

**INSTRUMENTO PARA AFERIR O CONHECIMENTO DOS PROFESSORES QUANTO AO PLANO DE CARREIRA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO**

**ELIANE OLIVEIRA LUCENA**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE (FURG)

**FLAVIA CZARNESKI**

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE (FURG)

**DÉBORA GOMES MACHADO**

UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS (UNISINOS)

# **INSTRUMENTO PARA AFERIR O CONHECIMENTO DOS PROFESSORES QUANTO AO PLANO DE CARREIRA DOCENTE NO ENSINO SUPERIOR PÚBLICO**

## **1 INTRODUÇÃO**

A profissão de professor no Brasil tem revelado uma série de problemas e desafios, apresentando-se diferenciada e fragmentada. O cenário no qual os professores atuam tem demandado complexidade crescente para o docente, aliado à precarização de suas condições de trabalho no contexto comparativo do exercício de outras profissões. Pesquisas destacam a importância de um sistema educacional que valorize o profissional da educação dentro de um plano de carreira que o estimule e permita a sua formação continuada (SANTANA *et al.*, 2012; MINHOTO; PENNA, 2011). O magistério precisa ser valorizado e reconhecido para que as reformas educacionais avancem, e o País supere o desafio da melhoria da qualidade e equidade do ensino (BALZANO, 2007). É importante a criação de um plano de carreira que atenda às necessidades do professor e que proporcione a ele os benefícios compatíveis com seu valor e com a responsabilidade a qual estão atrelados (MENEZES; SANTOS, 2002).

O desenvolvimento do servidor público na carreira é fruto do investimento do governo para que possa proporcionar maior e melhor retorno à população sob a forma de prestação de serviços à sociedade. No setor público, um Plano de Carreira deve contemplar um conjunto de normas responsáveis por ingresso e ascensão na carreira, que diz respeito à elevação do padrão remuneratório do servidor (GOMES; ALVES, 2015).

Em abril de 1987, com a publicação da Lei nº 7.596, os servidores das Instituições Federais de Ensino foram inseridos em uma carreira com um Plano de Cargos próprio, que passou a ser chamado de Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), sendo desvinculados da totalidade de servidores públicos civis a partir daquele momento. (BRASIL, 1987). O advento do PUCRCE representou à época um avanço no estabelecimento de um Plano de Carreira que tivesse como objetivo o desenvolvimento dos servidores das Instituições Federais de Ensino, destacando os servidores docentes.

Da sua criação em 1987, até a estruturação do novo Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal disposto pela Lei nº 12.772/2012, o PUCRCE, além de trazer inovações, sofreu várias alterações e reestruturações a fim de proceder a ajustes com o objetivo de atualização. (BRASIL, 2012). Por fim, tem-se a Lei nº 12.772/2012, que dentre outros assuntos, estruturou o atual Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal e baseia-se no processo de expansão do ensino brasileiro, evidenciado pelo aumento do número de vagas e matrículas ofertadas nos cursos de graduação e pós-graduação, bem como pelo número de novas instituições e seus campi, devido ao programa de expansão do ensino técnico criado pelo Governo Federal e destina-se a promover a modernização das carreiras docentes e a valorização desses profissionais da educação básica, profissionalizante, tecnológica e superior da rede federal de ensino (GOMES; ALVES, 2015).

Diante das alterações ocorridas na legislação, relativas ao Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal, tem-se como problema de pesquisa: Qual o entendimento dos docentes de uma Universidade Federal Brasileira (UFB) quanto ao Plano de Carreira e quanto às Deliberações que normatizam a ascensão na carreira docente? O presente trabalho visa levantar o conhecimento dos docentes quanto ao atual Plano de Carreira e Cargos do Magistério Superior dos docentes de uma Universidade Federal Brasileira (UFB), regido pela Lei 12.772/2012 e o conhecimento quanto às Deliberações (normas internas) da UFB. Neste contexto, o estudo tem como objetivo desenvolver

um instrumento para aferir o conhecimento dos docentes do ensino superior público quanto ao seu plano de carreira.

O estudo gera subsídios para que se possa verificar a visão dos docentes quanto ao assunto, e contribuir para futuras melhorias na redação das Deliberações que regem a carreira docente na UFB, além de contribuir com a área de gestão de pessoas na atividade de integração e informação aos docentes que venham a integrar a Universidade. O momento é oportuno para o desenvolvimento de estudos na área, uma vez que se trata de uma nova legislação, ocasionando a necessidade de adequar as normas da UFB ao novo Plano de Carreira.

O artigo está dividido em quatro partes: a primeira, apresentada nesta seção inicial, contempla a apresentação do trabalho com a justificativa e os objetivos. A segunda apresenta a revisão da literatura. A terceira parte apresenta os aspectos metodológicos utilizados, como a caracterização da pesquisa, população, amostra e coleta de dados. A quarta parte consiste no tratamento e análise dos dados. E por fim, as considerações finais do estudo.

## **2 CARREIRA DOCENTE**

O trabalho docente caracteriza-se pelas relações interpessoais entre professores e alunos, nas quais os docentes têm as funções de orientar, ensinar, preparar e ministrar aulas, assim como avaliar os educandos. Além das atividades envolverem frequentemente a crítica, a autocrítica e a responsabilidade do professor, em muitos casos, o docente realiza atividades de ensino na escola e tarefas administrativas em casa, tendo uma dupla (ou às vezes triplas) jornada de trabalho (LEMOS; CRUZ, 2005).

Ferreira e Hypólito (2010) caracterizam o trabalho docente como um trabalho afazer diferenciado de outros, na medida em que envolve um alto grau de subjetividade e sobre o qual não se tem uma medida absoluta daquilo em que resulta. Destaca-se a complexidade do papel do educador escolar que implica não só domínio de conhecimentos disciplinares e metodologias de ensino, como também a compreensão do desenvolvimento cognitivo, afetivo e social das crianças e jovens, e a compreensão e capacidade de lidar com diferenças como a heterogeneidade dos alunos, quanto aos estágios de desenvolvimento, vínculos familiares, religiosos, condições econômicas, em um ambiente de escola e sala de aula, perpassado por questões sociais, por políticas educacionais de governos, pelas informações midiáticas e, também, por processos relacionais afetivos, pela vivência de situações as mais variadas, pelas necessidades comunitárias e pessoais de todos os atores envolvidos. (FERREIRA; HYPÓLITO, 2010).

