

Percepção dos Professores do Magistério Superior Quanto ao Plano de Carreira Docente em uma Universidade Federal Brasileira

Perception of Higher Teachers Regarding the Teaching Career Plan in A Brazilian Federal University

Eliane Lucena¹,

Flavia Czarneski², Débora Gomes de Gomes²

Francielle Molon da Silva³, Marcos Antônio de Souza³

¹Universidade Federal do Rio Grande, ICEAC, Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional – PROFIAP, Rio Grande, RS, Brasil.

²Universidade Federal do Rio Grande, ICEAC, PROFIAP e PPGCont, Rio Grande, RS, Brasil.

³Universidade Federal de Pelotas, FAT, PROFIAP e PPGA, Pelotas, RS, Brasil.

Resumo

Objetivo: A carreira docente nas universidades públicas federais brasileiras passou por alterações na legislação relativa ao Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal. O estudo busca diagnosticar os conhecimentos de docentes do ensino superior público quanto ao plano de carreira, regido pela Lei 12.772/2012, e às deliberações, no contexto de uma universidade federal brasileira localizada na região sul do Brasil.

Método/abordagem: O estudo possui caráter documental, descritivo e quantitativo. Além da pesquisa documental a coleta de dados também se deu por instrumento de pesquisa em escala do tipo Likert de cinco pontos, endereçado aos professores da instituição.

Contribuições teóricas/práticas/sociais: O estudo contribui para a discussão da temática, apontando possíveis melhorias na redação e compreensão das deliberações oficiais e seus impactos na motivação dos docentes.

Originalidade/relevância: Dentre os resultados, observou-se que poucos docentes consideram que o plano atende suas necessidades, o que pode refletir em baixo nível de motivação destes profissionais no exercício de suas atividades.

Palavras-chave: Docência; Plano de Carreira Docente; Universidade Pública Federal.

Abstract

Purpose: The university professor's career at the Brazilian federal public university has undergone changes in the legislation related to the Career and Positions Plan of the Federal Magisterium. The study seeks to diagnose the knowledge of public higher education professor, regarding the career plan, governed by Law 12.772/2012, and the deliberations, in the context of a Brazilian Federal University located at south region of Brazil.

Design/methodology/approach: The study has documental, descriptive, and quantitative approach. In addition to the documentary research, the data collection was also performed by a five-point Likert-type research instrument addressed to the institution's teachers.

Research, Practical & Social implications: The study contributes to the discussion of the subject, pointing out possible improvements in the writing and understanding of official deliberations and their impact on the motivation of teachers.

Originality/value: Among the results, it was observed that few professors consider that the plan meets their needs, which may reflect in the low level of motivation of these professionals in the exercise of their activities.

Keywords: Teaching; Teaching Career Plan; Federal Public University.

Introdução

A profissão de professor no Brasil tem revelado uma série de dilemas, 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 (Paz & Oliveira, 2018, Vargas, Zuccarelli & Honorato, 2021). 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, Cunha, Ferreira, Moura & Oliveira, 2012; Minhoto & Penna, 2011), nesse sentido são necessárias mais discussões que aprofundem a análise da precarização e da intensificação do trabalho docente de ensino superior no contexto brasileiro (Gemmelli & Closs, 2022).

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). Menezes e Santos (2002) sugerem 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.

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 com qualidade à sociedade. No setor público, um plano de carreira deve contemplar um conjunto de normas responsáveis por ingresso e ascensão, 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), desvinculado daquele que contempla a totalidade de servidores públicos civis. O advento do PUCRCE representou à época um avanço no estabelecimento de um plano de carreiras que tivesse como objetivo o desenvolvimento dos servidores das Instituições Federais de Ensino, em especial os servidores docentes.

Desde a criação em 1987, até a sua estruturação, pela Lei nº 12.772/2012, o PUCRCE, além de trazer inovações, sofreu várias alterações e reestruturações a fim de promover ajustes com o objetivo de atualização. A Lei nº 12.772/2012 que dentre outros assuntos estruturou o então vigente Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal, baseou-se no processo de expansão do ensino superior 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. Também considerou o programa de expan-

são do ensino técnico, criado pelo Governo Federal. Objetivou, portanto, 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 Carreiras e Cargos do Magistério Federal, este estudo tem como objetivo diagnosticar a percepção dos docentes do ensino superior público, quanto ao plano de carreira e das suas deliberações (normas), no contexto de uma Universidade Pública Federal Brasileira, no caso a Universidade Federal do Rio Grande (FURG), regido pela Lei 12.772/2012 e possíveis reflexos motivacionais aos docentes.

