

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO**  
**PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**  
**CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA**

**Fátima Rosana Retamar Pereira**

**Porto Alegre**  
**2015**

**Fátima Rosana Retamar Pereira**

**CONTRATOS DE PROFESSORES DA REDE PÚBLICA ESTADUAL**

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Cláudio Pinho Mazzilli

Tutora: Lena Maris Mazzotti

**Porto Alegre  
2015**

## **DEDICATÓRIA**

Dedico este trabalho a todos aqueles que de alguma forma estiveram e estão próximos de mim, fazendo esta vida valer cada vez mais a pena, principalmente aos meus filhos Larissa, Leandro e Camille e ao meu cônjuge André que de forma especial e carinhosa me dão força e coragem.

## **AGRADECIMENTOS**

À Deus que me acompanha sempre, ilumina e guia meus passos.

Ao meu cônjuge por seu amor e companheirismo.

Aos meus filhos que sempre me apoiam e aceitam a minha ausência.

A todos aqueles que, de uma forma ou outra, contribuíram para a conclusão deste trabalho: professores, tutores, orientador, colegas e escolas.

## RESUMO

O presente estudo teve como objetivo identificar os principais motivos que levaram os professores contratados a ingressar no serviço público para desempenharem sua função em escolas públicas estaduais do ensino médio no município de Sant'Ana do Livramento e o tempo de serviço dos mesmos, aliados aos fatores motivacionais. A metodologia adotada foi da pesquisa qualitativa, com a aplicação de um questionário para saber dados sobre fatores motivacionais. A amostra foi composta por trinta e sete professores que desempenham suas funções nas escolas estudadas e que foram escolhidos aleatoriamente para responder ao questionário, para posterior análise de conteúdo. Os principais resultados consideram que o principal motivo para o ingresso foi o fator vocacional e os fatores motivacionais estão relacionados ao envolvimento, convivência e prazer do regente em ministrar as aulas, aliadas ao companheirismo que existe entre aluno e professor. As contratações que tinham o objetivo original de atender a uma necessidade provisória (temporária/emergencial) acabaram sendo usadas para manter docentes durante anos na mesma vaga.

**Palavras-chave:** Contrato, fatores motivacionais, professores, serviço público

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	7
1.1. Identificação do problema .....	8
1.2. Justificativa .....	8
1.3. Objetivos .....	8
1.3.1. Objetivo geral .....	8
1.3.2. Objetivos específicos .....	9
<b>2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS</b> .....	10
<b>3. DESENVOLVIMENTO DO CONTEÚDO</b> .....	13
3.1. Revisão teórica .....	13
3.1.1. Contratos – direitos .....	13
3.1.2. Motivação .....	14
3.1.2.1. Teorias Motivacionais .....	15
3.1.3. Gestão de Pessoas .....	18
3.1.4. Gestão Escolar .....	19
3.2. Apresentação e discussão dos resultados .....	20
<b>4. CONCLUSÃO</b> .....	33
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	35
ANEXOS	
Apêndice A .....	37
Lei 14.464, de 17 de janeiro de 2014 .....	39
Decreto N.º 49.448, DE 8 DE AGOSTO DE 2012 .....	42

## 1. INTRODUÇÃO

Aconteceu de forma inédita, no Brasil, a preparação de um novo texto constitucional, denominado Constituição Federal de 1988, assunto esse que se tornou público e que mobilizou a toda população. Desta união e mobilização surgiram conquistas para a população.

Em seu 6º artigo, a Constituição Federal aponta como um dos direitos sociais da República Federativa do Brasil, a educação. Além disso, em complemento, seu artigo 205 enfatiza que a educação é direito de todos os cidadãos, bem como dever do Estado e da família, e que deverá ser incentivada com a colaboração de toda a sociedade, “visando o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”.

O Estatuto da Criança e do Adolescente e, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação evidencia o direito à educação escolar: universalidade do acesso e da permanência; gratuidade e obrigatoriedade do ensino; oferta do ensino noturno regular e adequado às condições do adolescente trabalhador; acesso à escola próxima da residência; (...) entre outras.

Para preservar esses direitos à educação, o Estado é responsável, sendo assim, quando não possuir efetivo necessário de profissionais para atender a demanda das escolas, faz-se necessário a elaboração de edital para contratação de professores para a rede estadual de educação. O edital, por inúmeras vezes, é divulgado como sendo para Cadastro de Contratações Temporárias, o qual necessita ser assinado pelo Secretário de Estado da Educação. Evidencia-se que há muitos anos faltam professores para atender à demanda da rede estadual de ensino, e de forma regular, praticamente anualmente, são abertos editais de cunho temporário para suprir necessidades.

Segundo o professor Diógenes Gasparini<sup>[4]</sup>, servidores temporários são aqueles “que se ligam à Administração Pública, por tempo determinado, para atendimento de necessidades de excepcional interesse público, consoante

definidas em lei”. Dentre estes, encontram-se os contratados sob o fundamento do artigo 37, IX, *in verbis*: “A lei estabelecerá os casos de contratação”.

Aliado a isso, temos o quesito motivação, que, atualmente, pode ser considerado um aspecto muito importante e determinante na vida profissional, podendo ser considerado fator estimulante da produtividade, da busca de soluções e também da superação de obstáculos (CUNICO, 2007). Além disso, conforme Ramos (2010) inúmeras podem ser as consequências da falta de motivação no ambiente de trabalho, para os indivíduos e também para a organização.

Com isto, a pesquisa destina-se a conhecer a realidade das contratações de professores nas escolas estaduais de Ensino Médio da cidade de Sant`Ana do Livramento/RS, identificando os motivos pelos quais os levaram a optar pelo ingresso na rede pública de ensino, quais fatores os motivam e incentivam na área da docência, bem como, o tempo de duração dos seus respectivos contratos temporários com o Estado.

### 1.1. Identificação do Problema

Quais os principais motivos que levaram os professores a optar pelo ingresso na área da docência estadual, em escolas de Ensino Médio?

### 1.2. Justificativa da Pesquisa

Devido à atuação há muitos anos na área da educação estadual, surgiu o questionamento acerca da importância da contratação de professores, de caráter temporário/emergencial. Anualmente, devido o déficit de efetivo, se faz necessária a abertura de editais para contratação, entretanto, em sua maior parte, o Estado opta por contratos temporários, dos quais alguns, se estendem por longos períodos. Sendo assim, é de suma importância conhecer os fatores que levam os docentes na escolha do magistério estadual, visto que, os contratos deveriam primar pela temporariedade.

### 1.3. Objetivos



### 1.3.1. Objetivo Geral:

Identificar os principais motivos que levaram os professores contratados, em caráter temporário, a optar pelo ingresso no serviço público, nas Escolas Estaduais de Ensino Médio da cidade de Sant'Ana do Livramento/RS, conhecendo assim, a realidade desses docentes.

### 1.3.2. Objetivos Específicos:

Apontar os principais fatores motivacionais presentes no quadro dos professores contratados;

Identificar quais fatores são considerados agradáveis na escolha da profissão; e

Investigar o tempo de duração dos contratos.

## 2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A pesquisa, de acordo com Silva e Menezes (2001) é considerada um aglomerado de ações e propostas com o objetivo de encontrar uma solução para determinado problema, através de procedimentos sistemáticos e racionais.

Para a realização deste trabalho adotou-se uma pesquisa acerca dos motivos que os professores optaram pela carreira docente e fatores motivacionais presentes no seu a dia.

Segundo Zanella (2009, p. 63) “a pesquisa visa essencialmente à produção de novo conhecimento e tem a finalidade de buscar respostas a problemas e indagações teóricas e práticas”.

As técnicas utilizadas na pesquisa são designadas da seguinte maneira: quanto ao método e forma de abordagem: estudo qualitativo; quanto ao objetivo: pesquisa descritiva; e quanto aos procedimentos adotados na coleta de dados: uma pesquisa documental e um estudo de caso.

Quanto aos procedimentos adotados na coleta de dados, Gil (2007) “classifica as pesquisas em dois grandes grupos: pesquisa bibliográfica e documental, que se utilizam de papel e pesquisa que se utiliza de ‘gente’, quer dizer que dependem de informações transmitidas pelas pessoas”.

A pesquisa baseia-se na consulta de informações do quadro de professores na Coordenadoria Regional de Educação. Os dados serão colhidos através de folha resumo no setor de Recursos Humanos entre as escolas da cidade de Sant’Ana do Livramento que fazem parte da rede estadual.

Segundo Gil (2007), quanto aos objetivos as pesquisas podem ser classificadas em: exploratórias, descritivas e explicativas.

A pesquisa descritiva tem o objetivo de “descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 100, grifo do autor). Além disso, descrever certas características de algum fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis existentes, no caso, os fatores identificados como motivacionais pelos professores (SILVA; MENEZES, 2001).

Foi escolhida para estudo de caso a pesquisa exploratória descritiva que terá a finalidade de ampliar o conhecimento sobre o porquê dos contratos de professores, a escolha pela profissão e suas motivações no setor de trabalho.

Segundo Yin (2001, p. 32), o estudo de caso é utilizado quando o pesquisador investiga “uma questão do tipo ‘como’ e ‘por que’ sobre um conjunto contemporâneo de acontecimentos sobre o qual o pesquisador tem pouco ou nenhum controle” (Yin, p. 28), tendo como objeto de estudo um caso único ou casos múltiplos. Investiga um fenômeno em seu contexto real permitindo uma melhor apreensão da realidade.

Para a consecução dos objetivos, este estudo foi realizado na Fronteira do Brasil com o Uruguai na cidade de Sant’Ana do Livramento no Estado do Rio Grande do Sul. Foram pesquisadas seis escolas da rede pública estadual de Sant’Ana do Livramento com os questionários distribuídos aleatoriamente, onde existem professores contratados.

Quanto à coleta de dados a mesma será realizada em dois momentos, sendo um o resumo documental fornecido pelo setor de Recursos Humanos da Coordenadoria Regional de Educação e o outro com a aplicação do questionário aos professores que pode ser observada no Apêndice A, composto por questões, nas quais os servidores podiam expressar sua opinião sobre os principais fatores que levam à motivação no trabalho. A aplicação do questionário será feita pela própria pesquisadora a 30% da população total deste estudo.

Recolhidos, separados e selecionados os documentos, a preocupação será com a codificação e análise dos dados.

Por não possuir uma amostra representativa os dados foram analisados utilizando-se a análise de conteúdo proposta por Bardin, que define análise de conteúdo como um conjunto de técnicas de investigação que, através de uma descrição objetiva, sistemática e quantitativa do conteúdo relatado das comunicações, com a finalidade da interpretação das mesmas (BARDIN, 2009).