As condições de trabalho dos professores constituem um desafio considerável para as políticas educacionais, tanto no nível federal como nas instâncias estaduais e municipais. Os Planos de Carreira relativos à docência têm papel central nessas condições. Eles, efetivamente, refletem o reconhecimento social e político desses profissionais. Discute-se e se busca a valorização dos docentes como fator importante, seja em relação à motivação desses profissionais, seja quanto ao reconhecimento de seu papel central nos processos educativos escolares (GATTI, 2012).

A prática docente exige uma série de competências desenvolvidas no exercício da profissão. Essas competências são resultantes dos saberes provenientes dos diferentes campos do conhecimento, do saber teórico, do saber fazer frente aos diferentes campos do conhecimento prático, nas situações que envolvem o aluno como sujeito da aprendizagem e das experiências vivenciadas. Estas se constituem em saberes adquiridos em ambiente de trabalho docente pelo fato de terem sido construídas no cotidiano da profissão.

### **2.1 Plano de carreira e cargos do magistério superior federal**

Nos termos da Lei nº 8.112/90, cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor (BRASIL, 1990). Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão. A referida lei abrange todos os Servidores Públicos Federais, no entanto, podem existir leis específicas para determinados cargos e carreiras, como é o caso da Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012, que trata sobre a estruturação do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal (BRASIL, 2012).

O desenvolvimento na Carreira de Magistério Superior ocorre mediante progressão funcional e promoção. Progressão é a passagem do servidor para o nível de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, no sentido horizontal, e promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra subsequente, no sentido vertical, segundo a Deliberação interna sobre o assunto da própria Universidade em análise. Em linhas gerais, as progressões e promoções podem ser requeridas pelo docente após dois anos da última progressão, e são concedidas pelo mérito de suas atividades, portanto, para obter a pontuação equivalente, o docente deverá apresentar no período citado atividades de ensino, pesquisa, extensão e administração.

Em relação à política de qualificação, são concedidos incentivos ao corpo docente, cujas regras de afastamento estão disciplinadas na Deliberação 019/2008 do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (COEPE), da Universidade em análise, de 20 de julho de 2008.. A seguir, apresenta-se o histórico da evolução da carreira docente federal disciplinada pela Lei nº 12.772, de 28/12/2012, e respectiva alteração pela Lei nº 12.863/2013, de 24/09/2013.

Em período anterior ao ano de 2012, o plano de cargos e carreira dos docentes da UFB, assim como as demais instituições federais, era regido pela Lei nº 7.596/1987, de 10 de abril de 1987, denominado Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) (BRASIL, 1987). De acordo com o referido plano, cada classe possuía quatro níveis de 1 a 4, exceto a de Titular. A progressão ocorria a cada dois anos, conforme já mencionado anteriormente. No caso de o docente obter a titulação, também, poderia ascender na carreira, ou seja, um docente contratado como Auxiliar, ascendia à classe de Assistente mediante obtenção do Título de Mestre, e de Assistente para a classe de Adjunto, mediante a obtenção do Título de Doutor. Para a classe de Titular, obrigatoriamente, mediante realização e aprovação em concurso público.

Posteriormente, a Lei nº 8.112/90 instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. O ingresso na carreira do magistério superior dar-se-á somente por concurso público de provas e títulos. Outra reestruturação na carreira do magistério federal ocorreu com a publicação da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006 (BRASIL, 2006), criando a classe denominada Associado, cuja classificação na carreira passou a ter 17 níveis de posições.

Para prosperar à classe de Associado, além da aprovação em avaliação de desempenho e cumprir o interstício de vinte e quatro meses na posição Adjunto 4, o docente obrigatoriamente deveria atender ao requisito de possuir o Título de Doutor. Para a carreira Titular permaneceu a regra anterior, somente por concurso público. A partir de 2012, vinte cinco anos após o PUCRCE, o plano de cargos e carreira é estruturado pela Lei nº 12.772, de 28/12/2012.

Embora a publicação da citada lei tenha ocorrido em dezembro de 2012, seus efeitos iniciaram em 01 de março de 2013. Em comparação com a lei anterior, de setembro de 2006, que criou a Classe Associado, a estrutura permanece idêntica em relação às classes, entretanto, observa-se diferença nos níveis, que passam a ter 13 posições no total. A classe de Titular, até então

acessível apenas por concurso público, não será correlacionada ao novo Titular-Livre, mas sim à classe de Titular que compõe a carreira (RANGEL; CANELLO, 2012-2014). Nova alteração ocorreu a partir da publicação da Lei nº 12.683, de 24/09/2013, que reestruturou a carreira do magistério superior em classes. (BRASIL, 2013).

Segundo o Artigo 13 da Lei nº 12.772/2012, os docentes aprovados no estágio probatório do respectivo cargo que atenderem os requisitos de titulação farão jus a processo de aceleração da promoção para o nível inicial da Classe B, com denominação de Professor Assistente, pela apresentação de titulação de mestre e para o nível inicial da Classe C, com denominação de Professor Adjunto, pela apresentação de titulação de doutor. (BRASIL, 2012).

Na UFB, a promoção para a Classe E, Professor Titular, é regulamentada pela Deliberação 124/2014 da Universidade em análise. A promoção ocorre observado o interstício mínimo de 24 (vinte e quatro) meses no último nível da Classe de Professor Associado e ainda, as seguintes condições: possuir o título de Doutor; ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e lograr aprovação em defesa pública de Memorial, que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de Tese Acadêmica inédita, que deverá configurar trabalho individual na área de conhecimento do docente, compatível com uma Tese de Doutorado.

A citada Deliberação estabelece que, para a avaliação de desempenho, é necessário que o Diretor da Unidade Acadêmica designe uma Comissão Especial formada por 4 (quatro) membros, sendo 3 (três) externos à Universidade, composta por professores doutores pertencentes à Classe E Professor Titular, ou equivalente, de uma instituição de ensino, que fará a avaliação da defesa pública do Memorial ou Tese.

