todos os processos necessários para essa contratação, inclusive os testes. Com base em Neves (2013), 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. O concurso público não traz privilégio só para os participantes, conforme relata Neves (2013), já que oferece benefícios para a sociedade, porque, por meio do concurso, são recrutados os profissionais que estão verdadeiramente qualificados para atender as necessidades exigidas em cada área.

Quanto ao contrato de trabalho, trata-se de 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. 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 contraídos.

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 contado 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 importante a formação do aluno do ensino superior a oportunidade de estágio com caráter de formação superior. Para Pimenta e Lima (2005), é por meio desta etapa de formação que os alunos vão transformar a teoria em pratica, é quando vão ter o primeiro contato com a atuação. 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.

Com relação ao processo de admissão em caráter temporário, ele 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.

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 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.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Nesta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa. De acordo com Mattar (2001), trata-se de um método que possibilita aperfeiçoar a investigação sobre a realidade do fenômeno em estudo. Com relação ao tipo de pesquisa utilizada, classificou-se como descritiva, a qual, segundo Andrade (2005), dar-se-á pela coleta de dados do campo estudado a fim de descrevê-los. Este estudo foi desenvolvido na esfera da Administração Pública focalizando a Secretaria da Educação, Cultura e Esporte de um município do Extremo Sul Catarinense.

Referente ao seguimento de educação, atualmente o município contém duas escolas estaduais, duas particulares, quatro creches e oito pré-escolas. Para tanto foram realizadas duas pesquisas: A – composta pela profissional que ocupa a função de Secretaria da educação do referido município e responsável pela área de Gestão de Pessoas – identificados nos fragmentos da pesquisa como Gestores. B – com professores do ensino fundamental das três escolas do município conforme detalhado no Tabela 1.

Tabela 1 – Composição da pesquisa com os professores

Escolas	Total de professores	Participantes da pesquisa
Escola A	08	3
Escola B	27	5
Escola C	23	2
Total	58	10

Fonte: Dados da pesquisa.

Justifica-se a pesquisa aplicada a dez professores (nove mulheres e um homem) pelo fato de que houve a saturação dos resultados. Os professores são identificados na pesquisa pela numeração da entrevista e sexo (Feminino ou Masculino). A coleta dos dados foi realizada na própria escola, pela pesquisadora, no horário do intervalo, com os professores.

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.

5 ANÁLISE DA PESQUISA

Nas subseções seguintes, são apresentados os resultados segmentados conforme os objetivos específicos da pesquisa.

5.1 MODALIDADES E JUSTIFICATIVAS DE CONTRATAÇÃO

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 bem como suas justificativas – Tabela 2.

Tabela 2 – Contratação de professores no período de 2013 a 2017

Ano	Modalidade	Quantidade		Tempo de contratação
		Homens	Mulheres	
2013	• ACT – Processo Seletivo	• 05	• 40	• Ano Letivo • Indeterminado
	• Efetivo – Concurso Público	• 03	• 32	
2014	• ACT – Processo Seletivo	• 04	• 36	• Ano Letivo • Indeterminado
	• Efetivo – Concurso Público	• 03	• 30	
2015	• ACT – Processo Seletivo	• 04	• 45	• Ano Letivo • Indeterminado
	• Efetivo – Concurso Público	• 03	• 31	
2016	• ACT – Processo Seletivo	• 05	• 25	• Ano Letivo • Indeterminado
	• Efetivo – Concurso Público	• 05	• 31	
2017	• ACT – Processo Seletivo	• 06	• 26	• Ano Letivo • Indeterminado
	• Efetivo – Concurso Público	• 06	• 33	

Fonte: Dados da Pesquisa.

Verificou-se que, em 2017, tiveram mais contratações de professores efetivos para o ensino fundamental, chegando a 33 mulheres e 6 homens. Percebeu-se também que o número de mulheres é sempre bem maior que o de homens nas duas modalidades de contratação. 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 devido à substituição, aos projetos e à falta de efetivos.

5.2 CAUSAS DE CONTRATAÇÃO DE PROFESSORES ACT

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 ACTs 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, a principal causa de 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). Na Tabela 3, são apresentados os dados secundários.

