



# ASPECTOS DO TRABALHO DOCENTE NOS COLÉGIOS DE APLICAÇÃO DA REDE FEDERAL DE ENSINO: UM ESTUDO NO COLÉGIO DE APLICAÇÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO

Higor Araujo de Almeida <sup>1</sup>  
Carolina Beltrão de Medeiros <sup>2</sup>

## RESUMO

O escopo deste artigo é traçar o perfil dos docentes que atuam no CAp/UFPE – Colégio de Aplicação da Universidade Federal de Pernambuco, procurando entender, principalmente, suas condições de trabalho docente e, assim, quais são os efeitos para seu corpo institucional. Criados com o intuito de promover abordagens de prática de ensino diferenciadas, com enfoque na pesquisa, na experimentação pedagógica, no estágio e incentivando a formação continuada de seu corpo institucional, os Colégios de Aplicação federais se destacam como escolas públicas da Educação Básica. Não diferentemente, o CAp/UFPE apresenta contínuos resultados positivos de acordo com avaliações da educação nacional, sendo um destaque no Nordeste e no Brasil. Analisando a temática a partir de uma abordagem qualitativa, com consulta em bases de dados secundárias e em levantamento bibliográfico, busca-se relacionar as variáveis sobre o objetivo pedagógico dos Colégios de Aplicação, sobre a prática docente na instituição e sobre os componentes que estruturam a organização do colégio, destacando características que possam contribuir para a grande relevância do CAp/UFPE nos índices positivos da educação brasileira.

**Palavras-chave:** Colégio de Aplicação da UFPE, Condições de trabalho docente, Ensino Básico público.

## INTRODUÇÃO

A Educação Básica pública no Brasil passou por um extenso processo de transformações durante as três últimas décadas, decorrentes de reformas estruturais na educação em âmbito municipal, estadual e federal, e também por uma série de políticas públicas voltadas para a expansão do ensino em território nacional, como regulamentações propostas por meio da LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação e defendidas pela Constituição Federal de 1988. No entanto, com a atual conjuntura nacional, é possível identificar a existência de uma lacuna entre as propostas legislativas e as realidades nacionais sobre a educação, indicando que as propostas vigentes encontram um cenário de

<sup>1</sup> Graduando do Curso de Bacharelado em Ciências Sociais da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, Bolsista PIBIC/FUNDAJ, [higor.aa0@gmail.com](mailto:higor.aa0@gmail.com);

<sup>2</sup> Orientadora, Doutora em Administração, Pesquisadora Adjunta pela Fundação Joaquim Nabuco/FUNDAJ, [carolina.medeiros@fundaj.gov.br](mailto:carolina.medeiros@fundaj.gov.br).



instabilidades para o trabalho docente e para o processo educacional como um todo. Ante este contexto se desenvolve um extenso debate referente às atuais condições estruturais da educação, que envolvem desde o trabalho docente às questões mais específicas da gestão da Educação Básica pública, incluindo tópicos como a falta de recursos que possibilitem a realização do trabalho docente, a baixa remuneração, o baixo reconhecimento da categoria, entre outras questões.

Por mais que este quadro desfavorável prevaleça na Educação Básica pública nacional, é possível identificar realidades que vão em contrapartida a este cenário, apresentando devidas adequações às propostas pautadas por lei e também apresentando atividades e práticas de ensino reconhecidamente satisfatórias de acordo com avaliações de desempenho educacional. Um exemplo significativo destas práticas e contextos distintos da educação nacional podem ser identificados nos Colégios de Aplicação. Essas escolas foram criadas no Brasil na década de 1930, e desde sua criação, os colégios já se estabeleciam como referências educacionais por conta de suas abordagens de prática de ensino diferenciadas, dando espaço à pesquisa, à experimentação pedagógica e à formação docente por meio de estágios e pelo incentivo à formação continuada de seus profissionais. Assim como os outros Colégios de Aplicação, o CAp/UFPE – Colégio de Aplicação da Universidade Federal de Pernambuco, apresenta vários destaques qualitativos que indicam um diferencial didático no ensino público, que vão desde as distintas práticas pedagógicas abordadas pela escola aos contínuos destaques positivos nos resultados de avaliações educacionais, além das ofertas de condições estruturais e laborais em acordo com os parâmetros nacionais de educação.

