



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA  
PARAÍBA CAMPUS JOÃO PESSOA  
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR  
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS  
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**LUCAS DE OLIVEIRA AMERICO BATISTA**

**ANÁLISE DA SUFICIÊNCIA DAS CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS  
PARA FINS DE SUBSTITUIÇÃO DE PROFESSORES AFASTADOS  
PARA QUALIFICAÇÃO DO IFPB - CAMPUS JOÃO PESSOA**

**João Pessoa  
2022**

LUCAS DE OLIVEIRA AMERICO BATISTA

**ANÁLISE DA SUFICIÊNCIA DAS CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS  
PARA FINS DE SUBSTITUIÇÃO DE PROFESSORES AFASTADOS  
PARA QUALIFICAÇÃO DO IFPB - CAMPUS JOÃO PESSOA**



**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO** apresentado ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

**Orientador(a):** MSc. Giorgione Mendes Ribeiro Jr.

**JOÃO  
PESSOA 2022**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação – CIP  
Biblioteca Nilo Peçanha –IFPB, *Campus* João Pessoa

B333a

Batista, Lucas de Oliveira Americo

Análise da suficiência das contratações temporárias para fins de substituição de professores afastados para qualificação do IFPB – campus João Pessoa / Lucas de Oliveira Americo Batista. – 2023. 33 f.: il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal da Paraíba – IFPB / Unidade Acadêmica de Gestão - UAG. Orientador: Prof. Me. Giorgione Mendes Ribeiro Jr.

1. Administração pública 2. Qualificação profissional. 3. Qualificação docente. I. Título.

CDU 331.101.262



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**LUCAS DE OLIVEIRA AMERICO BATISTA**

**Matrícula: 20172460017**

**ANÁLISE DA SUFICIÊNCIA DAS CONTRATAÇÕES TEMPORÁRIAS PARA FINS DE SUBSTITUIÇÃO DE PROFESSORES AFASTADOS PARA CAPACITAÇÃO DO IFPB - CAMPUS JOÃO PESSOA**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em 19/06/2023**

**no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), Curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em ADMINISTRAÇÃO.**

**Resultado: APROVADO**

**BANCA EXAMINADORA:**

*(assinaturas eletrônicas via SUAP)*

**MSc. Giorgione Mendes Ribeiro Junior, IFPB**

**Orientador(a)**

**Dra. Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia, IFPB**

**Examinador(a) interno(a)**



**Esp. Maria Rita de Holanda Melo Peres, IFPB**

**Examinador(a) interno(a)**

Documento assinado eletronicamente por:

- Giorgione Mendes Ribeiro Junior, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 28/06/2023 18:56:15.
- Maria Rita de Holanda Melo Peres, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 05/07/2023 14:05:56.
- Annuska Macedo Santos de Franca Paiva Maia, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 06/07/2023 12:31:56.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 22/06/2023. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código 441698  
Verificador: 9363422d59  
Código de Autenticação:



**Av. Primeiro de Maio, 720, Jaguaribe, JOAO PESSOA / PB, CEP 58015-435**

**<http://ifpb.edu.br> - (83) 3612-1200**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus por me conceder todos os dias a oportunidade de aprender mais e mais a cada dia.

Agradeço especialmente a meus pais, Fernanda de Oliveira Americo Batista e Dário Americo Batista por sempre me incentivarem e cobrarem pelo estudo e resultados, desafiando-me a dar o melhor de mim e ser melhor que fui no dia anterior todo dia.

Agradeço aos professores Caroline Helena Limeira Pimentel Perrusi e Giorgione Mendes Ribeiro Junior que me orientaram, pela disponibilidade e por me incentivar muito como aluno ao longo do projeto.

Agradeço ao meu então coordenador de curso Fernando Augusto Ferreira Lordão e Cibele de Albuquerque Tomé por sempre darem suporte a mim como aluno, juntamente com a sua disponibilidade.

Agradeço ao Instituto de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba por investir e acreditar no potencial de cada indivíduo como sujeito social na busca constante pela construção de uma sociedade mais humana.

## **RESU MO**

Tendo em vista a clareza dos gargalos, entraves, possíveis oportunidades de melhoria e novas tomadas de decisão relativas à qualificação profissional, pesquisa-se sobre a administração pública, a fim de verificar a suficiência dos contratos temporários para o incentivo à qualificação docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Para tanto, é necessário analisar o quantitativo de professores afastados do IFPB para pós-graduação em um determinado período de tempo, esclarecer como ocorre a contratação de pessoal na administração pública e Discorrer sobre o incentivo à qualificação docente em prol da qualidade de ensino. Realiza-se, então, uma pesquisa aplicada ao campo institucional, com caráter quantitativo, tendo a exploração descritiva como seu objetivo central e tendo documentos públicos como seu procedimento técnico principal. Diante disso, verifica-se que a taxa de incentivo à qualificação profissional é alta, usando por base a grande quantidade de documentos que foram emitidas pela instituição, pois têm um alto percentual representativo em todos os períodos verificados, o que impõe a constatação de que existe um satisfatório nível de incentivo à qualificação docente juntamente com uma alta necessidade de emissão de contratos temporários.

Palavras-chave: Administração Pública. Qualificação profissional. Qualidade de ensino. IFPB



## ABSTRACT

In view of the clarity of the bottlenecks, barriers, possible opportunities for improvement and new decisions regarding the professional qualification, it is researched about the public administration, in order to verify the need of temporary contracts for the incentive to faculty qualification of the Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba. To do so, it is necessary to analyze the quantity of teachers away from the IFPB for post-graduation in a certain period of time, to clarify how the hiring of personnel occurs in the public administration and to discuss the incentive to the teachers' qualification in favor of the teaching quality. It is performed, then, a research applied to the institutional field, with a quanti-qualitative character, having the descriptive exploration as its central objective and having its technical procedures as documental. In view of this, it is verified that the incentive rate for professional qualification is low, using as a basis the high quantity of ordinances that have been issued by the institution, as they have a low representative percentage in all the verified periods, which imposes the verification that there is a low level of incentive for the teaching qualification together with a low need for the issuing of temporary contracts.

**Keywords:** Public administration. Professional qualification. Quality of education. IFPB

**LISTA DE  
GRÁFICOS**

Gráfico 1

27

Gráfico 2

28

**LISTA DE ABREVIATURAS E  
SIGLAS**

CEFET-PB: Centro Federal de Educação da Paraíba

DGDP: Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas Educação Tecnológica da Paraíba

EAA: Escola de Aprendizes e Artífices

ETF-PB: Escola Técnica Federal da Paraíba

IFPB: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba

SUAP: Sistema Unificado de Administração Pública

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
1.	- OBJETIVOS	13
1.1.1	Objetivo Geral	13
1.1.2	Objetivos Específicos	13
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	16
1.	- Administração Pública	16
2.	- Provimento por nomeação	16
3.	- Qualidade de ensino e qualificação docente	17
4.	- Portarias de afastamento	20
5.	- O IFPB	22
6.	- Necessidade de Contrato temporário	24
3-	METODOLOGIA	25
4	ANÁLISE DE DADOS	26
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
6	REFERÊNCIAS	30

## 1 - INTRODUÇÃO

Este relatório tem como objetivo descrever o resultado obtido em uma pesquisa documental, na qual, foi desenvolvida no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba na data de 10 de Novembro de 2022 à 30 de Novembro de 2022, realizada pelo portal eletrônico da própria instituição, e viabilizada pelo Departamento de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas (DGDP), supervisionado pelo chefe imediato, com enfoque mais voltado ao acompanhamento de questões relacionadas à administração pública, que refletem a realidade das entidades públicas do país, sendo estas, as personagens principais do direito administrativo nacional

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, na busca pela construção de uma sociedade mais justa, igualitária, solidária, democrática e inclusiva, tem por missão ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística para todos seus níveis de ensino visando à construção de cidadãos preparados para atuarem no mercado de trabalho.

