



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA GRANDE DOURADOS
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ECONOMIA
CURSO DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

NATÁLIA CORRÊA MORTARI

**SELEÇÃO DOCENTE: A PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSOS DE
PÓS-GRADUAÇÃO DA UFGD**

**DOURADOS/MS
2014**

NATÁLIA CORRÊA MORTARI

**SELEÇÃO DOCENTE: A PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSOS DE
PÓS-GRADUAÇÃO DA UFGD**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia da Universidade Federal da Grande Dourados, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Erlaine Binotto

Banca Examinadora:

Professora Dr^ª. Juliana
Maria de Aquino
Professora Dr^ª. Vera Luci
de Almeida

Dourados/MS
2014

SELEÇÃO DOCENTE: A PERCEPÇÃO DOS COORDENADORES DE CURSOS DE PÓS-GRADUAÇÃO DA UFGD

NATÁLIA CORRÊA MORTARI

Esta monografia foi julgada adequada para aprovação na disciplina de Trabalho de Graduação II, que faz parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas pela Faculdade de Administração, Ciências Contábeis e Economia – FACE da Universidade Federal da Grande Dourados – UFGD.

Apresentado à Banca Examinadora integrada pelos professores:

Presidente

Dr^a. Erlaine Binotto

Avaliadora

Dr^a. Juliana Maria de Aquino

Avaliadora

Dr^a. Vera Luci de Almeida

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento deste estudo só foi possível por toda a aprendizagem durante minha formação por esta instituição: Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD, seu corpo docente, direção e administração.

À minha orientadora Prof^a. Dr^a. Erlaine Binotto, pela dedicação, competência, paciência e por todos os ensinamentos não apenas na construção deste trabalho, como em toda sua participação na minha vida acadêmica, por não medir esforços na realização desta monografia e nem palavras de incentivo.

A professora Juliana Maria de Aquino, pelo convívio, competência e dedicação com a coordenação do curso de Ciências Econômicas, compreensão e amizade, pelo prazer de tê-la na banca e pelas devidas contribuições a este trabalho. Também a professora Vera Luci de Almeida por tê-la na banca, sua disponibilidade e todas suas contribuições. E todos os outros professores da graduação que muito contribuíram para realização desta etapa.

Às pessoas que mais amo, meus pais Nelson e Rose, e aos meus irmãos Rafael e Isabela, principalmente pela oportunidade, apoio incondicional, paciência e amor, com quem tenho a honra de compartilhar minhas alegrias e conquistas.

Ao meu namorado e incentivador número um João Gabriel, pela paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre.

Aos meus amigos Leonardo, Lucas, Daniele, Guilherme, Natália e Andressa pela cumplicidade, alegrias e tristezas compartilhadas, pelo incentivo e apoio constante.

Agradeço à Deus por minha vida, por se fazer presente, pelo encerramento desta etapa tão importante, pela força, e por conhecer e trabalhar com todas essas pessoas citadas e muitas outras que direto ou indiretamente contribuíram para realização desta conquista.

A todos você, muito obrigada!

RESUMO

O objetivo é analisar como os coordenadores de cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais. Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, com dados qualitativos. Foi utilizada uma entrevista semiestruturada com todos os 17 coordenadores de cursos de Pós-Graduação da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD e Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa. As categorias de análise: Percepção que os coordenadores de Pós-Graduação possuem dos processos seletivos nas universidades; práticas e experiências diferenciadas e resultados que têm produzido; visão de longo prazo em relação aos recursos humanos com perfis que atendam às necessidades do programa. Foi possível constatar, que a universidade em estudo apresenta definição do perfil para contratação, definido e direcionado prioritariamente pela e para a graduação, com pouca flexibilidade, pela preferência por candidatos que possuam titulação na área de concurso, produção científica na área. A relação do perfil desejado com o profissional já contratado é atendido pela graduação, porém o perfil selecionado não atende a Pós-Graduação, estando relacionado com a pouca influência da Pós-Graduação para a seleção dos candidatos. Sobre o que universidade tem feito para atender essa demanda de docentes com perfis para a Pós-Graduação, poucas práticas são de conhecimentos dos respondentes.

Palavras-chave: Docência; Perfil Profissional; Expansão.

ABSTRACT

The goal is to analyze how the coordinators of post-graduate studies of realize this process in the context of federal universities teacher selection. An exploratory and descriptive research with qualitative data was performed. One semi-structured interview with 17 post-graduation coordinators of the Federal University of Grande Dourados - UFGD and Pró-Reitor teaching post-graduation and research. The categories of analysis: Perception of what the coordinators of the post-graduation possess of the selective processes in universities; practices and differentiated experiences and the results they have produced; long-term view in relation to human resources with profiles that meet the needs of the program. It was possible to evidence that the State under study shows the definition of hiring profile, It was possible to evidence that the STATE under study shows the definition hiring profile, defined and directed primarily by and for graduation, with little flexibility, by a preference for candidates who possess titration in the area of competition, scientific production in the area. The relation of the desired profile with the professional hired is already served by graduation, but the selected profile does not meet the graduate, being related to the low influence of the graduate for the selection of candidates. About what the university has done to meet the demand for teachers with profiles to graduate, few are practical knowledge of respondents.

Key words: Teaching; Professional Profile; Expansion.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01. Distribuição de Programas de Pós-Graduação por Região no Brasil de 2010 a 2012.....	13
Gráfico 02. Faixa Etária dos entrevistados.....	19
Gráfico 03. Tempo de atuação de atuação em instituição de ensino superior (IES) e na universidade federal (UF).....	20
Gráfico 04. Acompanhamento ou participação na composição da banca de concurso.....	22
Gráfico 05. Processo de avaliação na banca de concurso feito por pares.....	25

LISTA DE TABELAS

Tabela 01. Distribuição de Programas de Pós-Graduação por Região no Brasil de 2010 a 2012.....	12
Tabela 02. Tempo de atuação como coordenador de curso de Pós-Graduação.....	20
Tabela 03. Percepção do perfil desejado e o profissional contratado.....	23

LISTA DE QUADROS

Quadro 01. Criação das Universidades Federais por períodos de governos (1919-2014)..	11
---	-----------

LISTA DE SIGLAS

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

IES – Instituições de Ensino Superior

FUNDECT – Fundação de Apoio ao Desenvolvimento do Ensino, Ciência e Tecnologia do Estado de Mato Grosso do Sul

MEC – Ministério da Educação

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PIB – Produto Interno Bruto

PIBIC – Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

PDI – Plano de Desenvolvimento Institucional

REUNI – Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

RH – Recursos Humanos

UF – Universidade Federal

UFGD – Universidade Federal da Grande Dourados

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA	4
1.2 OBJETIVOS	4
1.2.1 Objetivo Geral.....	4
1.2.2 Objetivos Específicos.....	5
1.3 JUSTIFICATIVA.....	5
2 REVISÃO TEÓRICA.....	6
2.1 GESTÃO DE PESSOAS.....	6
2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO DOCENTE.....	8
2.3 PÓS-GRADUAÇÃO E SUA EXPANSÃO	10
2.4 LEGISLAÇÃO PARA O CONCURSO PÚBLICO	13
2.4.1 Normas do Concurso Público.....	14
2.4.2 Normas do Edital do Concurso Público	14
2.4.3 Concurso Público da UFGD.....	15
3 METODOLOGIA	16
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	16
3.2 SUJEITOS DA PESQUISA	16
3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS	16
3.4 COLETA DE DADOS	17
3.5 CATEGORIAS DE ANÁLISE	18
3.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS	18
4 RESULTADO E DISCUSSÕES	19
4.1 PERFIS DOS RESPONDENTES	19
4.2 A DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS CANDIDATOS PARA VAGA DE DOCENTE	21
4.3 ANÁLISE DO PROCESSO.....	24
4.4 PERCEPÇÃO DO PROCESSO SELETIVO PELA PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA.....	26
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS	32
APÊNDICE A– Roteiro da entrevista aplicada com os Coordenadores de Pós-Graduação	35
APÊNDICE B – Roteiro da entrevista aplicada com o Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa.....	37

1 INTRODUÇÃO

Para Cunha, Zanchet e Ribeiro (2013), nas últimas décadas, a popularização do ensino superior tem provocado o crescimento desse nível de ensino, esse crescimento tem sido pensado a partir do estabelecimento de metas para atender as esferas de qualidade e quantidade de oferta da educação superior. Os autores acima citados ressaltam que “O Brasil não foge à regra, e após muitas décadas de expansão pela via privada, instala-se um crescente investimento na educação superior pública, acompanhado por uma política de interiorização” (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013, p. 2).

De acordo com Pereira (2014) o investimento público em educação superior no Brasil chega ao redor de US\$13.000 por estudante da rede pública do ensino superior, esse valor é referente a 105% do PIB per capita do Brasil. Esses investimentos públicos representam 0,8% do PIB brasileiro, o quarto nível de investimentos mais baixo entre 36 países da OCDE, sendo que o Brasil ainda não dispõe de estatísticas que mensurem o investimento privado em educação superior também (CHIARINI; VIEIRA, 2012).

Segundo dados do censo de educação superior, divulgados pelo Ministério da Educação (MEC), o total de alunos matriculados na educação superior brasileira foi de mais de sete milhões no ano de 2012, sendo 27% das matrículas na educação pública, passando o número de instituições de ensino superior de 1.391, em 2001 para 2.416, em 2012, obtendo um crescimento de cerca de 74% (MEC, 2014).

O investimento em educação segundo Barros e Mendonça (1997) representam aproximadamente 10% da renda nacional do país, sendo que esses impactam sobre os diversos aspectos do desenvolvimento socioeconômico.

Mesmo com a melhoria de acesso a educação superior, ainda encontra-se limitações relacionadas a diversos fatores sociais, como distribuição territorial das universidades, assim como o acesso em certas regiões; o fator racial; o gênero; e o fator econômico, onde a renda familiar é a principal determinante para o ingresso no ensino superior (PEREIRA, 2012).

Bezerra e Helal (2009) afirmam que o aumento na oferta de vagas de cursos superiores em todo o país, leva a uma grande demanda por profissionais da educação, influenciando no perfil do docente a ser contratado, como o recrutamento e seleção desses docentes.

Diante dessas mudanças, os autores enfatizam que se busca por um corpo docente capacitado e flexível às mudanças que têm ocorrido no setor da educação (BEZERRA; HELAL, 2009). Com o grande número de contratações feitas pelo setor público brasileiro, o recrutamento e seleção destes se tornam uma questão mais complexa, porque estes integraram

a um quadro de interesse público, social. Para Reis (2002, p. 16) “Essa sociedade denominada Sociedade da Informação e do Conhecimento exige e desafia as Universidades, principalmente no aspecto relativo às competências e desempenho do seu corpo Docente”.