Realizando uma breve análise do perfil docente e de suas condições de trabalho, o artigo apresenta um levantamento de dados secundários e de bases de dados para a produção de um trabalho quali-quantitativo, a fim de alcançar os objetivos propostos por este estudo, a fim de compreender como se apresenta a estruturação do CAp/UFPE. Considerando a singularidade do CAp/UFPE e seu destaque como instituição de ensino no Nordeste em um cenário de contínua precarização do trabalho e da educação e, considerando também a importância do debate sobre o trabalho docente e suas condições, justifica-se questionar: “Como se configura o perfil dos docentes do CAp/UFPE, especialmente no que concerne a aspectos de suas condições de trabalho?”.



## REFERENCIAL TEÓRICO

Os Colégios de Aplicação foram criados a partir da necessidade das Faculdades de Filosofia realizarem uma formação prática qualitativa de seus licenciandos, evidenciando uma demanda social e econômica do preparo de estudantes capacitados para o crescimento e modernização dos centros urbanos (KINPARA, 1997). Assim, em 1934 é criado o primeiro Colégio de Aplicação no Brasil, vinculado à administração estadual da USP – Universidade de São Paulo, e somente em 1948 é fundado o Colégio de Aplicação da Faculdade Nacional de Filosofia, hoje UFRJ – Universidade Federal do Rio de Janeiro, estabelecendo uma geração de escolas em âmbito federal, que durou até a década de 1980 (CORREIA, 2017; ROSA *et al.* 2015).

Atualmente considera-se objetivo dos Colégios de Aplicação a ampliação dos campos de conhecimento didático-pedagógicos, integrando os processos de pesquisas e de extensão, de experimentação pedagógica e de prática de ensino, além da realização de estágios e de atividades direcionadas à formação docente de licenciandos (CONDICAP, 2011). Para que estas condições se estabeleçam, cabe às instituições de ensino o cumprimento da disponibilidade do ensino público gratuito, o que inclui o custeamento de material didático e matrícula, assim como, a garantia de uma demanda igualitária na oferta de acesso e permanência dos alunos que se adequem à faixa etária estabelecida pela instituição (BRASIL, 2013). As instituições possuem autonomia didático-científica e administrativa, possibilitando que cada instituição promova a criação de um Regimento Interno próprio, estabelecendo uma diversidade de enfoques e abordagens dadas pelos Colégios de Aplicação em diferentes partes do Brasil, desde que as questões em pauta estejam a par da legalidade, de acordo com a LDB (CONDICAP, 2011). Além disso, variados processos decisivos para os Colégios de Aplicação se estabelecem de forma interna, como a organização do Projeto Político-Pedagógico e a responsabilidade prática das propostas, a distribuição e seleção do corpo docente na área administrativa, dentre outros (CORREIA, 2017).

Um dos protagonistas centrais no processo de estruturação destas instituições é o docente, figura central no processo prático das propostas diferenciadas destas escolas. No entanto, é necessário desmistificar o ofício dos profissionais da educação, geralmente representados como uma figura heroica, capaz de reverter qualquer situação em seu ambiente de trabalho e de *transferir* conhecimento mecanicamente, independente do contexto em que



este esteja inserido. A fim de esclarecer a composição do que é o trabalho docente, tencionase, a princípio, identificar conceitualmente quem é o docente. Assim:

Consideram-se docentes nas unidades educacionais (escolas e creches) os profissionais que desenvolvem atividades diretamente relacionadas ao processo de ensino e aprendizagem, ou seja, professores e outros sujeitos que exercem atividade de docência (OLIVEIRA; VIEIRA, p. 51, 2014).

A partir desta perspectiva, é possível afirmar que o trabalho docente pode se caracterizar como “todo ato de realização no processo educativo” (OLIVEIRA, 2010, CD-ROM), estendendo-se também às relações vivenciadas fora de sala de aula, entre os agentes educadores e os indivíduos educados. Esta questão é brevemente mencionada nas atribuições docentes regulamentadas pela LDB, que estabelece parâmetros para a prática docente, no Artigo 13, do Título IV “Da Organização da Educação Nacional”:

Os docentes incumbir-se-ão de:

- I – participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II – elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta do estabelecimento de ensino;
- III – zelar pela aprendizagem do aluno;
- IV – estabelecer estratégias de recuperação de alunos de menor rendimento;
- V – ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VI – colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade” (BRASIL, p. 14, 2017).