Nessa perspectiva, diante do enorme número de instituições de ensino superior, tanto no universo público, quanto no privado, percebe-se a necessidade de se avaliar a qualidade de ensino baseada no nível de contratações temporárias discriminando a qualificação dos professores de acordo com a necessidade de afastamento

Ao que concerne sobre sua contribuição social, vale destacar que este trabalho poderá contribuir para tornar claro, para instituição alvo do estudo, gargalos, entraves, possíveis oportunidades de melhoria e novas tomadas de decisão em relação à forma de qualificação profissional dos professores. A presente pesquisa ainda se mostra relevante para o campo do direito administrativo e da administração pública por possibilitar a consolidação dos conceitos práticos dessa área de estudo. Ademais, irá contribuir para demonstrar como se dá o processo de um afastamento docente de uma instituição pública.

Diante das informações acima mencionadas, o presente estudo propõe-se a responder a seguinte questão motriz: Como o afastamento para qualificação docente impacta a necessidade de contratação de professores temporários no IFPB ?

## 1. - OBJETIVOS

### 1. Objetivo Geral

Verificar a suficiência dos contratos temporários para o incentivo à qualificação docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

### 2. Objetivos Específicos

Para o Alcance desse objetivo, foram estipulados os seguintes objetivos específicos:

- (A) Analisar o quantitativo de docentes afastados do IFPB para pós-graduação de 2018 a 2022
- (B) Esclarecer como ocorre a contratação de pessoal na administração pública
- (C) Discorrer sobre o incentivo a qualificação docente em prol da qualidade de ensino

## 2 - FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 1. – Administração Pública

A palavra administração vem do latim *ad* (direção, tendência para) e *minister* (subordinação ou obediência), do qual, significa aquele que realiza uma função sob comando de outrem, ou seja, aquele que presta um serviço a outro (CHIAVENATO, 2003). A administração de modo geral, pode ser entendida como uma ciência dotada de princípios e funções que são orientadoras e norteadoras da ação dos diversos gestores no mundo corporativo. Para Silva (2008, p. 6), administração é: “um conjunto de atividades dirigidas à utilização eficiente e eficaz dos recursos, no sentido de alcançar um ou mais objetivos ou metas organizacionais”. Neste ponto, a administração é um processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos e competências a fim de alcançar objetivos organizacionais dos gestores. Em uma organização, é necessário que se tenha a busca contínua da eficiência, eficácia, economicidade, além de melhores resultados. Atingindo esses critérios, ela se torna mais competitiva no cenário mercadológico. Ainda assim, é importante frisar que há uma diferença sobre a gestão em relação a ideia de administração. Para Chiavenato (2003), a gestão é a “maneira de governar Organizações ou parte delas. É o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos organizacionais para alcançar determinados objetivos de maneira eficiente e eficaz.”

De acordo com Paludo (2012, p.343), é possível destacar três dimensões que podem facilitar a compreensão do termo de gestão. A primeira delas, está atrelada a estrutura de

recursos, ou seja, o conjunto administrativo como um todo, que proporciona a criação de um ambiente favorável ao desempenho das atividades de todas as áreas administrativas. A estrutura de recursos permite a criação de um ambiente mais adaptativo às necessidades organizacionais. A estrutura de recursos é responsável pela criação de um ambiente administrativo prático e não complexo. A segunda dimensão do termo se refere ao sentido de departamentos matriciais (recursos humanos, finanças, produção, entre outros), do qual se baseiam em uma especialização da administração, que compreende mecanismos, técnicas e material para fortalecer todo o ecossistema organizacional. A terceira dimensão gerencial está associada à característica de funcionalidade, do qual, vai além das funções de planejar, organizar, dirigir, coordenar e controlar as atividades da área (ou de todas as áreas) propriamente ditas, mas sim, na utilização de conhecimentos, técnicas e ferramentas de inovação (em regra, de forma mais ágil e inteligente) na busca de melhores resultados em todos os aspectos possíveis.

O conceito de gestão está atrelado a habilidade, competência, aptidão de tomar decisões. Se relaciona ao ato de gerir os resultados do dia a dia da administração. É fundamental gerir bem os recursos com a finalidade de obter os melhores resultados possíveis e cumprir com os objetivos estabelecidos pela instituição e satisfazer as expectativas das partes interessadas.

No que diz respeito ao universo público, existe a caracterização dos princípios da administração pública de acordo com o artigo 37 da Constituição Federal de 1988, dos quais são eles: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência. De acordo com Paludo (2007) “Os princípios são inter-relacionados e possuem exceções. Não é possível interpretar um princípio isoladamente, pois os princípios jurídicos não são incomunicáveis entre si”. O princípio da legalidade explica que a gestão pública só pode agir quando houver a determinação ou autorização da sua ação por meio de lei. A impessoalidade estabelece para o gestor público a proibição do benefício, ou prejuízo para determinada pessoa, ou a si mesmo. O princípio da moralidade afirma que não basta apenas que a atuação do gestor público seja legal, mas também, moral. O princípio da publicidade discrimina que deve haver a publicação dos atos administrativos em órgãos oficiais como requisito de eficácia além da exigência de transparência da atuação administrativa. O princípio da eficiência visa atingir os objetivos de boa prestação dos serviços, de modo mais simples, rápido e econômico melhorando a relação custo-benefício da atividade da administração pública.

Cada princípio deve ser compreendido e aplicado sem a perda da harmonia e da coerência do sistema, mediante interpretação sistemática que preserve a harmonia, a racionalidade e a congruência em sua aplicação às situações concretas vividas pela Administração Pública, quando em suas relações com os administrados e a sociedade (PALUDO, 2010, p 25)

De modo geral, a função da gestão é planejar, organizar, dirigir, liderar, negociar, coordenar e controlar as atividades na administração tanto para o âmbito público ou não. Os principais aspectos na administração pública que a tornam diferente da gestão privada são o interesse público e o tratamento igualitário. A administração pública tem o cidadão como seu cliente e possui limitação de liberdade nas suas atividades (Só pode fazer conforme a da lei permite). É necessária uma autorização em lei, concretizando exatamente assim, o interesse público.

