



Foco e Perspectiva do Concurso para Docentes em Universidades Federais

Autoria

Ana Paula Schveiger da Silva - anapaulaschveiger@gmail.com
PROFIAP/UFGD

Erlaine Binotto - e-binotto@uol.com.br

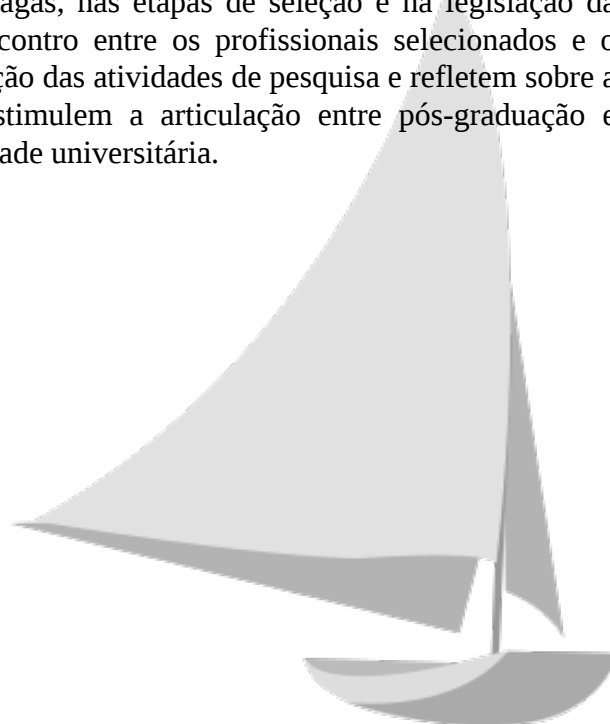
Elisabete Stradiotto Siqueira - betebop@uol.com.br
Progr de Mestr em Admin

Agradecimentos

Ao CNPq, CAPES e a UFGD

Resumo

Por muito tempo, a carreira docente definiu-se pela ênfase disciplinar da formação acadêmica e na transmissão de conteúdos, contrapondo as necessidades do ensino de pós-graduação, onde se requer profissionais com perfil flexível e inovador, orientados para a internacionalização e interdisciplinaridade. O objetivo foi analisar o concurso docente para o magistério superior através da perspectiva dos coordenadores de programas de pós-graduação. Trata-se de uma pesquisa aplicada, descritiva e documental. Foram aplicados questionários aos coordenadores de pós-graduação de universidades federais brasileiras nas regiões Sul, Centro-Oeste e Nordeste. Os resultados apontam necessidade de adequações nos procedimentos de definição dos perfis de vagas, nas etapas de seleção e na legislação da carreira. Também indicam frequente desencontro entre os profissionais selecionados e o perfil desejado, com consequente desaceleração das atividades de pesquisa e refletem sobre a persistente necessidade de medidas que estimulem a articulação entre pós-graduação e graduação, a fim de garantir a indissociabilidade universitária.





Foco e Perspectiva do Concurso para Docentes em Universidades Federais

Resumo

Por muito tempo, a carreira docente definiu-se pela ênfase disciplinar da formação acadêmica e na transmissão de conteúdos, contrapondo as necessidades do ensino de pós-graduação, onde se requer profissionais com perfil flexível e inovador, orientados para a internacionalização e interdisciplinaridade. O objetivo foi analisar o concurso docente para o magistério superior através da perspectiva dos coordenadores de programas de pós-graduação. Trata-se de uma pesquisa aplicada, descritiva e documental. Foram aplicados questionários aos coordenadores de pós-graduação de universidades federais brasileiras nas regiões Sul, Centro-Oeste e Nordeste. Os resultados apontam necessidade de adequações nos procedimentos de definição dos perfis de vagas, nas etapas de seleção e na legislação da carreira. Também indicam frequente desencontro entre os profissionais selecionados e o perfil desejado, com consequente desaceleração das atividades de pesquisa e refletem sobre a persistente necessidade de medidas que estimulem a articulação entre pós-graduação e graduação, a fim de garantir a indissociabilidade universitária.

Palavras-chave: Concurso público; Seleção docente; Pós-graduação; Inovação.

1 Introdução

Os concursos públicos são uma importante ferramenta, para o aprimoramento dos quadros de profissionais da administração pública e pode refletir na eficiência das organizações (SIQUEIRA *et al.*, 2012; MORTARI *et al.*, 2014). Especificamente, o concurso para docentes do magistério superior destaca-se por seu impacto social, considerando que um dos papéis do professor universitário é formar novos profissionais e conduzi-los para o avanço científico, cultural e tecnológico do país (CERESA, 2013; MORTARI *et al.*, 2014).