O estudo pode contribuir, de forma prática, em fomentar a discussão da temática, apontando possíveis melhorias na redação das deliberações futuras que possam vir a reger a carreira docente em uma UPFB, além de contribuir com o setor de gestão de pessoas na

atividade de integração e informação aos docentes que venham a integrar a Universidade. No campo teórico, a pretensão é dar visibilidade ao tema, que pelos periódicos Capes consultados, tem lacunas e particularidades. Assim, a proposição de fazer um diagnóstico para análise do plano de carreira pode servir como base a outros contextos organizacionais públicos. Cabe destacar a oportunidade do tema para discussões e desenvolvimento de estudos na área, uma vez que se trata de uma legislação que provocou a necessidade de adequar as normas das universidades ao novo Plano de Carreira.

Este artigo está dividido em cinco seções, sendo a primeira esta introdução. A segunda seção traz a revisão de literatura do tema, seguida da metodologia da pesquisa apresentada na terceira seção; na quarta seção tem-se a apresentação, análise e interpretação dos dados e resultados, seguida das considerações finais apresentada na quinta seção. Ao final tem-se a lista das referências utilizadas na pesquisa.

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 dessas atividades, em muitos casos, o docente realiza tarefas administrativas em casa, tendo uma dupla (ou às vezes tripla) jornada de trabalho (Lemos & Cruz, 2005).

Ferreira e Hypólito (2010) caracterizam a atuação docente como um tra-

Fundamentação Teórica

Trabalho Docente

A docência conforma uma categoria profissional caracterizada pela heterogeneidade, considerando as diferenças de funções, atribuições, desafios, reconhecimento e condições de trabalho de acordo com o nível de ensino e tipo de instituição (Campos & Araújo, 2020). O trabalho docente se caracteriza

balho diferenciado de outros, na medida em que envolve alto grau de subjetividade e sobre o qual não se tem uma medida absoluta daquilo em que resulta. O trabalho docente aponta para a complexidade do papel de educador, que implica não só domínio de conhecimentos disciplinares e metodologias de ensino, como também a compreensão do desenvolvimento cognitivo, afetivo e social.

As condições de trabalho dos professores, de outra parte, 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. Esses documentos 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. Essas experiências são os saberes adquiridos em um ambiente de trabalho docente, pelo fato de terem

sido construídas no cotidiano da profissão (Nunes, 2001).

Trabalho Docente no Magistério Superior

O trabalho docente no magistério superior pode ser considerado uma atividade de alta complexidade, uma vez que não se restringe ao fazer em sala de aula, já que articula o ensino, a pesquisa e a extensão. Os estudos, os planejamentos, a avaliação, a produção científica extrapolam tempo e espaço, exigindo uma constante atividade intelectual (Varela, Barbosa & Machado, 2017; Fernandes & Souza, 2017).

Paz & Oliveira (2018) destacam algumas características do trabalho docente no magistério superior, especialmente voltado às Universidades Federais, para reflexão de futura reconfiguração. Conforme os autores é possível observar um grande aumento das atividades administrativas desenvolvidas pelos docentes, no contexto da educação superior, especialmente nas universidades federais. Pode-se dizer que o excesso de tarefas e atribuições burocráticas retira os professores de uma relação genuína com seu trabalho. Trata-se de uma reflexão sobre como as exigências relacionadas às atividades administrativas da universidade, que vão distanciando o professor do cerne de seu trabalho.

Outro item que caracteriza um entrave ou que contribui para a precarização do trabalho docente no magistério superior é a pressão por produção acadêmico-científica, materializada na busca de fomentos e na publicação de

artigos. (Paz & Oliveira, 2018). Na mesma direção, Vargas *et al.* (2021) destacam que, principalmente no setor público, há um adicional nas atividades desempenhadas pelos docentes que é a produtividade imposta pelas agências governamentais, tais como Capes, CNPq e agências estaduais e pelo direcionamento do fomento para as pesquisas. Os autores ressaltam que somado a isso há também as condições estruturais das universidades, em tempos de cortes orçamentários, que se traduzem em manutenção precária dos *campi*. Desse modo, a busca incessante por recursos para as pesquisas e os desejáveis altos padrões de qualidade da produção acadêmico-científica ocupam muitas horas de trabalho docente, muitas vezes em precárias estruturas universitárias, e reduzem sobremaneira o tempo de descanso deste.