Portanto, é necessário destacar que, no âmbito privado, a administração tem o interesse privado como foco principal de sua atuação. O cliente consumidor é o seu destinatário. Tem o lucro como objetivo central, além de sua independência de perfis. Os serviços têm uma natureza econômica lucrativa e usufrui de liberdade para suas atividades (dentro de tudo que a lei não proíbe). Tem o regime privado como modo de gestão, o mercado como agente controlador e a rápida velocidade nas tomadas de decisões como características, em oposição da administração pública, da qual deve obedecer a um processo decisório legal. Para Paludo (2012) a gestão privada não possui a obrigação da transparência, o que permite o tratamento diferenciado das pessoas, mas na gestão pública, os objetivos ações e resultados devem ser divulgados. Ainda para o mesmo autor, “na Administração Pública o cliente paga os serviços através de impostos, mesmo sem usar, enquanto na iniciativa privada ele só paga pelo bem/serviço que compra ou utiliza” (PALUDO, 2010)

É importante frisar também que a Administração pública está sujeita ao regimento do direito administrativo, e deste com particulares. Bandeira de Mello (2006, p. 37) estabelece que “O Direito Administrativo é o ramo do direito público que disciplina a função administrativa e o órgão que a exercem”. Pode-se conceitá-lo também como o conjunto de normas e princípios que regem a administração pública e suas relações jurídicas em busca do interesse público. Pode ser visto como um ramo autônomo, que regulamente as relações do estado, servidores públicos e administrações. O conceito, portanto, sobretudo abrange o estudo e atividades administrativas realizadas em organizações públicas em prol dos fins desejados pelo



Tendo em vista que não há especificamente um código, como no direito civil e no direito penal, por exemplo, as leis que regulam o direito administrativo são variadas, das quais, se pode citar a 8.666/93 e 9.784/92. Mesmo assim, é interessante analisar a Lei nº 8.112/90, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, fundações públicas federais e autarquias, e que é melhor abordada no tópico corrente.

## **2.2 – Provedimento por nomeação**

A lei 8.112/90 foi instituída para reger, em geral, direitos, deveres e responsabilidades de servidores públicos civis federais da administração pública, enquanto funciona como uma ferramenta de regulamentação para servidores nas suas atividades. É importante observar que os estados e municípios também têm suas normas próprias. Esse método de normatização se refere, tanto para a administração pública direta<sup>1</sup> quanto para a administração pública indireta<sup>2</sup>, atingindo a esfera da união, autarquias e fundações públicas federais. O Regime jurídico estatutário, de acordo com a autora Odete Medauar, pode ser definido como:

Aquele em que os direitos, deveres e demais aspectos da vida funcional do servidor estão contidos basicamente numa lei denominada Estatuto. O Estatuto pode ser alterado no decorrer da vida funcional do servidor, independentemente da sua anuência, ressalvados os direitos adquiridos; o servidor não tem direito a que seja mantido o Estatuto que existia no momento de seu ingresso nos quadros da Administração. O Estatuto rege a vida funcional dos ocupantes de cargos efetivos e vem regendo a vida funcional de ocupantes de cargos em comissão, quanto a estes, no que for compatível com esse tipo de cargo. (MEDAUAR, Odete. 2014, p. 314)

Tem como objeto principal o servidor público, que pode ser conceituado como a pessoa legalmente investida em cargo público, dentro das suas formas de provimento, estabelecendo o seu regime disciplinar. A ideia de cargo público, pode ser caracterizada como o conjunto de responsabilidades, atribuições ou funções que um servidor detém na referida condição que se encontra. Vale salientar que a lei 8112/90 estabelece os critérios que norteiam as características do cargo público, as suas denominações, bem como o seu provimento e vacância. O estatuto do servidor público (BRASIL, 1990), de acordo o Art. 8º, ressalta que as suas formas de provimento são: nomeação; promoção; readaptação; reversão; aproveitamento, reintegração e recondução. De acordo com o Art. 33, “A vacância do cargo público decorrerá de: exoneração; demissão; Promoção; Readaptação; aposentadoria; posse em outro cargo inacumulável; falecimento” (BRASIL, 1990)

É possível conceituar o provimento como o ato de destinar recursos humanos para determinados cargos dentro do setor público, e a vacância pode ser caracterizada como a declaração das vagas para com os cargos dos quais precisam de preenchimento. Dentro da lógica de provimentos e vacâncias, estabelecidas pela referida lei, pode-se observar a nomeação como uma de suas condições. A nomeação pode ser entendida como um simples ato de convocação do servidor para posse em cargo público, o que ainda não garante a efetivação no mesmo. Ela se refere tanto para a o ato de convocação do servidor público em cargo efetivo, ou seja, aquele que necessariamente passou por um processo de concurso público, quanto para cargos em comissão, sendo aquele que atende as condições de confiança e que tem como principal característica ser de livre nomeação e exoneração. O Art. 9º esclarece que “A nomeação far-se-á: em caráter efetivo, quando se tratar de cargo isolado de provimento efetivo ou de carreira; em comissão, inclusive na condição de interino, para cargos de confiança vagos.” (BRASIL, 1990). No mesmo artigo, em parágrafo único, também se verifica que:

O servidor ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo de confiança, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de um deles durante o período da interinidade. (BRASIL, 1990, p 1)

Após esse processo, existe a posse, a qual, se pode chamar de ato de investidura no cargo público. É o momento em que a pessoa física convocada é investida como servidor público. Neste ato, existe a assinatura do termo de posse após a apresentação de todos os documentos pessoais comprobatórios exigidos no processo de concurso público. Finalizado os procedimentos de nomeação e posse, chega-se no exercício, que nada mais é do que dar início ao ato de trabalhar em si e realizar as atribuições do cargo.

Dentre os vários servidores no contexto do universo público, também é importante observar aqueles que se encontram no âmbito educacional, do qual, se encontra sujeito a questão da qualidade, e que resvala na educação pública, embasando a necessidade da contratação temporária.

### **2.3 – Qualidade de ensino e qualificação docente**

Dentre o alto número de servidores públicos, existem os professores. O docente, através de suas competências, tem a função social de estimular os alunos para com a

sociedade, a partir do momento em que eles, a tornam altamente forte e desenvolvida, justificando assim, a educação como o principal pilar de sustentação e exercício da cidadania.

No sentido formal, docência é o trabalho dos professores; na realidade, estes desempenham um conjunto de funções que ultrapassam a tarefa de ministrar aulas. As funções formativas convencionais, como ter um bom conhecimento sobre a disciplina e sobre como explicá-la, foram tornando-se mais complexas com o tempo e com o surgimento de novas condições de trabalho (VEIGA; D'ÁVILA, 2008, p 13)

Tal função, ressalta sobretudo, a qualidade que um profissional da educação pode ofertar nas instituições de ensino, das quais, compõem integralmente, o quadro de equipes pedagógicas. Ou seja, para exercer suas atribuições com excelência, o docente necessita oferecer serviços de qualidade. Essa regra, estabelece a importância da qualidade no cotidiano educacional, pois exalta o real significado do conhecimento e sua aplicabilidade às demandas sociais.