Estas definições legais, de maneira ampla, já caracterizam qual é a função docente estabelecida pelo Estado, que se tornam variáveis de acordo com as demandas sociais, econômicas e políticas vigentes. Como aponta Silva (2010), todas estas funções se baseiam no propósito do *ensinar*, que se estende desde o processo de transmitir um saber ao processo de apropriação deste saber pelo outro. Para que as funções docentes sejam cumpridas devidamente, é necessário que as condições de trabalho sejam apropriadas (SILVA, 2010).

Analisando a temática além da perspectiva legislativa, Oliveira (2010) apresenta que o trabalho docente não é definido exclusivamente pela formação de seus profissionais ou os regimentos que formalizam sua atuação, mas também pelo próprio ato laboral e sua experiência no processo educativo. Paralelos a esta discussão, com um maior cunho sociológico, Lessard e Tardif (2007) identificam a docência como um trabalho que se baseia nas complexidades das interações humanas e por meio das construções sociais.

As questões-chave recorrentes na bibliografia relacionada às condições de trabalho docente são “formação, carreira, remuneração e formas de contratação; processo de trabalho –



intensificação, cargas de trabalho, tempos, características das turmas (aspectos materiais e emocionais); condições físicas e materiais do trabalho; dentre outros” (HYPOLITO, p.211, 2012). Já de acordo com Pereira Junior (2016), tais condições são variáveis e se caracterizam não apenas pelo processo de trabalho docente em si, mas também pelas relações de emprego que se estabelecem na docência. Entendem-se as condições do trabalho docente como:

O conjunto de recursos que possibilitam a realização do trabalho, envolvendo as instalações físicas, os materiais e insumos disponíveis, os equipamentos e meios de realização das atividades e outros tipos de apoio necessários, dependendo da natureza da produção. Contudo, as condições de trabalho não se restringem ao plano do posto ou local de trabalho ou à realização em si do processo de trabalho, ou seja, o processo que transforma insumos e matérias-primas em produtos, mas diz respeito também às relações de emprego. As condições de trabalho se referem a um conjunto que inclui relações, as quais dizem respeito ao processo de trabalho e às condições de emprego (formas de contratação, remuneração, carreira e estabilidade) (OLIVEIRA; ASSUNÇÃO, 2010, CD-ROM).

Assim como o trabalho docente é pautado num panorama legislativo, as condições de trabalho docente também são brevemente abordadas, mostrando-se necessário o embasamento de uma regularização que defina a sistematização da prática laboral dos profissionais da educação (BATISTA NETO, 2006). Desta maneira, é apontado no Artigo 67, do Título VI, “Dos Profissionais da Educação”, que:

Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:

- I – ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
- II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
- III – piso salarial profissional;
- IV - progressão funcional profissional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;
- V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho;
- VI - condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único. A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino” (BRASIL, p. 44, 2017).

Pode ser observado que as propostas de regularização sugerem uma organização laboral na qual as condições de trabalho sofrem ressignificações com as reformas educacionais regulares, uma vez que estas são definidas pelas demandas externas da sociedade e pelas funções que são atribuídas ao trabalho docente (LESSARD; TARDIF, 2007).



## **METODOLOGIA**

A partir de uma abordagem quali-quantitativa, o artigo vigente tem um caráter exploratório e descritivo, propondo um levantamento de dados que possibilitem o desenvolvimento e a compreensão da proposta estabelecida pelos objetivos já apontados (MATIAS-PEREIRA, 2012). Como procedimento técnico, foram utilizados o levantamento bibliográfico e a extração de dados de bases secundárias. Para a realização do estudo bibliográfico foram selecionados livros, trabalhos acadêmicos (o que inclui artigos, dissertações e teses) e relatórios institucionais sobre o tema. Foi realizada a análise do PPPI – Projeto Político-Pedagógico Institucional, formulado por Rosa (2015) e outros docentes da escola, assim como da Portaria Normativa, a fim de identificar as perspectivas apresentadas pela própria instituição quanto às relações organizadas de forma administrativa referentes ao trabalho docente e às características do funcionamento do CAP/UFPE. Além disso, bases secundárias de bancos de dados foram consultadas, como o Portal da Transparência, o Portal QEdu, o Portal CultivEduca, a Plataforma Lattes e o INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira.