A universidade é uma instituição de disseminação do conhecimento científico e formadora de profissionais competentes para a propagação do saber e do desenvolvimento social. Para capacitação de bons profissionais, é importante a instituição oferecer um ensino de qualidade, focada na aprendizagem dos discentes (CORRÊA, 2011).

Para isso, entende-se como meio essencial para a formação de um indivíduo a educação, pois ela proporciona habilidades para utilizar o conhecimento e condições para expandi-lo, fazer reflexões sobre ele, criticá-lo, transmiti-lo e criá-lo, a educação da suporte para o desenvolvimento do capital intelectual das pessoas (ANDARE; ARAUJO, 2008).

O art. 1º da Lei 9.394/96 retrata que a educação abrange os processos da formação que se desenvolvem a formação da familiar, da convivência, do trabalho, nas instituições de ensino e pesquisa, nos movimentos sociais e organizações da sociedade e nas manifestações culturais (BRASIL, 2014a).

Segundo Barros e Mendonça (1997) os efeitos dos investimentos realizados na educação refletem de forma direta na elevação dos salários via aumento da produtividade, na redução do tamanho da família, influenciando assim a expectativa e qualidade de vida, direcionando para diminuição do nível de pobreza no futuro.

Ainda no que se refere à educação, Cornachione (2004, p. 24) frisa que “Uma educação eficaz e de qualidade sustenta-se, de certa forma, em seu corpo docente”. Entende-se que para a composição na universidade de docentes com capacidades potenciais, essas sendo boa formação, entre outros aspectos como pesquisa e ensino, a seleção deste se torna um elemento crucial para o sucesso do ensino.

Relacionando com o mercado de trabalho, Carvalho, Nascimento e Srafiim (2012) ressaltam que o mercado de trabalho possui sua própria dinâmica, por sofrer oscilações da economia, assim é de grande importância para o processo de recrutamento e seleção, e para o seu desenvolvimento e crescimento, o mercado de trabalho receber atenção constante por parte do sistema de recursos humanos (RH).

Assim, com as mudanças que vêm ocorrendo no cenário global, necessita-se da adesão das organizações de novos mecanismos que possam levar em consideração o conhecimento, as qualificações e inovações presentes no mercado de trabalho.

Segundo Ivancevich (2008), a gestão de Recursos Humanos do setor público é

diferente dos outros setores porque varia sua estrutura, e sua função é muito mais complicada que os outros setores. Esse setor, sendo de interesse de toda a sociedade, passa necessariamente por concurso público, definido pela Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990, como dispõe o artigo 11:

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas (BRASIL, 2014b).

Para Cavalcanti e Cunha (2012), no setor público, no caso da carreira docente, as etapas são diferenciadas e específicas, delineando etapas que cabem somente a seleção pública, onde uma das etapas é referente a uma prova didática, onde fica explícita a capacidade e a prática docente.

No concurso público para Almeida e Giorgi (2008), é avaliada determinadas prescrições, os mesmos valorizadas na prova. Os autores vão além de sua consideração, colocando que o concurso limita o docente a demonstrar seu conhecimento, pois o que é considerado “correto” é estabelecido pela banca (ALMEIDA; GIORGI, 2008).

Com a alta competitividade do mercado de trabalho, e a complexidade do setor público, o recrutamento e seleção docente têm a necessidade de ampliar seus processos, que são determinados pelos concursos públicos, editais, leis, decretos e regulamentos, estes que com sua rigidez podem provocar engessamento nos processos de contratação.

Interpretando como ponto de partida para reflexão sobre a educação superior, este estudo tem como objetivo analisar como os coordenadores de cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais.

1.1 DEFINIÇÃO DA PROBLEMÁTICA

A sociedade tem acentuado sua busca por profissionais que possuem alta capacitação, atualizados, capazes de se adequar as mudanças ocorridas, e de trabalhar de forma coletiva, que contribuam assim para a percepção da necessidade de profissionais que desenvolvam habilidades e capacidades que sejam inovadoras a docência (MOURA, 2005).

Cunha, Zanchet e Ribeiro (2013, p. 227) salientam que “Um novo perfil docente foi, aos poucos, se constituindo e, certamente, uma nova idéia (Sic) de qualidade foi sendo gestada”. Um perfil composto, por qualidade, competência e inovação.

Considerando o aumento do número de instituições de ensino superior no mercado de trabalho e também do crescimento do número de programas de Pós-Graduação, a seleção do corpo docente é de grande importância, pois os professores selecionados são os principais formadores de profissionais para a educação em todos os níveis, desde a básica até a superior. Para Reis (2002, p.17), “A determinação do surgimento de novas necessidades para as organizações, principalmente para os profissionais, focaliza o Ensino Superior como agência formadora no âmbito destas exigências”.

Partindo do pressuposto de que a educação é responsável pelo desenvolvimento humano coletivo e as exigências da sociedade moderna têm demandado mão-de-obra docente qualificada e inovadora. Esse perfil estaria diretamente ligado à questão que se estabelece neste estudo: Qual a percepção que os coordenadores de pós-graduação possuem sobre a seleção docente, e a relação do perfil com as necessidades dos programas?

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa tem como objetivo analisar como os coordenadores de cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Identificar junto aos coordenadores se as necessidades quanto ao perfil docente são eficientes nas contratações;
- Verificar junto aos coordenadores as práticas adotadas para melhor atender ao perfil desejado.

1.3 JUSTIFICATIVA

Cornachione (2004, p. 26) ressalta que “A educação superior tem papel importante em uma abordagem social da educação, e em um país em desenvolvimento, merece atenção especial”.

Bezerra e Helal (2009) relatam que o acesso à educação de qualidade é reduzida e tem problemas, que afetam diretamente o desenvolvimento do país.

Para Andere e Araujo (2008) a educação na forma de ensino, é dever predominante das instituições de ensino, que no processo de formação escolar trabalham com alunos, professores, conhecimentos e métodos.

A educação que antes poderia ser vista como apenas um dos indicadores de desenvolvimento econômico e qualidade de vida, devido sua relação com índices como crescimento de renda, diminuição da natalidade, mortalidade infantil, liberdade políticas, hoje se remete a esses e a outros papéis, como o avanço tecnológico em geral, e impulsionadora de inovações, sendo assim uma das maiores fontes de riqueza (TONON, 2014).

Desenvolver um trabalho com a complexidade que envolve escolha de um perfil profissional torna-se fundamental, visto que não é possível discutir qualidade da educação superior e competências destes profissionais sem incluir as formas de seleção docente.

Dessa forma, a pesquisa contribuirá para uma melhor compreensão do contexto que envolve a seleção de docentes em Universidades Federais, discutidos nos trabalhos realizados dentro dessa área por Bizerra e Helal (2009); Binotto, Siqueira e Mortari (2011); Machado, Machado e Vieira (2011), sendo uma pesquisa inovadora dentro do estado do Mato Grosso do Sul, com uma visão da Universidade Federal da Grande Dourados, realizada com os Coordenadores de programas de Pós-Graduação da UFGD.

2 REVISÃO TEÓRICA

A revisão teórica divide-se em quatro partes. A primeira parte refere-se à Gestão de Pessoas e suas fases de admissão, na segunda parte o trabalho relata sobre o Processo de Seleção Docente, posteriormente a discussão é sobre a Pós-Graduação e sua expansão, além do contexto que se encontra a universidade em estudo, e a última parte é referente à legislação que rege o processo.

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

As mudanças em contexto global exigem das organizações adoção de novos modelos e estratégias que impactam nos conhecimentos e qualificações das pessoas. Para Gil (2001), as empresas, desde meados da década de 80, estão sofrendo desafios e mudanças em relação a questão ambiental e organizacional: a globalização da economia, a evolução das comunicações, as competitividades, entre outros fatores.

O autor ainda destaca que a Gestão de Pessoas é uma das áreas que mais tem ocorrido mudanças e transformações nos últimos anos. “A Gestão de Pessoas abrange amplas atividades, como recrutamento de pessoal, descrição de cargos, treinamentos e desenvolvimentos, avaliação de desempenho etc” (GIL, 2001, p.24).

Assim, estas práticas de gestão estabelecem condições de trabalho, organização do trabalho, relações hierárquicas, tipo de estruturas organizacionais, sistema de avaliação e controle dos resultados, políticas para gestão de pessoas, caracterizando deste modo os objetivos, valores e filosofia da gestão geral (HOMEM; OLTRAMARI; BESSI, 2009).

O modelo de gestão de pessoas passa a ser considerado um subsistema organizacional que deve interagir com outras dimensões da organização para dar conta dos desafios impostos pelo ambiente, ou ainda para contribuir para a execução das estratégias empresariais (MASCARENHAS, 2008). Para Ribeiro (2006, p. 52), “A gestão de pessoas quanto admissão engloba três fases: 1ª Recrutamento; 2ª Seleção e 3ª Ambientação”.

Como evidenciado, anterior ao processo de seleção ocorre o recrutamento, que visa definir as características dos candidatos para que a seleção possa ser feita com os que possuam o perfil desejado (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O recrutamento é um sistema de informações que visa atrair candidatos aptos e qualificados, dos quais serão selecionados futuros funcionários da organização, segundo Ribeiro (2006).

Para Limongi-França (2007), recrutamento é a procura de candidatos com o perfil adequado para determinada cargo. É um processo que dá subsídios para o processo de seleção porque não havendo candidatos com potencial para o preenchimento de uma vaga, não haverá como efetuar a seleção. A autora também evidencia que “a seleção é a escolha do(s) candidato(s) mais adequado(s) para a organização, dentre os candidatos recrutados, por meio de vários instrumentos de análise, avaliação e comparação de dados” (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p.34).

Bezerra e Helal (2009, p. 3) colocam que “O processo de recrutamento e seleção é considerado uma importante ferramenta para as empresas que querem se manter em um mercado de alta competitividade”. E assim integrar potenciais funcionários, para melhorar e desenvolver a estrutura da empresa/instituição.

Gil (2001) refere-se à seleção de recursos humanos como a escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, a escolha dos mais adequados aos cargos existentes, com o objetivo de manter ou aumentar, tanto a produtividade quanto os resultados. A evolução da seleção de pessoal acompanha as transformações da área de recursos humanos no decorrer das últimas décadas desde a criação do departamento de pessoal (MARRAS, 2000).