Na acepção de Bardin (2009, p.121), “as diferentes fases da análise de conteúdo organizam-se em torno de três polos: a pré análise; a exploração do material; e, o tratamento dos resultados: a inferência e a interpretação”.

O trabalho seguiu as seguintes etapas: pesquisa bibliográfica e documental; elaboração e aplicação dos questionários; análise e interpretação dos dados.

Com base nas respostas dos instrumentos de pesquisa aplicados, não importando a amostra selecionada de cada escola, foi possível categorizar as informações, as quais propiciaram entender quais os principais fatores que motivam os servidores nas seis escolas pesquisadas e seus motivos para o ingresso na rede pública de ensino.

### 3. DESENVOLVIMENTO DO CONTEÚDO

#### 3.1. Revisão Teórica

Neste capítulo serão compiladas as leis que regem os contratos e seus direitos, conceitos sobre a motivação humana, e algumas teorias motivacionais, de maneira que possam proporcionar conhecimento teórico sobre o assunto, servindo de embasamento para o restante da pesquisa.

Também se pode consultar o referencial teórico existente sobre gestão pública, gestão de pessoas, gestão escolar para posterior análise e avaliação do conteúdo que resultará da coleta de dados junto aos entrevistados.

##### 3.1.1. Contratos – direitos

Esclarece-se que a Constituição Federal de 1988 excepcionou a regra geral do Concurso Público em situações outras, além das prescritas neste inciso II do artigo 37, uma vez que, por exemplo, existe a previsão de contratações por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público no inciso IX do artigo 37. Neste caso, ressalta a professora Maria Sylvia Zanella di Pietro[2], “esses servidores exercerão *funções*, porém, não como integrantes de um quadro permanente, paralelo ao dos cargos públicos, mas em caráter transitório e excepcional”.

Em entendimento diverso, expõe o professor José Afonso da Silva[3] que “essa é uma forma de prestação de serviço público diferente do exercício de cargo, emprego ou função. O contratado é um prestacionista de serviços temporários”.

A Lei nº 14.464, de 17 de janeiro de 2004, publicada no DOE nº 013, de 20 de janeiro de 2014, autoriza o Poder Executivo a prorrogar contratos temporários de professores de que tratam as Leis n.º 10.376, de 29 de março de 1995, n.º 11.126, e outras leis...

O regime de trabalho dos professores foi regulamentado no Decreto nº 49.448, de 08 de agosto de 2012.

Os contratos emergenciais/ temporários são regidos pela CLT.

Sobre as licenças e faltas:

LTS (Licença Tratamento de Saúde) nos primeiros 30 dias o laudo é fornecido pelo DMEST e, a contar do 31º dia, encaminhar para INSS.

LSI (Licença Saúde INSS) após 31º dia, encaminhar para o INSS, no prazo de 45 dias da data inicial do afastamento. Se decorrer este prazo, o INSS só pagará o benefício a contar da data do protocolo, gerando prejuízo ao servidor. As datas devem conferir com os registros no livro ponto e RHE.

LAS (Licença Acidente Serviço) nos primeiros 30 dias o laudo é fornecido pelo DMEST e, a contar do 31º dia encaminhar para INSS.

LAI (Acidente Serviço INSS) após o 31º dia encaminhar para INSS, no prazo de 45 dias da data inicial do afastamento. Anexar relatórios do ocorrido, feito pela chefia imediata e atestados de atendimento médico ou ocorrência policial com data de expedição de até 24 h da ocorrência.

LMI (Licença Maternidade INSS) Laudos pelo DMEST. Encaminha-se a servidora diretamente para o DMEST, portando apresentação para perícia médica e certidão nascimento da criança. A servidora tem direito a 180 (cento e oitenta) dias de afastamento, sendo que 120 (cento e vinte) dias de LMI, devido ao vínculo com o RGPS (INSS) e 60 (sessenta) dias de LGE, conforme Pareceres nº 16.137/13 e nº 16224/14.

LPA (Licença Paternidade) - concessão de 05 dias nos termos do art.7º.

LGL (Licença Gala) e LNJ (Licença Nojo) 08 dias conforme orientação jurídica normativa contida no Parecer 15220 da PGE de 30/04/10.

LFC (Licença Saúde Família) e LRP (Licença Realização Provas) NÃO faz jus.

Licença Lactante – Lei revogada conforme. Decreto 13117 de 06/01/09.

Faltas Justificadas: O Professor tem direito a 10 FJM no ano civil, mediante preenchimento de rotina específica (força maior) que deverá ser arquivada na pasta do servidor.

Os contratos e Cargos em Comissão são Estatutários no que couber. Para fins de contribuição e aposentadoria são vinculados ao Regime Geral da Previdência Social (INSS).

### 3.1.2. Motivação

Os servidores reagem de maneira diferente frente à motivação. Cada um tem seus motivos para estar muito motivado, pouco motivado ou desmotivado.

De acordo com Bergue (2011), a motivação é influenciada por diversos fatores, entre os quais, as limitações culturais, os objetivos individuais e os métodos de diagnóstico e intervenção.

Dentro da escola é necessário que a parte pedagógica seja um elo entre o professor e suas atividades com relação aos alunos, sempre orientando e dando um suporte pra que o trabalho seja executado com muito sucesso. Desta maneira através das reuniões semanais o profissional deve ser estimulado a fazer práticas pedagógicas que lhe tragam satisfação e prazer no ato de educar.

A colocação de Fullan e Hargreaves, referindo-se aos professores:

Se não atentarmos para o fato de que os professores necessitam de possibilidades para satisfazer suas necessidades de motivação, estes dirigirão sua atenção para os fatores de manutenção, atentando para deficiências e outorgando a estas uma dimensão desproporcional quanto a importância que verdadeiramente têm.

Tudo isso guarda perfeita consonância com as ponderações de Frederick Herzberg, cuja teoria (Teoria Motivacional) evidencia o valor motivacional que tem o trabalho em si mesmo, centrando a atenção nos fatores determinantes de satisfação ou insatisfação no trabalho.

Herzberg investigou também que os fatores motivadores se referiam ao trabalho em si, enquanto que os fatores que produzem insatisfação fazem referência a aspectos externos do trabalho.

Tudo isso levou-o a destacar a importância do conteúdo do trabalho, introduzindo o termo job enrichment (enriquecimento do trabalho) para estimular um desenho de trabalho mais motivador. (FULLAN e HARGREAVES, 2000, p. 47)

A motivação é uma força de cada indivíduo, que pode ser identificada e medida nos diversos aspectos e dimensões, todos segundo as expectativas de cada ser humano, que é único.

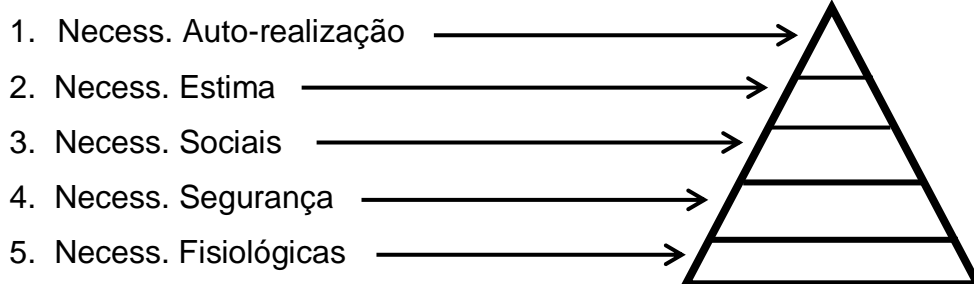
Para isso se faz necessário conhecer várias teorias sobre o tema motivação: Hierarquia das Necessidades de Maslow, Teoria dos dois fatores de Herzberg.

### 3.1.2.1. Teorias motivacionais

#### Hierarquia das Necessidades de Maslow

Abraham Maslow organizou cinco tipos de necessidades humanas numa hierarquia. Afirmava que “a teoria da motivação não é sinônima da teoria do comportamento”. As motivações constituem somente uma das classes de determinantes do comportamento. A sua concepção de hierarquia está embasada em dois pressupostos: - as necessidades humanas podem estar dispostas em uma hierarquia de importância, progredindo de uma ordem mais baixa para uma mais alta de necessidades e – a satisfação dessas necessidades deve obedecer a essa hierarquização, mas de modo que uma necessidade satisfeita não sirva como motivador principal de comportamento.

As necessidades são:



A que correspondem estas necessidades?

Necessidades	Plano teórico	Plano Gerencial
Fisiológicas	Alimento, repouso, abrigo e sexo	Pagamento, férias, período de descanso, interrupção p/almoço, ar limpo, bebedouro, etc.
Segurança	Proteção e estabilidade	Condições segura do trabalho, planos de carreira, sindicatos, indenização por demissão, planos de seguro.
Sociais	Associação, aceitação, amor, amizade, sentimento, grupo.	Grupos de trabalho formais e informais, clubes, atividades patrocinadas pela empresa.
Estima	Status, autoconfiança, apreço, reconhecimento.	Poder, títulos, símbolos de status, elogios, reconhecimentos, prêmios.



Auto Realização	Consecução do potencial, autodesenvolvimento, crescimento.	Completar atribuições desafiadoras, fazer trabalhos criativos, desenvolver habilidades.
-----------------	--	---

Enquanto as necessidades mais básicas não forem satisfeitas, elas serão as únicas capazes de motivar o comportamento.

#### Teoria dos dois fatores de Herzberg

Herzberg formulou sua teoria para melhor explicar o comportamento das pessoas no trabalho. Para ele, existem dois fatores que orientam o comportamento:

\* Fatores Higiênicos ou extrínsecos: Relacionados ao ambiente que rodeia as pessoas e abrange as condições dentro das quais o trabalho é desenvolvido. Estão fora do controle das pessoas. São eles: salário, segurança no trabalho, status, regulamentos, normas, métodos empresariais, tipo de chefia, qualidade da supervisão, clima organizacional. Quando os fatores higiênicos são ótimos, evitam a insatisfação. Quando são precários ou péssimos, geram a insatisfação. Não provocando a satisfação, não provocam o crescimento e o desenvolvimento das pessoas, mas evitam a queda do desempenho profissional.

Pode-se afirmar que a insatisfação no cargo é função do contexto: se os fatores higiênicos estiverem ausentes, geram total insatisfação, mas se estiverem presentes não geram grande satisfação. Por outro lado, a satisfação no cargo é função do próprio trabalho: se os fatores motivacionais estiverem presentes geram muita satisfação, mas se estiverem ausentes não geram nenhuma insatisfação.

