

INDICADORES DE AVALIAÇÃO DO PROFESSOR SUBSTITUTO NAS IES BRASILEIRAS - INEP/SINAES

Daniela da Silva Aimi – UFSM – daniaimi@gmail.com

Silvia Maria de Aguiar Isaia – UFSM/UNIFRA

Apresentação

Esta pesquisa, realizada em nível de mestrado, insere-se nos projetos do Observatório da Educação – INEP/CAPES e tem como objetivo principal investigar o perfil do professor substituto nas Instituições de Ensino Superior - IES Federais do país, a partir do banco de dados do INEP, analisando os indicadores pelos quais são considerados na IES e o que o perfil e os indicadores de qualidade apontam em termos de Política Educacional do Ensino Superior no Brasil. Este trabalho tem como base à dissertação “A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM” de autoria de Solange Ester Koehler (2006), que estudou a trajetória do professor substituto na Universidade em que estava inserida, a UFSM.

Nestes estudos e durante a minha graduação, pude observar o grande número professores substitutos. Estes ao serem contratados por um curto período de tempo não são beneficiados com políticas de atuação docente de que dispõem os outros professores efetivos. Esta problemática interfere nas atividades de ensino, de pesquisa e de extensão da universidade, na medida em que esse docente é temporário e não pode se engajar nas diversas atividades que compõem a docência universitária.

Por isso, torna-se necessário investigar de modo sistemático que trajetória formativa é essa do professor temporário nas instituições de ensino superior brasileira e que tendências ou que questões apontam os elementos dessa trajetória dos professores.

Muitos desses docentes encontram-se despreparados para o exercício da docência visto que, os cursos, pressionados pelas exigências das políticas para a educação superior valorizam, prioritariamente a produção científica e a titulação (ISAIA, 2006a). Tendo por base essas exigências a docência superior

se torna um desafio solitário para o professor substituto, pois esse muitas vezes não participa ativamente na instituição, tendo em vista o acesso restrito na vida administrativa institucional.

Neste sentido, o problema de investigação é o seguinte: como se constitui a trajetória profissional docente do professor substituto e como ele é avaliado pelas Instituições Federais do Brasil? Ou seja, busca-se conhecer, estudar e compreender que tendências os dados do senso educacional do INEP nos apontam em relação a esta parcela de profissionais do Ensino Superior. Neste sentido, cabe também indagar que indicadores são estes e o que apontam, ou seja, que perspectivas manifestam (problemáticas e possibilidades) sobre a situação dos professores temporários para a complexa discussão sobre os indicadores de qualidade no ensino superior e, em que medida estes indicadores compõem os processos avaliativos internos e externos das instituições de ensino superior.

Com esse intuito utiliza-se um desenho metodológico que busca contemplar o universo da produção dos indicadores avaliativos na construção do sistema de avaliação do ensino superior brasileiro. Ou seja, tem-se como fio condutor um estudo que indaga como se constituem os indicadores que avaliam a trajetória dos professores substitutos nas IES.

O campo de pesquisa se delimitará aos professores substitutos das Universidades Federais brasileiras, com exceção da Universidade Federal de Santa Maria, onde este estudo já foi realizado e que servirá de balizador para os procedimentos investigativos para as demais instituições.

A pesquisa em pauta justifica-se, na medida em que muitas pesquisas já foram feitas relacionadas à temática do professor universitário, mas poucas são aquelas que investigam especificamente o professor substituto, quem é e como é avaliado. Outro aspecto relevante é o entendimento de que estes profissionais merecem a valorização e reconhecimento da comunidade acadêmica, institucional e governamental, apesar de existir um grande descaso por parte das autoridades, inexistindo até uma legislação clara para essa função. A legislação até existe, mas não estão claros os critérios de seleção e as exigências institucionais que recaem sobre os professores nesta condição.