Assim, uma das características fundamentais gira em torno da docência como profissão, e isso se opõe à visão não profissional. A profissão é uma palavra de construção social. É uma realidade dinâmica e contingente, calcada em ações coletivas. É produzida pelas ações dos atores sociais - no caso, os docentes. A docência requer formação profissional para seu exercício: conhecimentos específicos para exercê-lo adequadamente ou, no mínimo, a aquisição das habilidades e dos conhecimentos vinculados à atividade docente para melhorar sua qualidade. (VEIGA; D'ÁVILA, 2008, p 14)

Quando se fala de qualidade, deve-se juntamente considerar a questão da cultura organizacional, da qual desenvolve processos que vão medir que uma determinada organização tenha qualidade como o principal marco norteador nas suas rotinas, estabelecendo portanto, uma cultura de qualidade existente nas suas operações. Um aspecto relevante a ser observado é o quanto a cultura organizacional pode trazer de benefícios para uma instituição. O primeiro detalhe, portanto, que se deve perceber é o desenvolvimento dessa cultura podendo se apresentar de várias maneiras, entre elas, através de processos de qualificação profissional junto aos colaboradores.

A qualidade da educação está nos mecanismos que potencializam as habilidades de um ser humano. Uma educação com alto grau de qualidade proporciona um universo de oportunidades para seus usuários, permitindo-lhes, sobretudo, a possibilidade do pleno exercício da cidadania e o ideal de liberdade, sendo no sentido de pensamento ou de expressão. A ideia de qualidade aplicada à educação gera princípios como o estímulo da aprendizagem, a aquisição do conhecimento e a manifestação da criatividade, dos quais se

juntam aos valores sociais. A partir do momento em que a educação atinge um patamar de alta eficácia, uma gama de melhorias é observada, como, por exemplo, o fortalecimento do mercado de trabalho, o que gera assim, maior crescimento econômico.

É hoje um dado adquirido o papel decisivo da educação no crescimento e desenvolvimento. Os países que maior investimento relativo consagraram à educação conseguiram maiores níveis de produtividade e menores assimetrias na distribuição do rendimento e na fruição de bens de natureza social e cultural. (CARRASQUEIRA, 2016. p 2)

Entende-se que a docência é um, se não, o mecanismo mais importante na formação de alunos e profissionais que pode existir, pois a prática pedagógica carece de profissionais comprometidos com os objetivos centrais da educação. Masetto (2008) define a docência, especificamente no ensino superior, como domínio de conhecimentos específicos em uma determinada área a serem mediados por um professor para os seus alunos. Juntamente com este conceito, Freire (1996, p. 22-23) afirma que “Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos apesar de diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender.” A docência, dentro das suas atribuições, precisa ser estimulada, fomentada no seio de todos os níveis educacionais, sejam eles básico, fundamental, médio ou superior. Nesse sentido, é importante frisar que o professor também é um indivíduo que aprende continuamente. Antes de tudo, o professor não é apenas um formador dos alunos, mas um formador de si mesmo.

Sendo assim, o docente precisa investir em sua própria qualificação e formação como indivíduo, o que expõe a grande promoção, em larga escala, do fortalecimento da cidadania no Brasil, a partir do momento em que se identifica o longo processo de formação que o professor se submete, e trabalha pela própria formação e pela formação dos educandos. Para se tornar um docente com alta relevância social, é necessário ter a educação e aperfeiçoamento como responsabilidades assumidas, como elementos norteadores, sendo, sobretudo, um compromisso com a nação e não como um projeto individual. O conceito de cidadania pode ser entendido como “um *status* concedido àqueles que são membros integrais de uma comunidade. Todos aqueles que possuem *status* são iguais com respeito aos direitos e obrigações pertinentes ao *status*” (Marshall, 2002. p 24). O mesmo autor também afirma que “O dever de auto aperfeiçoamento e de auto civilização é, portanto, um dever social e não somente individual porque o bom funcionamento da sociedade depende da educação de seus membros” (Marshall, 2002. p 21).

A qualificação do docente nos meios voltados à educação reflete sobretudo na qualidade, do qual é muito importante para o ciclo de renovação educacional que abrange o

aluno e o professor. Tal regra, fortalece a ideia de que a evolução do ensino está condicionada a atualidade e utilidade dos conhecimentos sujeitos a qualificação. Portanto, a qualificação docente proporciona uma perspectiva interacionista no ambiente acadêmico, explanando que, o “fazer pedagógico” das instituições de ensino, permite o crescimento profissional aos que, dela, usufruem. É necessário pensar que a formação docente é contínua, acontecendo ao longo da carreira. É um processo que ocorre de forma gradual, do qual, expressa um referencial docente, ou seja, a definição dos objetivos que um professor tem, as suas categorias de formação e a contratação com a academia desde o início da prática docente. De acordo com Garrido e Carvalho (1999), ambos afirmam que o docente tem um papel reservado de “refletir sobre a própria prática, problematizando-a, distinguindo as suas dificuldades, sugerindo hipóteses de solução, testando-as, procurando as razões subjacentes às suas ações, observando a reação dos alunos, verificando como aprendem.”

O professor, na categoria de servidor público, necessita fortemente do afastamento para sua qualificação, onde é possível adquirir mais conhecimento e melhorar a qualidade do seu trabalho. A portaria é o documento formalizado que estabelece as diretrizes necessárias, por exemplo, para o ingresso em cursos de programas de pós-graduação. Para se conseguir tal benefício, é preciso cumprir requisitos legais. Analisando o Art. 18, do Decreto 9.991/19, do qual instituiu a nova política nacional de desenvolvimento de pessoas, verifica-se que:

Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a: I -licença para capacitação, nos termos do disposto no [art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#); II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no [inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990](#); III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no [art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990](#); VI -realização de estudo no exterior, conforme o disposto no [art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990](#); (BRASIL, 2019)

## 2.4 – Portarias de afastamento

É possível conceituar as portarias como atos administrativos<sup>1</sup> internos que servem para auxiliar as funções do poder executivo, sendo o seu nível hierárquico menor que os decretos e, conseqüentemente, menor que a lei. Contém instruções acerca da aplicação das leis, ou regulamentos, recomendações de caráter geral, normas de execução de serviço, nomeações, demissões, punições ou afastamentos. Regulamentam determinadas atividades e discriminam os detalhes, diretrizes e normas para cada demanda dos setores específicos da administração pública. Bandeira de Mello estabelece que a portaria é:

---

<sup>1</sup> Uma manifestação unilateral de vontade por parte da administração pública na qual ela utiliza de suas prerrogativas de direito público

usada para baixar instruções sobre andamento dos serviços ou para transmitir determinações aos cidadãos em geral ou a particulares diretamente interessados, conforme o assunto em foco, dando-lhes conhecimento do procedimento a seguir em casos especificados, nos termos da lei. Publicam-se na porta da repartição, ou na repartição do governo, bem como em órgãos de divulgação dos atos oficiais (MELLO, 2010, p 484)

Dentre as várias categorias de portarias que se pode observar, vale a pena destacar as portarias de afastamento, as quais estão constantemente presentes no cotidiano das instituições do executivo federal e se aproximam mais da realidade de muitos docentes em autarquias federais.