Ao longo de sua trajetória profissional, o desenvolvimento na carreira ocorre mediante progressão funcional e promoção, desde que obtenha a pontuação correspondente ao exigido na normativa interna. Desafios que vão ao encontro do que Pontes (2007 p. 343) pondera sobre a carreira. Para o autor, “carreira é decisão e responsabilidade do profissional”, cabendo à organização “desenvolver e manter programa de carreiras, que propicie o desenvolvimento e crescimento profissional”.

A gestão da carreira pode ser trabalhada junto à necessidade de se desenvolver competências, habilidades e comportamentos adequados, tanto por parte da empresa, quanto por parte dos indivíduos que dela fazem parte. Dessa forma, cabe aos profissionais planejar seu desenvolvimento profissional através da definição das metas e objetivos acerca da carreira, buscando meios para alcançá-los e devendo a empresa, por sua vez, identificar as características e competências desses profissionais, acompanhando e avaliando os resultados alcançados de maneira a incentivar o desenvolvimento e a capacitação (SOARES, *et al.*, 2011).

As alterações ocorridas no plano de cargos e carreira dos docentes do magistério superior federal podem ser visualizadas na Tabela 1, na qual destaca-se a evolução e respectivas modificações.

Tabela 1:

**Alterações e respectivos períodos**

Carreira do Magistério Superior PUCRCE/1987		Carreira do Magistério Superior Lei nº 11.344 de 08/09/2006		Carreira do Magistério Superior Lei nº 12.772 de 28/12/2012	
Classe	Nível	Classe	Nível	Classe	Nível
Titular	Único	Titular	Único	E (Titular)	Único
---	---	Associado	1 a 4	D (Associado)	1 a 4
Adjunto	1 a 4	Adjunto	1 a 4	C (Adjunto)	1 a 4
Assistente	1 a 4	Assistente	1 a 4	B (Assistente)	1 a 2
Auxiliar	1 a 4	Auxiliar	1 a 4	Classe A: - Adjunto A - Assistente A - Auxiliar A	1 a 2

Fonte: Elaborado a partir da Lei nº 7.596 (1987), da Lei nº 11.344 (2006) e da Lei nº 12.683 (2013).

Sanches *et al.* (2005, p. 3) salientam que é importante uma avaliação do professor “em seu crescimento acadêmico, quer seja por títulos obtidos ou por suas conquistas em toda a sua trajetória profissional. Assim, deve-se registrar e documentar toda esta evolução como uma autorreflexão de seu fazer”.

É na escola que se consolidam as formações necessárias à vida social mediante o trabalho cotidiano dos educadores, desta forma é necessário criar condições para que esse profissional se sinta suficientemente reconhecido, do ponto de vista social no esforço de formação das novas gerações, na perspectiva democrática sinalizada pela Constituição Federal e na direção da ampliação da base cultural da população brasileira, no presente e no futuro (GATTI, 2012).

Assim, um plano de carreira que atenda à legislação e, ao mesmo tempo, proporcione ao docente satisfação e motivação para o desempenho de suas atividades se torna primordial para que o educador exerça seu papel principal na constituição do conhecimento, desenvolvendo a capacidade crítica dos alunos e transformando-os em cidadãos questionadores que farão a diferença no mundo.

### 3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Segundo Rampazzo (2005) a pesquisa é um procedimento reflexivo, sistemático, controlado e crítico que permite descobrir novos fatos ou dados, soluções ou leis, em qualquer área do conhecimento. Dessa forma, a pesquisa é uma atividade voltada para solução de problemas por meio de processos do método científico.

Para atingir o objetivo do estudo se adotou o caráter quantitativo descritivo que, segundo Gil (2008), refere-se aquele cujo principal objetivo é descrever características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre as variáveis. Uma de suas peculiaridades está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática. Rampazzo (2005) ressalta que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los, ou seja, sem a interferência do pesquisador.

A pesquisa, quanto aos procedimentos, se caracteriza como de levantamento, que segundo Roesch (2010), tem como objetivo obter informação sobre uma população e busca informação necessária para a ação. A pesquisa também se caracteriza como pesquisa documental. Segundo Godoy (1995), esta última se constitui no exame de materiais de natureza diversa, que ainda não receberam um tratamento analítico ou que podem ser reexaminados, buscando-se interpretações novas e/ou complementares.

A população da pesquisa é constituída pelos 810 docentes efetivos ativos do Magistério Superior na UFB. A amostra foi composta pelos 263 docentes que responderam ao questionário enviado, totalizando 32,47 % da população. O questionário foi enviado para os *e-mails* dos docentes através de um link do *google docs*, dos quais 4 retornaram (0,49%). O questionário ficou disponível durante 25 dias e para respondê-lo o tempo médio dispendido foi de 15 minutos. Para obter os resultados foi elaborado um questionário com 5 perguntas fechadas, para definição do perfil dos respondentes e outras 18 perguntas fechadas para verificar o conhecimento dos docentes quanto ao Plano de Carreira do Magistério Superior e sobre as Deliberações (normas) da UFB. Salienta-se que uma das perguntas fechadas tinha também a opção de resposta aberta. Para responder as 18 questões, utilizou-se a escala de Likert que, segundo Roesch (2010) atribui pontos às diferentes categorias de resposta, criando assim uma escala artificial de pontos, que varia de 1 a 5. Para cada uma das afirmações, o respondente pode escolher entre 5 alternativas, sendo: ‘discordo totalmente’, ‘discordo em parte’, ‘nem concordo nem discordo’, ‘concordo em parte’ e ‘concordo totalmente’.

Para a análise documental se utilizou os documentos internos da UFB referentes ao assunto em questão, disponíveis na página oficial da Universidade, mais especificamente na página da Secretaria Executiva dos Conselhos e da Comissão Permanente do Pessoal Docente (CPPD), constituídos pelas Deliberações 083/2014 e 124/2014. Para Gil (2008) o objetivo da análise dos dados é organizar sistematicamente os dados de forma que possibilite o fornecimento de resposta ao problema de investigação. E ainda, procura o sentido mais amplo das respostas, o que pode ser feito mediante a ligação com outros conhecimentos já assimilados.