Segundo Ivancevich(2008), profissionais que trabalham na área de recursos humanos avaliam os efeitos do mercado de trabalho, efeitos econômicos, sociais e políticos usando assim um índice de seleção. Este índice divide o número de candidatos contratados pelo número total de candidatos. Assim, quando a proporção chega próxima a 1:1, entende-se que houve um alto índice de seleção, quanto maior for o número de candidatos em relação ao de contratados, mais baixo o índice. O autor enfatiza que “Na base de qualquer sistema eficaz de seleção deve estar a noção exata das características essenciais para um alto desempenho” (IVANCEVICH, 2008, p.215).

Para Ribeiro (2006), uma atuação estratégica da área de recursos humanos, deve caber medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias. “Na busca incessante pelas novas políticas da gestão de recursos humanos, a inovação tornou-se um dos fatores essenciais para as organizações dos novos tempos” (RIBEIRO; BÍSCOLI, 2004, p. 63).

De acordo com Leme (2005 apud MARTINS et. al. 2009), os conhecimentos, habilidades, e atitudes, de cada indivíduo caracterizam os pilares de competências. “A competência é o conjunto de aprendizagens sociais e comunicacionais nutridas a montante pela aprendizagem e formação e a jusante pelo sistema de avaliações” (FLEURY, FLEURY, 2001, p. 187). Assim, a perspectiva de relacionar talento com competência surge da evolução da seleção relacionada com a mudança da organização.

Para complementar, Davel e Vergara (2001) salientam o importante papel que as pessoas exercem nas organizações no que se refere à inovação, criação, recriação e sua contribuição para a vitalidade da organização.

Bezzera e Helal (2009) afirmam a importância do investimento em capital humano, cultural e social, no quadro docente, pois assim a disseminação de conhecimento e a capacidade de transmitir suas experiências são certas.

2.2 PROCESSO DE SELEÇÃO DOCENTE

Com o aumento da demanda por docentes devido ao grande número de novas instituições de ensino superior, e pelas novas exigências do mercado de trabalho, a universidade está exposta pela competitividade e pelos padrões de docência que são impostos pelo mercado de trabalho e pelo governo, por meio dos concursos públicos, desafiando a prática da docência, e trazendo novas exigências (MACHADO; MACHADO; VIEIRA, 2011).

Neste cenário de constantes mudanças, a competitividade nestas organizações, está indicada no diferencial de seu capital intelectual, que integrado às práticas de gestão formam a competência organizacional (RIBEIRO; BÍSCOLI, 2004).

No processo de seleção, para Limongi-França (2007), a ética deve ser constituída como elemento principal, por se tratar de um processo que levantaram dados do candidato, que vão além dos profissionais, como interesses, personalidade, respeitando as informações e o candidato que busca pela vaga de trabalho.

Destaca-se que, “Não ser contratado após um processo seletivo pode levar o candidato a questionar sobre as suas capacidades e habilidades e ferir a sua auto-estima (Sic), mesmo sabendo que um, dentre vários, pode ocupar a vaga existente” (LIMONGI-FRANÇA, 2007, p. 47).

Para o desenvolvimento da área, a seleção de pessoas partiu da noção de perfil estabelecido pelos mecanismos de seleção, para a busca crescente de talentos, e inovações. Ribeiro e Bíscoli (2004) afirmam que a inovação se torna um mecanismo fundamental para o desenvolvimento, que as exigências práticas e teóricas, além das novas atitudes e habilidades, levadas por essas mudanças, e principalmente pela inovação, vêm alterando o perfil dos talentos humanos dentro da organização.

Segundo Machado, Machado e Viera (2011), no processo de seleção docente, o definidor sempre foi a competência científica e recentemente pelas mudanças impostas pelo mercado de trabalho, é também influenciado pela aprendizagem e por intensa competitividade. Assim, a seleção desse profissional envolve uma questão complexa ligada a função de educação. Andere e Araujo (2008, p. 2) ressaltam que “Estudar a educação e a qualidade do ensino contribui para a promoção de mudanças e para o progresso da sociedade”.

Segundo Bezerra e Helal (2009), os docentes devem manter a busca pelo conhecimento que esteja além de sua formação acadêmica, levando em conta suas futuras ações e resultados, além de outras considerações deve-se ao fato do crescimento das IES nopaís.

Em meio à abrangência da condição do novo perfil docente necessário, passa a ser fundamental a exigência de novos mecanismos de escolha para a seleção e recrutamento de candidatos, referente a cargos de interesse público, tendo em vista que os critérios atuais se mostram incapazes de revelar as competências necessárias do novo professor (MACHADO; MACHADO; VIERA, 2011).

A pouca flexibilidade e o estabelecimento de rígidas fronteiras para as carreiras, determinadas pelas legislações e por diretrizes dirigidas ao fornecimento de um modelo burocrático são, de modo geral, limitações à perspectiva de crescimento profissional dentro da organização pública (SALLES; NOGUEIRA, 2006, p. 147).

Para Machado, Machado e Viera (2011, p.331) as práticas inovadoras de docência são adversas ao perfil conservador, colocados pelos meios tradicionais de seleção pública, assim o novo perfil inovador pode passar despercebido em meio a um processo de seleção sem instrumentos aptos que possam identificá-los.

O estudo de Binotto, Siqueira e Mortari (2011), enfatiza que há existência da definição do perfil docente e esse é determinado com o predomínio na formação acadêmica na área de concurso. Com esta definição estabelecida, não se torna possível incorporar ao quadro um perfil que seja diferenciado e inovador no processo de seleção docente.

Binotto, Siqueira e Mortari (2011), concluem em seu trabalho que a forma de seleção de docentes nas universidades federais é composta de processos que precisam de aperfeiçoamento e de revisão, para que os objetivos estratégicos destas instituições sejam contemplados.

Machado, Machado e Vieira (2011), enfatizaram que com o resultado de sua pesquisa, ficou evidente a necessidade de reformulação dos processos de seleção e de recrutamento de docentes para os cursos de graduação das IES, sobretudo onde se tem processos de inovação de currículos. Ficou claro que na maioria das instituições públicas, os meios tradicionais de seleção pública, como prova de títulos, análise de currículo e prova didática, não são suficientes para detectar esse novo perfil.

Referente a seleção de docentes, cabe ao trabalho salientar o crescimento da demanda por esses profissionais, devido a expansão que se encontram as universidades, assim como de seus programas de Pós-Graduação.

2.3 PÓS-GRADUAÇÃO E SUA EXPANSÃO

De acordo com Análise sobre a Expansão das Universidades Federais de 2003 a 2011 - Relatório da Comissão Constituída pela Portaria nº 126/2012 (BRASIL, 2014c), o crescimento do ensino superior está relacionado com a importância do papel da universidade no desenvolvimento e inserção do país, nas mudanças ocorridas no cenário global, colocando a universidade como instrumento que leva a transformação social, especialmente a educação pública e gratuita.

Diante do aumento significativo do número de instituições de ensino superior, cabe destacar o processo de expansão das universidades federais, resultado de uma forte interiorização do ensino superior público, empreendido pelo Governo Federal. No Quadro 01, observa-se essa expansão de 1919 a 2014:

Período	Total
1919 – 1990	37
1992 – 1995	02
1995 – 2002	06
2003 – 2010	14
2010 – 2014	04
Total	63

Quadro 01 - Criação das Universidades Federais por períodos de governos (1919-2014)

Fonte: Adaptado de análise sobre a expansão das universidades federais 2003 a 2012: relatório da comissão constituída pela Portaria nº 126/2012.

O Quadro 01 mostra a criação das universidades federais em diferentes períodos de governos (1919-2014). Observa-se que, de 1919 até 2002, foram criadas 45 universidades federais, essas sendo compostas por 148 câmpus/unidades (BRASIL, 2014c). No o período de 2003 a 2010, em oito anos, foram criadas 14 universidades. A criação dessas 14 foi parte do esforço empreendido pelo governo federal para a interiorização do ensino superior público, a integração com os países da América do Sul e do Caribe. Esta expansão somada ao programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), trouxe um expressivo crescimento das universidades federais, no interior do país de 2003 a 2010, houve um salto de 45 para 59 universidades federais, representando um aumento de 31%. Após esse período foram criadas mais quatro universidades, totalizando 63 universidades em 2014 (BRASIL, 2014c).

A expansão do ensino superior pode ser vista também no aumento dos números de novos programas de Pós-Graduação. Em relação à Pós-Graduação, entende como mecanismos de disseminação da cultura, geradora de conhecimentos novos, que podem estruturar a melhoria do ensino, a qualificação dos professores, constituindo assim um espaço de construção ao conhecimento avançado e permanente (NETO; CASTRO, 2012).

Segundo Moraes e Giroldo (2012), a expansão deste nível de educação, vem ocorrendo a partir dos anos 70, onde o país começou a incentivar a educação brasileira, com apoio a estruturação da Pós-Graduação para o seu desenvolvimento, com a qualificação de pessoas. Os autores ressaltam “Em geral, é na Pós-Graduação que acontecem os maiores comprometimentos de desenvolvimento da ciência, promovendo inovações” (MORAES; GIROLDO, 2012, p. 2).

O crescimento do número de programas de Pós-Graduação no país é resultado das novas demandas, e de uma política implementada por meio dos Planos Nacionais de Pós-

Graduação. A Tabela 01 indica a distribuição de programas de Pós-Graduação por Região no Brasil e seu percentual de crescimento por ano:

Tabela 01 - Distribuição de Programas de Pós-Graduação por Região no Brasil de 2010 a 2012

Região/Ano	2010	2011	Crescimento (%)	2010	2012	Crescimento (%)
Nordeste	535	607	13,45%	535	657	22,8%
Norte	133	151	13,5%	133	172	29,3%
Centro-Oeste	207	240	16%	207	268	29,5%
Sul	584	623	6,67%	584	683	17%
Sudeste	1.381	1.487	7,67%	1.381	1.562	13,1%
TOTAL	2.840	3.108	9,43%	2.840	3.342	17,67%

Fonte: CAPES (2013)

A Tabela 01 demonstra que o crescimento dos programas de Pós-Graduação se deu em todo país, indicando um maior número de programas de Pós-Graduação localizados nas regiões Sudeste e Sul, regiões onde a consolidação da universidade é mais antiga. É visível na tabela acima o crescimento dos programas de Pós-Graduação, principalmente nas regiões Nordeste e Sudeste. No caso da região Nordeste, por exemplo, do ano de 2010 para 2012 foram criados 122 novos programas de Pós-Graduação, obtendo um crescimento de aproximadamente 23%. Neste mesmo período, quando se analisado os dados da região Sudeste, há um crescimento significativo em número de novos programas criados, porém não tem um percentual grande de crescimento já que se trata de uma região onde já há vários programas de Pós-Graduação estabelecidos há algum tempo, percentualmente o crescimento entre 2010 e 2012 é de 13% nesta região.