## **RESULTADOS E DISCUSSÃO**

O CAP/UFPE foi criado em março de 1958, a fim de servir como laboratório experimental para as disciplinas de Prática de Ensino da Faculdade de Filosofia, localizado no bairro da Soledade, na área urbana da cidade de Recife (UFPE, 2020). Em 1969, houve uma ampliação da oferta dos níveis de ensino, com a introdução do 2º grau, atual Ensino Médio, mantendo-se, ainda hoje, o ingresso para formação de alunos dos anos finais do Ensino Fundamental (do 6º ao 9º ano) e do Ensino Médio, em horário semi-integral. Foi somente em 1976 que a escola foi transferida para o *campus* Recife da UFPE, localizado no bairro Cidade Universitária, se instalando atualmente de forma adjacente ao prédio do Centro de Educação.

Segundo os últimos dados divulgados pelo Portal QEdu (2020), referentes ao ano de 2018, a instituição possuía 418 matrículas vigentes, tendo 02 turmas por série, com um total de 14 turmas. A escola apresentava ainda em seu quadro funcional 93 funcionários, contabilizando desde servidores com funções docentes aos técnico-administrativos (PORTAL QEDU, 2020). De acordo com o Portal CultivEduca e o *site* do CAP/UFPE, respectivamente



nos anos de 2018 e 2019, o corpo docente da instituição foi composto por 51 professores efetivos e 11 professores temporários (CULTIVEDUCA; UFPE, 2020).

O colégio se destaca tanto no Nordeste como em âmbito nacional pelos bons resultados nas avaliações do ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio e do IDEB – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica. Em 2019, o CAp/UFPE ficou na 14ª posição nacional de melhores resultados do Enem, sendo a segunda escola pública do ranking, ficando atrás apenas de outro Colégio de Aplicação, o COLUNI/UFV (UFPE, 2020). Uma vez que Pernambuco ocupou a 20ª posição do ranking nacional do IDEB no ano de 2017, ante as turmas do 6º ano do Ensino Fundamental e a 18ª posição entre as turmas do 9º ano (INEP, 2018), é importante enfatizar o desempenho do CAp/UFPE e buscar entender os possíveis motivos para seu destaque. O desempenho medido pelo IDEB nas turmas do 9ª ano do Ensino Fundamental da rede pública de Pernambuco, entre 2007 e 2017, registraram uma média de 3,35, enquanto o CAp/UFPE apresentou uma média de 8,30 (INEP, 2019). Parte dos bons resultados da escola podem ser atribuídos tanto ao criterioso processo de ingresso, realizado por meio de seleção classificatória, quanto por seu vínculo com a Universidade Federal, o que inclui investimentos financeiros e administrativos voltados à melhoria da estrutura física e da comunidade de seus servidores (CORREIA, 2017).

Analisando o perfil dos sujeitos docentes do CAp/UFPE, identifica-se que este é composto com uma pequena distinção quantitativa entre os sexos: 30 docentes são do sexo masculino e 21 são do sexo feminino (UFPE, 2020). Este dado indica um dissenso em relação aos índices de igualdade/desigualdade de gênero referentes aos profissionais da Educação Básica Pública em âmbito nacional, uma vez que é indicado que 77% dos docentes efetivos no Brasil são do sexo feminino, de acordo com o questionário aplicado à professores dos últimos anos do Ensino Fundamental pela Prova Brasil de 2017 (QEdu, 2020). Com uma população do corpo docente composta por mais homens que mulheres, apesar de haver pouca diferença, identifica-se um processo significativo na escola de mudança na estigmatização da profissão docente e do sexismo histórico atrelado à carreira.

Em relação à faixa etária dos professores do CAp/UFPE, foram analisados os dados disponibilizados no Portal CultivEduca (2020), referente ao corpo docente em atividade na instituição no ano de 2018. Apesar da baixa variação, identifica-se um maior número de professores na faixa etária entre 51 e 60 anos. De acordo com dados disponibilizados pela Plataforma CultivEduca (2020), a faixa etária com maior concentração de docentes no Brasil



é de 41 a 50 anos (713.398), a partir da análise de uma população de 2.257.928 professores em 2018. Em comparação com esta população e a população docente em Pernambuco, de maioria na faixa etária entre 31 a 40 anos (30.309), identifica-se que o corpo docente do CAp/UFPE apresenta uma breve diferença de idade.