A atuação docente foi por muito tempo definida pelo recorte disciplinar da formação do profissional. Consequentemente, a seleção de docentes para as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) estabeleceu-se como um processo engessado, seja pela rigidez legal (MORTARI *et al.*, 2014), ou pela primazia de um perfil orientado pela homogeneidade de formação, alimentado pela cultura acadêmica fortemente disciplinar (CAPES, 2013; MORTARI *et al.*, 2014).

Contudo, os novos modelos educacionais distinguem-se desse cenário. Em especial, o ensino de pós-graduação, que por sua natureza, tem como uma das suas principais características a mutabilidade oriunda das inovações resultantes das inúmeras pesquisas desenvolvidas em seu contexto (MACHADO; MACHADO; VIEIRA, 2011).

Os programas brasileiros mantiveram-se, por um longo período, na contramão das tendências internacionais de proliferação de novas áreas de conhecimento devido à organização das universidades públicas em departamentos uni disciplinares (BALBACHEVSKY, 2005). As políticas direcionadas para a pós-graduação nos últimos anos buscaram recuperar o sistema quanto a esse déficit, incentivando projetos de integração dos diferentes campos de conhecimento de forma intelectualmente coerente. Mas para desenvolver essas ações e atingir esse objetivo, entre outros requisitos, é também indispensável o aprofundamento da interdisciplinaridade na formação de recursos humanos (CAPES, 2013).

Uma vez que o perfil profissional almejado passa a ser delineado pelas potencialidades do aprendizado (MORTARI *et al.*, 2014), Cruz e Vital (2014) constatarem que ainda perdura um distanciamento significativo entre o que se exige nos editais dos concursos e as condições concretas de trabalho do docente.

Assim, este estudo propõe-se a responder ao seguinte questionamento: Os processos de seleção de docentes do magistério superior federal têm conseguido responder as demandas da pós-graduação e pesquisa?



O objetivo é analisar o concurso docente para o magistério superior através da perspectiva dos coordenadores de programas de pós-graduação.

2 Procedimentos metodológicos

O estudo desenvolveu-se com a realização de pesquisa de natureza aplicada, descritiva e documental, com dados qualitativos e quantitativos.

O instrumento utilizado foi o questionário semiestruturado, previamente validado e replicado, composto por 20 questões. A aplicação do instrumento realizou-se através da disponibilização de formulário na plataforma *SurveyMonkey*, encaminhado para 750 coordenadores dos programas de pós-graduação das 33 universidades federais localizadas nas regiões investigadas, durante o período de setembro a dezembro de 2015. Participaram voluntariamente da pesquisa 203 coordenadores de pós-graduação.

A seguir foi realizada a análise das normas internas vigentes e dos procedimentos adotados na seleção de docentes junto às universidades federais das três regiões onde foram coletados os dados da etapa anterior. Os regulamentos foram obtidos via portal do Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadãoⁱ (e-SIC). A consulta foi realizada no mês de julho de 2017. A utilização do sistema e-SIC apresentou-se como forma mais viável de padronização do procedimento, visto que nem todas as instituições disponibilizam tais documentos em suas páginas institucionais com acesso facilitado.

Por fim, para a análise dos dados, o foco foi na responsabilidade pela definição do perfil da vaga e nas etapas de avaliação para seleção de docentes efetivos, pontos críticos destacados pelos coordenadores entrevistados. Os dados foram analisados considerando as frequências das respostas e análise interpretativa.

3 Concurso Docente na Universidade Pública

No Brasil, a cobrança por um sistema de recrutamento baseado no mérito para a carreira docente das universidades públicas inicia-se com a implantação progressiva da pós-graduação no Brasil, partindo do cenário desenvolvimentista que se estabeleceu na Era Vargas na década de 1930 (BRASIL, 1931; TAUCHEN; FÁVERO, 2011), e aparece formalmente pela primeira vez no Estatuto das Universidades Brasileiras em 1931 (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013). As políticas vigentes durante o regime militar visavam prioritariamente à expansão da indústria nacional (CFE, 1965) e o desenvolvimento de projetos tecnológicos de grande porte (HOSTINS, 2006), requerendo um número crescente de pesquisadores altamente qualificados (BALBACHEVSKY, 2005).

A construção legal desse sistema de recrutamento teve início na reforma administrativa burocrática, culminando na exigência do concurso de provas e títulos com a promulgação da Constituição Federal de 1934 (CF/1934). Tal exigência foi mantida e aprimorada pelas Cartas Magnas posteriores (REZENDE, 2008; SOUSA, 2011).

Regem-se os concursos públicos pela Constituição Federal, por leis e regulamentos institucionais específicos e por um edital. Este último trata-se de ferramenta que normatiza as particularidades não preestabelecidas nas legislações superiores e orienta a condução de cada processo (BARATA, 2009).