Um pouco sobre a Educação Superior

Quando se aborda a temática da Educação Superior, no Brasil, vêm à tona diversos momentos históricos, em que as práticas que estavam por trás de ações educativas, repercutiam muito mais em nível político e econômico, do que a nível educativo. “Esta consequência advém da maneira como este sistema era organizado, para atender a uma pequena elite econômica e cultural” (ANASTASIOU, 1998, p. 58).

A partir dos anos 50 passa a ocorrer uma maior democratização do ensino, com um grande crescimento de faculdades e escolas isoladas. Este crescimento se deu pelo motivo de que a autorização, para a abertura de cursos superiores, dependia de atos meramente burocráticos. Segundo Morosini (2000) no ano de 1968, com a Reforma Universitária, busca-se uniformizar as Instituições de Ensino Superior, obrigando-as a estruturar-se de forma departamental, a possuírem pós-graduação, a oferecer matrícula por disciplina e a que o ensino, pesquisa e extensão fossem indissociáveis. Porém mudanças mais profundas só vieram a ocorrer com a Lei nº 9.131 de novembro de 95 e com a aprovação da Lei de Diretrizes e Bases da educação Nacional (LDBEN), aprovada em dezembro de 1996. A partir da aprovação da última Lei a organização acadêmica passa a ser dividida em: Universidades, Centros Universitários, Faculdades Integradas, os Institutos e as Escolas Superiores.

A distinção quanto à organização acadêmica se dá pelas Universidades desenvolverem o tripé ensino-pesquisa-extensão e contarem ainda com autonomia didática, administrativa e financeira. Já os Centros Universitários se caracterizam por atuarem em várias áreas com autonomia para a abertura e fechamento de cursos e vagas. As Faculdades Integradas e os Centros Universitários propiciam a expansão do Ensino Superior, dando espaço para a abertura de novos cursos, desde que haja qualidade.

Ao meio a todas estas diferentes instituições de Ensino Superior existe um fator comum: os professores. Porém estes possuem perfis diferentes segundo as especificações de cada IES em que atuam, começando com o modo de entrada. Nas IES públicas, como o próprio nome já supõe, o ingresso ocorre por meio de um concurso público, onde os pontos titulação e

experiência em pesquisas são fatores decisivos. Já nas instituições privadas a seleção ocorre basicamente por currículo e outros critérios adotados pela própria instituição, mas também é levado em conta produção e titulação.

A docência superior: reflexões preliminares

Cabe neste momento situar o professor universitário, resgatando algumas questões relativas à sua professoralidade ou profissionalização¹. Um dos primeiros aspectos referentes à docência universitária diz respeito à falta de consciência dos docentes ao desconsiderarem a docência como profissão, ao não se darem conta da necessidade de formação específica para nela atuarem. Além da formação específica a carreira docente exige, como mostram Isaia e Bolzan (2005, 2007a, 2007b), um constante aperfeiçoamento, que pode dar-se de forma reflexiva tanto individual quanto coletiva. Este pressuposto que implica na profissionalização do docente universitário é fator interferente na qualidade da universidade.

Outro fator relevante nesta realidade são as políticas de formação docente no ensino superior. No artigo 66 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, (LDB, Lei nº. 9.394/96) é feita a definição de professor universitário:

Art. 66 – A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programa de mestrado e doutorado.

Parágrafo único – O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a exigência de título acadêmico.

A necessidade de uma formação específica para o exercício do magistério superior se faz necessária, pois a formação profissional e qualidade educacional estão amplamente relacionadas, sendo que quanto maior for o nível de formação dos discentes de uma instituição, maior será sua

conceitualização. A partir da Lei nº 10.861, de 14 de abril de 1994 foi instituído o Sistema Nacional de Avaliação Superior (Sinaes) que tem por objetivo: à melhoria da qualidade da educação superior; à orientação da expansão de sua oferta; o aumento permanente da sua eficácia institucional e efetividade acadêmica e social; e o aprofundamento dos compromissos e responsabilidades sociais das instituições de educação superior, por meio da valorização de sua missão pública, da promoção dos valores democráticos, do respeito à diferença e à diversidade, da afirmação da autonomia e da identidade institucional².