Para tratamento e análise dos dados deste estudo utilizou-se da análise fatorial, com o propósito de formar grupos de variáveis associadas entre si. De acordo com Bezerra (2009, p. 74) “a análise fatorial é uma técnica estatística usada para identificação de fatores que podem ser usados para explicar o relacionamento entre um conjunto de variáveis”. O *alfa de Cronbach* foi utilizado de modo a confirmar a fidedignidade das escalas utilizadas.

#### **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS**

O universo do estudo é a Universidade Federal Brasileira, localizada no Estado do Rio Grande do Sul, que conta em seu quadro de servidores com 810 docentes efetivos ativos do Magistério Superior, 5 docentes efetivos ativos do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e 1.174 técnicos administrativos em educação, totalizando 1.989 servidores ativos.

A pesquisa ocorreu por meio do envio de um questionário para os e-mails dos 810 docentes efetivos ativos na carreira do magistério superior na UFB. Destes, 263 responderam ao questionário, totalizando 32,47% de participação. O questionário foi elaborado com base na literatura citada, especialmente nas Deliberações da UFB.

Foi utilizado o pacote estatístico *SPSS for Windows 20.0* para a realização das etapas de validação e de análise dos dados. Após a coleta dos dados e a purificação dos questionários, dois testes estatísticos foram realizados para garantir a validação do instrumento proposto: a análise fatorial, com o propósito de formar grupos de variáveis associadas entre si, elaborados através das cargas fatoriais identificadas na análise, e o *alfa de Cronbach*, de modo a confirmar a fidedignidade das escalas utilizadas. Realizou-se também a análise fatorial exploratória para cada construto de forma individual, deixando-se livre o número de fatores da escala.

O resultado da aplicação desta metodologia revela se um item está presente em outro fator, comprometendo a confiabilidade do item. A análise confirmou a unidimensionalidade dos construtos propostos no estudo, uma vez que as cargas fatoriais convergiram para um único fator.

Cabe salientar que três questões foram eliminadas do instrumento original por não apresentarem coerência conceitual ou apresentar baixa correlação com os demais itens de seu grupo.

O resultado da análise fatorial identificou as questões que estão relacionadas e apresentou a formação de quatro construtos: conhecimento das deliberações (normas) da UFB, conhecimento do plano de carreira do magistério superior, conhecimento sobre o Relatório de Atividades e conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da UFB; os quais seguiram como critérios de seleção o grau de associação entre as variáveis e o grau de subjetividade das questões. As quatro dimensões do instrumento explicam 64,64% da variação das questões originais, o que representa um adequado grau de sintetização dos dados, facilitando seu manuseio e interpretação.

De modo a avaliar a confiabilidade das escalas, foi realizado o teste *alfa de Cronbach*, o qual apresentou valores entre 0,43 e 0,91, apontando uma boa consistência interna das escalas utilizadas, para 3 dos 4 construtos. Segundo Hair *et al.* (2005), uma boa consistência interna das escalas pode ser entendida a partir de resultados acima de 0,6 e uma extração de 60% da variância seria aceitável para pesquisas sociais exploratórias e descritivas como neste estudo.

A seguir, apresentam-se os resultados da análise fatorial e do *alfa de Cronbach* para cada construto. A validação das escalas utilizadas encontra-se na Tabela 2.

Tabela 2:

**Validação das escalas utilizadas**

CONSTRUTOS / INDICADORES	Carga fatorial
<b>CONHECIMENTO DAS DELIBERAÇÕES (NORMAS) DA UFB</b> <i>Alfa de Cronbach = 0,91</i>	
Tenho conhecimento da minha data base para Progressão e/ou Promoção Funcional	0,927
Tenho conhecimento do procedimento que devo realizar para solicitar minha Progressão e/ou Promoção Funcional	0,921
Sei o que é Progressão Funcional e Promoção Funcional	0,926
Conheço o Plano de Carreira do Magistério Superior, quais são as classes e os níveis	0,920
Conheço as normas da UFB que deliberam sobre o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior	0,920
Atualmente as normas da UFB para o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior são reguladas pelas Deliberações sobre o assunto. Considero de fácil entendimento os requisitos que deverão ser cumpridos pelo docente, para obter a Progressão e/ou Promoção Funcional	0,925
As normas da UFB sobre o Plano de Carreira do Magistério Superior são claras e de fácil compreensão	0,929
<b>CONHECIMENTO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR</b> <i>Alfa de Cronbach = 0,73</i>	
As normas da UFB estabelecem uma pontuação mínima para Progressão e Promoção Funcional de acordo com cada classe. Considero esta pontuação mínima adequada e compatível com minhas atividades de docente	0,914
Considero que o atual Plano de Carreira valoriza minhas atividades docentes	0,804
Considero que o atual Plano de Carreira atende as necessidades do docente e proporciona benefícios compatíveis com seu valor e com a responsabilidade a qual estão atrelados	0,841
<b>CONHECIMENTO DO RELATÓRIO DE ATIVIDADES DOCENTES (RELATÓRIO DE ATIVIDADES) - Alfa de Cronbach = 0,63</b>	
Quanto ao preenchimento do Relatório de Atividades no 'Sistema UFB', já encontrei alguma dificuldade para inserir minhas atividades	0,911
Considero o Relatório de Atividades um sistema adequado para o registro das minhas atividades	0,918
<b>CONHECIMENTO SOBRE A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS NORMAS DA UFB</b> <i>Alfa de Cronbach = 0,43</i>	
Os docentes que tomaram posse no cargo a partir de 1º de março de 2013, mesmo que portadores do Título de Mestre ou de Doutor entram na Classe A. Somente após aprovação no estágio probatório passam a ter o direito de obter uma 'Aceleração da Promoção' para a Classe B - de Professor Assistente,	0,743



ou para a Classe C - de Professor Adjunto. Considero que estes docentes foram prejudicados na carreira, pois permanecem por um período de três anos na Classe A	
Na norma atual da UFB não está definido sobre a situação dos docentes cedidos. Considero que é necessário incluir na norma da UFB informações sobre as Progressões e Promoções Funcionais dos docentes cedidos	0,697
Considero que é necessária uma atualização nas normas da UFB, adequando as necessidades dos docentes ao atual Plano de Carreira	0,720

Fonte: Dados da pesquisa.