Nesse sentido, Hoffmann, Zanini, Moura, Costa e Comoretto (2017) ressaltam que a intensificação da atividade docente reflete um novo paradigma de produção e consumo do conhecimento, no qual coexistem demandas caracterizadas por aceleração das atividades, alienação e competitividade. Os autores investigaram a tríade trabalho, saúde e doença no contexto da docência do magistério superior, analisaram indicadores críticos de adoecimento no trabalho e evidenciaram que existe sobrecarga cognitiva em nível grave, além de esgotamento profissional. Fatos que indicam a necessidade de gestão dos aspectos do trabalho e vulnerabilidade aos riscos de adoecimento.

Vargas *et al.* (2021) discutiram as desigualdades nas condições de trabalho docente na educação superior e constataram que o regime de trabalho de docentes da área pública é distinto daqueles da área privada. Os primeiros, para fins de remuneração, são na maioria de tempo integral, enquanto os últimos são de tempo parcial e horista. Além da distinção nos contratos de trabalho, cabe lembrar a atuação de ambos nas atividades de ensino, pesquisa, extensão e de gestão. De acordo com os autores o desafio está em buscar caminhos para a melhoria das condições de trabalho.

Por outro ponto de vista, surgem estudos sobre a formação docente, que merecem destaque. Lima, Longrafe, Torini e Cecconello (2020) ponderaram que as transformações cada vez mais rápidas na contemporaneidade requerem alterações no ambiente educacional e isso implica em repensar soluções estruturais na formação e atualização dos docentes do Ensino Superior frente a esse novo contexto, de ensino orientado pela aprendizagem e que exige mudanças de paradigmas de atuação e auto (formação). Os resultados dessa pesquisa apontam que embora os professores tenham formação acadêmica elevada e experiência com a docência superior, vivenciam um ambiente de trabalho de sobrecarga, que requer “múltiplas competências, tempo e muita dedicação” (Lima *et al.*, 2020, p. 240). Essa nova condição imposta aos docentes corrobora com a possível precarização do trabalho na medida em que é preciso

que os professores encontrem ainda mais tempo para se dedicar ao estudo e mudança de comportamento e atuação.

Cabe destacar que além dos entraves enfrentados, o professor vem perdendo gradativamente os direitos conquistados pelas lutas empreendidas pelos sindicatos e a profissão docente vive um período de desvalorização, perda de status social e achatamento salarial. (Maués & Souza, 2016). Conforme os autores o professor da educação superior tem assistido à perda gradual do reconhecimento de sua profissão, que vem deixando de ser atrativa em função dos baixos salários, das condições inadequadas de trabalho, da inexistência de um plano de carreira que, de fato, a valorize.

Plano de Carreira Docente

Plano de cargos e salários é definido como um método ordenado de organização, que através de estudos técnicos e financeiros, objetiva remunerar as pessoas, levando em conta um critério, conhecido e aceito pelos membros da empresa como um sistema justo de remuneração e compensação, que é um dos elementos estratégicos da empresa (Gomes & Alves, 2015). Na definição do SEBRAE (2022) o plano de carreira pode ser visto como o caminho que cada colaborador percorrerá dentro de uma organização e determina as competências necessárias para cada posição hierárquica, bem como a expectativa da empresa em relação àquela posição. No setor público, um plano de carreiras deve

contemplar um conjunto de normas responsáveis por ingresso e ascensão na carreira, que diz respeito à elevação do padrão remuneratório do servidor.

Mudanças tem ocorrido no setor de educação no país e, nesse novo cenário da educação, emerge também um novo professor, com perfil diferenciado e novas aspirações no serviço público (Bezerra & Calvosa, 2012).