De acordo com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-CAPES (2013), existem outros indicadores que demonstram o crescimento da Pós-Graduação no Brasil, como dados de produção intelectual que demonstram um crescimento de 34% em publicações de artigos em periódicos; número de estudantes que concluíram os programas e obtiveram título de mestre e doutor, saltando de 50.411 em 2010, para 60.910 em 2012, que cooperam para estudos e pesquisas, além de se envolverem na melhoria da educação em geral, e também se pode perceber a evolução desse nível de ensino pelo aumento das matrículas dos programas de Pós-Graduação, que passaram de 52.000 em 2003, para 99.294 em 2011, um aumento de 90% (BRASIL, 2014c).

Atualmente, a universidade em estudo, Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), possui 26 cursos de Pós-Graduação, sendo eles oito de doutorado e dezoito de mestrado. Mostrando a importância que vem sendo a implantação desses cursos para o desenvolvimento da universidade, alinhando pesquisa e ensino. No Gráfico 01 pode-se ver esta expansão dos cursos de Pós-Graduação da UFGD.

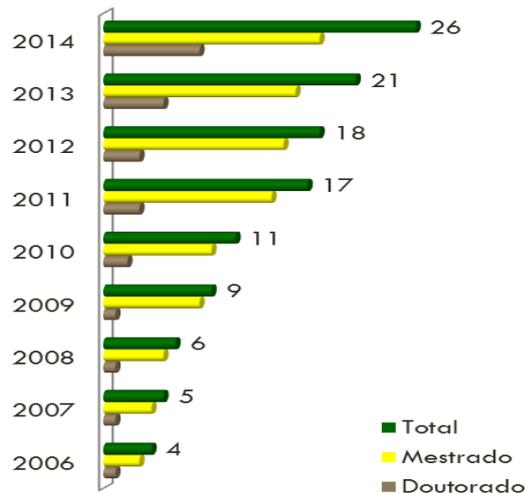


Gráfico 01 – Crescimentos dos cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFGD

Fonte: Dados UFGD (2014)

Diante do significativo aumento do número de programas de Pós-Graduação na universidade em estudo, como em todas as universidades brasileiras, mostra-se importante o estudo sobre a seleção docente, bem como os critérios adotados, e a determinação do perfil desejado.

Então para uma melhor compreensão dos meios tradicionais atuais utilizados pela seleção docente, no setor público, é de grande importância para o estudo salientar as formas utilizadas, como a legislação, suas normas, decretos e editais e suas etapas.

2.4 LEGISLAÇÃO PARA O CONCURSO PÚBLICO

A legislação seguinte refere-se aos concursos públicos, seus critérios e determinações. A legislação citada Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, determinada pelo art. 13 da Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, seguido pelo decreto de nº 6.944, de 21 de agosto de 2009.

2.4.1 Normas do Concurso Público

Cabe ao decreto, nº 6.944, de 21 de agosto de 2009, estipular medidas organizacionais que melhorem a administração pública federal, contendo nesse as normas gerais para os concursos públicos.

De acordo com seu Art. 13, o concurso abrange provas e também é cabível a esse prova de títulos, que podem ser realizadas ou não em duas etapas. Conforme lei ou regulamento proposto, no caso da realização do concurso em duas etapas, a segunda será feita de curso ou do programa de formação, com caráter definido como eliminatório e classificatório.

É estabelecido para a prova de títulos, apresentação em data estabelecida pelo edital, devendo essa ser como parte seguinte à prova escrita, e com a aprovação na primeira. Entre as normas para prova oral ou defesa de memorial, o artigo coloca a realização da apresentação pública, assim como registro e avaliação. A prática de provas de aptidão física exige a especificação da prova, mecanismos que são aceitos, assim como o desempenho mínimo para a classificação. Para as provas de conhecimentos práticos específicos, é estabelecido apresentação dos instrumentos e técnicas que serão utilizadas, assim como a metodologia para avaliação dos candidatos.

2.4.2 Normas do Edital do Concurso Público

Conforme dispõe o Art. 18, o concurso público será publicado no Diário Oficial da União, com antecedência mínima de sessenta dias da realização da primeira prova, assim como qualquer alteração no edital, será divulgada a entidade responsável pela realização do concurso público e da instituição que o realizará.

Os itens que deverão constar para abertura de inscrições são informações como: instituição realizadora, órgão promovente, números de vagas para os cargos públicos, vagas reservados às pessoas com deficiência, denominação da vaga, classe de ingresso e a remuneração inicial, assim como lei de criação para o cargo ou emprego e seus regulamentos, descrições das atribuições. Também deverá ser informado o nível de escolaridade exigido para determinado cargo, assim como todas as etapas da inscrição, o que incluem locais,

horários, taxas, apresentação de requerimento referente isenção, documentações, datas, número de etapas do concurso.

2.4.3 Concurso Público da UFGD

Conforme o Edital CCS nº 02, de 28 de janeiro de 2014, o concurso será regido conforme edital indicado, em processo coordenado e operacionalizado pela Coordenadoria do Centro de Seleção e Comissão Geral do Concurso presidida pelo Coordenador do Centro de Seleção da UFGD.

O concurso se constitui das seguintes etapas:

1) Inscrição: sujeita à homologação; 2) Prova Escrita: A prova escrita é de caráter eliminatório e classificatório e tem como objetivo avaliar as competências do candidato, consistirá na redação de um texto técnico-científico manuscrito; 3) Prova Didática: é de caráter eliminatório e classificatório, o ponto sorteado é único para todos os candidatos, é realizada com o objetivo de avaliar a comunicação, assim como o planejamento de aula, organização e exposição das ideias, domínio da matéria, entre outros fatores, será desenvolvida na forma de aula teórica; 4) Prova de Títulos: A prova de títulos possui caráter classificatório, baseando-se na análise dos documentos comprobatórios do *Currículo Lattes*. A Prova de Títulos embora tenham caráter classificatório, a nota obtida pelo candidato nesta fase, incide no cálculo da nota final.

Em relação às Bancas Examinadoras serão compostas pela Coordenadoria do Centro de Seleção observando critérios técnicos e pedagógicos que atendam cada área objeto do concurso em grupos de realização, composto por três membros com mesma titulação ou de titulação superior àquela exigida para realização de cada área do concurso.

3 METODOLOGIA

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Foi realizada uma pesquisa exploratória e descritiva, complementada por dados qualitativos. Tomando por base a revisão bibliográfica encontrada e o instrumento de coleta de dados, para atingir o objetivo da pesquisa.

3.2 SUJEITOS DA PESQUISA

Como objeto de estudo foi escolhida a UFGD, especificamente, os coordenadores dos cursos de Pós-Graduação da Universidade Federal, em função do crescimento ocorrido nos últimos anos em cursos *Stricto Sensu*, acarretando na contratação de um número significativo de docentes.

Dessa forma, fazem parte dessa pesquisa os coordenadores dos programas de Pós-Graduação da Universidade Federal da Grande Dourados - UFGD. Foram analisados os programas de Pós-Graduação, sendo estes, Administração Pública, Agronegócio, Agronomia, Antropologia, Biologia Geral/Bioprospecção, Ciências e Tecnologia Ambiental, Ciências da Saúde, Educação, Engenharia Agrícola, Entomologia e Conservação da Biodiversidade, Geografia, História, Letras, Matemática, Química, e Zootecnia e Sociologia. Somando um total de 17 coordenadores, sendo que os programas com mestrado e doutorado na mesma área, possuem apenas um coordenador. Este era o número de programas em setembro de 2014, período de término da pesquisa.

Para complementação do estudo, houve a necessidade da participação da Pró-Reitoria de Ensino Pós-Graduação e Pesquisa na figura do pró-reitor, para averiguação do alinhamento de ambos, assim como para contribuição a pesquisa.

3.3 TÉCNICA DE COLETA DE DADOS

Foi utilizada uma entrevista semi-estruturada como método de coleta de dados. Em entrevistas como essa são utilizadas questões abertas e fechadas, que permitem ao

entrevistador entender e captar a visão dos participantes da pesquisa.

O instrumento utilizado, a entrevista, tem como objetivo averiguar os fatores determinantes sobre a seleção pela perspectiva dos coordenadores de Pós-Graduação da instituição pesquisada. A entrevista foi respondida pessoalmente pelos respondentes, e apenas um deles, foi utilizado o questionário via e-mail, pela falta de disponibilidade de tempo do coordenador em questão.

Também foi utilizada a entrevista como método de coleta de dados com a Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa, sendo respondida pessoalmente pelo entrevistado, com disponibilidade imediata.

3.4 COLETA DE DADOS

Para a realização da coleta de dados, primeiramente, foi realizada uma pesquisa, no site da universidade, dos cursos de Pós-Graduação que a universidade em estudo abrange. Posteriormente, foram identificados os e-mails dos docentes que são coordenadores de Pós-Graduação, e/ou, contato da secretaria dos cursos de Pós-Graduação.

Identificados os contatos, foi enviado, via e-mail, uma apresentação sobre o estudo em questão, para todos os coordenadores de curso de Pós-Graduação, e em seguida foram agendadas as entrevistas. O primeiro contato foi realizado no mês de junho de 2014, sendo que a última entrevista foi realizada no mês de setembro de 2014. Foram encontradas dificuldades, referentes à disponibilidade de alguns professores, e pelo recesso acadêmico, período em que a coleta de dados foi interrompida. Apenas as quatro primeiras entrevistas foram agendadas com apenas uma tentativa de agendamento, os treze coordenadores restantes foram contactados com mais de uma tentativa, e então foram realizadas oito entrevistas, onde quatro dos respondentes, depois das novas tentativas, foram agendados pessoalmente, na faculdade do curso de Pós-Graduação em que atuam e assim foi finalizada a coleta de dados.

As entrevistas foram realizadas nas salas que os coordenadores de curso de Pós-Graduação trabalham, nas respectivas faculdades, com tempo médio de 10 a 15 minutos em cada entrevista, sem a utilização de gravadores e outros instrumentos de áudio, apenas relatando a fala do respondente, no formulário impresso. Referente à entrevista realizada via e-mail, foi respondida sem a presença do entrevistador, e devolvida novamente por e-mail, para a pesquisadora.

A coleta de dados foi efetuada com perguntas abertas e fechadas partindo das gerais para as mais específicas. A entrevista utilizada nesta pesquisa contempla os seguintes pontos: Informações do respondente; a definição do perfil para a vaga de docente; análise do processo.