\* Fatores motivacionais ou Intrínsecos: ligados ao conteúdo do cargo e com a natureza das tarefas que o indivíduo executa. Envolve: conteúdo do cargo em si, sentido de realização de algo importante, orgulho e sentido de prestígio decorrentes da profissão, possibilidade de crescimento, reconhecimento. Quando os fatores motivacionais são ótimos, geram satisfação. Quando são precários, impedem a satisfação. Estes fatores estão ligados às percepções e constatações que as pessoas têm sobre o trabalho realizado.

Robbins (2002) explica que, segundo essa teoria, os fatores intrínsecos estão associados com a satisfação com o trabalho. Enquanto os fatores extrínsecos são relacionados com a insatisfação. Os fatores causais da satisfação no trabalho são independentes e diferentes daqueles que causam a insatisfação. Desta forma, se o gestor promover fatores que leva à satisfação, não significa que estará eliminando a insatisfação. Do mesmo modo, se eliminar os fatores que causam insatisfação, não estará necessariamente motivando os servidores.

### 3.1.3. Gestão de Pessoas

A escola tem como princípio a Gestão Democrática, respeitando e valorizando a opinião de todos da comunidade escolar. Promover na escola momentos de decisão coletiva, onde a participação é valorizada, priorizando a democracia na escola e interesse da maioria, buscando a participação de todos da comunidade: alunos, professores, funcionários, pais e responsáveis, além dos interessados em ajudar a escola.

Dentro de uma escola temos diversos setores que interagem entre si para que ocorra um bom funcionamento: direção composta pela equipe que dirige a escola, a secretaria onde se elabora toda a documentação pertinente aos alunos e documentação em geral, supervisão escolar e orientação responsáveis pela parte pedagógica da escola, setor de compras, setor de infraestrutura responsável pela limpeza das dependências escolares e o setor de merenda onde são preparadas as refeições dos alunos e o monitor que auxilia os alunos dentro da escola.

Todos os setores precisam estar em harmonia pra que o trabalho em equipe possa ser desenvolvido. Desde o servidor que recebe os alunos na portaria até o trabalho do professor diretamente com seus alunos. Finalizando com a participação efetiva dos pais dos alunos dentro da escola.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 546),

O clima organizacional reflete como as pessoas interagem uma com as outras, com os clientes e fornecedores internos e externos, bem como o grau de satisfação com o contexto que as cerca. O clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante, em outro extremo.

Desta forma o conjunto do setor público, no caso, a escola precisa estar direcionada, qualificada e motivada tanto com seu quadro de professores quanto de servidores públicos.

Segundo Cunha et al. (2006, p. 162), aumentar a motivação dos trabalhadores através da intervenção nas condições de trabalho (fatores higiênicos os efeitos são temporários, já que evitam atitudes e não estimulam atitudes positivas).

Um dos maiores desafios da Gestão de Pessoas acontece pelas trocas frequentes da direção do estabelecimento e, no que se refere a alinhamentos políticos. A cada nova equipe diretiva e escolha de novos gestores, acontecem mudanças que muitas vezes não continuam com o trabalho que estava sendo desenvolvido, prejudicando por vez todo o andamento rotineiro.

#### 3.1.4. Gestão Escolar

Segundo o Parecer nº 1.400/2002 do Conselho Estadual de Educação estabelece normas para a oferta do Ensino Fundamental do Sistema Estadual do Ensino do Rio Grande do Sul:

5.1 – Os recursos físicos, equipamentos e a infraestrutura para a oferta do ensino, em área urbana devem atender:

- prédio: exclusivo para atividade educacional, dispondo de segurança e privacidade, com entrada própria desde o logradouro público, utilizando até os três primeiros pavimentos equivalentes até o segundo andar, para os anos iniciais da oferta.

O prédio deve dispor, no mínimo de salas de aula: em número suficiente para atender ao alunado, obedecendo à proporção de 1,20m<sup>2</sup> por aluno em sala de aula. Para a organização das turmas, Deve-se levar em conta o projeto pedagógico, as modalidades que oferta e a localização da escola.

Recomenda-se que o número de alunos, por turma, observe o limite:

- 1º ano: até 25 alunos;
- do 2º ano ao 4º ano: até 30 alunos;
- do 5º ao 8º ano: 35 alunos.

O Parecer do Conselho Estadual da Educação nº 56/2006 que orienta a implementação das normas que regulamentam a educação especial no sistema Estadual de Ensino do Rio Grande do Sul:

19 – A escola comum, na constituição das turmas, pode incluir, no No máximo, 03 (três) alunos com necessidades educacionais Especiais semelhantes por turma, devendo ser admitida a lotação Máxima de 20 (vinte) alunos na pré-escola, 20 alunos nos anos iniciais

do ensino fundamental e 25 (vinte e cinco) alunos nos anos finais do ensino fundamental e no ensino médio.  
Em se tratando de inclusão de pessoas com deficiências diferenciadas, admite-se, no máximo, 2 (dois) alunos por turma, sempre a critério da equipe escolar.

Garantir o acesso a todos os cidadãos a um serviço, no caso a educação é um dever do Estado e um direito que a população deve exigir.

### 3.2. Apresentação e discussão de resultados

A pesquisa procurou conhecer e identificar: os motivos que fizeram os professores optarem pelo ingresso no serviço público, o contrato mais antigo, a disciplina e os fatores motivacionais que os impulsionam a desempenharem suas funções nas escolas da Rede Pública Estadual de Ensino.

Foram entrevistados 37 professores contratados para o Ensino Médio, nas escolas estaduais da cidade de Sant'Ana do Livramento para saber o contrato mais antigo dentre os pesquisados, as disciplinas mais contratadas e verificar os fatores motivacionais.

Os motivos que satisfazem os professores na sua função de educar e transmitir os conhecimentos são desde o amor pela profissão, prazer em dar aula, a convivência com os alunos, sua energia, fazer a diferença.

Com a pesquisa analisamos os contratos temporários/emergenciais: quanto à sua duração e verificamos que existem três contratos com mais de vinte e um anos.

A seguir os dados que foram computados com a pesquisa.

Foram formuladas nove perguntas que as respostas teriam escolha de alternativas: 1 Concordo plenamente; 2 concordo em grande parte; 3 concordo ou discordo parcialmente; 4 discordo em grande parte e 5 discordo completamente.

Para esta pesquisa foi adotado como instrumento de medida a Escala de Likert que é definida como:

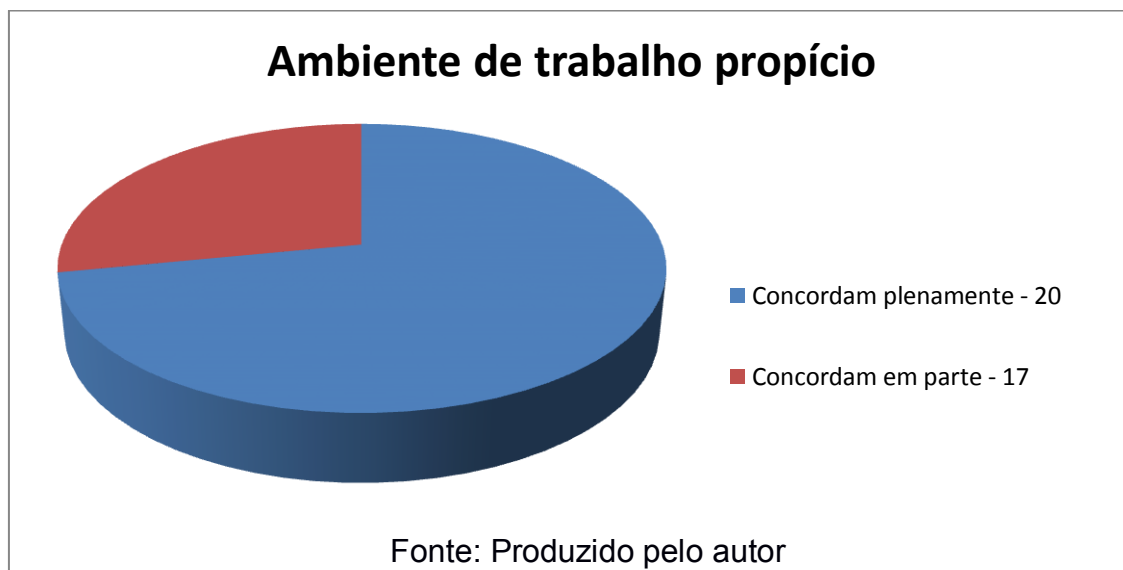
Uma escala de medidas com cinco categorias de resposta que vão de "discordo totalmente" a "concordo plenamente" e que exige que os participantes indiquem um grau de concordância ou discordância com cada uma de uma série de afirmações relacionadas com os objetos de estímulo (MALHOTRA, 2001, p. 255).

Cada afirmativa gerou uma resposta que foi tabulada e analisada. Foram gerados gráficos com a finalidade de facilitar a interpretação dos dados coletados. Essa interpretação foi realizada através de comparações com a literatura e a experiência pessoal da pesquisadora procurando identificar o grau de satisfação dos servidores quanto a situações consideradas motivadoras.

1. O ambiente de trabalho é propício para que desempenhe tua função.

A resposta teve 20 professores que responderam que concordam plenamente e 17 professores concordam em parte. Os outros não pontuaram.

Como mostra o gráfico 1 – Ambiente de trabalho propício.



Os fatores como condições de trabalho propícios, necessidade de segurança, citadas na Teoria dos Dois Fatores, contribuem para a motivação dos professores.

2. Os servidores são motivados pra exercerem suas funções.

A resposta teve 18 professores que concordam plenamente, 12 professores concordam em grande parte, 05 professores concordam/discordam parcialmente e 02 professores discordam em grande parte.