O Sinaes utiliza-se de indicadores para realizar suas avaliações, os quais se respaldam em critérios, conectado a referenciais ou a padrões de qualidades estabelecidos.

Quando se considera a qualidade de um sistema é necessário, partir de várias dimensões, tendo cada uma delas diferentes sentidos e significados, conforme a lógica que refletem. Morosini (2001) indica quatro dimensões, a partir das quais a qualidade pode ser discutida: a própria avaliação, empregabilidade, respeito à especificidade e eqüidade. Contudo cada uma, por si mesma, nada revela. Somente na explicitação da lógica que as rege é possível descobrir seu real significado (RIES, 2006).

O conceito de qualidade quando aplicado aos sistemas de ensino corresponde a um conceito construído socialmente em nível local e internacional. Qualidade, portanto, é segundo Projeto Observatório - Indicadores de Qualidade para a Educação Superior Brasileira, 2006.

Um processo e um produto, um registro da memória coletiva de um sistema ou de uma única instituição. É um exercício de reflexão e auto-reflexão, de matematização e abstração de indicadores¹ tomados em base concreta. Resultado de um processo interativo envolvendo vários atores de diferentes visões disciplinares para construir

um determinado percurso que visa tornar o futuro presente.

Com isso percebe-se que a qualidade de um processo educativo não pode ser medida num único momento, ou sob uma só medida. É preciso que se tenha controle sobre o processo antes, durante e depois sua conclusão. Sendo assim, é importante, que se avalie também o processo e se interprete com clareza e seriedade os dados coletados.

E quanto ao professor substituto? Esta modalidade de docência encontra-se desprotegida, existindo uma única legislação específica, um Decreto de nº 94.664/87, que aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos e que cita algumas disposições gerais em relação a estes profissionais. A Lei 8.745/93, no Art. 1º §1º dispõe da contratação por tempo determinado, somente para atender necessidade temporárias de excepcional interesse público, como falta de docente de carreira decorrente da exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento ou licença de concessão obrigatória, como segue nos termos:

A contratação de professor substituto a que se refere o inciso IV far-se-á *exclusivamente* para suprir a falta de docente da carreira, decorrente da exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria, afastamento para capacitação e afastamento e licença de concessão obrigatória. (Grifo meu)

No mesmo sentido, existe o art. 2º da Resolução nº. 012/2003 de uma instituição pesquisada:

Art. 2º admitir-se-á a contratação dos serviços de professor substituto para suprir a falta de docente da carreira de Magistério, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria e afastamentos conforme parágrafo 1º, do art. 2º, da Lei 9.849/99, ou licença de concessão obrigatória.

Cabe também citar o conteúdo da Lei nº. 8.745/93, em seu artigo 5º, que estabelece:

Art. 5º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica e mediante prévia autorização do Ministério de Estado e Planejamento, Orçamento e Gestão e do Ministério de Estado sob cuja supervisão se encontra o órgão ou entidade contratante, conforme estabelecido em regulamento.

Apesar de estar bem claro sob que circunstâncias deve haver a contratação do professor substituto, o que se tem visto em várias Universidades Federais, segundo Koehler (2006), é que estes vêm substituindo os professores efetivos, talvez pelo fato de existir uma cultura que estes necessitam de menores investimentos em políticas econômicas e didáticas. Contudo esta problemática, sem dúvida interfere nas atividades de ensino, de pesquisa e de extensão da universidade, na medida em que esse docente é temporário e não pode se engajar nas diversas atividades que compõem a docência universitária. Ou seja, a sua função deveria ser apenas com as aulas e qualquer infração disciplinar é apurado mediante sindicância, como se vê na Lei nº.8.112/90, artigo 10º: "As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos desta Lei serão apuradas mediante sindicância, concluída no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa."