Um dos aspectos relevantes para que ocorra o envolvimento dos professores com a implantação e o sucesso das reformas é a melhoria de suas condições de trabalho e, entre elas, está a promoção de incentivos relacionados à carreira docente, estabelecidos em conjunto com estratégias de controle e avaliação de seu desempenho profissional (Minhoto & Penna, 2011). Questões como formação continuada, duração da jornada de trabalho, remuneração e estrutura de carreira chamam a atenção, quando se discutem ações que envolvem ensino de qualidade e profissionalização da atividade docente (Alves & Pinto, 2011).

Welter, Bichueti, Sausen e Baggio (2021) realizaram uma pesquisa a respeito da política de formação de professores para o ensino em Administração e constataram que as interações e experiências como aluno, formação inicial e continuada, prática pedagógica, experiência, e conhecimentos específicos são as maiores fontes de origem dos saberes docentes ao longo das suas carreiras, mas também indicam a necessidade de elevação da qualidade na formação desses docentes. Na perspectiva

dos autores “faltam políticas educacionais consistentes que de fato valorizem a formação inicial e continuada do docente do ensino superior” (Welter *et al.*, 2021, p.90).

Diferentes são as formas de incentivar um profissional em geral pelo trabalho que ele desenvolve. Uma remuneração que possibilite a vida digna é condição mínima, mas não suficiente, para a valorização do trabalho (Rodrigues, 2019). Muitos pensam que incentivos envolvem apenas questões salariais e financeiras. Entretanto, existem várias outras formas de incentivo, tais como, infraestrutura física adequada do local de trabalho, bens materiais de uso diário, oportunidades de crescimento profissional, estabilidade trabalhista, diferenciação salarial, reconhecimento e prestígio, além de outros benefícios extras salariais (Vegas & Umansky, 2005). No caso dos profissionais do magistério, este contexto não é diferente. Segundo Rodrigues (2019), para além da garantia de salários, plano de carreira e condições de trabalho, é necessário o reconhecimento pela sua função social, saberes técnicos, teóricos e experienciais. A valorização do professor é um processo indispensável, considerada a importância da profissão.

Incentivar o professor pelo seu trabalho é uma das formas de valorizar o profissional da docência. O plano de carreira também é uma forma de incentivar o professor em seu trabalho. O principal objetivo da implantação desse plano é beneficiar o desenvolvimento

de uma organização, por meio de melhor aproveitamento de seus recursos humanos (Tachizawa & Andrade, 2006). Para a implantação de qualquer plano de carreira, a organização deverá propiciar condições e critérios, determinando os incentivos que o funcionário pode alcançar. O resultado, em teoria, é, entre outros, maior motivação do funcionário em seu trabalho.

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 citada 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 28/12/2012, que trata da estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de 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 (FURG, 2022b). 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. Assim, 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 em deliberação específica da instituição (FURG, 2022a).

O histórico da evolução da carreira docente federal perpassa pela Lei nº 12.772/2012, e respectiva alteração pela Lei nº 12.863/2013. Em período anterior ao ano de 2012, o plano de cargos e carreira dos docentes, assim como as demais instituições federais, era regido pela Lei nº 7.596/1987, denominado Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) (Brasil, 1987).

De acordo com esse plano único cada classe possuía quatro níveis de 1 a 4, exceto a de Titular. No caso de o docente obter também a titulação, poderia ascender na carreira, ou seja, um docente contratado como Auxiliar, ascenderia 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 passava a ser somente por concurso público de provas e títulos. Outra reestruturação na carreira do magistério federal ocorreu com a publicação da Lei nº 11.344/2006 (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 24 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, quase 25 anos após o PUCRCE, o plano de cargos e carreira é estruturado pela já citada Lei nº 12.772/2012.

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 mais correlacionada ao novo Titular-Livre, mas sim à classe de Titular que compõe a carreira (Rangel & Cannello, 2014).

Uma nova alteração ocorreu pela Lei nº 12.683/2013, que reestruturou a carreira do magistério superior em classes. 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, 2013).

Na Universidade Federal do Rio Grande - FURG a promoção para a Classe E, Professor Titular, é regulamentada por Deliberação específica (FURG, 2022c). A promoção ocorrerá observado o interstício mínimo de 24 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 será designada pelo Diretor da Unidade Acadêmica uma Comissão Especial formada por quatro membros, sendo 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 pondera Pontes (2007 p. 343) sobre a carreira. Para este autor, “carreira é decisão e responsabilidade do profissional”, cabendo à organização “desenvolver e manter programa de carreiras, que propicie o desenvolvimento e crescimento profissional”. William (2019) confirma a importância de assegurar que os docentes tenham os recursos necessários para efetuar seu trabalho, tais como tempo, recursos materiais e apoio dos gestores, assim revelando a necessidade de desenvolvimento de um sistema apropriado de registro das atividades desempenhadas pelos docentes.