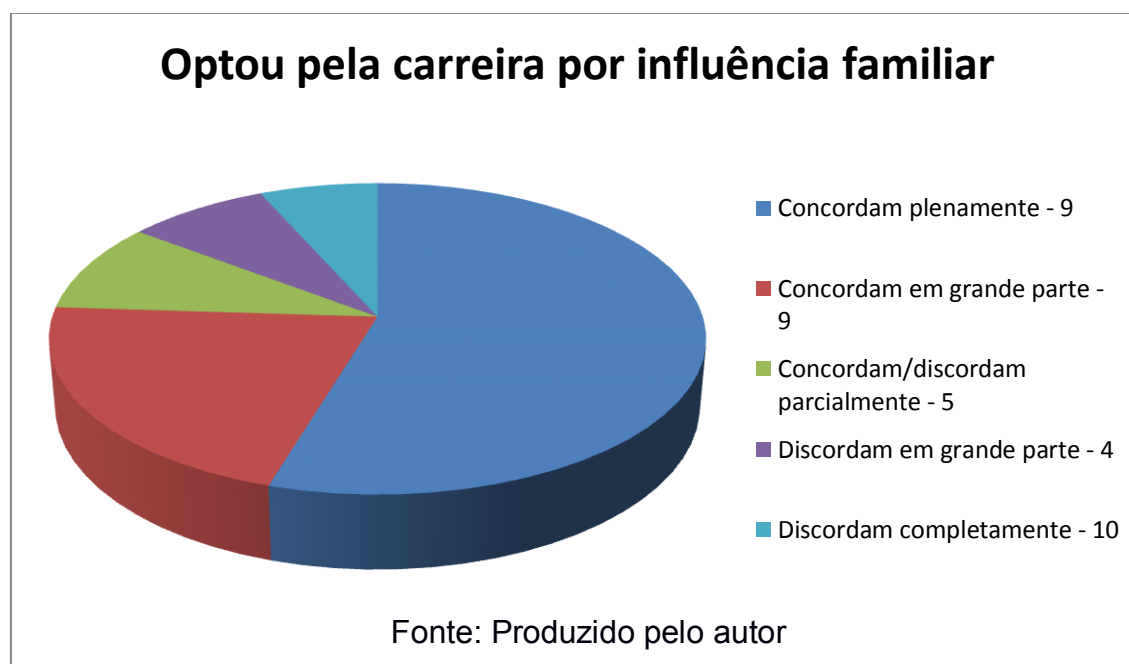
Como mostra o gráfico 2 – Servidores motivados



### 3. Optou pela carreira docente por influência de familiar.

A resposta teve 09 professores que concordam plenamente, 09 concordam em grande parte, 05 concordam/discordam parcialmente, 04 professores discordam em grande parte e 10 discordam completamente.

Como mostra o gráfico 4 – Optou pela carreira por influência familiar.



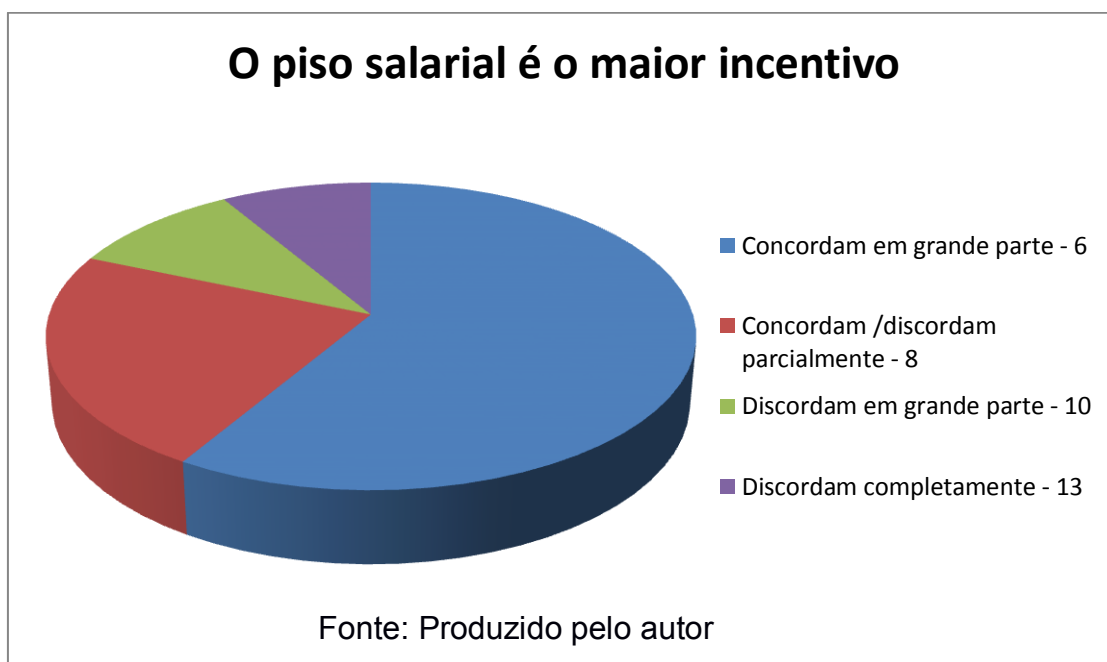
O fator que se repetiu nas respostas foi de 18 professores que concordam plenamente ou em parte pela influência familiar, alguns respondentes citaram

que pais ou familiares próximos já eram professores havendo incentivo para que tal carreira fosse buscada, assim a tradição familiar continua. Os que discordam completamente e em grande parte foram 14 professores. Assim teve um equilíbrio nas respostas.

#### 4. O piso salarial é o maior incentivo.

A resposta teve 06 concordam em grande parte, 08 concordam/discordam parcialmente, 10 professores discordam em grande parte e 13 discordam completamente.

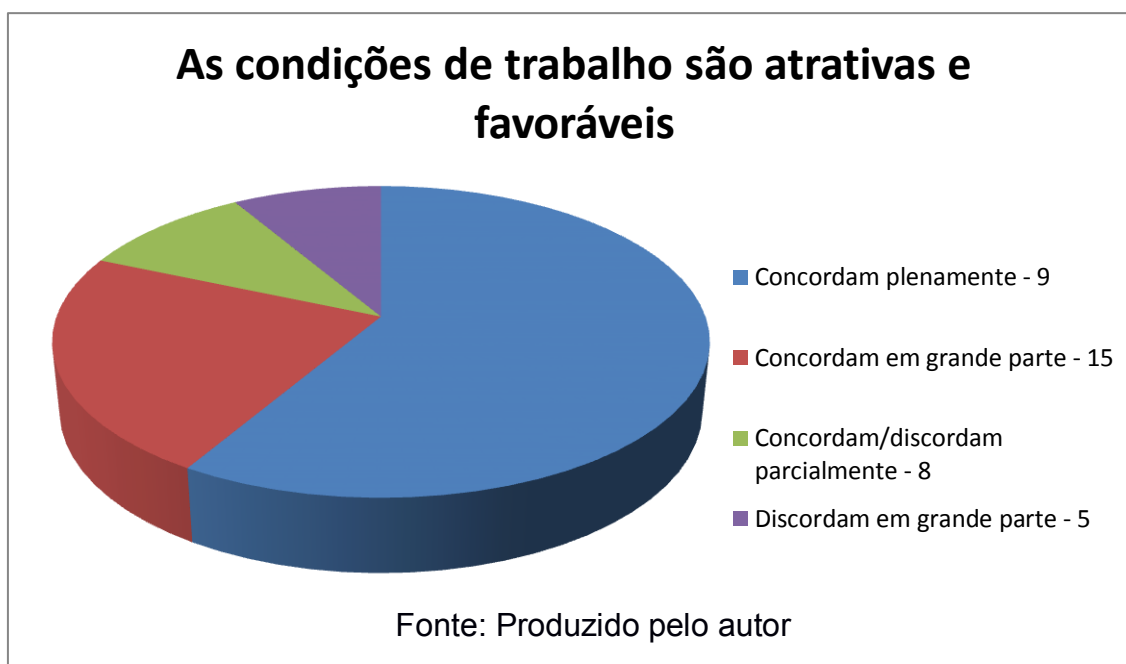
Como mostra o gráfico 5 – O piso salarial é o maior incentivo.



#### 5. As condições de trabalho são atrativas e favoráveis.

A resposta teve 09 concordaram plenamente, 15 concordam em grande parte, 08 concordam/discordam parcialmente, 05 professores discordam em grande parte.

Como mostra o Gráfico 6 – Condições de trabalho atrativas e favoráveis.



Segundo Cunha et al. (2006, p. 162), aumentar a motivação dos trabalhadores através da intervenção nas condições de trabalho (fatores higiênicos os efeitos são temporários, já que evitam atitudes e não estimulam atitudes positivas).

6. O gosto pela profissão não permite que trabalhe em outra profissão.

A resposta teve 12 professores concordaram plenamente, 15 concordam em grande parte, 05 concordam/discordam parcialmente, 04 professores discordam em grande parte e 01 discorda completamente.

Como mostra o Gráfico 6 – O gosto pela profissão não permite que trabalhe em outra profissão.



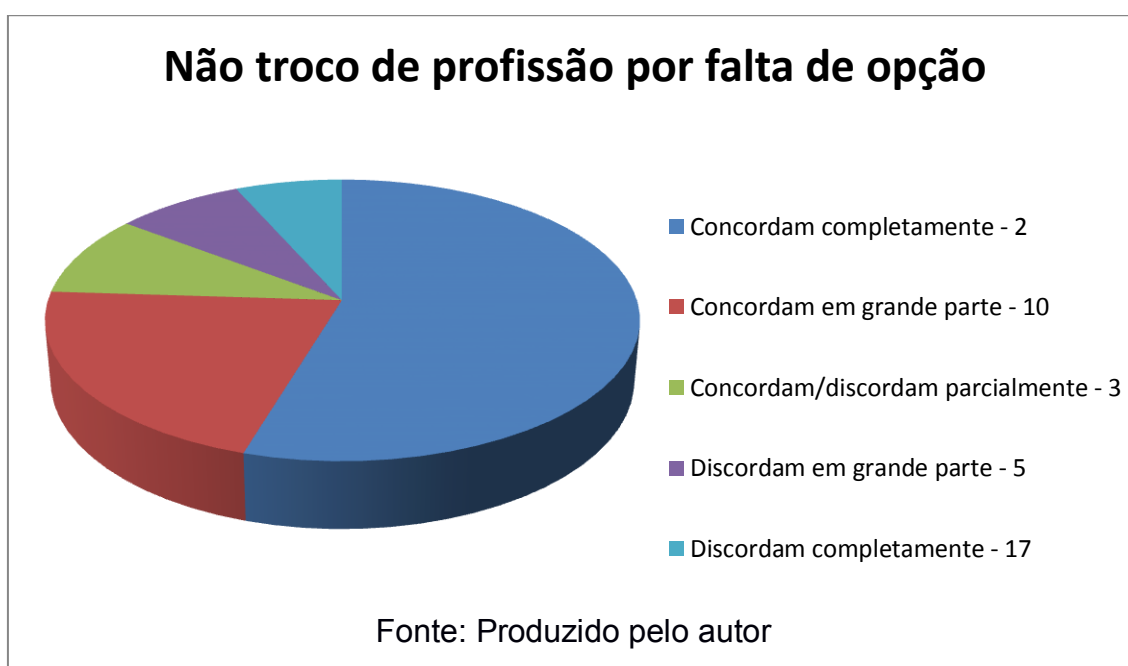


Robbins (2002) explica que, segundo essa teoria, os fatores intrínsecos estão associados com a satisfação com o trabalho.