O concurso público para docentes do magistério superior busca selecionar, dentre os candidatos inscritos, aquele que melhor combine a formação acadêmica, experiência profissional e habilidades interpessoais, conforme o perfil desejado pela instituição de ensino (SIQUEIRA *et al.*, 2012; MORTARI *et al.*, 2014).

Até 1968, a estrutura da universidade baseava-se nas cátedras vitalícias, em que predominava a relação tutorial entre o professor catedrático e um pequeno grupo de discípulos nomeados por ele, que atuavam como auxiliares do professor nas atividades de ensino e pesquisa. Cada disciplina correspondia a uma cátedra. Neste sistema, de origem europeia, a autoridade do



professor catedrático era absoluta: apenas a ele cabia determinar o conteúdo, volume de atividades, questões, técnicas e métodos de pesquisa (BALBACHEVSKY, 2005).

Sob o amparo da CF/1967, a Lei nº 5.540/1968 formalizou uma Reforma Universitária com o objetivo de modernização das universidades. Essa reforma, seguindo o modelo estrutural norte-americano, instituiu a organização departamental e a contratação de professores em tempo integral. A menor unidade acadêmica funcional da universidade passa a ser o departamento, um colegiado de professores da mesma especialidade, responsáveis concomitantemente pelo ensino, pela pesquisa e pelas atividades de extensão ligadas àquela especialidade (BALBACHEVSKY, 2005).

A estrutura implantada com a Reforma Universitária de 1968 visava evitar a duplicação de meios e recursos destinados ao ensino e à pesquisa de áreas comuns. Entretanto, as características democráticas e participativas da estrutura departamental não garantiram a eficiência nos processos, que se tornaram extremamente burocráticos, com dificuldades em congregar os docentes das disciplinas afins em um projeto integrador de ensino e pesquisa. Os desfoques ocorridos durante a implantação dos departamentos culminaram na baixa inclusão dos docentes durante a expansão da pós-graduação, que se deu basicamente em estruturas próprias, geralmente ligadas diretamente às pró-reitorias de pós-graduação e pesquisa (LÖBLER; PÔRTO, 2007).

O concurso público para docente das IFES se constitui de uma avaliação por pares, e é composto em geral, mas não exclusivamente, por provas escrita, didática e de títulos (UFGD, 2013) e é regido pelo Decreto nº 6.944 de 21/08/2009 e demais normatizações (outros decretos, portarias, leis e resoluções. Quando as técnicas adotadas numa seleção possibilitam determinar qual candidato será mais bem-sucedido no cargo a ser ocupado, assume-se a sua confiabilidade e validade. Quando a técnica utilizada se baseia no julgamento de uma banca, que é o caso de uma avaliação por pares, a confiabilidade do concurso passa a ser determinada pela confiabilidade dos avaliadores (BINOTTO *et al.*, 2014).

Apesar da relevância do concurso docente para o cenário universitário, seu processo de regulamentação permanece inconcluso, gerando insegurança nas instituições e nos candidatos. Ainda que se considerem os avanços conquistados nas últimas décadas, de modo geral, observa-se ainda a ausência de normatização infraconstitucional, repousando as inúmeras decisões judiciais existentes basicamente em princípios constitucionais e nos respectivos editais (REZENDE, 2008; SOUSA, 2011).

A falta de confiabilidade do concurso torna-se um aspecto preocupante tanto para a administração quanto para o candidato, posto que, possibilita lesão aos direitos do candidato e violação aos princípios da igualdade e da competitividade, além de promover o descrédito do instituto do concurso, da administração promotora, e dos prejuízos decorrentes de uma má contratação na prestação dos serviços (BARATA, 2009; CARVALHO, 2014).

4 Resultados e Discussão

Os coordenadores relatam que, conforme as práticas em suas instituições, a responsabilidade de definição de perfil da vaga docente a ser preenchida cabe em 40% dos casos a graduação e pós-graduação simultaneamente, 30% declaram que somente a graduação é responsável por tal decisão e em 6% dos casos cabe à pós-graduação tal definição. Os demais 24% não responderam. Os respondentes que afirmam que ambos os níveis (40%) participam do processo de definição da vaga consideram a participação do coordenador de pós-graduação no conselho diretor da unidade.

Durante a análise dos regulamentos de concursos docentes das IFES, não se constatou a atribuição exclusiva de definição do perfil das vagas à graduação ou pós-graduação. A redação dos regulamentos, quando trazem o detalhamento dessa etapa do processo, refere-se à



apresentação do perfil da vaga pela unidade acadêmica ou departamento para aprovação do conselho superior da IFES.