O modo de agendamento por e-mail foi aplicado também com a Pró-Reitoria de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa, sendo a entrevista realizada com tempo médio de 50 minutos, apesar do número menor de questões colocadas, com a utilização de gravação de áudio, e com a utilização do formulário impresso, a entrevista com o Pró-Reitor foi realizada no mês de novembro de 2014.

3.5 CATEGORIAS DE ANÁLISE

Tomando como referência a bibliografia consultada, foram estabelecidas algumas categorias de análise preliminares:

- Percepção que os coordenadores de Pós-Graduação possuem dos processos seletivos nas universidades;
- Práticas e experiências diferenciadas e resultados que tem produzido;
- Visão de longo prazo em relação aos recursos humanos com perfis que atendam as necessidades dos programas.

3.6 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

Foi realizada uma análise interpretativa das informações obtidas, de acordo com as categorias estabelecidas, levando em consideração a bibliografia indicada.

4 RESULTADO E DISCUSSÕES

Os resultados apresentados são referentes às entrevistas realizadas com os coordenadores de curso de Pós-Graduação, que apresentaram percepção dos mesmos sobre os concursos públicos realizados para a seleção docente. Serão abordados os seguintes tópicos: Identificação dos perfis dos respondentes; a definição do perfil dos candidatos para vaga de docente; e análise do processo. Por fim, será exposto o resultado da entrevista realizada com o Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa.

4.1 PERFIS DOS RESPONDENTES

Dos entrevistados, 53% (9) são homens e 47% (8) são mulheres, sobre a faixa etária dos coordenadores de Pós-Graduação será relatada no Gráfico 02.

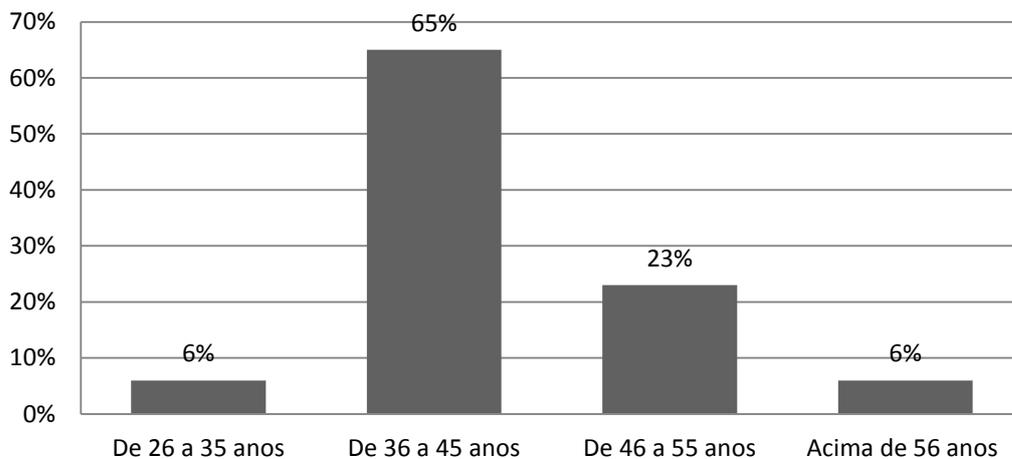


Gráfico 02 – Faixa Etária dos entrevistados

Fonte: Dados pesquisa (2014)

Quanto à faixa etária, o Gráfico 02 demonstra que 6% (1) dos entrevistados possuem de 26 a 35 anos, 65% (11) dos respondentes de 36 a 45 anos representando mais da metade dos respondentes, 23% (4) de 46 a 55 anos e 6% (1) possuem idade acima de 56 anos. A faixa etária dos respondentes sugeriu que os docentes entrevistados em atuação são um público jovem, confirmando assim que os cursos de Pós-Graduação possuem coordenadores jovens.

O Gráfico 03 evidencia o tempo de atuação dos entrevistados em instituições de ensino superior (IES) e o tempo na universidade federal (UF) que atuaram.

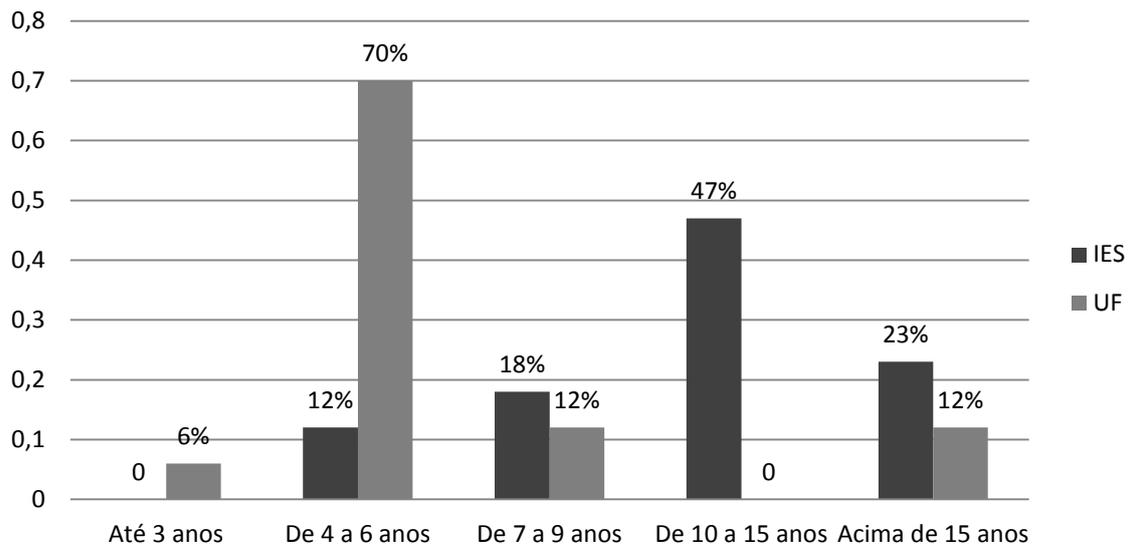


Gráfico 03 - Tempo de atuação em instituição de ensino superior (IES) e na universidade federal (UF)

Fonte: Dados pesquisa (2014)

Os dados do Gráfico 03 evidenciam que 47% (8) dos entrevistados possuem experiência de 10 a 15 anos em IES, indicando seu maior percentual de tempo de atuação, em comparação com as UF, onde o maior percentual de experiência é entre quatro e seis anos 70% (12). Os números relatam experiência na docência, principalmente em IES, onde 23% desses possuem acima de 15 anos em universidades federais. Esse tempo de experiência na docência pode indicar que todos possuem convivência e conhecimentos das instituições de ensino superior e das universidades federais, até mesmo intimidade com a docência antes de iniciarem como coordenadores de programas de Pós-Graduação.

A Tabela 02 refere-se ao tempo de atuação como coordenador de curso de Pós-Graduação da UFGD.

TABELA 02: Tempo de atuação como coordenador de curso de Pós-Graduação

Tempo de atuação	n ° absoluto	%
Vai iniciar	1	6%
Até um ano	6	35%
De 1 a 2 anos	4	23,5%
De 3 a 4 anos	4	23,5%
De 4 a 8 anos	2	12%
Total	17	100%

Fonte: Dados pesquisa (2014)

De acordo com a Tabela 02, referente ao tempo no cargo de coordenador de Pós-Graduação, a predominância é de 35% (6) dos respondentes até um ano, 23,5% (4) possuem

experiência de 1 a 2 anos, 23,5% (4) de 3 a 4 anos, apenas 12% (2) de 4 a 8 anos de tempo de atuação no cargo, e um coordenador 6% (1) está em início de mandato, sendo que o curso de Pós-Graduação iniciará ainda em 2014.

4.2 A DEFINIÇÃO DO PERFIL DOS CANDIDATOS PARA VAGA DE DOCENTE

Quando perguntados quanto à definição do perfil para as vagas a docência a serem preenchidas, 88% (15) dos entrevistados responderam que existe definição do perfil. Desse percentual, os entrevistados responderam que o perfil é definido pela graduação 41% (7), os coordenadores evidenciaram que essa escolha é feita com reuniões dos docentes de graduação, e ou também pela coordenação dos cursos, mas nunca pela Pós-Graduação, que não há nenhuma interferência dessa e que não é pensando suas necessidades. Enquanto 35% (6) responderam que a decisão é feita por ambos, graduação e Pós-Graduação, 18% (3) responderam que a definição quem faz é a Pós-Graduação e 6% (1) indicaram que é feito pelo conselho diretor.

Entre os critérios mais comuns na descrição do perfil desejado, sendo livre a quantidade de indicação de critérios, os principais citados pelos entrevistados, foram titulação na área de concurso (6), produção científica (13), pesquisa na área (5) e experiência docente (5), indicando que a formação do candidato possui prioritariamente influência na decisão, evidenciando que não se tem uma flexibilidade para contratação. Os entrevistados ainda indicam que o perfil desejado pode caber da junção de vários fatores e nunca de um só, relatam que apesar da grande influência da produção científica, muitas vezes certas áreas não possuem concorrência de candidatos e assim podem pensar apenas nesse critério. Enfatizam ainda, critérios para uma forma diferenciada de escolher perfis, como: pontuação e qualificação de artigo Qualis/CAPES; experiências em orientações em PIBIC; mestrado e doutorado; área de pesquisa do doutorado, ressaltando a importância da articulação entre ensino, pesquisa e extensão.

No que se referem às limitações para encontrar tais perfis, 23% (4) indicaram como limitação a produção científica, salientando assim a real procura por profissionais com produção científica e a importância da iniciação para o docente. Outra das limitações encontradas pelos entrevistados foram dificuldades em encontrar perfis para áreas específicas 23% (4). Dos entrevistados, 23% (4) ressaltaram que a localização afastada dos grandes

centros é um impasse para encontrar profissionais que atendam as necessidades do perfil desejado e que dificulta a permanência desses docentes pela cidade/região, 12% (2) indicaram como limitações a frágil capacidade reflexiva e argumentativa e pouca capacidade escrita, e também a experiência no ensino, no entanto 18% (3) responderam não ter limitações.

O Gráfico 04 relata sobre o acompanhamento ou participação na composição da banca de concurso por parte dos coordenadores de curso de Pós-Graduação.