Quando se fala de afastamento, é importante falar que ele sempre decorre de um interesse mútuo, entre o servidor e o ente público. Por isso, como regra, a administração permanece remunerando regularmente o servidor além de contabilizar esse período de afastamento, como legítimo tempo de serviço em igual forma, continuando contribuindo para a previdência social, característica que o difere da licença. Como exemplo de afastamentos tem-se o afastamento para serviço em outro órgão ou ente público, afastamento para exercício de mandato eletivo, afastamento para estudo ou missão no exterior, o qual vale citar o artigo 95 da lei 8.112/90, e por fim, o afastamento para participação em programa de pós-graduação *Stricto Sensu* no Brasil.

Um requisito importante da hipótese de afastamento é o interesse da administração pública, ou seja, o ente público poderá negar o afastamento caso não tenha interesse no estudo do seu servidor. Além disso, outro critério essencial é a impossibilidade de que o servidor permaneça trabalhando em sua função pública, ainda que seja implementado um regime de compensação de horas, por exemplo. Conclui-se, portanto, que é necessário que não seja possível conciliar os estudos e o trabalho, o que não é algo necessariamente incomum nos casos de mestrados e doutorados, seja pelo real desempenho no programa de estudos, ou pela exigência de dedicação exclusiva da instituição de ensino.

Porém, não apenas esses requisitos são importantes para a concessão dessa referida categoria de afastamento. Na esfera federal, conforme o que dispõe o segundo parágrafo do inciso, do artigo 96-A, da lei dos servidores públicos federais, pode-se citar: três anos de vínculo mínimo ao ente público caso queira cursar um mestrado, e quatro anos, caso queira cursar um doutorado, ou pós-doutorado, períodos estes no qual se inclui o tempo de estágio probatório. Uma última observação é que, de acordo com o terceiro parágrafo, o servidor também não pode ter gozado de licença para tratar de assuntos particulares.

Sendo assim, observa-se a regra de afastamento, no artigo 96-A da lei 8112/90 dos servidores públicos federais, discriminando perfeitamente que o servidor público federal poderá se afastar do cargo efetivo, para participar de programas de pós graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no país, porém, é necessário destacar que essa participação não ocorra de forma simultânea com o exercício do cargo ou mediante a compensação de horário e que também, deve haver o interesse da administração pública nesse programa.

No ramo do direito administrativo, tem-se as autarquias, e como exemplo principal, as instituições de ensino superior, da qual tem suas funções realizadas por servidores federais. Um exemplo claro de instituição de ensino é referenciado no tópico a seguir, permitindo uma melhor compreensão do tema estudado.

## **2.5 – O IFPB**

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba foi criado no ano de 2008 por meio da Lei de Nº 11.892/08 a qual foi instituído a Rede Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Foram estabelecidas diretrizes para a integração dos institutos federais de educação em prol de construir uma rede nacional para a educação pública do país após o decreto nº 6.095/07 e através de metas e concepções incluídas no Plano de Desenvolvimento de Educação Pública pelo Ministério da Educação.

Com isso, acontece então a fusão de dois institutos federais de educação no estado, o CEFET-PB (Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba) e a Escola Agrotécnica Federal de Sousa.

O CEFET-PB tem como sua origem à criação da Escola de Aprendizizes e Artífices, no por meio do Decreto de Lei nº 7.556/09, pelo então presidente, Nilo Peçanha em dezenove instituições espalhadas por todo o Brasil. A EAA, tinha por finalidade, ofertar o ensino profissionalizante gratuito a quem não tinha condições de pagar seus estudos. No estado da Paraíba, a EAA oferecia cursos que atendiam as necessidades mercantis daquela época como, por exemplo: Alfaiataria, Marcenaria, Serralharia, Encadernação e Sapataria em conjunto com o curso primário. Localizada na capital paraibana, a escola funcionou no Quartel do Batalhão da Polícia Militar até o ano de 1929, transferindo-se, posteriormente, para um prédio na Av. João da Mata em Jaguaribe.

Através da Lei nº 378/37, sendo esta, a primeira lei a tratar especificamente do ensino Técnico, Profissional e Industrial, a EAA transforma-se em Liceu Industrial, e com a reforma Capanema na década de 40, por meio do Decreto nº 4.127/42, este, passa a se chamar Escola Industrial Federal da Paraíba até o ano de 1959, tornando-se mais tarde, Escola Técnica Federal da Paraíba a partir da década de 60.

Neste período, a ETF-PB transfere sua sede da Av. João da Mata para a Av. 1º de Maio, ainda no bairro de Jaguaribe, implantando os cursos técnicos em Construção de Máquinas e Motores e também o de Construção de Pontes e Estradas com o intuito de atender a demanda pelo processo de modernização desenvolvimentista vigente no país, sendo estes, os primeiros cursos de 2º grau da instituição. No ano de 1965, pela primeira vez em sua história, a Escola Técnica Federal da Paraíba passa a aceitar mulheres em seu corpo discente.

Na década de 80, houve importantes mudanças que obtiveram um impacto significativo na rede federal de educação tecnológica: a inclusão de cursos de modalidade Subsequente ao 2º grau, na época chamado de cursos técnicos especiais, a inclusão de computadores para uso administrativo e acadêmico, além da implementação de cursos técnicos especiais na modalidade a distância na Escola Técnica Federal da Paraíba.

Embora na década de 70 três escolas técnicas federais, respectivamente do Paraná, Rio de Janeiro e Minas Gerais, tivessem sido transformadas em centros federais de educação tecnológica, foi só por meio da promulgação da lei nº 8.948/94, pelo presidente Itamar Franco, valendo tanto para escolas técnicas e agrotécnicas federais, que a Escola Técnica Federal da Paraíba se tornou o Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba.

Com o objetivo de formar professores no âmbito rural, através da Portaria de nº 552/55, de 04 de junho, O engenheiro civil Carlos Pires de Sá realiza, junto a Superintendência do Ensino Agrícola e Veterinário – Ministério da Agricultura – a instalação do curso de Magistério e Extensão em Economia Rural Doméstica na cidade de Sousa no interior do estado. Para que o curso na cidade fosse implantado, implicava-se então, a criação de uma instituição de ensino. Nasce, por conseguinte, a Escola de Economia Doméstica Rural de Sousa, conhecida popularmente como “Escola de João Romão”.

Através do Decreto de nº 52.666/63, a Escola de Economia Doméstica Rural de Sousa passa, também, a ministrar o curso em 2º grau de Economia Doméstica.

Por meio da lei de nº 6.545/78, é conferida a instituições de ensino técnico, a atribuição de formar engenheiros nas áreas industrial e tecnológica. Por meio do decreto de lei nº 83.935/79 a Escola de Economia Doméstica Rural de Sousa passa a se chamar Escola Agrotécnica Federal de Sousa.



A promulgação da Lei nº 8.948/94 por Itamar Franco na década de 90 foi marco inicial para a instituição gradativa do Sistema Nacional de Educação e Tecnologia. Com isso, tornou-se possível, de forma definitiva, a transformação das escolas, tanto técnicas como agrotécnicas, em Centros Federais de Educação Tecnológica. Esse acontecimento permitiu o crescimento, com uma maior diversidade de cursos, da atuação na educação profissional e superior tecnológica da rede federal de educação tecnológica. A denominação de Centro Federal de Educação Tecnológica foi mantida até o fim do ano de 2007.