#### 7. Não troco de profissão por falta de opção.

A resposta teve 02 professores concordaram plenamente, 10 concordam em grande parte, 03 concordam/discordam parcialmente, 05 professores discordam em grande parte e 17 discordam completamente.

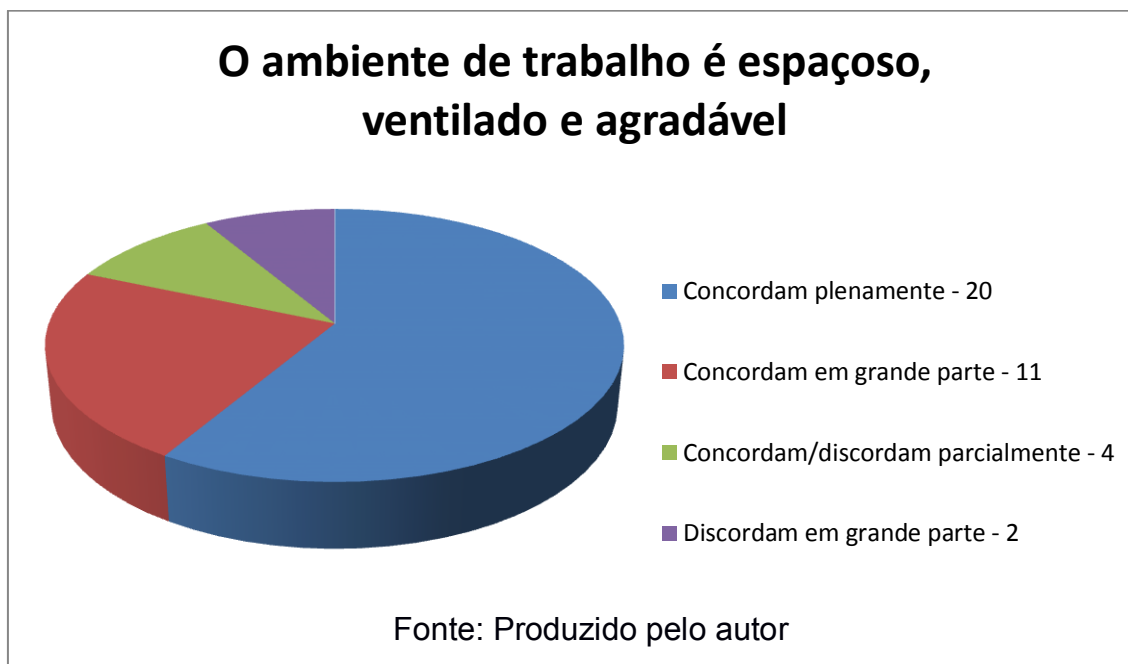
Como demonstra o Gráfico 7 – Não troco de profissão por falta de opção.



8. O ambiente de trabalho é espaçoso, ventilado e agradável.

A resposta teve 20 professores concordam plenamente, 11 concordam em grande parte, 04 concordam/discordam parcialmente, 02 professor discordam em grande parte.

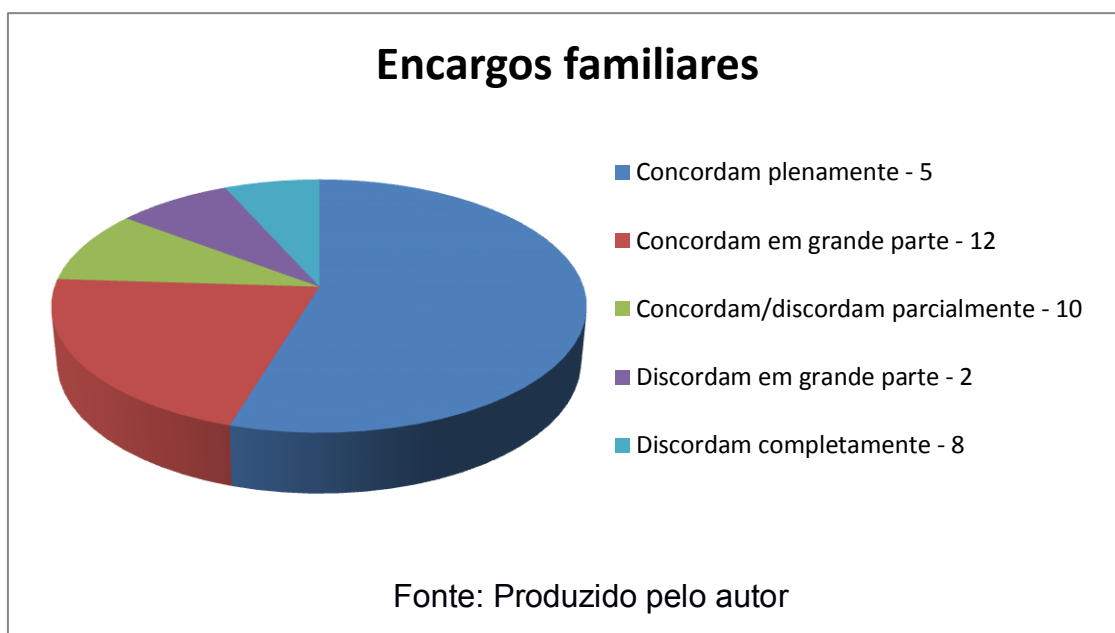
Como mostra o gráfico 8 – Ambiente de trabalho espaçoso, ventilado e agradável.



9. Os encargos familiares são o diferencial para teu empenho profissional.

A resposta teve 05 professores concordam plenamente, 12 professores concordam em grande parte, 10 professores concordam/discordam parcialmente, 02 professores discordam em grande parte e 08 professores discordam completamente.

Como demonstra o Gráfico 9 – Encargos Familiares

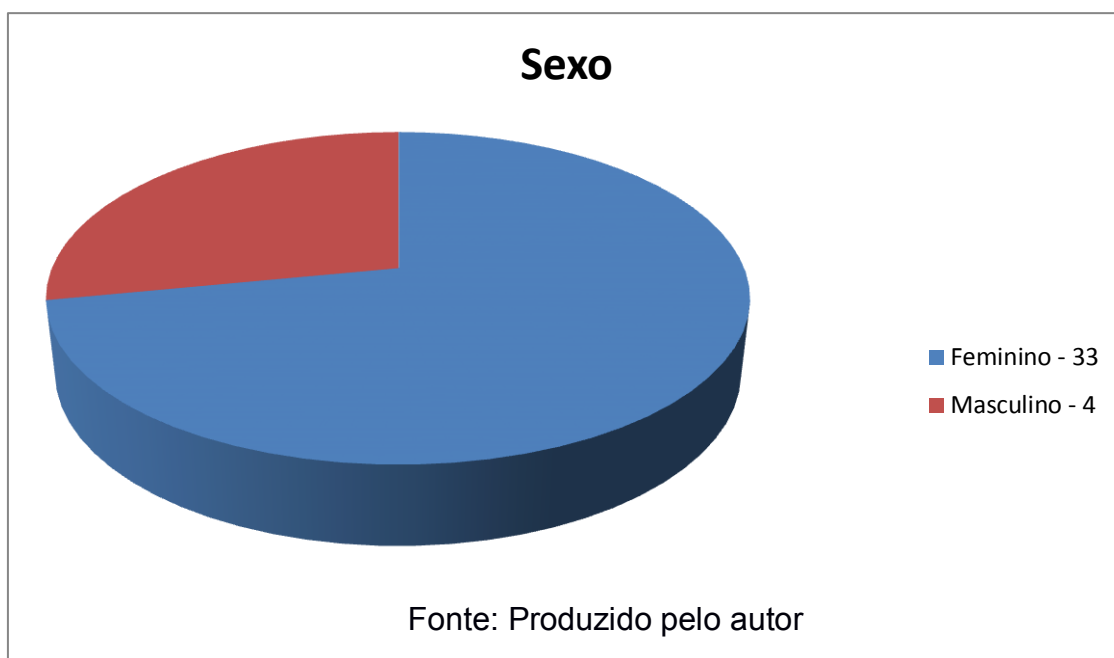


Podemos afirmar que a insatisfação no cargo é função do contexto: se os fatores higiênicos estiverem ausentes, geram total insatisfação, mas se estiverem presentes não geram grande satisfação. Por outro lado, a satisfação no cargo é função do próprio trabalho: se os fatores motivacionais estiverem presentes geram muita satisfação, mas se estiverem ausentes não geram nenhuma insatisfação.

#### Sexo

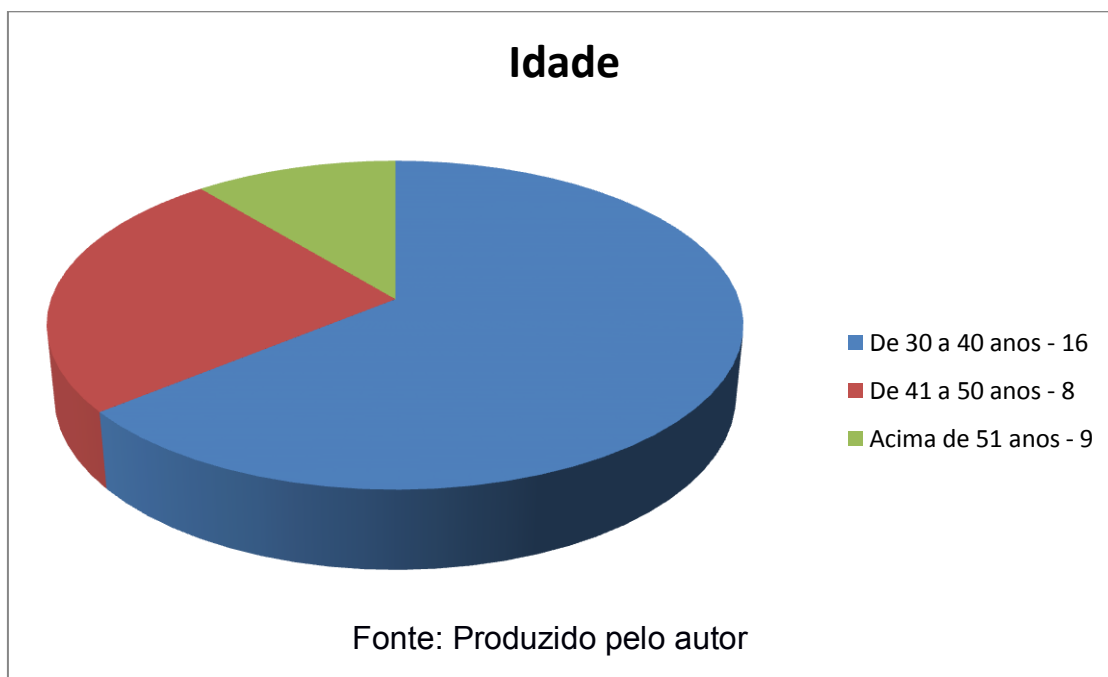
Dentre os entrevistados, a maioria 33 pertence ao sexo feminino, somente 04 pertencem ao sexo masculino.