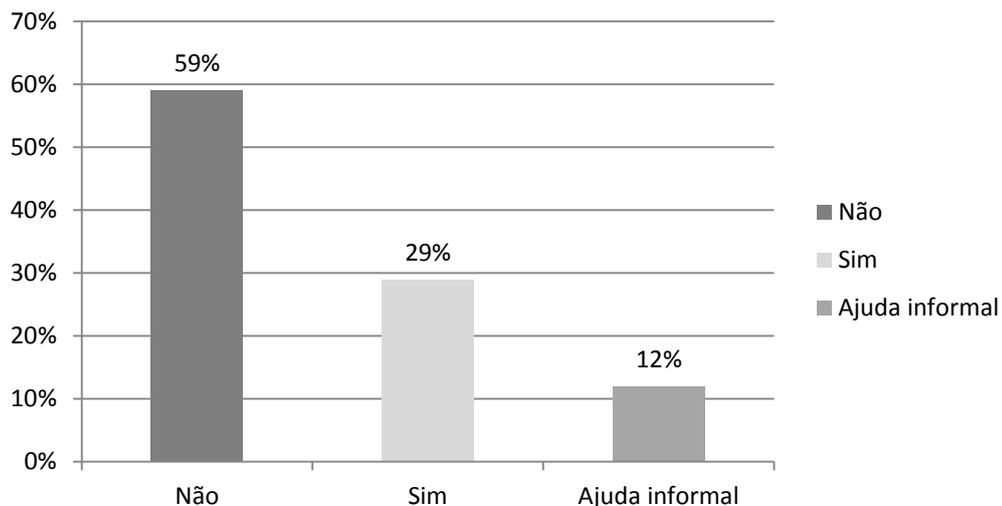


Gráfico 04-Acompanhamento ou participação na composição da banca de concurso

Fonte: Dados pesquisa (2014)

De acordo com o Gráfico 04, quando perguntados sobre o acompanhamento ou participação na composição da banca, por parte desses coordenadores de Pós-Graduação, 59% (10) responderam que não existe participação, 12% (2) evidenciaram uma ajuda informal, e 29% (5) que responderam que sim, pois possuem alguma forma de participação, como acesso a propostas da banca, indicações como membros de seleção, ou acompanhamento pela discussão feita pelo comitê de coordenadores de graduação e Pós-Graduação, além de participações na banca, quando da área de experiência.

Sobre o que é feito para avaliar a experiência do candidato na docência, 88% (15) dos respondentes afirmaram serem apenas os mecanismos propostos pelo edital: prova escrita prova didática, defesa do memorial (este quando couber no edital) e prova de títulos, destacando o mecanismo da prova didática, indicaram também a avaliação dos próprios alunos e/ou apoio informal por parte de algum professor, um dos entrevistados considera esses mecanismos não serem suficiente, e coloca como diferencial uma avaliação psicológica. Dos entrevistados, 6% (1) ressaltaram a experiência docente do candidato, e 6% (1) afirmaram não existir nenhuma ferramenta.

A Tabela 03 refere-se à percepção dos entrevistados em relação ao perfil desejado com o profissional já contratado.

Tabela 03: Percepção do perfil desejado e o profissional contratado

Percepções	n ° absoluto	%
Atendem parcialmente/geralmente	5	30%
Atendem	7	41%
Não atendem	1	6%
Nem sempre atendem ou não atendem integralmente/geralmente	3	18%
Apenas no momento do concurso	1	6%
Total	17	100%

Fonte: Dados pesquisa (2014)

Quanto a Tabela 03, os dados indicam a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, 30% (5) dos respondentes afirmaram que o perfil foi atendido parcialmente/geralmente, que docentes entram bem qualificados, também para a Pós-Graduação. Dos entrevistados, 18% (3) afirmaram que nem sempre atendem ou que não atendem integralmente/geralmente, porque atende a graduação e não atende a Pós-Graduação, contendo problemas em relação à permanência do profissional contratado na universidade, assim como seu envolvimento com projetos de médio e longo prazo e pela falta de profissionais em certas áreas. Dos entrevistados, 6% (1) afirmam não atender a expectativa na contratação feita, e 41% (7) ressaltam que entram profissionais que atendem a contratação, embora 6% (1) ressaltaram atender apenas no momento do concurso. A contradição de respostas caracteriza que nessas faculdades entram profissionais que atendem suas expectativas apenas, e não suas deficiências e necessidades, indicando as particularidades de cada faculdade.

Os respondentes foram questionados sobre o alinhamento do perfil profissional exigido, com os objetivos estratégicos da universidade para os cursos de Pós-Graduação, 59% (10) consideram que há alinhamento, procura-se estabelecer um perfil que atende as linhas de pesquisa do programa e essas linhas estão de acordo com os objetivos da universidade e as necessidades da pós. Também destacam que o profissional já vem alinhado para pós, pois possui titulação de doutor, porém 41% (7) acreditam que não existe este alinhamento, pois há mais preocupação com a graduação e também pela falta de perfil do candidato.

A respeito da forma de avaliação, os entrevistados foram perguntados se acreditam que esta forma permite a escolha de candidatos que atendam ao perfil desejado pela universidade pública, 41% (7) respondentes afirmam que atende, pela avaliação do

desempenho do candidato, como: domínio teórico, sistematização escrita, habilidade e domínio didático, produção científica e experiência profissional, 23% (4) relataram que normalmente/parcialmente tem atendido, ressaltando questões como a importância da imparcialidade no concurso, e pela amplitude do processo, 18% (3) relataram que não atende, porque a seleção não permite espaço para conhecer o trabalho do candidato. E 18% (3) indicaram que essa forma de avaliação nem sempre atende ou que não atende plenamente, por limitações como o tema da prova escrita que nem sempre são bem definidos.

Sobre o que a universidade tem feito para atender a demanda de docentes com perfil para a Pós-Graduação, a maioria dos entrevistados relataram alguma ação da universidade 53% (9), como aproveitamentos dos recursos, apoiando as ações docentes em projetos (Fundect); formação e qualificação de profissionais em nível de Pós-Graduação nas várias áreas de pós; discussões com os professores que atuam na pós, para definição do perfil do candidato e abertura de vagas para a Pós-Graduação. No entanto, 47% (8) dos entrevistados responderam que não há nenhuma iniciativa. Segundo a Análise sobre a Expansão das Universidades Federais de 2003 a 2012, documento caracterizado como Relatório da Comissão constituída pela Portaria nº 126/2012 do Ministério da Educação, o aumento dos cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* deve estar acompanhado de infraestrutura física e de pessoal adequado para a contratação desses novos docentes (BRASIL, 2014c).

Todos os entrevistados fizeram sugestões para melhoria do processo, como mudanças para atender profissionais para a Pós-Graduação, como melhorias de infraestrutura da universidade para atrair profissionais para a Pós-Graduação; alterações nas etapas de seleção; melhor capacidade de divulgação do processo; participação direta desses coordenadores de Pós-Graduação nos processos de seleção; constituição de um grupo forte de pesquisa, com perspectivas de crescimento, entre outras sugestões citadas.

4.3 ANÁLISE DO PROCESSO

Na análise do processo, os respondentes foram questionados se consideram que a instituição de ensino na qual estão, os concursos docentes tem condições de avaliar os candidatos diferenciados. Dos entrevistados, 71% (12) responderam que não, devido à padronização do concurso e pouco espaço para diversidade; pelas dificuldades de opções em certas áreas e que o modelo em vigor não consegue captar esse tipo de docentes, 29% (5)

respondeu que sim, que nas provas previstas, principalmente, na prova didática, é possível perceber essa diferenciação, mas que a retirada do memorial pode dificultar essa avaliação. A pouca flexibilidade, determinada pelas legislações, de modo geral, indicam limitações à perspectiva de crescimento profissional dentro da organização pública (SALLES; NOGUEIRA, 2006).

O Gráfico 05 apresenta os dados referente à avaliação por pares na banca de concurso, ou seja, o processo que um *expert* avalia o trabalho do outro.

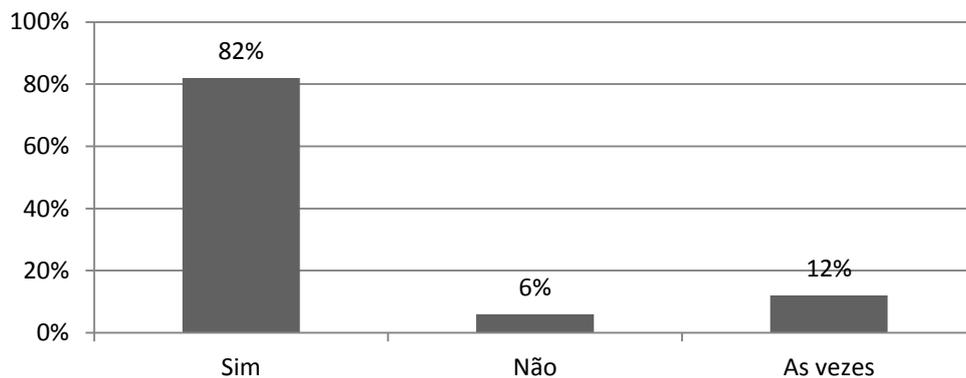


Gráfico 05 - Processo de avaliação na banca de concurso feito por pares

Fonte: Dados pesquisa (2014)

De acordo com o Gráfico 05, 82% (14) relataram que o processo de avaliação na banca de concurso é uma avaliação por pares, ou seja, o processo que um *expert* avalia o trabalho do outro, pois quando se constitui uma banca, procura-se por profissionais de destaque na área de concurso, para identificação de legitimidade na banca, ressaltaram a existência de subjetividade, pois as bancas costumam privilegiar suas áreas de atuação, que nem sempre o processo é pelo mérito, mas pela aproximação temática, 12% (2) responderam que as vezes, porque a universidade nem sempre possui um profissional *expert* na área e entenda completamente do assunto, apenas 6% (1) relatou que não, por acreditar ser uma avaliação por pares apenas, sem um *expert*, pois é bastante complicado pela falta de profissionais da mesma área com capacitação para o julgamento.

De um modo geral, os respondentes relatam sobre formação das bancas, critérios de seleção adotados, bem como o perfil dos docentes integrados ao quadro, ser um processo eficaz, mas nem sempre eficiente, que estes concursos deveriam ser mais abertos à diversidade; as avaliações deveriam avaliar os currículos e projetos dos candidatos além de uma entrevista para oportunidade maior conhecimento do perfil. Consideram ainda que o processo seletivo não atende a Pós-Graduação, principalmente pela falta de profissionais;

identificam problemas em relação aos critérios do edital; e acreditam que as bancas muitas vezes são formadas por um perfil subjetivo, e que o processo é engessado pela legislação.

De acordo com a bibliografia, a entrevista indica um ponto de grande importância para processo de seleção, pois ela permite um estudo maior sobre os dados do candidato (LIMONGI-FRANÇA, 2007).