Notou-se, pela visualização da Tabela 2, que o construto ‘conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da UFB’ apresentou baixa confiabilidade (<0,6). Cabe lembrar que quanto mais próximo de 1 for o valor do alfa, maior será a fidedignidade do instrumento. Optou-se pela exclusão das questões Q2, Q7 e Q16 da análise por não se agruparem aos fatores (o conteúdo destas questões pode ser observado no Apêndice deste trabalho). Os testes realizados sugerem que o instrumento utilizado para avaliar o conhecimento dos docentes quanto ao plano de carreira e quanto às normas da UFB são válidos e confiáveis.

A análise descritiva permitiu identificar o conhecimento dos docentes quanto ao Plano de Carreira do Magistério Superior e quanto ao conhecimento das Deliberações (normas) da UFB. A análise descritiva pode ser visualizada na Tabela 3.

Tabela 3:  
**Análise descritiva**

CONSTRUTOS / INDICADORES	N	Média	Desvio padrão
<b>CONHECIMENTO DAS DELIBERAÇÕES (NORMAS) DA UFB</b>	<b>263</b>	<b>3,95</b>	<b>0,93</b>
Tenho conhecimento da minha data base para Progressão e/ou Promoção Funcional	263	4,32	1,22
Tenho conhecimento do procedimento que devo realizar para solicitar minha Progressão e/ou Promoção Funcional	263	4,23	1,17
Sei o que é Progressão Funcional e Promoção Funcional	263	4,22	1,02
Conheço o Plano de Carreira do Magistério Superior, quais são as classes e os níveis	263	4,21	1,11
Conheço as normas da UFB que deliberam sobre o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior	263	3,66	1,26
Atualmente as normas da UFB para o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior são reguladas pelas Deliberações sobre o assunto. Considero de fácil entendimento os requisitos que deverão ser cumpridos pelo docente, para obter a Progressão e/ou Promoção Funcional	263	3,59	1,23
As normas da UFB sobre o Plano de Carreira do Magistério Superior são claras e de fácil compreensão	263	3,41	1,06
<b>CONHECIMENTO DO PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR</b>	<b>263</b>	<b>3,11</b>	<b>0,94</b>
As normas da UFB estabelecem uma pontuação mínima para Progressão e Promoção Funcional de acordo com cada classe. Considero esta pontuação mínima adequada e compatível com minhas atividades de docente	263	3,45	1,22
Considero que o atual Plano de Carreira valoriza minhas atividades docentes	263	3,04	1,18
Considero que o atual Plano de Carreira atende as necessidades do docente e proporciona benefícios compatíveis com seu valor e com a responsabilidade a qual estão atrelados	263	2,83	1,11
<b>CONHECIMENTO DO RELATÓRIO DE ATIVIDADES</b>	<b>263</b>	<b>3,13</b>	<b>0,70</b>
Quanto ao preenchimento do Relatório de Atividades no 'Sistema UFB', já encontrei alguma dificuldade para inserir minhas atividades	263	3,53	1,38
Considero o Relatório de Atividades um sistema adequado para o registro das minhas atividades	263	2,74	1,29

CONHECIMENTO SOBRE A NECESSIDADE DE ADEQUAÇÃO DAS NORMAS DA UFB	263	3,82	0,77
Os docentes que tomaram posse no cargo a partir de 1º de março de 2013, mesmo que portadores do Título de Mestre ou de Doutor entram na Classe A. Somente após aprovação no estágio probatório passam a ter o direito de obter uma ‘Aceleração da Promoção’ para a Classe B - de Professor Assistente, ou para a Classe C - de Professor Adjunto. Considero que estes docentes foram prejudicados na carreira, pois permanecem por um período de três anos na Classe A	263	4,06	1,18
Na norma atual da UFB não está definido sobre a situação dos docentes cedidos. Considero que é necessário incluir na norma da UFB informações sobre as Progressões e Promoções Funcionais dos docentes cedidos	263	3,90	1,14
Considero que é necessária uma atualização nas normas da UFB, adequando as necessidades dos docentes ao atual Plano de Carreira	263	3,49	1,03

Fonte: Dados da pesquisa.

Primeiramente percebeu-se que o fator melhor avaliado pelos docentes foi o conhecimento das normas da UFB, com a média mais alta (3,95), seguido do conhecimento sobre a necessidade de adequação das mesmas (3,82). Portanto, na escala de 1 a 5, pode-se dizer que mais da metade dos respondentes possuem este conhecimento. Já os fatores conhecimento sobre o Relatório de Atividades (3,13) e conhecimento do plano de carreira (3,11) apresentaram avaliações um pouco menos positivas.

Com relação às questões sobre o conhecimento das normas, o item melhor avaliado pelos respondentes foi sobre o conhecimento da data base (4,32). Em seguida, aparecem as questões sobre o conhecimento do plano de carreira, cuja média de avaliação se mostra um pouco abaixo (3,11), com destaque sobre o plano de carreira atender as necessidades do docente, que apresentou a menor média (2,83). Já com relação ao conhecimento do Relatório de Atividades, a pior avaliação foi a que se refere ao Relatório de Atividades ser um sistema adequado para o registro das atividades (2,74). Com relação às questões sobre o conhecimento sobre a necessidade de adequação, o item melhor avaliado pelos respondentes foi o que corresponde aos docentes serem prejudicados na carreira, por permanecerem por um período de três anos na Classe A (4,06).

De modo a verificar se as características relacionadas ao tempo de magistério podem estar associadas a um maior conhecimento das normas, do plano de carreira, do Relatório de Atividades e da necessidade de adequação das normas, realizaram-se duas análises distintas: a primeira por tempo no magistério superior e a segunda por tempo na UFB, apresentadas na Tabela 4.

A primeira análise separou os respondentes em dois grupos: até 10 anos e mais de 10 anos no magistério superior. O resultado encontrado neste cruzamento indicou que os docentes com mais de 10 anos no magistério superior possuem um bom conhecimento sobre as normas (4,0341), mas possuem pouco conhecimento sobre o Relatório de Atividades (2,5336).