Referente a pauta da formação acadêmica dos docentes do CAp/UFPE, foram analisados os currículos dos 51 docentes efetivos na instituição pela Plataforma Lattes, ao qual a maioria compõe um quadro de 18 mestres e 26 doutores. Reforçando estes dados, identificou-se ainda que entre os doutores 05 possuem pós-doutorado e, entre os mestres do corpo docente, 06 cursam o doutorado no período vigente desta pesquisa, de acordo com as informações disponibilizadas na Plataforma Lattes. Assim, é possível identificar o alto nível de formação e capacitação dos professores do CAp/UFPE, principalmente quando se põe em questão o processo de formação de professores de outras instituições de Educação Básica pública. De acordo com a Prova Brasil, realizada em 2017, com 249.461 respostas válidas, 95,2% dos professores em âmbito nacional, que lecionaram para os anos finais do Ensino Fundamental na rede municipal e estadual, possuem formação no Ensino Superior (PORTAL QEDU, 2020). Referente à formação continuada, de acordo com 253.079 respostas válidas, 29% não fez ou não completou curso de pós-graduação, enquanto 61,7% possui ao menos uma especialização (PORTAL QEDU, 2020).

O CAp/UFPE distribui as áreas de conhecimento em 03 grupos, de acordo com as modalidades das disciplinas (UFPE, 2020). Assim, compreendem-se nesta análise 25 docentes vinculados à AALEF – Área Acadêmica de Arte, Letras e Educação Física, 15 à ACEN – Área Acadêmica de Ciências Exatas e da Natureza, 10 à AFCH – Área Acadêmica de Filosofia e Ciências Humanas e 01 ao SOE – Serviço de Orientação ao Estagiário. Além das disciplinas centrais, o CAp/UFPE oferta em seu componente curricular disciplinas diversas, que variam de acordo com as necessidades e relevância social e cultural (ROSA *et al.*, 2015), e são ministradas por docentes que possuem formação especializada no assunto ou que têm/tiveram pesquisas ou extensões relacionadas à temática proposta.

De acordo com o PPPI (ROSA *et al.*, 2015), entre os anos de 2010 e 2014, os níveis de ensino de atuação dos professores variaram entre diferentes modalidades. Entende-se que a distribuição e atuação dos docentes são cumpridas de acordo com as demandas da instituição, atribuindo aos profissionais uma organização pedagógica de acordo com sua formação. Diante da escala utilizada pelo IDEB 2017 para análise de categorias de adequação da



formação docente é indicado que 94,1% dos docentes do CAP/UFPE possui formação superior de licenciatura e/ou bacharelado na disciplina ministrada (INEP, 2020).

De acordo com uma análise sociocultural apresentada pelo PPPI, com um recorte de 20 professores do CAP/UFPE, houve uma seleção para responder sobre suas preferências culturais pessoais e o acesso a bens culturais gerais que estes possuem. De acordo com o documento, é indicado um acesso proporcional dos docentes da escola à museus, teatros, exposições culturais e cinemas, além de shows, concertos, estádios esportivos e danceterias (ROSA *et al.*, 2015). Outras atividades também fazem parte do cotidiano de um número expressivo dos professores, como o acesso a livros não didáticos e de ficção, acesso a jornais e revistas, a realização de atividades físicas, o uso e acesso à Internet, acesso à bibliotecas, acesso a instrumentos musicais e música em geral, e estudo de idiomas (ROSA *et al.*, 2015).

Referente à discussão sobre as condições de trabalho docente, esta é proposta de acordo com a pauta apresentada sobre o processo de trabalho e as relações de emprego. Assim, uma vez que há um vínculo administrativo do CAP/UFPE com a universidade em questão, o plano de carreira dos docentes da escola é conduzido pela lei nº 12.772, referente à organização de cargos, aos processos de contratação, ao desenvolvimento da carreira e às atividades inerentes à categoria, pontos eixo do magistério federal. São analisadas as atividades de ensino dos docentes (o que inclui carga horária de ensino, avaliação de desempenho didático, orientações, bancas, entre demais documentações), suas produções científicas, técnicas e culturais, projetos de extensão, sua formação e capacitação acadêmica e administração (ADUFEPE, s.d.).

Quanto ao processo de progressão e promoção na carreira docente, os critérios necessários para que estas ocorram incluem um período de 24 meses de prática laboral em sua categoria, a aprovação em avaliação de desempenho e a apresentação de títulos respectivos à demanda da promoção junto à comissão responsável (BRASIL, 2012). A diferenciação entre progressão e promoção é explicada no Artigo 12, do Capítulo 3 da Lei nº 12.772, em que a “progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente” (BRASIL, 2012, Art.12).