Em relação às contratações, 44% dos coordenadores não têm suas expectativas atendidas em relação ao perfil considerado ideal para a pós-graduação, sendo que 29% ressaltam falhas das etapas de seleção, pontuando-as como facilmente dribláveis, não garantindo que o contratado atue na área da vaga e o seu comprometimento com a instituição. Em contrapartida, 48% dos respondentes ressaltam que os profissionais que ingressam atendem inicialmente à expectativa de contratação, embora 11% destes identifiquem ressalvas como posterior desaceleração em relação à pesquisa, formação profissional extremamente específica e falta de motivação. Por fim, 8% dos respondentes afirmaram que o perfil foi atendido parcialmente, porque o profissional contratado atende exclusivamente à graduação.

As lacunas existentes no processo de definição do perfil da vaga podem resultar em problemas posteriores relacionados à permanência do candidato na instituição e o desenvolvimento de suas atribuições. A desaceleração com relação à pesquisa pode estar relacionada à motivação do profissional.

Ferreira (2015) aborda as percepções dos profissionais ingressantes na carreira docente na Universidade Federal de São Carlos durante o período de implantação do REUNI, e relata que mesmo em um cenário de dificuldades relacionadas a infraestrutura nos primeiros anos da expansão, as políticas de incentivos à pesquisa levaram os docentes a usarem sua *expertise* e currículo na construção de um melhor local de trabalho e, conseqüentemente, desenvolver mais pesquisas. Dessa forma, as políticas institucionais podem ter um papel fundamental na motivação dos docentes, principalmente na pós-graduação em que as atividades geram resultados a médio e longo prazo.

Dentre as maiores limitações para encontrar candidatos com o perfil ideal, os coordenadores pontuam: em primeiro lugar a pouca produção científica (56%); seguida de inexperiência em ensino (32%); inexperiência em pesquisa (24%) e titulação fora da área do concurso (24%); inexperiência em administração (4%); e inexperiência em extensão (3%). Outras limitações apontadas foram a “forma como as vagas são alocadas e como os concursos são realizados, bancas e critérios de avaliação”, e “restrições ao inserir o perfil no edital de seleção pois o setor jurídico entende que o perfil não pode ser restritivo”.

Um dos eixos de importante peso na avaliação dos programas de pós-graduação pela CAPES é a produção científica (CAPES, 2017), fator que justifica a preocupação dos coordenadores com esse quesito. A inexperiência em ensino e pesquisa pode ser resultado do aumento de candidatos recém-doutores, graças à expansão da pós-graduação brasileira na última década, que ainda não tiveram tempo para obter experiência profissional fora do período de formação. Relevante destaque é que os docentes em início de carreira, pelo menor tempo de experiência e menores indicadores de produtividade, podem enfrentar maiores dificuldades para obter financiamento de seus projetos.

As orientações da CAPES (2010), no sentido de que os Programas busquem a estabilidade do quadro de docentes permanentes e a valorização dos pesquisadores, reforçam a preocupação dos coordenadores com a desaceleração do envolvimento com a pesquisa entre os professores.

A titulação acadêmica não pode ser tomada como único fator de qualidade do profissional contratado, dado que “a formação docente do professor universitário se caracteriza pela diversidade, pela pluralidade de opções, pelos caminhos, interesses e pelas alternativas e tensões” (FÁVERO; PASINATO, 2011, p. 5). Entretanto, um candidato pode apresentar todas as competências almejadas pela instituição, mas se sua titulação não corresponder exatamente a área de conhecimento especificada em edital, as restrições legais impedem sua contratação.

Quando questionados sobre os concursos docentes realizados em suas instituições, 70,5% dos coordenadores entrevistados afirmam que não estiveram presentes na realização das etapas de



seleção referentes à realização das provas, pois a interferência da pós-graduação no processo seletivo está restrita à representação nos colegiados nas diversas instâncias até a publicação do edital. Quando os coordenadores atuam nas etapas de provas, refere-se à participação nas bancas examinadoras relacionadas à sua área de atuação e formação.

Enquanto membro de banca examinadora, a participação do coordenador de pós-graduação não se motiva pela função que ocupa, mas por sua aptidão no julgamento das competências didáticas e conhecimentos do candidato. Sua avaliação deve focar na busca do perfil já definido, e atentando-se para os critérios e métodos estabelecidos no edital de seleção (BARATA, 2009; DANTAS, 2013; CARVALHO, 2014).

Segundo a percepção dos coordenadores, 39% consideram que o concurso docente em suas instituições não tem condições de avaliar os candidatos com perfis diferenciados. Dados de uma pesquisa realizada por Binotto *et al.* (2013) apontam que os candidatos consideram que os processos avaliativos de concurso são limitados e restritos quanto à inovação. Além disso, consideram que as avaliações se baseiam em critérios pouco objetivos, diminuindo a possibilidade de recursos sobre a nota e facilitando práticas que permitem que a seleção se oriente por critérios pessoais dos avaliadores.