Tabela 3 – 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 05 meses 06 meses Indeterminado
	• Licença tratamento de saúde	01	05		
	• Licença gestação	00	01		
	• Designado cargo em comissão	00	11		
2014	• Licença sem vencimento	01	06	33	01 ano 05 meses 06 meses Indeterminado
	• Licença tratamento de saúde	00	04		
	• Licença gestação	00	02		
	• Designado cargo em comissão	00	11		
2015	• Licença sem vencimento	02	07	34	01 ano 05 meses 06 meses Indeterminado
	• Licença tratamento de saúde	01	05		
	• Licença gestação	00	04		
	• Designado cargo em comissão	00	11		
2016	• Licença sem vencimento	02	07	36	01 ano 05 meses 06 meses Indeterminado
	• Licença tratamento de saúde	01	05		
	• Licença gestação	00	04		
	• Designado cargo em comissão	00	11		
2017	• Licença sem vencimento	01	05	39	01 ano 05 meses 06 meses Indeterminado
	• Licença tratamento de saúde	00	05		
	• Licença gestação	00	01		
	• Designado cargo em comissão	00	11		

Fonte: Dados da Pesquisa.

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 no momento da coleta os dados o ano estava 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. A Figura 1 apresenta a síntese das principais causas da contratação.

Figura 1 – Causas de contratação de professor ACT



Fonte: Dados da Pesquisa.

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. A Tabela 4 apresenta os afastamentos em relação ao total de professores efetivos.

Tabela 4 – Percentual de afastados por tipo de afastamento

Ano/tipo	Licença sem vencimento	Designado 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: Dados da Pesquisa.

Para esta análise, é necessário considerar a média de tempo por tipo de afastamento apresentada no Quadro 5, 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.

5.3 MOTIVOS QUE LEVAM A NÃO PERMANÊNCIA NO MAGISTÉRIO

Foram necessárias duas pesquisas: uma com os gestores e outra com os 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 à contratação de substitutos. Mas são poucos os casos [...]” (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).

Com relação 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.

Verificou-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.

5.4 possíveis consequências no PROCESSO DE ENSINO-APRENDIZADO

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 consequentemente 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). “Depende, se o profissional não for comprometido. Pois há profissionais concursados acomodados e ACT maravilhosos” (10F).

Verifica-se que sete dos dez 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 ainda há os três 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 aconteça, o professor

precisa interagir com seus educandos, conhecê-los melhor, dessa maneira, terão mais facilidade para atuar e desenvolver suas atividades em sala de aula.

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 Cappelletti (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.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

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 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 por meio do concurso público, melhorar as 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.

A principal contribuição deste trabalho foi possibilitar a comparação da percepção dos gestores que estão à frente da Secretaria de Educação do município com a visão dos professores que estão em sala de aula, sobretudo acerca das consequências que tais mudanças durante o ano letivo pode ocorrer no processo de aprendizagem dos estudantes. Como limitação desta pesquisa, pode-se destacar o fato de 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. Além disso, se houvesse detalhamento acerca dos afastamentos e desligamentos, ou seja: os motivos que levam os profissionais solicitarem ou serem afastados da sala de aula com o objetivo de que outras pesquisas possam focalizar mais minuciosamente nessa dimensão.

REFERENCIAS

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

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científica**. 7.ed. São Paulo: Atlas, 2005.

BRASIL. Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. **Planalto**, Brasília, 21 jan.1998.

_____. 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**. 28. ed. São Paulo. Saraiva, 2001.

_____. **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.

_____. Ministério da Educação MEC; Fórum Nacional da Educação. **Educação brasileira**: indicadores e desafios: documentos de consulta. 2013.

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.

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.

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

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**. São Paulo: Atlas, 2008.

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

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

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

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

_____. Administração Pública Comparada: Uma Avaliação das Reformas Administrativas do Brasil, EUA e União Européia. RAP. **Revista Brasileira de Administração Pública**, v. 42. 2008.

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

NASCIMENTO, Fernanda Domingas. O papel do psicopedagogo na instituição escolar. **Psicologado Artigo**. Mar.2013.

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.

NUNES, Celia Maria Fernandes. Seres docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira. **Educação & Sociedade**, n.74, abr.2001.

PIMENTA, Selma Garrido; LIMA, Maria Socorro Lucena. Estágio e docência: diferentes concepções. **Revista Poiesis**, v.3, n. 3 e 4, p. 5-24, 2005.

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

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.

_____; _____. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TODOS PELA EDUCAÇÃO. **Professor do Brasil**: perfil docente, política para o magistério e níveis de formação dos professores brasileiros. 2016.

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.

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

Artigo recebido em: 18/12/2017

Artigo aprovado em: 21/08/2018

Artigo publicado em: 01/10/2018