O último questionamento foi sobre sugestões a respeito de melhorias no processo de seleção docente das universidades federais, obtivemos algumas repetições de partes já citadas no andamento da entrevista e sugestões abrangentes acerca do processo como:

- Manutenção de transparências na formação de bancas sem ligação nenhuma com candidato;
- Entrevista para maior conhecimento do perfil;
- Os programas de Pós-Graduação serem ouvidos para a seleção de candidatos;
- O item memorial obteve controvérsias, alguns os entrevistados acreditam que este gera subjetividade, e outros acreditam ser fundamental para o processo;
- Necessidade de avaliação psicológica;
- Necessidade compactar as etapas do concurso.

4.4 PERCEPÇÃO DO PROCESSO SELETIVO PELA PRÓ-REITORIA DE ENSINO DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA

O entrevistado, Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa, trabalha na universidade desde o início da formação da universidade, portanto, possui nove anos de atuação na instituição, no mesmo cargo.

Um dos principais pontos abordados nas entrevistas com os coordenadores de programas de Pós-Graduação foi sobre quem define o perfil a ser contratado, nesta questão o Pró-Reitor respondeu que a definição é feita pela própria faculdade que contemplará a vaga, ele entende que ainda precisa ter uma articulação muito mais incisiva entre a Pós-Graduação e a graduação para a definição desse perfil, que a definição por apenas uma das partes ainda existe, porém é inadmissível.

O entrevistado relatou a importância das faculdades que não possuem programas de Pós-Graduação pensarem no perfil para a contratação, pois a faculdade mesmo sem programa

tem a necessidade de fazer a contratação pensando na organização de um corpo docente suficiente para concorrer e receber um programa de Pós-Graduação.

Sobre a existência de um alinhamento do perfil profissional exigido com os objetivos estratégicos da universidade para os cursos de Pós-Graduação, o Pró-Reitor respondeu que existe o alinhamento, e que este é feito pelo Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI. Que para definição de novos programas de Pós-Graduação e a contratação de novos docentes, o planejamento é feito tendo em vista o PDI.

Um ponto importante de ambas as entrevistas foi a respeito das maiores limitações para encontrar o perfil desejado, o Pró-Reitor ressaltou sobre esta questão a titulação na área, ou multidisciplinar que atenda a área com título de doutor, mas que isto é específico de algumas áreas. Outra limitação relatada foi à localização da universidade, que devido a expansão da universidade brasileira, e da oferta do número de vagas, tem ocorrido uma dispersão, onde a preferência dos docentes é os grandes centros.

Quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, o questionado respondeu que o perfil contratado atende, quando primeiramente atende a definição do concurso e edital, porque a expectativa da contratação está amarrada a proposta que esta embutida no edital. Concluiu que esta informação poderia ser relatada com maior facilidade pelos coordenadores de curso de Pós-Graduação que estão em contato com esses novos profissionais.

Sobre o perfil profissional contratado atender as necessidades da Pós-Graduação, o respondente afirmou que em partes atende, que quando o edital é trabalhado e confeccionado com a participação da Pós-Graduação e da graduação, ele consegue candidatos, aptos a Pós-Graduação.

Quando perguntado se considera que na instituição de ensino na qual está, o concurso docente tem condições de avaliar candidatos diferenciados, o entrevistado respondeu que sim, que esta diferenciação é feita na análise do Currículo Lattes, apresentado em uma das etapas do concurso (prova de títulos), que com a visão do currículo do candidato é possível identificar os artigos publicados, as patentes, as participações, e analise não só a vida acadêmica, como profissional do candidato.

O respondente foi questionado sobre a satisfação nos programas de Pós-Graduação da universidade sobre o processo seletivo atual, ele informou que a satisfação é razoável, porque somente agora estão sendo feitas articulações entre Pós-Graduação e graduação para a contratação de novos docentes, e assim estão sendo feitas mudanças no formato das normas

de concurso docente, sendo abordadas as expectativas de ambos, mudanças essas que já estão inseridas no novo edital de outubro de 2014.

Sobre acreditar que os docentes contratados que atuam na Pós-Graduação estão estruturados na preparação de pesquisadores, o entrevistado relatou que sim, porque o docente só entra no programa de Pós-Graduação a partir do momento que ele atenda aos critérios da área de Pós-Graduação, definidos no âmbito das comissões de avaliação/Capes, e que por estes itens e pela experiência em pesquisa que o docente de Pós-Graduação possui, ele terá condições suficiente para fazer uma boa orientação.

O último item perguntado foi a respeito de sugestões para melhorias para o processo de seleção docente das universidades federais, o reitor ressaltou a necessidade de uma revisão criteriosa nos processos e normas de contratação, que envolvam professores da graduação, da Pós-Graduação, inclusive alunos e técnicos administrativos da instituição.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar como os coordenadores de cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais.

Foi possível constatar que a universidade em estudo apresenta definição do perfil para contratação, determinado e direcionado prioritariamente pela e para a graduação, estreitando assim o processo de seleção que permita o enquadramento de um candidato com aproveitamento para a Pós-Graduação, visto que as coordenadorias de Pós-Graduação, em alguns casos, não possuem influência sobre escolha e/ou não expressam suas necessidades diante do processo, e que ainda é preciso ter articulação muito mais incisiva entre Pós-Graduação e graduação, para a definição de um perfil que beneficie a ambos. Outro aspecto é o perfil definido que oferece pouca flexibilidade, pela preferência por candidatos que possuam titulação na área de concurso e produção científica na área.

Em relação às experiências, quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, os respondentes afirmaram que o perfil atende, no caso da não adequação ao perfil, as limitações referente ao processo de seleção são indicadas como a principal responsável, limitações essas que foram relatadas também pelo Pró-Reitor, identificando as mesmas problemáticas, como por exemplo, localização da universidade.

Porém os respondentes deixam claro, em várias respostas, que o perfil selecionado não atende a Pós-Graduação, e que isto está relacionado com a pouca influência da pós na elaboração de editais e participação no concurso, já na percepção do Pró-Reitor o perfil contratado atende a Pós-Graduação quando primeiramente atende a definição do concurso e edital.

Os entrevistados entendem que o processo de seleção não possui instrumentos suficientes para detectar perfis diferenciados e inovadores, relacionando assim o perfil selecionado ao perfil conservador, devido à padronização do concurso, o pouco espaço para diversidade, dificuldade de opções em certas áreas, pela localização da universidade em estudo, selecionando um perfil pré-definido que normalmente está orientado pela homogeneidade. Já o Pró-Reitor considera como mecanismo para detectar um perfil inovador o Currículo, apresentado em uma das etapas do concurso, pela identificação não apenas da vida acadêmica do candidato, como da vida profissional.

Em alguns momentos as respostas se mostram contraditórias, pois afirmam que o processo atende a expectativa e em outros momentos apontam várias limitações e dificuldades advindas do processo. Há contradições no grupo pesquisado, uma vez que se situam em faculdades com processos diferenciados. E também um distanciamento entre as opiniões dos coordenadores de Pós-Graduação e do Pró-Reitor, visto que em algumas respostas são evidenciadas respostas contrárias, ou falta de informação de alguma parte.

Sobre o que a universidade tem feito para atender a demanda de docentes com perfis para a Pós-Graduação, poucas práticas são de conhecimento dos respondentes, apoiados apenas em ações como abertura de vagas, recursos de fomento, constituindo a necessidade de processos que carecem de revisão e aprimoramento para contemplar tanto os objetivos estratégicos da graduação, como da Pós-Graduação.

Para o Pró-Reitor a satisfação dos programas de Pós-Graduação com o processo seletivo atual razoável, porém medidas foram tomadas para melhoria no processo, no novo edital proposto.

Na complexidade que se refere ao professor universitário e suas atribuições que vão além do ensino, pode se constatar que a seleção de docentes nas universidades federais aponta a necessidade de reformulação dos processos de seleção e recrutamento de docentes, conforme evidenciado por Binotto, Siqueira e Mortari (2011) e Machado, Machado e Vieira (2010).

Como contribuição dos coordenadores de curso de Pós-Graduação e pelo Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa para o aperfeiçoamento do processo de seleção, apresentam-se algumas sugestões, como:

- a) Transparências na formação de banca;
- b) Inclusão de entrevista no processo seletivo e avaliação psicológica;
- c) Uma instituição que tenha uma interação entre graduação e Pós-Graduação, para que a Pós-Graduação seja também beneficiada com o processo seletivo e grande necessidade de sintetizar o decorrer das etapas de concurso.
- d) Revisão criteriosa nos processos e normas de contratação, que envolvam professores da graduação, da Pós-Graduação, inclusive alunos e técnicos administrativos da instituição.

Todos os itens avaliados apresentam particularidades de cada faculdade, os coordenadores mostraram que o concurso é um instrumento para a conciliação da demanda por

profissionais com as necessidades de cada área, assim como necessidades previstas pela graduação e pela Pós-Graduação.

O estudo relatou a necessidade tanto da reformulação dos meios de seleção docente, como uma maior integração entre graduação e Pós-Graduação, para definição do perfil docente para a contratação. A expansão acelerada da universidade, como dos programas de Pós-Graduação citadas pelos autores Neto e Castro (2012), Moraes (2012), pode indicar a falta de estruturação dos meios de seleção, visto o descontentamento com a padronização do modelo atual.

Para aperfeiçoamento do processo de seleção, apresentam-se as seguintes contribuições, ressaltando que algumas já fazem parte de alguns processos seletivos.

- Relacionar os fatores de avaliação com as competências indicadas para determinados cargos (MARTINS, 2009);
- Interligar a oferta de cursos e vagas às condições estruturais e a contratações de docentes e técnicos (BRASIL, 2014c);
- Avaliação do avaliador para o aprimoramento reflexivo desse processo (BINOTTO; SIQUEIRA; MORTARI, 2011);
- Distanciamento menor entre as etapas do concurso, assim como aplicação de uma entrevista;
- Elaboração dos editais de seleção e definição do perfil para as vagas, norteados pelo PDI.
- Articulação obrigatória entre todos os membros interessados a contratação.

REFERÊNCIAS

ALMEIRA, F. S.; GIORGI, M. C. **Linguagem e trabalho**: um olhar perspectivo sobre a seleção de professores. Círculo Fluminense de Estudos Filológicos e Linguísticos. Rio de Janeiro, 2008.

ANDERE, M. A; ARAUJO, A. M. P. Aspectos da formação do professor de ensino superior de ciências contábeis: uma análise dos programas de pós-graduação. **Revista de Contabilidade e Finanças** 19.48: 91-102, 2008.