A vigilância sobre esses aspectos é fundamental para que não haja lesão aos direitos dos candidatos e violação ao princípio da isonomia. Contudo, deve haver a orientação necessária para que o interesse da administração não seja prejudicado com a seleção de um profissional inadequado pela falta de delimitação das competências necessárias ao exercício do cargo.

Outra preocupação refere-se ao alinhamento do perfil profissional exigido com os objetivos estratégicos da universidade, 52% dos coordenadores afirmaram não existir preocupação da instituição com credenciamento de docentes nos programas de pós-graduação. Mesmo onde há uma percepção de alinhamento, 4% dos coordenadores relatam dificuldades na seleção de profissionais com o perfil desejado.

A ausência de alinhamento dos processos seletivos com os objetivos estratégicos da universidade pode ser reflexo, segundo Löbler e Pôrto (2007), das dificuldades enfrentadas pelos departamentos em congregar os docentes em um projeto integrador de ensino e pesquisa, e a consequente centralização da gestão nas pró-reitorias de ensino de pós-graduação.

As sugestões a respeito de melhorias que podem acontecer no processo de seleção docente das universidades federais, respeitando-se a perspectiva e observando-se as necessidades do ensino de pós-graduação, propostas pelos coordenadores, baseadas em sua experiência de participação nos certames, se agrupam em basicamente quatro itens: Legislação referente a concursos e carreira (11%), composições de bancas examinadoras (9%), definição do perfil da vaga (37%) e etapas de seleção (34%).

Entre as melhorias cabíveis ao processo de seleção docente das universidades federais na perspectiva da pós-graduação, nas adequações sugeridas no processo de definição do perfil da vaga, foram citados aspectos como: a) inclusão da pós-graduação em todas as etapas do concurso, desde a definição do perfil da vaga; b) diferenciar vagas de professores com perfil para atuar na graduação e professores com perfil para a pós-graduação, com foco na demanda específica e nas vocações; c) maior clareza dos critérios de definição do perfil; d) exigência de experiência em atividade de orientação; e) ampliação das áreas de titulação; f) considerar os relatórios de avaliação da CAPES na hora de estabelecer metas e prioridades nas contratações por concurso pela universidade.

Ao final do questionário, os respondentes sugerem alterações nas etapas de seleção: a) inclusão da defesa de memorial, entrevista com base no currículo e apresentação de plano de trabalho; b) melhor distribuição dos pesos entre a prova didática e o currículo, justificando que nem sempre um bom pesquisador terá bom desempenho didático e vice-versa; c) criação de critérios de seleção que enfatizem a atuação do candidato na pós-graduação e não somente



no ensino de graduação; d) avaliação da produção científica no quesito qualitativo, e não somente quantitativo; e) dispensa de avaliação de itens como tempo em cargos administrativos; f) maior tempo para realização das etapas de avaliação; g) eliminação do sorteio de pontos, uma vez que os candidatos não dominam uniformemente todos os pontos.

As propostas de adequação das bancas de seleção incluem ampliação do número de membros externos e indicação direta da pós-graduação de nomes para composição das bancas. Por fim, entre as proposições de alteração da legislação da carreira docente constam a diferenciação de faixas de remuneração conforme os níveis de envolvimento dos profissionais com ensino, pesquisa e extensão, bem como avaliações mais criteriosas durante o estágio probatório.

Observa-se que a legislação a respeito concurso docente não categoriza diferenças entre a seleção para atuação no ensino de pós-graduação ou ensino de graduação. Considerando os princípios da isonomia e da indissociabilidade universitária, espera-se que não exista tal diferenciação na legislação de seleção. Cabe, portanto, às IFES, dentro dos trâmites estabelecidos e da discricionariedade que lhes cabe, delinear e construir o processo conforme suas necessidades.

Requer atenção a sugestão de diferenciação das vagas de professores com perfil para atuar na graduação e professores com perfil para a pós-graduação, com foco na demanda específica e nas vocações. Essa sugestão pode remeter a uma das dificuldades encontradas no cumprimento da indissociabilidade, que é a compreensão de que o papel do professor envolve o ensino, a pesquisa e a extensão como um todo e não como especialidades.

Segundo Tauchen e Fávero (2011), existe um crescente o debate sobre a compatibilidade das funções docentes que ganhou força com a ampliação das universidades. O debate inicia-se com as conceituações sobre o que cada eixo do tripé ensino, pesquisa, extensão representa, pois, sua diversidade epistemológica gera paradigmas dentro do ambiente universitário, e segue rumo a multiplicidade de funções docentes. A expansão do ensino superior despontou uma necessidade em investigar e compreender a fragmentação do trabalho docente no interior da universidade que contraria a indissociabilidade prevista no estatuto das universidades no Brasil.