Com relação ao tempo de contratação dos professores substitutos, o Artigo 4º, da Lei nº. 8.745/93, diz que esses poderão ser contratados por tempo determinado de até 12 meses, e podendo ser prorrogável por mais 12 meses, especificado no parágrafo 3º, quando se torna improrrogável. E no artigo 9º, III da Lei nº. 8.745/93, salienta que o docente não poderá ser contratado novamente antes da decorrência de vinte e quatro meses após o término do contrato antecedente.

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não Poderá:

I - ...

II - ...

III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo na hipótese prevista no inciso I do art. 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o art.5º.

Parágrafo único. A inobservância do disposto neste artigo importará na rescisão do contrato nos casos dos incisos I e II, sem prejuízo da responsabilidade administrativa das autoridades envolvidas na transgressão.

Um fator problemático desta categoria refere-se à remuneração do professor substituto, o Decreto nº 94.664/87, em seu artigo 10, assim declara:

Art. 10. O salário do Professor Substituto será fixado pela Instituição Federal de Ensino à vista da qualificação do contrato, com base no valor de salário estabelecido para o nível 1 da classe das carreiras do Magistério correspondente à respectiva titulação, calculado de acordo com o redime de trabalho.

Já, no artigo 7º, I da Lei nº. 8.745/93 traz regras de fixação da remuneração do docente contratado:

Art. 7º. A remuneração do pessoal contratado nos termos desta Lei será fixada:

I - nos casos do inciso IV do art. 2º, em importância não superior ao valor da remuneração fixada para os servidores de final de carreira das mesmas categorias, nos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do órgão ou entidade contratante:

II - ...

III - ...

§1º Para os efeitos deste artigo, não se consideram as vantagens de natureza individual dos servidores ocupantes de cargos tomados como paradigma.

Como visto, a Lei nº. 8.745/93 fixa um valor máximo de pagamento aos docentes substitutos, já o Decreto nº. 94.664/87 trabalha com o assunto de forma mais detalhada. Sendo assim, pode-se entender que vale a regra do decreto, desde que a remuneração do substituto não ultrapasse o valor previsto em lei. Com isso percebe-se que, os docentes substitutos são sobrecarregados com um numero enorme de disciplinas, que muitas vezes nem os docentes efetivos possuem, e, contudo seus vencimentos são muito inferiores aos demais docentes.

Outro fator relevante desta problemática é que esses docentes encontram-se, muitas vezes, despreparados para o exercício da docência, mas não encontram espaço de formação, pois muitas vezes não participam ativamente na instituição, tendo em vista o acesso restrito na vida institucional.

Tudo isso leva a crer que o professor de ensino superior precisa rever muitos paradigmas, entre eles o do processo de ensino-aprendizagem. Onde ensinar não é mais instruir, comunicar, mas aprender a buscar informações, construir habilidades, adaptando-se as rápidas mudanças do mundo moderno e modificando atitudes e comportamentos. Estes objetivos são alcançados através do tripé ensino, pesquisa e extensão, porém no caso do professor substituto, a legislação não permite a sua inclusão em um programa de pesquisa e extensão. Suas atividades são restritas ao ensino.

Segundo Marcelo Garcia (1999, p. 244), os professores universitários, para serem considerados “bons”, devem possuir nove características:

“A saber: a capacidade de comunicação; atitude favorável aos alunos; conhecimento do conteúdo; boa organização do conteúdo e do curso; entusiasmo com a matéria; ser justo nos exames; ter disposição para inovações; estimular o pensamento e capacidade de reflexão”. (GARCIA, 1999, p. 244).