Como demonstra o Gráfico 10 – Sexo



### Idade

Dentre os entrevistados temos 16 professores entre a faixa etária de 30 a 40 anos, 08 professores de 41 a 50 anos e 09 professores com mais de 51 anos. Como demonstra o Gráfico 11 – Idade



Na pergunta sobre a idade nem todos os entrevistados responderam.

### Tempo de serviço

Entre 01 a 05 anos de trabalho temos 13 professores.

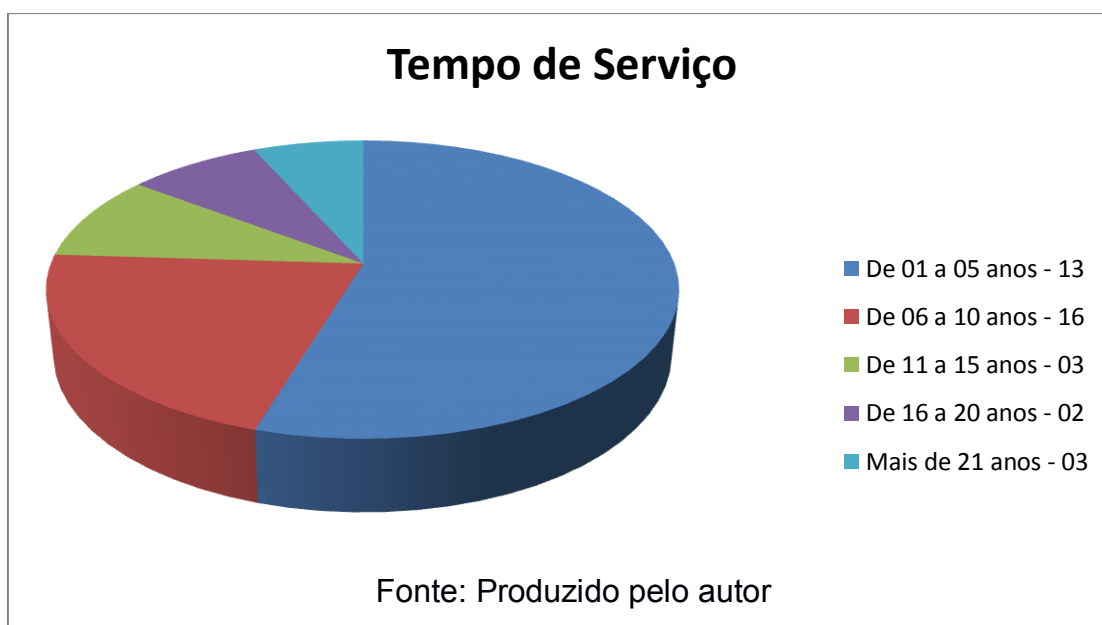
Entre 06 a 10 anos de trabalho 16 professores.

Entre 11 a 15 anos de trabalho temos 03 professores.

Entre 16 e 20 anos de trabalho temos 02 professores.

E com mais de 21 anos de trabalho temos 03 professores.

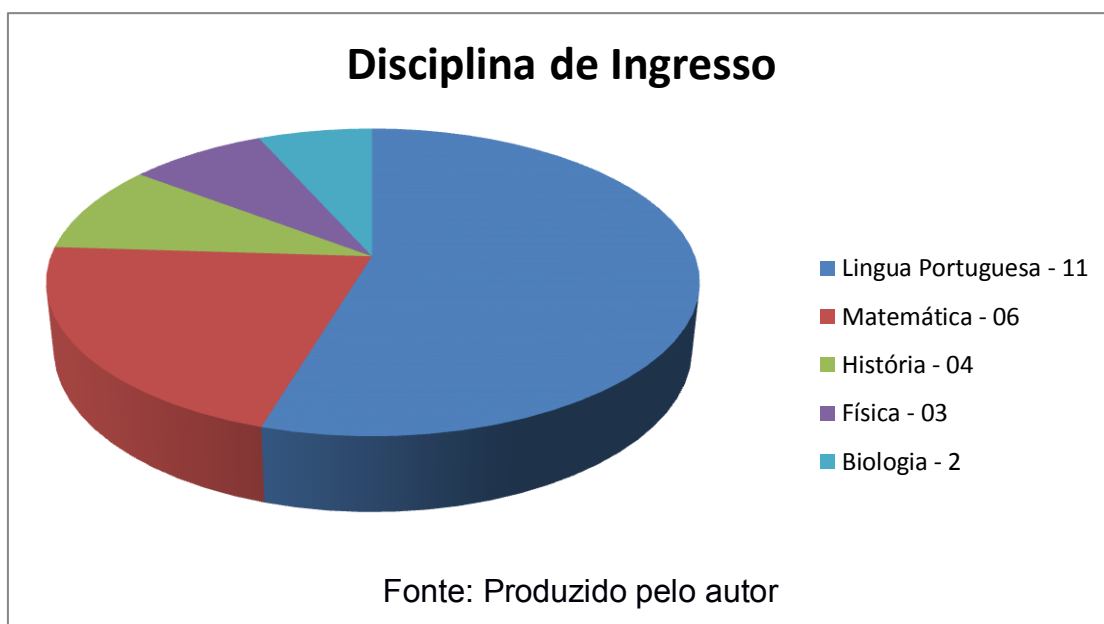
Como demonstra o Gráfico 12 – Tempo de Serviço.



Na pesquisa constatamos que entre 01 até 10 anos de serviço, temos 29 professores; entre 11 até 20 anos de serviço temos 05 professores, com mais de 21 anos de serviço temos 03 professores. Percebemos assim que as contratações que tinham o objetivo original de atender a uma necessidade provisória (temporária/emergencial) acabaram sendo usadas para manter docentes durante anos na mesma vaga.

A disciplina de Ingresso dos professores que mais pontuou foi a de Língua Portuguesa, seguida de Matemática, História, Física e Biologia.

Como demonstra o Gráfico 13 – Disciplina de Ingresso.



Na questão da escolaridade quase todos os professores tem Ensino Superior, sendo que dois professores estão cursando, mas, possuem Curso Técnico de Normal/Magistério que os habilita a ministrarem aulas.

Entre os entrevistados, dos 37, somente 20 professores possuem Curso de Especialização, alguns fora de sua área específica de atuação.

Como demonstra o Gráfico 14 - Escolaridade.



Foram formuladas três perguntas que as respostas seriam subjetivas.

Qual o principal motivo que te fez escolher a profissão?

Esta afirmativa buscava a opinião do servidor sobre o principal motivo que o fez escolher a profissão. Nesta pergunta não temos uma resposta que defina com precisão. Muitas frases foram transpostas com a emoção de cada respondedor, mas a resposta que sintetiza a maioria é a vocação, “o prazer em dar aula, a convivência com os alunos diariamente, o fazer a diferença na vida dos alunos, a liberdade para desenvolver a função, trabalhar com tranquilidade e amor”.

De acordo com Robbins (2005, p. 61) "uma pessoa que tem um alto nível de satisfação com seu trabalho apresenta atitudes positivas em relação a ele”.

Você conquistou um trabalho o que mais te agrada no mesmo?

Esta afirmativa buscava a opinião do servidor sobre o que mais agrada no trabalho que executa e a maioria respondeu que “a convivência com os jovens e adolescentes é um fator essencial”, mas temos outras respostas como: “transmitir saberes, contribuir para a formação do ser humano, o dia a dia que nunca é igual, o prazer em contribuir para o desenvolvimento global do ser humano”.

Estas respostas vão de encontro ao que o próprio Herzberg diz sobre o papel motivador das tarefas que o indivíduo executa. Quando o indivíduo está na profissão correta, tem vocação e gosta da atividade que escolheu a gratificação e a satisfação acontecem naturalmente. Para que isso aconteça, indica algumas medidas que tendem a elevar o nível de satisfação das pessoas com o trabalho que desempenham, como a rotação de cargos, ampliação de tarefas e o enriquecimento de cargos. Tendo em vista as particularidades da Administração Pública, uma política de ampliação de tarefas mostra-se como a alternativa mais simples de operacionalização (BERGUE, 2011).

Nesta profissão é preciso ser motivador. Você se considera um?

Esta afirmativa buscava a opinião do servidor quanto a ser motivador. Percebe-se que a maioria se sente um motivador, muitos acreditam que o próprio

trabalho desempenhado é um diferencial, pois o dia a dia sempre traz novas experiências. Um professor respondeu “que o mundo apresenta muitos atrativos e que o trabalho desenvolvido na sala de aula precisa ter uma troca interpessoal professor /aluno, aluno/aluno”. Diante disso, segundo Herzberg a realização está presente nos fatores motivacionais, ou seja, é um fator intrínseco capaz de fazer com que o indivíduo se comprometa ainda mais com a organização e desenvolva seu potencial a serviço da mesma.



#### 4. CONCLUSÃO

O presente trabalho teve como objetivo conhecer a realidade sobre os contratos emergenciais/ temporários de professores do Ensino Médio da rede pública de ensino estadual na cidade de Sant'Ana do Livramento.

Os objetivos que nos propomos a pesquisar foram atingidos.

Ficamos conhecendo o motivo principal pelo qual os professores optam pelo ingresso na rede pública de ensino: o fator vocacional.

Segundo depoimento de um entrevistado: "O professor precisa ser um motivador por natureza, que ao transmitir os conhecimentos para seu aluno este se sinta valorizado". Segundo Herzberg, a realização está presente nos fatores motivacionais, ou seja, é um fator intrínseco capaz de fazer com que o indivíduo se comprometa ainda mais com a organização e desenvolva seu potencial a serviço da mesma.