O edital, ao ser elaborado, também deve avaliar com razoabilidade e proporcionalidade os tipos e o peso de cada prova, conforme a relevância da matéria para o cargo. Não é recomendado aplicar maior peso em uma avaliação que não se relaciona diretamente com as atribuições do cargo ao almejado, a ponto de ser determinante para aprovação do candidato mesmo que este tenha péssimo desempenho nas demais etapas, pois a administração corre o risco de contratar um profissional inapto para o exercício da docência (BARATA, 2009; BINOTTO *et al.*, 2014).

As alterações em legislação de carreira são complexas, demandam profundos estudos e discussões com os profissionais, sindicatos e representantes do governo. Quanto à condução mais criteriosa das avaliações de estágio probatório, cabe à IFES designar Comissão de Avaliação de Desempenho para cada docente, e, opcionalmente, regulamentar a instrução e tramitação de seus processos, respeitando os norteadores legalmente estabelecidos (BRASIL, 1990; 2012).

Após análise dos regulamentos das IFES, resumem-se as etapas de avaliação nos certames de seleção docente nas universidades investigadas para esta pesquisa conforme Figura 01:

Etapas	Entrevista	Memorial		Plano de Trabalho/ Proj. de Pesquisa		Prova Escrita		Prova Didática/ Prática		Títulos	
IFES/Critério	C	E	C	E	C	E	C	E	C	E	C
UFERSA						X	X	X	X		X
UFRPE					X	X	X	X	X		X



UFSB					X	X	X		X	X	X
FURG						X	X	X	X		X
UFPI			X		X	X	X	X	X		X
UNIPAMPA		X	X			X	X	X	X		X
UFOB				X	X	X	X	X	X		X
UFMA				X	X	X	X	X	X		X
UFC				X	X	X	X	X	X		X
UFCA				X	X	X	X	X	X		X
UFSC					X	X	X		X		X
UFPEl			X		X		X		X		X
UFMS						X	X	X	X		X
UFCSPA		X	X	X	X	X	X	X	X		X
UFCG						X	X	X	X		X
UFPB				X	X	X	X	X	X		X
UNILAB	X					X	X	X	X		X
UNILA					X		X		X		X
UFMS			X			X	X		X		X
UFPR					X	X	X	X	X		X
UNIVASF			X			X	X	X	X		X
UFG		X	X			X	X	X	X		X
UFRB			X			X	X	X	X		X
UFFS						X	X	X	X		X
UFRN		X	X	X	X	X	X	X	X		X
UFS					X		X		X		X
UFPE						X	X	X	X		X
UnB			X				X		X		X
UFRGS			X			X	X	X	X		X
UFGD						X	X	X	X		X

Figura 01: Panorama das etapas de avaliação e seleção

Fonte: Elaborado pelos autores (2017) com base nos regulamentos internos das IFES

Eliminatória (E) / Classificatória (C)

A prova de títulos está presente em todos os regulamentos e é predominantemente classificatória. As provas didáticas também estão presentes em todas as universidades, sendo somente em seis destas uma etapa exclusivamente classificatória, tendo caráter eliminatório somente na UFSB. As provas escritas são somente classificatórias na UFS, UNILA e UFPel. A etapa de defesa de projeto de pesquisa ou plano de trabalho está presente em 15 universidades e a Defesa de memorial em nove universidades. Na UNILAB exclusivamente, em caráter classificatório, consta a etapa de entrevista.

O direcionamento disciplinar da maioria dos editais de concurso, vinculando a formação inicial e pós-graduada (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013), contrasta com as recomendações da Comissão Especial de Acompanhamento do V PNPG no sentido de flexibilizar as políticas de contratação, a fim de fortalecer a interdisciplinaridade almejada pelo SNPG (CAPES, 2013).

5 Considerações Finais

O estudo revela que na percepção dos coordenadores de pós-graduação, há necessidade tanto da reformulação das etapas de seleção docente, como uma maior integração entre graduação e pós-graduação para definição do perfil docente para a contratação.



Pode-se constatar que as universidades apresentam definição do perfil para contratação determinado e direcionado prioritariamente para a 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. Desse modo, observa-se que ainda é preciso adotar medidas mais incisivas para estimular a articulação entre pós-graduação e graduação, a fim, de garantir a indissociabilidade universitária.

Outro aspecto relevante dos resultados é a percepção de que os processos de seleção têm oferecido pouca flexibilidade e que tal enrijecimento dificulta a seleção de candidatos diferenciados, limitando em alguns aspectos o desenvolvimento da interdisciplinaridade.