A segunda análise separou os respondentes em dois grupos: até 10 anos e mais de 10 anos no magistério superior na UFB. O resultado deste cruzamento repetiu o melhor e o pior resultado do cruzamento anterior, indicando bom conhecimento das normas (4,0238) e pouco conhecimento do Relatório de Atividades (2,4896), também dos docentes com mais de 10 anos na UFB.

Tabela 4:

**Conhecimento dos docentes X Tempo no magistério superior**

Conhecimento	Tempo	Tempo no Magistério Superior			Tempo na UFB		
		N	Média	Desvio padrão	N	Média	Desvio padrão
Quanto às normas	Até 10 anos	129	3,8616	0,93660	167	3,9068	0,89255
	Mais de 10 anos	134	4,0341	0,91266	96	4,0238	0,98379
Quanto ao plano de carreira	Até 10 anos	129	3,1421	0,83310	167	3,1397	0,86686
	Mais de 10 anos	134	3,0746	1,03137	96	3,0521	1,05335
Quanto ao Relatório de Atividades	Até 10 anos	129	2,6822	1,13009	167	2,6737	1,11928
	Mais de 10 anos	134	2,5336	1,15394	96	2,4896	1,17871
Quanto à necessidade de adequação das normas	Até 10 anos	129	3,8140	0,69585	167	3,8363	0,68827
	Mais de 10 anos	134	3,8184	0,82930	96	3,7813	0,88632

Fonte: Dados da pesquisa.

Participaram da pesquisa 263 docentes de diversas áreas de atuação, dentre elas: Ciências Exatas e da Terra (54); Ciências Sociais e Aplicadas (49); Ciências da Saúde (43); Ciências Humanas (43); Linguística, Letras e Artes (27); Ciências Biológicas (22); Engenharias (17) e Ciências Agrárias (8).

O questionário foi elaborado com o intuito de identificar o conhecimento dos docentes sobre o plano de carreira do magistério superior e sobre as normas da UFB. Foram estabelecidos 4 indicadores e elaboradas 18 afirmações embasadas no atual plano de carreira e nas normas que estão em vigor na UFB, apresentando ainda 1 pergunta aberta. Para cada uma das afirmações, o respondente poderia escolher entre 5 alternativas definidas em escala de Likert, sendo: ‘discordo totalmente’, ‘discordo em parte’, ‘nem concordo nem discordo’, ‘concordo em parte’ e ‘concordo totalmente’. A seguir apresentam-se os dados encontrados na pesquisa.

**- Conhecimento das deliberações (normas) da UFB**

Quanto analisado o indicador ‘conhecimento das deliberações (normas) da UFB’, verificou-se que a grande maioria, quase 80% dos respondentes sabe o que é progressão e promoção funcional e conhecem o seu plano de carreira, suas classes e níveis. Quase 60% conhecem as normas da UFB, mas pouco mais da metade consideram de fácil entendimento os requisitos que deverão ser cumpridos pelo docente para obter ascensão na carreira. Pouco mais da metade dos respondentes considera que as normas são claras e de fácil compreensão, porém destaca-se que quase 36% não opinaram. A grande maioria dos respondentes, mais de 80%, sabe qual é a sua data base e conhece o procedimento que devem realizar para solicitar sua progressão e/ou promoção funcional, corroborando o pensamento de Tachizawa e Andrade (2006), que considera que o plano de carreira deve ser tratado como um processo de contínua interação entre as partes envolvidas, assegurando o dinamismo e a transparência do processo.

Os dados refletem que, quanto ao indicador ‘conhecimento das deliberações (normas) da UFB’ a grande maioria dos docentes sabe a sua data base (215) e como proceder para obter ascensão na carreira (211), mas quando se trata de facilidade de entendimento das normas da UFB (124) e dos requisitos que deverão ser cumpridos pelo docente (144), nota-se uma queda acentuada no número de respondentes que concordam com a afirmação, o que vai ao encontro do que pondera Pontes (2007 p. 343), para o autor, carreira é decisão e responsabilidade do profissional, cabendo à organização desenvolver e manter programa de carreiras que propicie o desenvolvimento e o crescimento profissional, mostrando assim que os docentes estão cientes de sua responsabilidade

no desenvolvimento na carreira, mas necessitam que as normas internas sejam adequadas e facilitem este desenvolvimento.

#### **- Conhecimento do Plano de Carreira do Magistério Superior**

Ao analisar o indicador ‘conhecimento do plano de carreira do magistério superior’ destaca-se que praticamente a metade dos respondentes considera a pontuação mínima estabelecida na norma da UFB adequada e compatível com as atividades de docente, embora 28,1% não tenham se posicionado. Quanto à valorização das atividades docentes houve certo equilíbrio nas respostas, pois 31,9% não consideram que são valorizados pelo atual plano de carreira, mas 35,4% consideram ser valorizados. Outro destaque é que 38% dos respondentes consideram que o atual plano de carreira não atende suas necessidades.

Os dados refletem que, quanto ao indicador ‘conhecimento do plano de carreira do magistério superior’, 93 respondentes consideram que suas atividades são valorizadas, mas 84 não se sentem valorizados e apenas 69 respondentes consideram atendidas as suas necessidades, o que vem ao encontro de Menezes e Santos (2002), que sugere a criação de um plano de carreira que atenda as necessidades do professor e que proporcione a ele os benefícios compatíveis com seu valor e com as responsabilidades a qual estão atrelados, mostrando assim que os docentes não possuem esse sentimento. Segundo Gatti (2012), se discute e se busca a valorização dos docentes como fator importante, seja em relação à motivação desses profissionais, seja quanto ao reconhecimento de seu papel central nos processos educativos escolares.

#### **- Conhecimento sobre o Relatório de Atividades Docentes**

Quando analisado o indicador ‘conhecimento sobre o Relatório de Atividades’, verificou-se que mais de 40% dos respondentes não considera o Relatório de Atividades um sistema adequado para o registro das suas atividades, sendo que 31% não se manifestaram. No que tange à inserção das atividades no ‘Sistemas UFB’, 57% já encontraram dificuldades no preenchimento do Relatório de Atividades.