BARROS, R. P; MENDONÇA, R. Investimentos em Educação e Desenvolvimento Econômico. Texto para discussão nº 525. Rio de Janeiro, 1997. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2308/1/td_0525.pdf> .Acesso em: 30 nov. 2014.

BEZERRA, S. A. C.; HELAL, D. H. Os desafios do recrutamento e seleção de docentes do curso superior de administração: um estudo em Belo Horizonte. In: ENANPAD, 33., 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009.

BINOTTO, E.; SIQUEIRA, E. S.; MORTARI, N. C. Seleção Docente: Potencialidades e Limites que Envolvem o Processo em Universidades Federais. In: ENANPAD, 35., 2011, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

BRASIL, Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 30 junho, 2014b.

BRASIL, Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro De 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso 20 de abril, 2014a.

BRASIL. Ministério da Educação. **Análise sobre a expansão das universidades federais 2003 a 2011**. Relatório da Comissão Constituída pela Portaria nº 126/2012. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.anped11.uerj.br/2013-analise_expansao_universidade_federais_2003_2012.pdf>. Acesso em: 30 out. 2014c.

CARVALHO, A. V.; NASCIMENTO, L. P.; SRAFIM, O. C. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

CHIARINI, T.; VIEIRA, K. P. **Universidades como Produtoras de Conhecimento para o Desenvolvimento Econômico**: Sistema Superior de Ensino e as Políticas de CT&I . RBE: v. 66 n. 1 / p. 117–132, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbe/v66n1/v66n1a06.pdf>>. Acesso em: 30 de nov. 2014.

CORNACHIONE JR, E. B. **Tecnologia da educação e cursos de ciências contábeis**: modelos colaborativos virtuais. Dissertação (Livre-Docência). Universidade de São Paulo, 2004.

CUNHA, A. S.; CAVALCANTI, F. R. Recrutamento e seleção de pessoal: análise comparativa entre a iniciativa privada e a pública. Maringá: **Revista Espaço Acadêmico**, nº 131, 2012.

CUNHA, M. I.; ZANCHET, B. B. A.; RIBEIRO, G. M. **Qualidade do ensino de graduação: culturas, valores e seleção de professores.** Ponta Grossa: Práxis Educativa, v. 8, n. 1, 2013 p. 219-241.

Dados da UFGD. Indicadores da UFGD/PROPP. Fornecidos pela instituição, 2014.

DAVEL, E.; VERGARA, S. C. Gestão com Pessoas, Subjetividade e Objetividade nas Organizações. In: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. **Gestão com pessoas e subjetividade.** São Paulo: Atlas, 2001. p. 31-56.

FLEURY, M. T. L. FLEURY, A. Construindo o conceito de competências. **RAC**, Edição Especial 2001: 183-196.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.

HOMEM, I. D.; OLTRAMARI, A. P.; BESSI, V. G. A gestão de disseminadora de pessoas e seus mecanismos de sedução em um processo de aquisição. **RAC - Rev. adm. contemp.** 2009, vol.13, n.2, pp. 210-227.

IVANCEVICH, J. M. **Gestão de recursos humanos.** São Paulo: Mc Graw-Hill, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Práticas de recursos humanos – PRH.** São Paulo: Atlas, 2007.

LUNA, S. V. **Planejamento de pesquisa: Uma introdução.** São Paulo: EDUC, 2011. p. 116;(Série Trilhas).

NETO. A. C.; CASTRO. A. M. D. A. A expansão da Pós-Graduação em cenários de globalização: recortes da situação brasileira. Revista da Faculdade de Educação, UFG. v. 38, n. 2, 2013. Disponível em: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/interacao/article/view/26108/0>>. Acesso em: 10 de out. 2014

MACHADO, J. L. M; MACHADO, V. M; VIEIRA, J. E. Formação e Seleção de Docentes para Currículos Inovadores na Graduação em Saúde. **Revista Brasileira de Educação Médica**, p.331, 2011.

MARTINS, B. B. et. al. **Gestão de pessoas com ênfase em competências: um estudo no subsistema avaliação de desempenho da Universidade Federal de Santa Catarina.** São Paulo: XII SEMEAD Empreendedorismo e inovação, FEA/USP, 2009. Disponível em: <<http://www.ead.fea.usp.br/semead/12semead/resultado/default.asp>>. Acesso em: 09 nov.2013.

MASCARENHAS, A. O. **Gestão de pessoas: evolução, teoria e crítica.** São Paulo: Cengage Learning, 2008.

MOURA, S. F. et. al. O Valor do Intangível em Instituições de Ensino Superior: Um Enfoque no Capital Humano. In: Encontro de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 29, Brasília-DF. **Anais...** Brasília: ANPAD, 2005.

MORAES. M. H. M.; GIROLDO. D. **Distribuição geográfica da pós-graduação: estudo de indicadores. IX ANPED SUL.** Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul, 2012.

PEREIRA, J. M. **Reflexo no Brasil das principais tendências da Educação Superior Regional.** Dissertação (Mestrado em Internacionalização da Educação Superior) - Faculdade

de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais. Disponível em:
<<http://www.seminarioeggen.ufc.br/curso/trabalhos-destacados/reflexo-no-brasil-das-principais-tendencias-da-educacao-superior-regional>>. Acesso: 30 nov.2014.

REIS, A. B. **Análise de competências dos docentes de administração do ensino superior.** Dissertação (Mestrado Engenharia de Produção) Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, UFSC, Florianópolis, 2002.

RIBEIRO, A. D. L. **Gestão de pessoas.** São Paulo: Saraiva, 2006.

RIBEIRO, D. G. V.; BISCOLI, F. R. V. A Busca por novos colaboradores através do recrutamento e seleção. **Revista Expectativa**, 2004. Disponível em: <http://e-revista.Unioeste.br/index.php/expectativa/article/download/746/631>. Acesso em: 09 nov. 2013.

SALLES, M. R.; NOGUEIRA, M.G. Carreiras no Serviço Público Federal: Antigos Dogmas, Novas Perspectivas. In: BALASSIANO, M; DA COSTA, I. S. A. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006, p.147.

SANTAELLA, L. **Comunicação e pesquisa.** São Paulo: Editora Hacker, 2001, p. 151- 189.

APÊNDICE A– Roteiro da entrevista aplicada com os Coordenadores de Pós-Graduação

I. Informações do Respondente

1. Sexo: () Masculino () Feminino

2. Área do Curso de PG: _____

3. Área de formação: Graduação: _____

Doutorado: _____

4. Idade

- () de 20 a 25 anos () de 46 a 55 anos
 () de 26 a 35 anos () acima de 56 anos
 () de 36 a 45 anos

5. Tempo de docência:

- | | |
|--|--|
| a) Em universidades | b) Na Universidade Federal |
| () até 3 anos () de 10 a 15 anos | () até 3 anos () de 10 a 15 anos |
| () de 4 a 6 anos () acima de 15 anos | () de 4 a 6 anos () acima de 15 anos |
| () de 7 a 9 anos | () de 7 a 9 anos |

6. Tempo de atuação como coordenador da pós- graduação:

- () até 1 ano () de 4 a 8 anos
 () de 1 a 2 anos () acima de 8 anos
 () de 3 a 4 anos

Quantos mandatos? _____

Consecutivos () Com intervalo ()

II. A definição do perfil para a vaga de docente:

1- Há definição do perfil de candidatos para as vagas? () Não () Sim

2- Quem define o perfil do docente a ser contratado? (Graduação, Pós-Graduação, Ambos).

3- Quais os critérios mais comuns presentes na descrição do perfil desejado? (Produção Científica, Experiência Docente, Pesquisa, Extensão, Administração, Titulação na Área do Concurso).

4- Quais as maiores limitações para encontrar o perfil desejado? (Pouca Produção Científica, Titulação Fora da Área do Concurso, Inexperiência em Ensino, Pesquisa, Extensão, Administração)

5- Há algum tipo de acompanhamento ou participação na composição da banca por parte dos coordenadores de pós-graduação. Se sim, como se dá?

- 6- O que é feito para avaliar a experiência do candidato na docência? (Prova Didática, Currículo, Memorial, Entrevista).
- 7- Com as experiências nos concursos, quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, qual é sua percepção? (atende ou não)
- 8- Há algum tipo de alinhamento do perfil profissional exigido com os objetivos estratégicos da universidade para os cursos de pós-graduação? Se sim Como?
- 9- O que a sua universidade tem feito para atender a demanda de docentes com perfil para a pós-graduação? Quais são suas sugestões para melhoria do processo?
- 10- Na sua percepção, essa forma de avaliação permite a escolha de candidatos que atendam ao perfil desejado pela universidade pública? Como?

III. Análise do Processo

- 1- Você considera que a instituição de ensino na qual você está, os concursos docentes tem condições de avaliar dos candidatos diferenciados? Se sim, como?
- 2- Você entende que o processo de avaliação na banca de concurso é uma avaliação por pares, ou seja, o processo que um expert avalia o trabalho do outro? Não (), Sim (). Relate sua experiência.
- 3- Avalie a formação das bancas, critérios de seleção adotados, bem como o perfil dos docentes que foram integrados ao quadro.
- 4- Apresente suas sugestões a respeito de melhorias que podem acontecer no processo de seleção docente das universidades federais.

APÊNDICE B – Roteiro da entrevista aplicada com o Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa

- 1- Tempo de atuação como Pró-Reitor de Ensino de Pós-Graduação e Pesquisa?
- 2- Qual a sua percepção sobre a participação da pós-graduação na definição dos candidatos a serem contratados pela UFGD?
- 3- Na sua percepção quem define o perfil do docente a ser contratado?
- 4- Há algum tipo de alinhamento do perfil profissional exigido com os objetivos estratégicos da universidade para os cursos de pós-graduação? Se sim Como?
- 5- Quais as maiores limitações para encontrar o perfil desejado?
- 6- Com as experiências nos concursos, quando analisada a relação do perfil desejado com o profissional já contratado, qual é sua percepção?
- 7- O perfil profissional contratado atende as necessidades da Pós-Graduação?
- 8- Você considera que a instituição de ensino na qual você está, os concursos docentes tem condições de avaliar dos candidatos diferenciados? Se sim, como?
- 9- Os programas de Pós-Graduação demonstram satisfação com o processo seletivo atual
- 10- Acredita que os docente contratados que atuam na Pós-Graduação estão estruturados na preparação de pesquisadores?
- 11- Apresente suas sugestões a respeito de melhorias que podem acontecer no processo de seleção docente das universidades federais.