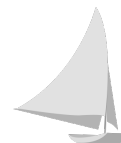
Para futuras pesquisas, sugere-se a análise dos credenciamentos de docentes da instituição nos PPG's para fornecer indicadores de avaliação da eficácia das medidas adotadas na seleção, a utilização do plano de trabalho apresentado na seleção durante o desenvolvimento do estágio probatório, alterações nos índices de permanência dos docentes na instituição. Outra perspectiva a ser estudada é se existe alinhamento entre o perfil docente a ser contratado e os objetivos propostos no Plano de Desenvolvimento Institucional ou planejamento estratégico. Também se sugere a análise das ações ou práticas das universidades de incentivo ao docente para engajamento com a pós-graduação e no desenvolvimento de pesquisas. Nesse ponto, torna-se interessante categorizar a análise, diferenciando os docentes em início de carreira pelo menor tempo de experiência.

Referências

- BALBACHEVSKY, E.. A pós-graduação no Brasil: novos desafios para uma política bem-sucedida. In: BROCK, C.; SCHWARTZMAN, S.. **Os desafios da educação no Brasil**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2005. Disponível em: <https://portais.ufg.br/up/67/o/Pos-Graduacao_Brasil_2.pdf>. Acesso em: 01 set. 2017.
- BARATA, A. M.. Questões relevantes sobre concurso público. **Revista do Ministério Público do Estado do Pará**, Belém-PA, ano IV, vol. I, p. 41-55, 2009. Disponível em: <<http://www.mpto.mp.br/cint/cesaf/arqs/040610091213.pdf>>. Acesso em: 04 set. 2017.
- BINOTTO, E.. *et al.* A experiência dos docentes aprovados e reprovados na seleção de docentes em universidades federais. In: Coloquio de Gestión Universitaria en Américas, XIII, 2013. **Anais...** Buenos Aires-AR, 2013. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/114712>>. Acesso em 22 mai. 2017.
- _____, _____. *et al.* O desafio da escolha e as atribuições da banca na seleção docente nas universidades federais. **Planejamento e Políticas Públicas**, IPEA, Brasília-DF, n. 43, jul./dez. 2014. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/358>>. Acesso em 22 mai. 2017.
- BRASIL. Decreto nº 19.851, de 11 de abril de 1931. **Estatuto da Universidade Brasileira**. Rio de Janeiro, 1931. Disponível em: <<http://www2.camara.gov.br>>. Acesso em: 01 set. 2017.
- _____. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. **Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional**. Brasília-DF, 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm>. Acesso em: 12 set. 2017.
- _____. Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. **Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal (...) e dá outras providências**. Brasília-DF, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso em: 22 abr. 2017.
- CFE. Conselho Federal de Educação. **Parecer nº 977, de 3 de dezembro de 1965**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/n30/a14n30.pdf>>. Acesso em: 19 abr. 2017.
- CAPES. **Avaliação**. Site. Atualização de 22 fev.2017. Disponível em: <<http://capes.gov.br/avaliacao>>. Acesso em: 30 mai. 2017.



- _____. **Plano Nacional de Pós-Graduação – PNPG 2011-2020**. Brasília-DF, 2010. Disponível em: < <http://www.capes.gov.br/images/stories/download/Livros-PNPG-Volume-I-Mont.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- _____. Comissão Especial de Acompanhamento do PNPG 2011-2020 e Elaboração da Agenda Nacional de Pesquisa. **Relatório Final**. Brasília-DF, 2013. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/images/stories/download/PNPG-Relatorio-Final-11-12-2013.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- _____. **Plataforma Sucupira**. Disponível em: <<https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/index.jsf>>. Acesso em 22 mai.2017.
- _____. Portaria nº 81, de 3 de junho de 2016. **Define as categorias de docentes que compõem os Programas de Pós-Graduação (PPG's) stricto sensu**. Disponível em: <<https://capes.gov.br/images/stories/download/legislacao/06062016-PORTARIA-N-8-De-3-DE-JUNHO-DE-2016.pdf>>. Acesso em 22 mai.2017.
- CARVALHO, R. G. de. O controle judicial da discricionariedade técnica nas provas de concursos públicos no Brasil. **Revista CEJ**, Brasília-DF, Ano XVIII, n. 63, p. 87-99, maio/ago. 2014. Disponível em: <<http://bdjur.stj.jus.br/jspui/handle/2011/109492>>. Acesso em: 22 mai. 2017.
- CERESA, C.. **Concurso público para docentes do magistério superior na UFSM: otimizando processos**. 141 f. Dissertação (Mestrado). Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria-RS, 2013. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/tede//tde_busca/arquivo.php?codArquivo=5692>. Acesso em: 15 mai. 2017.
- CGU. Assuntos. Transparência Pública. **Acesso a Informação**. Site. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/transparencia-publica/acesso-a-informacao>>. Acesso em: 30 mai. 2017.
- CUNHA, M. I. da; ZANCHET, B. B. A.b; RIBEIRO, G. M.o. Qualidade do ensino de graduação: culturas, valores e seleção de professores. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa-PR, v. 8, n. 1, p. 219-241, jan./jun. 2013. Disponível em: <<http://www.revistas2.uepg.br/index.php/praxiseducativa>>. Acesso em: 22 de mai. 2017.
- CRUZ, S. P. da S.; VITAL, T. R. da S.. A construção da profissionalidade docente para a educação profissional: análise de concursos públicos para docente. **Holos**, Natal-RN, vol. 2, 2014, p. 37-46. Disponível: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=481547171005>>. Acesso em: 12 set. 2017.
- DANTAS, A.. *Et al.* **Comentários ao decreto no 6.944/2009: normas gerais relativas a concursos públicos federais**. Niterói- RJ: Impetus, 2013. Disponível em: <http://editoraimpetus.com.br/comentariosaodecreto/comentarios_decreto.pdf>. Aceso em: 12 set. 2017.
- FÁVERO, A. A.; PASINATO, D.. O docente universitário como profissional pesquisador de sua própria prática. **Revista Contrapontos**, v. 13, n. 3, p. 195-206, set./dez.2013. Disponível em: <<https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/rc/article/view/4601/2755>>. Acesso em: 12 set. 2017.
- FERREIRA, L. R.. **O trabalho do professor jovem-doutor na pós-graduação: produção de conhecimento e discurso do professor**. 207p. Tese (Doutorado). Programa de Pós-Graduação em Educação. Universidade Federal de São Carlos. São Carlos-SP, 2015. Disponível em <<https://repositorio.ufscar.br/handle/ufscar/2366>>. Acesso em: 20 mar. 2017.
- HOSTINS, R. C. L.. Os Planos Nacionais de Pós-graduação (PNPG) e suas repercussões na Pós-graduação brasileira. **Perspectiva**, Florianópolis-SC, v. 24, n. 1, p. 133-160, jan./jun. 2006. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/viewFile/10315/9578>>. Acesso em: 10 abr.2017.