No que concerne ao período de vínculo empregatício com a instituição, é possível identificar que a instituição se preocupa em manter um equilíbrio entre a renovação de seu corpo docente, ao mesmo tempo em que mantém um legado de docentes com mais



experiência na vivência das realidades do CAP/UFPE. Distingue-se na população docente analisada em atividade no CAP/UFPE ao fim do ano letivo de 2019, que 04 docentes tinham vínculo trabalhista por até 02 anos; 07 profissionais trabalham na escola por até 05 anos; 04, por até 08 anos. Outros 08 docentes tinham vínculo de até 10 anos, e outros 08 trabalham por até 15 anos. Por fim, 20 professores trabalham em um período de 20 anos em diante no colégio (UFPE, 2020). A estabilidade na permanência dos professores no CAP/UFPE “indica familiaridade com as práticas desenvolvidas na instituição: pedagógicas, administrativas, relacionais, entre outras” (ROSA *et al.*, p. 131, 2015).

Referente à remuneração, de acordo com a lei nº 12.772, a remuneração do docente federal se estabelece por vencimento básico e retribuição por titulação (BRASIL, 2012). Desta forma, verifica-se que o valor base de remuneração ao docente federal é a partir de 04 salários mínimos, como apresentado no Anexo III da lei nº 12.772 (BRASIL, 2012). Identificando que a renda estipulada em lei é condizente com a remuneração dos docentes do CAP/UFPE, que tem média até 11 salários mínimos, a realidade de remuneração docente nacional apresenta uma situação mais precária. Em 2017, a média salarial nacional dos professores da rede pública – municipal e estadual era abaixo de 05 salários mínimos. Em Pernambuco, observa-se que a maioria dos docentes recebem até 03 salários mínimos, sendo que os salários mais baixos são pagos pela rede municipal (PORTAL QEDU, 2020).

Em relação à carga horária, outra categoria de análise das condições de trabalho docente, os professores do CAP/UFPE cumprem 40 horas laborais semanais, com dedicação exclusiva, com a finalidade de cumprir com as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão (BRASIL, 2012), propostas para a área da educação. A partir de uma amostra de 42 docentes do CAP/UFPE, no período de 2014 (ROSA *et al.*, 2015), foi possível identificar um número de 14 docentes que passam de 04 a 08 horas em sala de aula, ante um grupo de 28 professores que lecionam de 09 a 15 horas pela semana. O Portal CultivEduca indica que houve uma média de 4,49 turmas por docente no ano de 2018 (PORTAL CULTIVEDUCA, 2020). De acordo com dados do INEP (2019), nos anos finais do Ensino Fundamental, há uma média de 29,9 alunos por turma, enquanto no Ensino Médio, há uma média de 29,3. Isto indica uma quantidade adequada de alunos, de acordo com o que é proposto na Portaria Normativa de 1993, que prevê no “Título II - Da Organização Didática”, Artigo 32, um limite de 30 alunos por turma. Estes indicadores apresentam um baixo nível de esforço docente, que



segundo o INEP, é medido de acordo com uma quantidade acima de 400 alunos, de acordo com a demanda dos anos finais do Ensino Fundamental e do Ensino Médio (INEP, 2019).