Com a demanda de provimentos específicos para o atendimento das necessidades dos professores titulares, o IFPB busca desenvolver, ainda sim, uma boa administração das pessoas que integram o seu quadro de servidores. Um mecanismo que se apresenta como uma alternativa viável para contribuição de boas práticas de gestão de pessoas, é o contrato temporário, que também é muito utilizado nas instituições, e que é melhor ressaltado a seguir.

## **2.6 – Necessidade de Contrato temporário**

Os casos de contratação por tempo, atenderão a necessidade quando existir o interesse público em caráter excepcional de acordo com o que está discriminado na Constituição Federal. Quando existe demanda para força de trabalho, o empregador convoca o trabalhador para extração de mais valia em um determinado período do ano, mês ou semana, sem nenhuma definição específica (ACCARINI et al., 2018). A contratação temporária deve ocorrer de acordo com a demanda existente, no caso ora estudado, no universo público. É importante que haja o interesse, por parte das organizações públicas, de que aconteça uma contratação temporária, suprimindo assim uma lacuna no serviço público. Para isso, como tem que obedecer ao princípio da legalidade, deve-se observar as diretrizes concretizadas na legislação.

É possível que se estabeleça características para a contratação temporária. Além da legalidade de previsão. Outra característica importante que se deve considerar é a realização de processo seletivo, do qual, no mínimo, deve ser de forma simplificada. Além disso, deve haver a determinação do tempo para a contratação, delimitando um período específico para o exercício da função. Tendo em vista que a necessidade é temporária, funções burocráticas, ordinárias e permanentes não podem ser executadas pelos servidores admitidos nesta categoria. Sendo assim, a atividade não pode ser perene.

É importante afirmar que, o vínculo formado dos servidores públicos não se confunde com o provimento de cargos efetivos por servidores públicos estatutários. Os cargos efetivos visam realizar as tarefas da administração que são comuns e cotidianas. Não há submissão, por parte do empregado temporário, ao regime estatutário ou celetista no que tange a administração pública, cuja relação é formalizada mediante contrato. Constatase, portanto, que se trata de um vínculo de natureza jurídico administrativa, do qual será regularizado por lei de regência do ente federado contratante.

Conclui-se, por conseguinte, que, este tipo de contratação atende a necessidade sazonal do ente federativo. Já os cargos efetivos, independente do funcionamento da máquina pública, buscam suprir uma necessidade permanente do ente, justificando assim, a realização de concurso público.

### **3 - METODOLOGIA**

É possível conceituar a metodologia como os métodos e técnicas aplicadas ao longo do trabalho científico. Tem por objetivo a resolução das problemáticas investigadas e questionamentos levantados. De acordo com Andrade (2010) os vieses ou procedimentos realizados ao longo da construção do conhecimento em si conceituam a metodologia aplicável à ciência.

O presente estudo se aplica à categoria de pesquisa aplicada, uma vez que, a aquisição de todo o conhecimento e experiência podem ser utilizados pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba como base de ações adotadas à complementar os servidores na organização perante uma potencial otimização da taxa de qualificação no ramo educacional. Segundo Otani e Fialho (2011), o objetivo primordial da pesquisa aplicada é a geração do conhecimento para a resolução de problemas pontuais através da aplicação prática corretamente dirigida. Podemos ainda categorizar a referida pesquisa como sendo de campo, tendo em vista que foi desenvolvida na própria instituição federal alinhada a seu estudo objetivo. De acordo com Vergara (2009) um fenômeno ocorrido em uma determinada situação, sendo investigado de forma empírica, caracteriza uma pesquisa de campo.

No que diz respeito à abordagem da pesquisa, caracteriza-se como uma tipologia quantitativa, pois se baseia em alta escala na utilização de ordens numéricas. Segundo Otani e Fialho (2011), considera-se dentro do estudo quantitativo, onde se classifica e analisa a transformação de números, concepções e informações, que está sujeito a quantificação absolutamente tudo. Elementos, esses, que a diferem da pesquisa qualitativa, que, de acordo com Rodrigues

(2007) aborda análises a questionamentos predominantemente para a interpretação relativa dos dados no que diz respeito à natureza dos acontecimentos onde os pontos quantitativos não sejam preocupações relevantes.

Em relação aos objetivos da pesquisa, se categorizam como descritiva e exploratória. Referente a parte descritiva, estabelece possibilidade de levantar novas concepções dos diretores e servidores do instituto estudado. Segundo Andrade (2010) a observação, análise, classificação, interpretação e registro dos fatos, permite a integridade dos mesmos pelo pesquisador justificando assim a pesquisa descritiva. Como nunca houve um estudo similar realizado no local da pesquisa, tal estudo se classifica como exploratório. De acordo com Rodrigues (2007) a pesquisa exploratória tem por objetivo tornar o tema mais transparente, reunindo informações gerais sobre o objeto.

No que diz respeito aos procedimentos técnicos, pode-se categorizá-la como uma pesquisa documental tendo em vista que haverá a vistoria de processos eletrônicos que abordam contextos relacionados à portarias de afastamento e contratação de pessoal no sistema unificado do IFPB. É importante salientar que, como se tratam de documentos públicos, qualquer um pode ter acesso, e esses documentos ficam exatamente à disposição de qualquer indivíduo que tenha interesse em buscar os dados para se informar. A administração pública é regida por princípios que estabelecem seu *Modus Operandi* e um desses princípios é conhecido pela publicidade de suas informações, do qual, a divulgação dos dados documentais, se aplicam exatamente a esse contexto. De acordo com Lakatos e Marconi (2001), a pesquisa documental é a coleta de dados em fontes primárias, como documentos escritos ou não, pertencentes a arquivos públicos; arquivos particulares de instituições e domicílios, e fontes estatísticas.

O referido estudo foi realizado no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, localizado na Avenida 1º de Maio – Nº 720 – Jaguaribe – João Pessoa – PB. O IFPB é responsável por ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos seus níveis de ensino visando à construção de profissionais preparados para atuarem no mercado de trabalho. Todo universo da pesquisa é constituído por 8.983 documentos, dos quais incluem as portarias e contratos, do período de 2018 a 2022. Segundo Prodanov e César (2013) a quantidade total de indivíduos, munidos das mesmas qualificações para um determinado estudo caracteriza um universo.