Para isso, no entanto, o professor precisa sentir-se um docente, entrosando-se no grupo e vinculado a ele. Isto porque toda relação humana envolve emoções e sentimentos. Segundo Korhler (2006) emoção pode ser entendida como impulso que gera os sentimentos, podendo ser consciente e inconsciente. E sentimento, segundo Ferreira (1999) é definido como a capacidade para sentir, sensibilidade, faculdade de conhecer, perceber, apreciar; percepção, noção. E para Isaia, (2006b, p. 373) os sentimentos docentes

constituem-se em elementos dinamizadores da atividade educativa dos professores, uma vez que representam vivências afetivas de caráter apreciativo, o que condiciona a atitude valorativa destes frente ao que é importante ao mundo pessoal e profissional. Envolvem uma dinâmica entre as experiências, competências e expectativas próprias a cada docente em relação a valores, a expectativas e a normas elaboradas no contexto em que estão inseridos. (HELLER, 1982; ISAIA, 1996; ISAIA, 2003). **Nota:** A negação dos sentimentos e a valorização unilateral dos processos cognitivos e das estratégias de ação podem levar a uma prática docente alienada do mundo pessoal de professores e alunos, sendo responsável pela fragmentação e empobrecimento dos mesmos como pessoas e profissionais. Os processos formativos necessitam de sentimentos orientativos para sua consecução, levando professores e alunos a perceberem suas trajetórias de formação como significativas em termos de realização pessoal e profissional.

Após estas definições percebe-se que os sentimentos são vivenciados, dependendo da interação entre situações, experiências, competências e expectativas de cada professor e o contexto sociocultural e histórico no qual se encontram.

Assim pode-se inferir que a trajetória do professor substituto permeia as dimensões pessoais e profissionais, estando vinculada às políticas de

Educação Superior e o modo como as IFES interpretam estas políticas e as regulamentam no dia a dia institucional.

Considerações finais

Sabe-se da indissociação existente entre o lado profissional e o pessoal. Com relação ao lado profissional os docentes substitutos encontra-se satisfeitos e sentem-se realizados, mesmo com a pouca valorização e com os baixos salários que recebem. Para Korhler, (2006), isto se deve ao fato dos docentes sentirem orgulho de estarem inseridos em uma instituição Pública de Ensino Superior e de que a atuação como professor substituto serve como alavanca para a carreira docente, oportunizando experiências e aprendizados. Percebe-se que os docentes também se sentem valorizados em sala de aula, frente aos alunos e o relacionamento estabelecido é de amizade, pois eles muitas vezes ainda se percebem como alunos.

Apesar dos sentimentos positivos vivenciados pelos professores substitutos durante seus contratos, existe a necessidade de ações estratégicas, por parte das instituições, para que estes professores, apesar de temporários sintam-se mais valorizados e reconhecidos pela comunidade acadêmica e pela instituição que estão inseridos.

A existência de professores substitutos se justifica para a solução de problemas urgentes, no entanto, a não contratação de professores efetivos, traz vários prejuízos para o processo ensino-aprendizagem, como interrupção da disciplina no meio de semestre por término de contrato, demora na reposição do profissional e dificuldade de planejamento com conseqüente perda de qualidade.

O mais grave é que a contratação de professores substitutos deixou de ser de caráter emergencial, passando a ser um requisito permanente, utilizado para baratear o valor dos recursos utilizado com os docentes. Uma das estratégias possíveis seria a legalização trabalhista da classe, para que se cumpram os objetivos de sua contratação, previsto pela legislação em vigor, ou seja, a legislação deve ser pensada a partir da vivência desses docentes.

Porém, o que fica claro é que apesar da legislação e dos tramites burocráticos, que o professor substituto tem de se submeter ainda é usado

como massa de manobras do Estado que visa a diminuição de professores efetivos e conseqüentemente os custos que estes acarretam aos cofres públicos.

¹ **Professoralidade:** processo que se orienta para a constante apropriação de conhecimentos/saberes/fazeres próprios à área de atuação de cada profissão, para os quais as idéias de conhecimento pedagógico compartilhado e redes de interações são imprescindíveis. Implica também na sensibilidade do docente como pessoa e profissional em termos de atitudes e valores, tendo a reflexão como componente intrínseco ao processo de ensinar, de aprender, de formar-se e, conseqüentemente, de desenhar sua própria trajetória. A professoralidade instaura-se ao longo de um percurso que engloba de forma integrada as idéias de **trajetória** e de **formação**, consubstanciadas no que costumamos denominar de **trajetórias formativas**. (ISAIA; BOLZAN, 2008) **Profissionalidade:** Sacristán (1998, p. 54 apud CUNHA, 1999, p. 216) é a “expressão da especificidade da atuação dos professores na prática, isto é, o conjunto de atuações, destrezas, conhecimentos, atitudes e valores ligados a ela que constituem o específico de ser professor”.