- LÖBLER, M. L.; PÔRTO, J. L. C.. **Estrutura organizacional em IFES: proposta para uma revisão do modelo na UFSM**. Artigo (especialização). Curso de Especialização em Agente de Inovação Tecnológica, Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria-RS, 2007. Disponível em: <<http://repositorio.ufsm.br/handle/1/432?show=full>>. Acesso em: 12 set. 2017.
- 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**, Rio de Janeiro, vol.35, no.3, p. 326 – 333, jul./set 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=0100-550220110003&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 10 abr. 2017.
- MEC. **Ministério da Educação**. Site. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/>>. Acesso em: 29 nov. 2017
- MORTARI, N. C.. *et al.* **Seleção docente: a percepção dos coordenadores de cursos de pós-graduação da UFGD**. In: Colóquio Internacional de Gestão Universitária, XIV, 2014. Anais... Florianópolis-SC, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/132036>>. Acesso em: 10 abr. 2017.
- Portal da Legislação do Governo Federal**. 2017. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 13 abr. 2017.
- REZENDE, R. M. de. Concurso público: avanços e retrocessos. In: Volume II - **Constituição de 1988: O Brasil 20 anos depois. O Exercício da Política**. Organizadores: Bruno Dantas ... [et al.]. Imprensa, Brasília-DF, 2008. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/volume-ii-constituicao-de-1988-o-brasil-20-anos-depois.-o-exercicio-da-politica/concurso-publico-avancos-e-retrocessos>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- SIQUEIRA, E. S.. *et al.* Seleção de Docentes em Universidades Federais: uma análise dos regulamentos. **Revista Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, [S.l.], v. 20, n. 77, p. 725-748, 2012. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v20n77/a06v20n77.pdf>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- SOUSA, A. R. de. **O processo administrativo do concurso público**. Dissertação (Mestrado) Programa de Pós-Graduação em Direito Público, Universidade Federal de Uberlândia. Uberlândia, 2011. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/123456789/1757>>. Acesso em 20 mar. 2017.
- TAUCHEN, G.; FÁVERO, A. A.. O princípio da indissociabilidade universitária: dificuldades e possibilidades de articulação. **Linhas Críticas**, Brasília-DF, v. 17, n. 33, p. 403-419, mai./ago. 2011. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/5701/4713>>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- UFGD. **Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI-2013-2017**. 231 p. Dourados: UFGD, 2013. Disponível em: <<http://files.ufgd.edu.br/arquivos/portal/ufgd/arquivos/aufgd/pdi.pdf>>. Acesso em: 03 mai. 2017.
- _____. **Universidade Federal da Grande Dourados**. Site. Disponível em: <<http://portal.ufgd.edu.br/>>. Acesso em: 20 mar. 2017.

ⁱ Sistema web, gerenciado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que centraliza e permite que qualquer pessoa - física ou jurídica - encaminhe pedidos de acesso à informação amparados pela Lei nº 12.527/2011 para órgãos e entidades do Poder Executivo Federal (CGU, 2017).