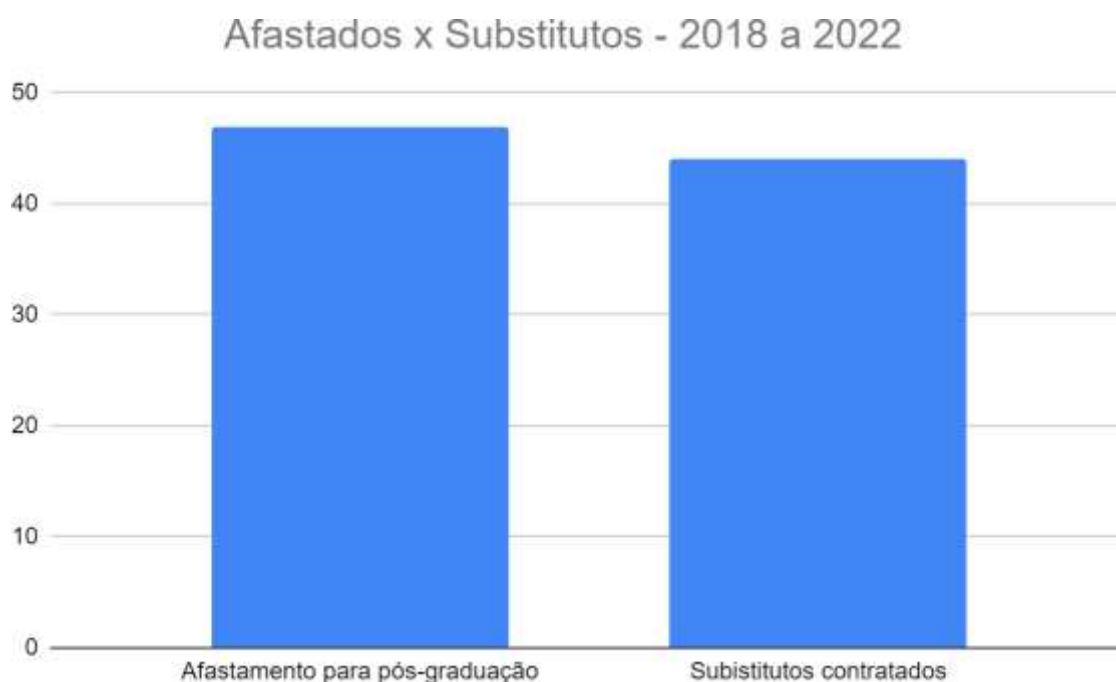
As observações ocorrerão nos turnos da tarde, no período de 10/11/2022 a 30/11/2022, e, na medida em que são percebidos, os aspectos observados serão anotados.

#### **4 - ANÁLISE DE DADOS**

Neste tópico serão apresentados os dados referentes à organização do objeto de estudo e elencados os resultados referentes à pesquisa feita a partir da documentação disponibilizada pela Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas do IFPB.

No último quadriênio, de 2018 a 2022, foi observado um total de 47 afastamentos de professores efetivos e 44 contratações de professores substitutos para o campus conforme o gráfico abaixo:

Gráfico - 1



Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

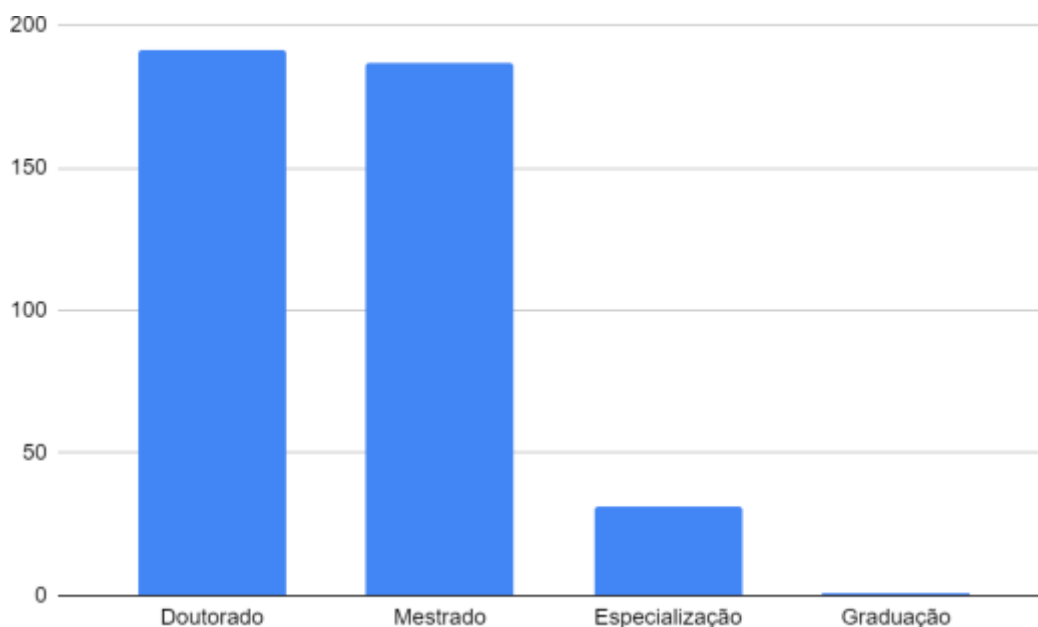
No período do quadriênio foi analisado o total de professores afastados e a sua relação com os professores substitutos contratados, dos quais 44 tiveram suas contratações realizadas. Tendo por base que o total de professores afastados foi de 47 ao longo do período,

verifica-se que os professores substitutos representam um percentual de 93,62 % do efetivo repostos.

Portanto, constata-se que a taxa de substituição de professores foi alta tendo em vista o número da porcentagem discriminada, o que reflete que as contratações para nivelar os afastamentos quase integralizaram totalmente o efetivo. Tal fato permite inferir que existem poucos problemas relativos a lacunas nas disciplinas atingidas pelos afastamentos gerados no Instituto estudado, pois foram exatamente absorvidas pelos professores substitutos.

Após esse quadriênio, o quadro docente, do qual reflete a atual qualificação do IFPB - Campus João Pessoa, se encontra distribuído do seguinte modo:

Gráfico - 2



Fonte: Elaborado pelo autor (2023)

Verifica-se que o Instituto possui um grande número de professores com pós-graduação, independente de qual categoria for, sendo especificamente 191 professores para o nível de doutorado; 187 professores para o nível de mestrado; 31 professores para o nível de especialização, e por fim, apenas 1 professor para o nível de graduação. Sendo assim, de acordo com o quantitativo analisado, é possível constatar, portanto, um número total de 410

As demandas sociais, tendo por base a aplicabilidade do conhecimento, tem um grande significado no cotidiano educacional, pois refletem a qualidade desenvolvida nas instituições de ensino. Programas de minter e dinter, o incentivo a qualificação e as políticas

de afastamento, têm alta importância no âmbito educacional pois contribuem fortemente para a perpetuação de uma cultura de qualidade no universo acadêmico, do qual o docente é um dos protagonistas desse cenário. Estimular os alunos através do exercício da docência tendo a qualidade como principal pilar de norteamto para a promoção do conhecimento quando aplicado às demandas sociais é a função principal que um professor detém.

A educação é cíclica, tanto para quem aprende quanto para quem ensina. Ambos complementam um ao outro (FREIRE, 1996). Com todos esses dados observados, explanando as principais características da pesquisa, possíveis potencialidades e limitações, das quais serviram como base para formulação das considerações finais e para a proposição de melhorias e soluções foram destacadas.