A Portaria Normativa (1993) do CAp/UFPE designa atribuições à função docente que abrange além das atividades de ensino, funções administrativas e de apoio acadêmico, considerando os aspectos pedagógicos que norteiam a instituição. Cumprindo com os compromissos estipulados pelos Colégios de Aplicação, o corpo docente se dedica à formação da Coordenação da escola (incluindo o cargo de vice-coordenação) e à composição do Pleno do Colégio, juntamente dos demais servidores técnico-administrativos (UFPE, 1993). Junto destes departamentos, funcionam as Secretarias, a Escolaridade e o Serviço Disciplinar, que realizam as demais atividades de apoio administrativo da Coordenação, do SOEP – Serviço de Orientação e Experimentação Pedagógicas e do SOAE – Serviço de Orientação e Atendimento ao Estagiário, entre outras áreas administrativas da instituição (UFPE, 1993). Às Áreas de Conhecimento são incumbidas a direção representativa por um de seus professores, que devem propor aperfeiçoamentos no ensino, na pesquisa e na extensão, articular a adequação e otimização do currículo e das matérias ministradas, entre outras questões. Arelados a esta área, estão os Conselhos e Supervisores de Classe, e os Coordenadores do Ensino Fundamental e do Ensino Médio, que definem as demandas dos Conselhos de Classe, a organização dos planos de ensino e de atividades extracurriculares, a supervisão didática e demais atribuições referentes à prática pedagógica (UFPE, 1993). Com um funcionamento integrativo entre suas áreas, o CAp/UFPE ainda define como competência da função docente o desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão, acompanhamento de estágios, a participação em Conselhos e reuniões organizadas pela instituição, produção, orientação e/ou coorientação de monografias, dissertações e teses, além de outros trabalhos acadêmicos, como PROVOC, PIBIC, PIC, PIBIC – EM e PIBID (ROSA *et al.*, 2015; UFPE, 1993). Além disso, também é proposto a participação destes profissionais no processo de gestão educacional das instituições das quais se vinculam, além de possíveis outras atividades agregadoras aos seus currículos, como produção técnica, tradução, curadoria, entre outros (ROSA *et al.*, 2015).

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A análise das condições de trabalho docente no CAp/UFPE aponta que a instituição se destaca não somente por seu alto desempenho de rendimento escolar, como também pelo seu alto grau de comprometimento com a valorização do trabalho docente. Inclusive, é possível



apontar que até mesmo o alto desempenho da instituição pode ser analisado a partir de suas condições adequadas de trabalho docente, uma vez que foi identificado que o trabalho docente na instituição é ampliado e é estimulado por aspectos garantidos por suas diretrizes. Por conta de seus servidores possuírem uma estrutura apropriada para realização da prática docente, além de incentivos como o estímulo à formação continuada, uma remuneração adequada à sua formação, a carga laboral apropriada as suas demandas, pode-se afirmar que essas variáveis contribuem diretamente nas relações e ações pedagógicas que envolvem a comunidade escolar num todo. Mantendo-se estas condições, os resultados da instituição podem destacar o colégio como centro de referência e confirmar a eficácia de suas práticas docentes alternativas.

A proposta da instituição concretiza orientações pedagógicas indicadas pela LDB para a educação em âmbito nacional, como a prática do ensino, da experimentação e do acompanhamento de estágios, além da pesquisa e da extensão. Enquanto estes pilares fazem parte da dinâmica dos Colégios de Aplicação federais desde a sua criação, outras escolas de Ensino Básico público podem ainda encontrar dificuldades para alcançarem estes ideais, uma vez que a educação pública nacional não recebe devidos investimentos e ainda encontra diversas variáveis socioeconômicas e socioculturais que não contribuem para que este patamar proposto pela LDB seja alcançado de forma predominante.

O CAP/UFPE cumpre com uma valorização do trabalho e da ocupação docente, permitindo que haja condições para que os servidores possam cumprir suas demandas laborais e possam se dedicar às demais atividades incentivadas pela instituição. A organização das funções docente no CAP/UFPE também promove uma participação ativa dos servidores nos vários órgãos do colégio. Juntamente com os servidores técnico-administrativos, o corpo docente cumpre com atividades de gestão escolar de maneira democrática, além dos deveres com atuação dentro e fora de sala de aula. Pode-se afirmar assim que o perfil do corpo docente do CAP/UFPE foge do paradigma nacional de profissionais rodeados por baixos salários, baixos índices de formação continuada e/ou pós-graduação, de acesso reduzido a bens culturais, e não acobertados por um plano de carreira apropriado. Esta afirmativa, no entanto, não indica que os demais docentes de nível estadual ou nacional possuam menos domínios ou saberes do que os docentes do CAP/UFPE. Na verdade, destaca que o paradigma do processo educativo concernente ao docente demanda estruturas mais apropriadas para o reconhecimento e para a prática de seu trabalho, de acordo com o viés legal proposto para a Educação Básica e para seus servidores.



## REFERÊNCIAS

ADUFEPE - Associação dos docentes da UFPE. **ADUFEPE auxilia docentes para organizar sua progressão.** s.d. Disponível em <<http://www.adufepe.org.br/carreira/adufepe-auxilia-docentes-para-organizar-sua-progressao/>> Acesso em 06 jul 2020.