O sexo feminino lidera entre os contratos num universo de trinta e sete, temos somente quatro professores do sexo masculino e 33 do sexo feminino.

O estudo nos levou a conhecer a disciplina de ingresso dos professores que é a Língua Portuguesa, seguida de Matemática, História, Física e Biologia.

Percebemos que a maioria dos professores estão motivados dentro da sua função de professor e procuram desempenhar com muito prazer o ato de transmitir os conhecimentos e se sentem motivadores, muitos acreditam que o próprio trabalho desempenhado é um diferencial, pois o dia a dia sempre traz novas experiências e um dia nunca é igual ao outro.

A influência pela opção da carreira por parte de algum familiar teve um índice que pode se dizer de empate entre os que concordaram (número de nove ) e os que discordaram (número de dez). Mas muitos desejam continuar a tradição familiar.

O tempo de serviço até 05 anos de trabalho tem 13 professores e até 10 anos de trabalho tem 16 professores, foram os que tiveram um maior número de professores.

Na faixa etária dentre os entrevistados temos 16 professores entre a faixa etária de 30 a 40 anos, 08 professores de 41 a 50 anos e 09 professores com mais de 51 anos, sendo que a maioria dos professores está numa faixa

etária considerada jovem. Pela comparação entre o tempo de serviço já possuem experiência na área docente.

Na opção sobre “não trocar de profissão por falta de opção” tivemos 12 professores que concordaram plenamente ou concordam em grande parte, 03 concordam/discordam parcialmente, 22 professores discordam em grande parte ou discordam completamente. Assim percebemos que a maioria não concorda com a afirmativa e dentre os pesquisados somente 02 professores não trocam de profissão pela falta de opção.

Na questão sobre “o piso salarial é o maior incentivo”, tivemos 06 professores que concordam em grande parte, 08 concordam/discordam parcialmente, 23 professores discordam em grande parte ou discordam completamente. Percebemos que o fator salarial não é um motivo essencial.

Através da pesquisa sobre os contratos temporários/emergenciais quanto à sua duração foi constatada que existem 03 contratos com mais de 21 anos. Inicialmente os contratos eram em caráter emergencial, mas com o passar dos anos continuaram e continuam vigentes até a presente data. Com a prorrogação dos contratos autorizada pela Lei 14.464, de 17 de janeiro de 2014, publicada no DOE nº 013, de 20 de janeiro de 2014, as leis anteriores foram prorrogadas.

Esta pesquisa foi esclarecedora e gratificante, uma vez que proporcionou esclarecimentos sobre os motivos que fazem os professores optarem pela carreira docente, seu grau de satisfação com o trabalho e seu fator motivacional que está elevado. Ficamos conhecendo as disciplinas que têm carências. O ambiente de trabalho e as condições de trabalho são considerados pela maioria dos pesquisados como satisfatórias.

## REFERÊNCIAS

BARDIN L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BERGUE, Sandro T. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas: uma abordagem orientada para a Administração Pública Municipal**. Caxias do Sul: Educs, 2005

CAMPOMAR, M.C. Do uso de “estudo de caso” em pesquisa para dissertações e teses administrativas, São Paulo, v.26, n.3, p.95-7, jul./set. 1991.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CUNICO, S. L. **A motivação dos funcionários do Banco do Brasil: um olhar sobre a agência de Guarapuava/PR**. Monografia do curso de Especialização em Gestão de Negócios Financeiros. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Curitiba. 2007

FULLAN, Michael; HARGREAVES, Andy. **A Escola como Organização**. Porto Alegre: Artes Médicas, 2000.

GÓES, Maria Amélia Sampaio. **O direito à educação de crianças e adolescentes, as políticas públicas e a dimensão pedagógica do Ministério Público**. In: *Âmbito Jurídico*, ago/01.

GODOY, Arilda S. **Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades**. RAE- Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35,n.2, p.57-63, 1995.

MARCONI, Marina de A.; LAKATOS, Eva M. Pesquisa. In: **Fundamentos de metodologia do trabalho científico**.

RAMOS, V. H. M. de. **Fatores de Motivação no Trabalho dos Policiais Civis da Comarca do Turvo em Santa Catarina**. Monografia apresentada à Universidade Norte do Paraná – UNOPAR. 2010

SILVA, E. L. da.; MENEZES, E. M.. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. Universidade Federal de Santa Catarina. Pós – Graduação em Engenharia de Produção. 3ª Edição revisada e atualizada, 2001. Disponível em:<http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia%20da%20Pesquisa%203a%20edicao.pdf>. Acesso em: 26 de novembro de 2011.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de estudo e de pesquisa em administração** – Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; [Brasília] : CAPES : UAB, 2009.

YIN, R.K. Case study research: design and methods. Newbury Park, CA: Sage Publications, 1989,p. 23.

<http://www.al.rs.gov.br/legis>, acesso em 16/04/2015.

[http://ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_juridica](http://ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_juridica)

III Congresso Consad de Gestão Pública – Brasília DF – 2010.

**Apêndice A – Questionário aplicado aos professores**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

**Pesquisa sobre motivação**

Venho convidá-lo(a) a participar de uma pesquisa entre professores contratados na rede pública estadual que tem foco de estudo sua motivação para o trabalho. A pesquisa é realizada pela acadêmica Fátima Rosana Retamar Pereira do Curso de Especialização em Gestão Pública da UFRGS como requisito essencial para a conclusão do curso, sob a coordenação do Professor Dr. Claudio Mazzilli. Agradeço pela colaboração!

Escolha uma alternativa diante da afirmativa:

- ( 1 ) Concordo plenamente
- ( 2 ) Concordo em grande parte
- ( 3 ) Concordo ou discordo Parcialmente
- ( 4 ) Discordo em grande parte
- ( 5 ) Discordo completamente

1. O ambiente de trabalho é propício para que desempenhe tua função. ( )
2. Os servidores são motivados pra exercerem suas funções. ( )
3. Optou pela carreira docente por influência de familiar. ( )
4. O piso salarial é o maior incentivo. ( )
5. As condições de trabalho são atrativas e favoráveis. ( )
6. O gosto pela profissão não permite que trabalhe em outra profissão. ( )
7. Não troco de profissão por falta de opção. ( )
8. O ambiente de trabalho é espaçoso, ventilado e agradável. ( )
9. Os encargos familiares são o diferencial para teu empenho profissional. ( )

Você conquistou um trabalho o que mais te agrada no mesmo?

---

Qual o principal motivo que te fez escolher a profissão?

---

Nesta profissão é preciso ser motivador. Você considera-se um?

---

Dados do servidor:

Situação Funcional:

( ) contratado ( ) cargo de confiança ( ) outros

Contratado para Ensino Médio qual disciplina\_\_\_\_\_

Tempo de serviço público:

( ) menos de um ano ( ) de 01 à 05 anos ( ) de 05 à 10 anos

( ) de 11 à 15 anos ( ) de 16 à 20 anos ( ) mais de 21

Escolaridade:

( ) Curso Normal/ Curso Magistério ( ) Ensino Superior ( ) Pós

Se a resposta for Superior especifique o Curso: \_\_\_\_\_

Sexo: M ( ) F ( )

Idade: \_\_\_\_\_

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL ASSEMBLEIA LEGISLATIVA  
Gabinete de Consultoria Legislativa

**LEI Nº 14.464, DE 17 DE JANEIRO DE 2014.**

(publicada no DOE n.º 013, de 20 de janeiro de 2014)

Autoriza o Poder Executivo a prorrogar contratos temporários de professores de que tratam as Leis n.º 10.376, de 29 de março de 1995, n.º 11.126, de 9 de fevereiro de 1998, n.º 11.339, de 21 de junho de 1999, e n.º 13.126, de 9 de janeiro de 2009, já prorrogados pelas Leis n.º 11.434, de 11 de janeiro de 2000, n.º 11.568, de 29 de dezembro de 2000, n.º 11.714, de 28 de dezembro de 2001, n.º 11.878, de 27 de dezembro de 2002, n.º 12.043, de 19 de dezembro de 2003, n.º 12.193, de 28 de dezembro de 2004, n.º 12.417, de 26 de dezembro de 2005, n.º 12.684, de 21 de dezembro de 2006, n.º 12.883, de 3 de janeiro de 2008, n.º 13.126, de 9 de janeiro de 2009, n.º 13.338, de 4 de janeiro de 2010, alterada pelas Leis n.º 13.425, de 5 de abril de 2010, n.º 13.569, de 16 de dezembro de 2010, e n.º 14.165, de 27 de dezembro de 2012, e dá outras providências.

**O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.**

Faço saber, em cumprimento ao disposto no artigo 82, inciso IV, da Constituição do Estado, que a Assembleia Legislativa aprovou e eu sanciono e promulgo a Lei seguinte:

**Art. 1.º** Na Lei n.º 11.126, de 9 de fevereiro de 1998, que implanta o Plano de Desenvolvimento e Avaliação do Ensino Público Estadual, dispõe sobre mecanismos de parceria e colaboração, institui Programa de Avaliação da Produtividade Docente, dispõe sobre vencimento e dá outras providências, e alterações posteriores, ficam introduzidas as seguintes modificações:

**I** - o § 2.º do art. 18, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 18. ....

§ 2.º As contratações emergenciais dependerão de autorização legislativa específica, ficando o Poder Executivo, por esta Lei, autorizado a realizá-las dentro do respectivo ano letivo.”;

**II** - ficam alteradas as redações dos incisos I, II, III, IV, V e VI do art. 20:

“Art20.....

- I - possuírem titulação na área de conhecimento correspondente à habilitação específica declarada no ato de inscrição;
- II - terem sido aprovados em concurso público para o magistério estadual do Rio Grande do Sul;
- III - estiverem frequentando curso superior em licenciatura cujo semestre será definido no edital de inscrição;
- IV - aceitarem suprir as vagas oferecidas em local com dificuldade de provimento, mediante declaração por escrito;
- V - apresentarem atestado de desempenho em função docente;
- VI - adequarem-se a outros critérios definidos em edital”;

“Art. 22. A remuneração dos contratos temporários será de acordo com as horas contratadas, nelas incluído o número correspondente de horas necessárias para cumprir o disposto no § 4.o do art. 2.o da Lei Federal n.º 11.738, de 16 de julho de 2008.”.