Os dados refletem que, quanto ao indicador ‘conhecimento sobre o Relatório de Atividades’, a maioria dos docentes, em um total de 150 respondentes encontra dificuldades para inserir suas atividades e 108 não consideram o Relatório de Atividades um sistema adequado para o registro destas atividades, o que pode sinalizar a necessidade de uma atualização do sistema para facilitar o preenchimento das atividades desempenhadas pelos docentes, corroborando com Soares *et al.* (2011), que considera que a empresa deve identificar as características e competências dos profissionais, acompanhando e avaliando os resultados alcançados de maneira a incentivar o desenvolvimento e a capacitação.

#### **- Conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da UFB**

Quando analisado o indicador ‘conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da UFB’, verificou-se que mais de 45% dos respondentes considera necessária a atualização das normas da UFB, adequando as necessidades dos docentes com o atual plano de carreira, mas notou-se que quase 40% não se manifestaram. A grande maioria dos respondentes, com um percentual de 63% considera que é necessário incluir informações sobre a ascensão na carreira dos docentes cedidos. Com relação aos docentes que tomaram posse no cargo a partir de 1º de março de 2013, quase 70% dos respondentes considera que estes novos servidores foram prejudicados na carreira, por permanecerem um período de três anos na Classe A, somente podendo ascender à Classe B ou à Classe C após aprovação no estágio probatório.

Os dados refletem que, quanto ao indicador ‘conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da UFB’, 120 docentes concordam que as normas da UFB devem ser atualizadas e 167 docentes consideram necessária a inclusão sobre a situação dos cedidos, para melhor adequação à nova legislação, o que poderia possibilitar maior abrangência em todas as situações previstas ao longo da carreira docente, acompanhando o pensamento de Gatti (2012), que considera necessário criar condições para que o profissional se sinta reconhecido e valorizado. Corroborando este pensamento, Sanches *et al.* (2005) salientam que é importante uma avaliação do professor em seu crescimento acadêmico em toda a sua trajetória profissional, devendo-se assim registrar e documentar toda esta evolução como uma autorreflexão de seu fazer.

No questionário também constava uma pergunta aberta, caso o respondente tivesse conhecimento de alguma atividade que não consta para inserção no Relatório de Atividades e quisesse contribuir para inclusão no ‘Sistemas UFB’. Dentre as questões colocadas, destaca-se: (1) Integração do Relatório de Atividades ao Lattes; (2) Parecer de artigos; tradução de artigos; (3) Atividades vinculadas à Inovação; participação em comitês científicos; (4) Visitas; tutoria de quilombolas; palestras; (5) Comissões permanentes; comissões internas das unidades acadêmicas; (6) Preceptoría para Residência Médica; orientação de residência médica; assistência e diagnóstico no Hospital Universitário; (7) Orientação de monitores; iniciação científica; coorientação de Trabalhos de Conclusão de Curso; orientação da Pós-Graduação (especialização); orientação de bolsistas de extensão; (8) Atuações docentes no exterior; bolsas de pesquisa e docência internacionais; (9) Atividades da docência, projetos de extensão com inclusão social. Projetos de inclusão social, de cunho ambiental e de valorização do saber em toda a sua amplitude; (10) Carga horária das aulas na Pós-Graduação (especialização); (11) Horas embarcadas; aulas em navio; embarques navios pesquisa; (12) Adicionar peso à produção científica de alto impacto; e (13) Estabelecer critérios para avaliar os artigos de acordo com sua avaliação, por exemplo, na plataforma sucupira.

Vários respondentes colaboraram com sugestões de diversas atividades nas diferentes áreas de atuação, o que reflete que o docente gostaria que o Relatório de Atividades tivesse maior abrangência para registrar as atividades em todas as áreas do conhecimento. As contribuições vão ao encontro do pensamento de Lotta (2002), que considera que a avaliação de desempenho é um mecanismo que busca conhecer e medir o desempenho dos indivíduos na organização, estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por estes indivíduos, e serve para permitir que a organização estabeleça políticas de desenvolvimento de seus funcionários nos quesitos necessários ao melhor desempenho e utilização dos talentos disponíveis. Desta maneira, indicando que os docentes precisam de adequação dessas políticas de desenvolvimento dentro da Universidade.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A presente pesquisa foi realizada com o objetivo de levantar o conhecimento dos docentes quanto ao Plano de Carreira e Cargos e quanto às Deliberações sobre o assunto, que normatizam a ascensão na carreira docente na UFB.

Quanto ao enquadramento metodológico, o estudo foi uma pesquisa de caráter quantitativo descritivo. Para a validação e análise dos dados utilizou-se da análise fatorial. A população da pesquisa foi constituída pelos 810 docentes efetivos ativos do Magistério Superior na UFB e a amostra foi composta pelos 263 docentes que responderam ao questionário enviado, totalizando 32,47 % da população.

Com relação aos dados obtidos por meio da aplicação do questionário, pode-se destacar que quando se trata do conhecimento das normas utilizadas na UFB, a grande maioria dos docentes sabe qual é o procedimento para solicitar a progressão ou promoção funcional e qual é a data base para esta solicitação, mas um número menor de respondentes consideram as normas claras e de fácil compreensão, o que pode ser um indício para a queda no número de docentes que consideram de fácil compreensão os requisitos que deverão ser cumpridos para que se obtenha a ascensão na carreira.

Um destaque considerável é que os dados mostram pouca diferença entre os docentes que se sentem valorizados pelo plano de carreira e os que não se sentem valorizados e poucos consideram que atende suas necessidades, o que pode refletir na motivação destes profissionais no exercício de suas atividades.

Outro dado importante para os resultados da pesquisa é que os docentes encontraram dificuldades ao registrar suas atividades no Relatório de Atividades, através do ‘Sistemas UFB’ e a maioria não considera este sistema adequado para o preenchimento das atividades. Este fato foi observado pelas contribuições dos docentes sugerindo a inclusão no Relatório de Atividades de várias atividades que são efetivamente exercidas por eles nas mais variadas áreas de atuação, mas não conseguem fazer este registro porque não constam no sistema. Destaca-se que os docentes consideram necessária a atualização das normas da UFB e a inclusão de assuntos específicos, por exemplo, a situação dos docentes cedidos, adequando as suas necessidades ao plano de carreira.