² Para o INEP, segundo o Dicionário de Indicadores Educacionais (2004) cada indicador tem uma interpretação, uma definição, um nível de agregação, periodicidade, e uma fonte aos quais se adicionam observações ou esclarecimentos.

REFERÊNCIAS

ANASTASIOU, Léa das Graças Camargos. **Metodologia do ensino superior: da prática docente a uma possível teoria pedagógica**. Curitiba: IBPEX, 1998.

BRASIL. Decreto n°. 94.664/87, de 23 de julho de 1987. Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei n°. 7.596, de 10 de abril de 1987. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 20 de maio de 2007.

BRASIL. Lei n° 9.131, de 24 de novembro de 1995. Altera dispositivo Lei n° 4.024, de 20 de dezembro de 1961, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 20 de maio de 2007.

BRASIL. Lei n°. 10.667, de 14 de maio de 2003. Altera dispositivos da Lei n°. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, da Lei n°. 10.470, de junho de 2002, e da Lei n°. 8.112, de 11 de dezembro de 1990, cria cargos efetivos, cargos comissionados e gratificações no âmbito da Administração Pública Federal, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 29 de maio de 2007.

BRASIL. Lei n°. 9.849, de 26 de outubro de 1999. Altera os artigos 2º, 3º, 4º, 5º, 6º, 7º e 9º da lei n°. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 29 de maio de 2007.

BRASIL. Lei n°. 8.745, de 09 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 20 de maio de 2007.

BRASIL. Lei n°. 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o Regime jurídico único dos servidores públicos da União. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 02 de maio de 2008.

BRASIL. Lei n°. 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Brasília, DF. Disponível em <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em 20 de novembro de 2007.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira, Brasília, DF. Disponível em: <http://inep.gov.br>. Acesso em: 12 dez 2007

CAVALCANTE, Joseneide Franklin. Educação superior: conceitos, definições e classificações – Brasília : Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2000.

CUNHA, M. I. da. Trabalho Docente e Ensino Superior. In: RAYS, Oswaldo Alonso (Org.).

Trabalho Pedagógico: realidades e perspectivas. Porto Alegre: Editora Sulina, 1999.

FERREIRA, Aurélio Buarque de H. **Dicionário Aurélio básico da língua portuguesa.** 3º Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 3º ed. São Paulo: Atlas, 1994.

ISAIA, S. Desafios à docência Superior: pressupostos a considerar. In: Ristoff, D. e Sevigiani, P.(orgs). **Docência na Educação Superior.** Brasília: Inep/MEC, 2006 a.

ISAIA, S. Verbetes. In: CUNHA e ISAIA (orgs). Professor da Educação Superior. In: MOROSINI, Marília C. (Org.). **Enciclopédia de pedagogia universitária: glossário vol. 2.** INEP. 2006b, p. 373.

KOEHLER, S. E. **A trajetória institucional/docente do professor substituto da UFSM.** 2006. 160f. Dissertação (Mestrado em Educação) Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2006.

MOROSINI, Marília C. O professor do ensino superior: Identidade, docência e formação. Brasília: INEP, 2000.

MOSQUERA, Juan. **O Professor como Pessoa.** Porto Alegre: Editora Sulina, 1976.

RIES – Rede Sul Brasileira de Investigadores da Educação Superior, Núcleo de Excelência em Ciência, Tecnologia & Inovação em Educação. CNPq/FAPERGS. **Indicadores de Qualidade para a Educação Superior Brasileira**. Porto Alegre, 2006.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução a Pesquisa em Ciências Sociais: A pesquisa Qualitativa em Educação**. São Paulo: Atlas, 1987.