ASSUNÇÃO, A. A.; OLIVEIRA, D. A. Condições de trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente.** Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

BATISTA NETO, J. Formação de professores no contexto das reformas educacionais e do Estado *In*: BATISTA NETO, J.; SANTIAGO, E. (orgs.) **Formação de professores e prática pedagógica** – Recife: Fundação Joaquim Nabuco, Ed. Massangana, 2006.

BRASIL. **LDB: Lei de diretrizes e bases da educação nacional** – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017.

BRASIL. **Lei Nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, Brasília, DF, dez 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12772.htm)>. Acesso em: 26 nov. 2019.

BRASIL. **Portaria nº 959**, de 27 de setembro de 2013. Estabelece as diretrizes e normas gerais para o funcionamento dos Colégios de Aplicação vinculados às Universidades Federais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano CL, n. 189, p. 1-148, 30 set. 2013.

CONDICAP. **Os Colégios de Aplicação das IFEs no Âmbito da SESU/MEC** – Brasília, 2011. Disponível em: <<http://www.apesjf.org.br/wp-content/uploads/Documento-Condicap.doc>> Acesso em 20 ago 2019.

CORREIA, E. S. Colégios de Aplicação Pedagógica: sua história e seu papel no contexto educacional brasileiro. **Rev.Eletrônica Pesquiseduca**, ISSN: 2177-1626, v. 09, n. 17, p. 116-129. jan.-abr, 2017.

HYPOLITO, A. M. Trabalho docente na educação básica no Brasil: as condições de trabalho. *In*: OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. (org.). **O trabalho docente na educação básica: a condição docente em sete estados brasileiros.** – Belo Horizonte, MG: Fino Traço, 2012.

INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **COLEGIO DE APLICACAO DO CE DA UFPE** – 2019. Disponível em: <<http://idebescola.inep.gov.br/ideb/escola/dadosEscola/26124297#grafico-comparacao>> Acesso 05 nov 2019.

\_\_\_\_\_. **Resultados e Metas**, 2018. Disponível em: <<http://ideb.inep.gov.br/resultado/resultado/resultado.seam?cid=2342985>> Acesso em 27 jun 2020.

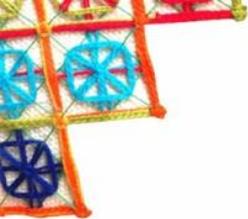
KINPARA, M. M. **Colégio de Aplicação e a prática de ensino: questões atuais.** Dissertação (Dissertação em Administração e Supervisão Educacional) — Campinas, SP: 1997.

LESSARD, C.; TARDIF, M. **O trabalho docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas.** 3ª ed. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

MATIAS-PEREIRA, J. **Manual de metodologia da pesquisa científica.** 3 ed. – São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, D. A. Trabalho docente. *In*: OLIVEIRA, D. A.; DUARTE, A. M. C.; VIEIRA, L. F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente.** Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CD-ROM.

OLIVEIRA, D. A.; VIEIRA, L. F. **Trabalho na educação básica em Pernambuco.** Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, Sindicato dos Trabalhadores em Educação de Pernambuco – Camaragibe, PE: CCS Gráfica e Editora, 2014.



PEREIRA JUNIOR, E. A. **Condições de trabalho docente nas escolas de educação básica no Brasil: uma análise quantitativa.** Tese (Doutorado em Educação) – UFMG. Belo Horizonte: 2016.

QEDU. **Perfil socioeconômico/social professores.** Disponível em:  
<<https://www.qedu.org.br/brasil/pessoas/professor>> Acesso em 26 jan 2020

ROSA, A. L. T. et al. **Projeto político-pedagógico institucional do CAP UFPE** – Olinda: Livro Rápido, 2015.

SILVA, M.V. Função docente. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO:** trabalho, profissão e condição docente. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010. CDROM.

UFPE. **Boletim Oficial da Universidade Federal de Pernambuco.** V. 28, nº 06 Especial, p. 01-16 – Recife, Departamento Administrativo da Reitoria, 1993.

\_\_\_\_\_. **Colégio de Aplicação - CAP.** 2020. Disponível em: <<https://www.ufpe.br/cap/>> Acesso em: 10 jun 2020.

UFRGS (org.). CARVALHO, M.J.S.; NEVES, B.G.B.; MELO, R.S. **Cultiveduca.** Brasil no. BR512014001340-5, 18 mai. 2014, 25 jan. 2016. Disponível em: <<https://ce.dados.eti.br/26124297.html>> Acesso em 08/02/2020.