Como limitação deste estudo se pode destacar a baixa adesão dos docentes que responderam ao questionário e o tempo reduzido que se teve para coletar os dados, visto que ocorreram feriados e paralisações no período, devido às manifestações diante do atual momento político do país.

De maneira a colaborar com estudos futuros se pode sugerir que seja realizada outra pesquisa voltada para a valorização e atendimento das necessidades dos docentes, o que poderia contribuir junto ao setor de gestão de pessoas, na integração realizada junto aos servidores que ingressam na UFB. Também poderia ter como foco as atividades desenvolvidas pelos docentes, pela possibilidade de gerar subsídios para que o Núcleo de Tecnologia da Informação (NTI), setor responsável por todo o sistema utilizado na UFB, possa adequar o ‘Sistemas UFB’ de maneira a contemplar a grande diversidade de atividades em todas as áreas de atuação dos docentes desta Universidade.

## REFERÊNCIAS

BALZANO, S. *O desafio da profissionalização docente no Brasil e na América Latina*. Brasília: CONSED, UNESCO, 2007.

BEZERRA, F. A. Análise Fatorial. In: CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. *Análise Multivariada*. São Paulo: Atlas, 2009.

BRASIL. *Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987*. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7596.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7596.htm). Acesso em 25/10/2016.

BRASIL. *Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006*. Dispõe sobre a reestruturação das carreiras de Especialista do Banco Central do Brasil, de Magistério de Ensino Superior e de Magistério de 1º e 2º Graus e da remuneração dessas carreiras– [...], e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm). Acesso em 25/10/2016.

BRASIL. *Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012*. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; sobre a Carreira do Magistério Superior, de que trata a Lei no 7.596, de 10 de abril de 1987; sobre o Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e sobre o Plano de Carreiras de Magistério do Ensino Básico Federal, de que trata a Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm). Acesso em 25/10/2016.

BRASIL. *Lei nº 12.863, de 24 de setembro de 2013*. Altera a Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; altera as Leis nos 11.526, de 4 de outubro de 2007, 8.958, de 20 de dezembro de 1994, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 12.513, de 26 de outubro de 2011, 9.532, de 10 de dezembro de 1997, 91, de 28 de agosto de 1935, e 12.101, de 27 de novembro de 2009; revoga dispositivo da Lei no 12.550, de 15 de dezembro de 2011; e dá outras providências. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm). Acesso em 02/11/2016.

BRASIL. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em 02/11/2016.

BRASIL. *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez.1996. Disponível em: [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm). Acesso em 02/11/2016.

FERREIRA, L. S; HYPOLITO, A. M. De qual trabalho se fala? Movimentos de sentidos sobre a natureza, processos e condições de trabalho dos professores. In: *Seminário da rede latino-americana de estudos sobre trabalho docente*. Rede Estrado, 8. Anais... Lima, 2010.

GATTI, B. A. Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cadernos de pesquisa*, v. 42, n. 145, p. 88-111, jan./abr., 2012.

GIL, A. C. *Método de pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995.

GOMES, C. F. S; ALVES, M. R. Uma abordagem comparativa dos planos de carreiras e cargos do magistério superior federal. *ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, volume V, n. 02, mai/jun/jul/ago, 2015.

HAIR, Joseph F. Jr.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAN, Ronald L.; BLACK, William C; *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LEMOS; CRUZ, 2005, citado em BOTH, J; NASCIMENTO, J. V. Intervenção profissional na educação física escolar: considerações sobre o trabalho docente. *Movimento*, Porto Alegre, v. 15, n. 2, p. 169-186, abr/jun, 2009.

LOTTA, G. S. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. *Revista de Administração de Empresas Eletrônica* – v. 1, n. 2, jul/dez, 2002.

MENEZES, E. T; SANTOS, T.H. *Dicionário interativo da educação brasileira*. EducaBrasil. São Paulo: Midiamix Editora, 2002.

MINHOTO, M; PENNA, M. Valorização do magistério ou darwinismo profissional? Ensaio:

- Avaliação e políticas públicas em educação*. V. 19, n. 70, Rio de Janeiro, jan/mar, 2011.
- PONTES, B. R. *Administração de cargos e salários*. 12. ed. São Paulo: LTr, 2007.
- RAMPAZZO, L. *Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação*. 3.ed. São Paulo: Loyola, 2005.
- RANGEL, C. A. B; CANELLO, J. *Cartilha do plano de carreira e cargos do magistério federal*. Associação dos docentes da universidade federal do Piauí – ADUFPI – SSIND, gestão 2012-2014.
- ROESCH, S. M. A. *Projetos de estágio e de pesquisa em Administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- SANCHES, E. N.; GONTIJO, L.A.; BORBA, A.M.; VERDINELLI, M.A. Metodologia do comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho. IN: *XXIX Encontro da ANPAD*, Brasília/DF, set/2005.
- SANTANA, L.L.S; CUNHA, N.R.S.; FERREIRA, M.A.M.; MOURA, L.R.C.; OLIVEIRA, A. R. Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. *Educação em Revista*, Belo Horizonte, v. 28, n. 1, mar./2012.
- SOARES, A; BINOTTO, E; NOGUEIRA, M. A.; SIQUEIRA, E; SILVA, F. Plano de Carreira ou carreira docente: percepções dos docentes de uma Universidade Federal. *XXXI Encontro nacional de engenharia de produção*. Belo Horizonte. MG. Brasil, 04 a 07 out/2011.
- TACHIZAWA, T; ANDRADE, R. O. B. *Gestão de instituições de ensino*. 4. ed. Rio de Janeiro. FGV, 2006.
- UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA - UFB. Página principal, objetivos. 2016a. Disponível em: [www.UFB.br](http://www.UFB.br). Acesso em 03/09/2016.
- UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA - UFB. PROPESP, Legislação. 2016b. Disponível em: [www.propesp.UFB.br/index.php/pos-graduacao/afastamentos/legislacao.html](http://www.propesp.UFB.br/index.php/pos-graduacao/afastamentos/legislacao.html). Acesso em 03/09/2016.
- UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA - UFB. CONSELHOS, Deliberações. 2016c. Disponível em: <http://www.conselhos.UFB.br/index.php?id=delibera/coepea/index.html>. Acesso em 03/09/2016.