**Art. 2.o** Fica autorizada a prorrogação, até 31 de dezembro de 2014, dos contratos emergenciais/temporários de professores criados pelas Leis n.º 10.376, de 29 de março de 1995, n.º 11.126/1998, n.º 11.339, de 21 de junho de 1999, e n.º 13.126, de 9 de janeiro de 2009, cujos prazos de vigência foram prorrogados pelas Leis n.º 11.434, de 11 de janeiro de 2000, n.º 11.568, de 29 de dezembro de 2000, n.º 11.714, de 28 de dezembro de 2001, n.º 11.878, de 27 de dezembro de 2002, n.º 12.043, de 19 de dezembro de 2003, n.º 12.193, de 28 de dezembro de 2004, n.º 12.417, de 26 de dezembro de 2005, n.º 12.684, de 21 de dezembro de 2006, n.º 12.883, de 3 de janeiro de 2008, n.º 13.126, de 9 de janeiro de 2009, e n.º 13.338, de 4 de janeiro de 2010, alterada pelas Leis n.º 13.425, de 5 de abril de 2010, n.º 13.569, de 16 de dezembro de 2010 e n.º 14.165, de 27 de dezembro de 2012.

**Parágrafo único.** A prorrogação de que trata este artigo está limitada a 21.640 (vinte e um mil seiscentos e quarenta) professores.

**Art. 3.o** O Poder Executivo publicará no Diário Oficial do Estado, até o final do ano letivo de 2014, relatório circunstanciado por Coordenadorias Regionais, município e por escola, com os seguintes dados:

- I - nome do(a) professor(a) e respectiva identificação funcional;
- II - área de conhecimento ou habilitação de atuação;
- III - nível(eis) de ensino; e
- IV - titulação/habilitação para docência.



**Art. 4.º** A prorrogação dos contratos de que trata esta Lei fica condicionada ao atendimento ao previsto na Lei Complementar Federal n.º 101, de 4 de maio de 2000.

**Art. 5.º** As contratações prorrogadas por esta Lei somente poderão ser realizadas para suprir carência de pessoal em município integrante da respectiva Coordenadoria Regional de Educação, no nível de ensino, área de conhecimento e habilitação correspondente à inscrição.

**Art. 6.º** A admissão, na forma desta Lei, será preferencialmente para a regência de classe, e dar-se-á para cumprir um mínimo de dez e o máximo de quarenta horas de trabalho semanal.

**Parágrafo único.** Cada hora de trabalho semanal corresponde ao período de sessenta minutos.

**Art. 7.º** A remuneração dos(as) contratados(as), na forma desta Lei, dar-se-á nos termos do disposto nos arts. 33 e 34 da Lei n.º 11.126/1998.

**Art. 8.º** Na Lei n.º 11.005, de 19 de agosto de 1997, e alterações, que institui o Fórum Estadual da Educação, cria Fundo Especial da Educação, estabelece acréscimo emergencial e dá outras providências, fica acrescido o art. 22-A com a seguinte redação:

“Art. 22-A. Ao membro do Magistério, convocado pelo disposto nesta Lei, ficam garantidas todas as prerrogativas por ela estabelecidas até a data de sua revogação da convocação.”.

**Art. 9.º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos a contar de 31 de dezembro de 2013.

**Art. 10.** Revogam-se o § 3.º do art. 19 da Lei n.º 11.126, de 9 de fevereiro de 1998, e os arts. 19, 20, 21 e 22 da Lei n.º 11.005, de 19 de agosto de 1997.

**PALÁCIO PIRATINI**, em Porto Alegre, 17 de janeiro de 2014.

ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL  
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA  
Gabinete de Consultoria Legislativa

**DECRETO N.º 49.448, DE 8 DE AGOSTO DE 2012.**

(publicado no DOE nº 154, de 9 de agosto de 2012)

Regulamenta os arts 116, 117, 118 e 119 da Lei  
nº 6.672, de 22 de abril de 1974.

O GOVERNADOR DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL,  
no uso das  
atribuições que lhe confere o art. 82, incisos V e VII, da  
Constituição do Estado,  
considerando o disposto no § 4º do art. 2º da Lei Federal nº  
11.738, de 16 de julho de 2008, que regulamenta o piso salarial  
profissional nacional para os profissionais do magistério público  
da educação básica; considerando os regimes de trabalho dos  
profissionais do Magistério Público Estadual  
em exercício nas escolas e órgãos da rede pública estadual,  
considerando, ainda, as jornadas de trabalho dos profissionais  
do Magistério Público  
Estadual que exercem suas funções no Órgão Central ou  
Órgãos Regionais da Secretaria da Educação, assim como  
daqueles que exercem as funções de docência em  
estabelecimentos de ensino nos termos da Lei Federal nº  
11.738, de 16 de julho de 2008, considerando as orientações  
contidas no Parecer CEED nº 705, de 16 de julho de 1997;

**DECRETA:**

**Art. 1º** Este Decreto regulamenta o regime de trabalho e as jornadas de trabalho dos profissionais do Magistério Público Estadual, conforme previsão dos arts. 116, 117, 118 e 119 da Lei nº 6.672, de 22 de abril de 1974, Estatuto e Plano de Carreira do Magistério Público do Rio Grande do Sul.

**Art. 2º** Para efeitos deste Decreto, entende-se por:

I - Regime de Trabalho: o total de horas semanais de trabalho a serem cumpridas pelo profissional do Magistério no exercício das atividades inerentes ao cargo;

II - Jornada de Trabalho: a forma de cumprimento do regime de trabalho do profissional do Magistério lotado nos estabelecimentos e órgãos de ensino que integram a rede pública estadual;

III - Atividade Letiva: o trabalho desenvolvido por professores e alunos no sentido de alcançar a aprendizagem;

IV – Profissional Regente: o professor que, ao cumprir seu plano de trabalho em interação com os educandos, ministra os dias letivos e as horas-aula estabelecidas e as outras atividades letivas definidas na Proposta Pedagógica da escola e disciplinadas no Regimento Escolar;

V – Atividade de Apoio Pedagógico: a atuação do professor ou especialista para o atendimento das atividades letivas e demais atividades relacionadas com a função docente;

VI - Expediente Escolar: o conjunto dos turnos normais (manhã, tarde ou noite) de funcionamento do estabelecimento de ensino nos quais se realizam as atividades no decorrer do ano civil;

VII - Turno Escolar: cada um dos períodos em que se divide o dia para fins de organização do trabalho escolar e funcionamento normal do estabelecimento de ensino;

VIII – Hora-aula: cada unidade de tempo em que é dividido o turno escolar, destinada ao desenvolvimento das atividades letivas com duração prevista no Regimento Escolar que, juntamente com o horário de recreio diário, deverá integralizar treze horas do Regime de Trabalho de vinte horas semanais; e

IX – Hora-atividade: a unidade de tempo destinada a estudos, planejamento e avaliação do trabalho com os alunos, reuniões pedagógicas ou jornadas de formação organizadas pelas escolas, pelas Coordenadorias Regionais de Educação - CREs e SEDUC de, no máximo, sete horas do Regime de Trabalho de vinte horas semanais, distribuídas nos termos do art. 3º deste Decreto.

**Art. 3º** O regime de trabalho de vinte horas semanais do profissional do Magistério em funções de regência, cumprido em estabelecimento de ensino, deverá ter a jornada de trabalho assim distribuída:

I – 13 horas (780 minutos) a serem cumpridas na escola, em atividades letivas, incluído o período de recreio;

II – 7 horas (420 minutos) para horas-atividade, assim distribuídas:

a) 4 horas (240 minutos) para estudos, planejamento e avaliação do trabalho com os alunos, reuniões pedagógicas, bem como em jornadas de formação organizadas pelas escolas, CREs e SEDUC; e

b) 3 horas (180 minutos) a serem utilizadas a critério do profissional do magistério em funções de regência, com vista a sua formação, podendo ser convocado para atividades de interesse da escola ou necessidade de serviço.

**Art. 4º** A Jornada de trabalho dos profissionais do Magistério que desenvolvem as atividades letivas em funções de regência em estabelecimento de ensino é composta por horas-aula e horas-atividade.

**Art. 5º** A Jornada de trabalho dos profissionais do Magistério que exercem suas funções no Órgão Central ou Órgãos Regionais da Secretaria da Educação - SEDUC é equivalente à integralidade do seu regime de trabalho e deverá ser cumprida de acordo com o horário de funcionamento do Órgão.

**Art. 6º** A redução das horas-aula de que trata o art. 119 da Lei nº 6.672/1974 será feita progressivamente quando o profissional regente completar, conjuntamente, no mínimo, os requisitos de idade e tempo de serviço no Magistério Público Estadual do Estado do Rio Grande do Sul.

**§ 1º** Independentemente do Regime de Trabalho, o profissional regente que atender, de forma cumulativa, o requisito de cinquenta anos de idade e vinte anos de efetivo exercício nos termos do *caput* deste artigo, terá direito à redução de 25% (vinte e cinco por cento) das horas-aula.

**§ 2º** Independentemente do regime de Trabalho, o profissional regente que atender, de forma cumulativa, o requisito de cinquenta e cinco anos de idade e vinte e cinco anos de efetivo exercício nos termos do *caput* deste artigo, terá direito à redução de 35% (trinta e cinco por cento) das horas-aula, como segue:

<b>Anos de Idade</b>	<b>Tempo de Efetivo Exercício no Magist Publ Estadual</b>	<b>Percentual de horas-aula a serem reduzidas</b>
50 anos	20 anos	25%
55 anos	25 anos	35%

**§ 3º** A redução de que trata o *caput* deste artigo somente será concedida mediante requerimento do interessado.

**§ 4º** As horas-aula reduzidas deverão ser utilizadas em atividades de apoio pedagógico ou de apoio administrativo conforme necessidade da escola, de forma a integralizar o respectivo Regime de Trabalho.

**Art. 7º** Os profissionais do Magistério poderão ser convocados para ampliação de carga horária com a finalidade de atender a política de recursos humanos da SEDUC, por ato expresso do Secretário de Estado da Educação, mediante proposta fundamentada encaminhada pelo(a) Coordenador(a) Regional de Educação.

**Art. 8º** A convocação de que trata o art. 7º só terá validade após a publicação do respectivo ato no Diário Oficial do Estado.

**Art. 9º** Caberá ao Secretário de Estado da Educação expedir orientações e instruções normativas necessárias à execução do presente Decreto.

**Art. 10.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições do Decreto nº [41.850](#), de 25 de setembro de 2002 e do Decreto nº [46.228](#), de 27 de fevereiro de 2009.

**PALÁCIO PIRATINI**, em Porto Alegre, 8 de agosto de 2012.