## **5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo principal deste estudo buscou verificar a suficiência dos contratos temporários para o incentivo à qualificação docente do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. Quando o trabalho de pesquisa teve início, constatou-se que havia uma dúvida no grau de qualificação dos professores e que por isso, era importante estudar sobre a política de afastamentos, pois proporcionou uma representação mais fiel da qualidade de ensino, o que discrimina também, a real suficiência de uma contratação em caráter temporário.

Constata-se que o objetivo geral foi atendido, pois efetivamente, o trabalho conseguiu verificar que existe um alto nível de incentivo à qualificação docente e, juntamente com isso, apontou uma alta necessidade de emissão de contratos temporários. A realização da pesquisa tornou possível, de fato, a percepção da importância da qualificação para a contribuição do ensino universitário na formação de profissionais capacitados.

A pesquisa partiu da hipótese de Avaliar a qualidade de ensino baseada no nível de contratações temporárias discriminando a qualificação dos professores de acordo com a necessidade de afastamento. Para tanto, foi aplicada uma metodologia de coleta estruturada ao SUAP, tendo por base as orientações gerais do Departamento de Gestão e de Desenvolvimento de Pessoas onde foi possível identificar como se dá a política de incentivo do instituto à qualificação de seus servidores, bem como, ainda que de forma superficial, mensurar a qualidade de ensino da instituição.

A hipótese, portanto, foi confirmada tendo em vista o alto número de contratações temporárias identificadas, decorrentes da necessidade de afastamento. Realmente, o que se verificou foi que a instituição estudada possui, de forma satisfatória, uma metodologia de fomento à qualificação docente no campus João Pessoa, externando a importância de um incentivo, sobretudo governamental, a essas práticas. A observação de documentos oficiais se estabeleceu como a metodologia dessa pesquisa.

Como limitações encontradas na pesquisa, diante da metodologia proposta, percebeu-se uma certa dificuldade de acesso à Diretoria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas. Também é interessante frisar, tendo em vista a possibilidade de pesquisas futuras, uma sugestão da qual vem à tona é a realização de uma pesquisa qualitativa voltada para a percepção dos professores substitutos e titulares a respeito da suficiência, e também, da necessidade dos afastamentos e contratos, decorrentes desta análise. Vale ressaltar que as recomendações feitas aqui são de cunho opcional e tem como objetivo a melhoria da metodologia de tomadas de decisão para um melhor estímulo de políticas públicas de qualificação.

## 6 - REFERÊNCIAS

ACCARINI, André; MELIM, Tatiana. Temer cria mercado de trabalho intermitente e bagunça vida do trabalhador: Dados do Caged mostram que serventes da construção civil, embaladores, garçons, pedreiros e vendedores do comércio são os primeiros afetados por essa nova forma de contratação da nova Lei Trabalhista. CUT [S.I.] 2018. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/temer-cria-mercado-de-trabalho-intermitente-e-bagunca-vida-do-trabalhador-a701>>. Acesso em: 23 Março de 2023.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

BRASIL, [Constituição (1988)] **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Cláudio Brandão de Oliveira. Rio de Janeiro: Roma Victor, 2002. 320 p.

BRASIL. **Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112compilado.htm)>. Acesso: 27 de Março de 2023

BRASIL. **Decreto nº 9.991 de 28 de agosto de 2019**. Institui o Código Civil. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D9991.htm)>. Acesso: 28 de Março de 2023

CARRASQUEIRA, Helder. Economia e Educação, Working paper. 2016. 60f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação). Escola Superior de Graduação, Hotelaria e Turismo -UAlg. 2016

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. 7ª ed. Rio de Janeiro. Elsevier. 2003

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 30. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GARRIDO, E.; CARVALHO, A. M. P. Reflexões sobre a prática e qualificação da formação inicial docente. *Cadernos de Pesquisa*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas, n. 107, p. 149-168, jul. 1999

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. 100 Anos do IFPB: Histórias que fazem parte da nossa memória. Ministério da Educação. João Pessoa. 2015

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos da Metodologia Científica**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MASETTO, Marcos Tarciso (Org.) **Docência na universidade**. 9. ed. Campinas: Papirus, 2008

MARSHALL, Thomas H. (2002). *Cidadania e classe social*. Volume I. Brasília: Senado Federal, Centro de Estudos Estratégicos, Ministério da Ciência e Tecnologia.



MEDAUAR, Odete. Direito administrativo moderno. 18ª ed. São Paulo: **Revista dos Tribunais**, 2014.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 21. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MELLO, Oswaldo Aranha Bandeira de. Princípios Gerais do Direito Administrativo. 3. ed. São Paulo, Malheiros, 2010

MOTA, Patrícia. Afastamentos. [S. l.], 24 set. 2020. Disponível em: <<https://www.ifpb.edu.br/servidor/pndp/afastamentos>> . Acesso em: 24 maio 2023.

OTANI, Nilo; FIALHO, Francisco Antônio Pereira. **TCC: métodos e técnicas**. Florianópolis: Visual Books, 2011.

PALUDO, Augustinho Vicente. Administração Pública. **Série provas e concursos**. 2007. Editora Elsevier. 1ª ed. São Paulo.

PALUDO, Augustinho Vicente. Administração Pública. **Série provas e concursos**. 2010. Editora Elsevier. 2ª ed. São Paulo.

PALUDO, Augustinho Vicente. Administração Pública. **Série provas e concursos**. 2012. Editora Elsevier. 3ª ed. São Paulo.

PRODANOV, Cristiano; CESAR, Ernani. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2 ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

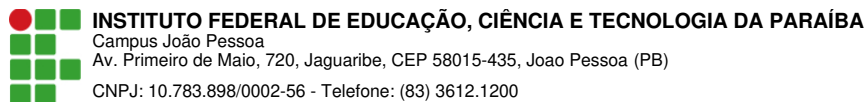
RODRIGUES, Gustavo. IFPB Comemora 110 anos. ifpb.edu, 2019. Disponível em: <<https://www.ifpb.edu.br/noticias/2019/09/ifpb-comemora-110-anos>> Acesso em: 21 mai. 2023.

RODRIGUES, Rui Martinho. **Pesquisa acadêmica: como facilitar o processo de suas etapas**. São Paulo: Atlas, 2007.

SILVA, Reinaldo O. da. Teorias da Administração. 2008. **Pearson Prentice Hall**. 3ª ed. São Paulo.

VEIGA, I.P.A.; D'ÁVILA, C. M. Profissão Docente: Novos sentidos, novas perspectivas. In, 1ª ed. Coleção Magistério: Formação e trabalho pedagógico. Editora Papirus. Campinas - SP. 2008.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 11. ed. São Paulo: Atlas, 2009.



## Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

### Trabalho de Conclusão de Curso

**Assunto:** Trabalho de Conclusão de Curso  
**Assinado por:** Lucas Americo  
**Tipo do Documento:** Anexo  
**Situação:** Finalizado  
**Nível de Acesso:** Ostensivo (Público)  
**Tipo do Conferência:** Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- Lucas de Oliveira Americo Batista, ALUNO (20172460017) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA, em 11/07/2023 13:27:27.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/07/2023. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 875309  
Código de Autenticação: 44af90de52