A gestão da carreira pode ser trabalhada junto à necessidade de se desenvolver competências, habilidades e comportamentos adequados, tanto por parte das organizações, 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 organização, 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, Binotto, Nogueira, Siqueira & Silva, 2011). Esse processo, aplicado a profissionais em geral, é particularmente identificado com profissionais da carreira docente.

Sanches, Gontijo, Borba e Verdinelli (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”. Assim, é na escola que se consolidam as formações necessárias à vida social mediante o trabalho cotidiano dos educadores. 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 carreiras 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, transformando-os em cidadãos questionadores que farão a diferença no mundo.

Procedimentos Metodológicos

O estudo se reveste das categorias descritiva e quantitativa. O primeiro ampara-se no entendimento dado por Gil (2008), o qual assenta a característica do principal objetivo de descrever determinado fenômeno ou o estabelecimento de variáveis. Tal entendimento é ratificado por Rampazzo (2005), o qual destaca que a pesquisa descritiva observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos (variáveis), sem manipulá-los, ou seja, sem a interferência do pesquisador. A categoria quantitativa fundamenta-se no uso de técnicas estatísticas para mensurar e subsidiar a interpretação da análise dos dados da pesquisa (Godoy, 1995; Hair, Anderson, Tathan & Black, 2005), conforme detalhado na próxima seção deste artigo.

A pesquisa também se caracteriza como de levantamento, por possuir o objetivo de obter informação sobre uma população e busca informação necessária para a ação (Roesch, 2010). A pesquisa também se caracteriza como documental, dado que se utiliza do 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 (Godoy, 1995).

Para obter os resultados foi elaborado um questionário com cinco perguntas fechadas, para definição do per-

fil 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 FURG. Salienta-se que uma das perguntas fechadas tinha também a opção de resposta aberta. Para responder as 18 questões, utilizou-se a escala tipo Likert. Para cada uma das afirmações, o respondente pôde escolher entre 5 alternativas, sendo: 'discordo totalmente', 'discordo em parte', 'nem concordo nem discordo', 'concordo em parte' e 'concordo totalmente'.

O questionário foi elaborado com base na literatura e no conteúdo das Deliberações da FURG e foi enviado para os e-mails dos docentes através de um link do google docs. Quatro desses envios retornaram por não haver reconhecimento dos endereços utilizados e corresponderam a apenas 0,5% do total encaminhado. O questionário ficou disponível durante 25 dias para recebimento das respostas. Para a análise documental se utilizou os documentos internos da FURG, referentes ao assunto em questão, disponíveis na página oficial da Universidade, constituídos pelas Deliberações 083/2014 e 124/2014.

Para tratamento e análise dos dados utilizou-se a análise fatorial, com o propósito de formar grupos de variáveis associadas entre si, e do alfa de Cronbach, de modo a confirmar a fidedignidade das escalas utilizadas. Fez-se também análise do conteúdo dos documentos constituídos pelas Deliberações

sobre o assunto. Para apresentação dos dados utilizou-se de gráficos, quadros e respectiva descrição dos dados encontrados. Foi utilizado o pacote estatístico SPSS for Windows 20.0 para a realização das etapas de validação e de análise dos dados.

Resultados

Apresentação e Análise dos Dados

O universo do estudo é a Universidade Federal do Rio Grande, localizada no Estado do Rio Grande do Sul. Atualmente 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 através do envio de um questionário para os e-mails dos 810 docentes efetivos ativos na carreira do magistério superior na FURG. Destes, 263 responderam ao questionário, totalizando 32,5% de taxa de retorno.

A primeira análise dos dados (Tabela 1) confirmou a unidimensionalidade dos fatores propostos no estudo. 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, totalizando 15 questões no instrumento (apresentadas na Tabela 1). O resultado da análise

fatorial identificou quatro indicadores: conhecimento das deliberações (normas) da FURG, conhecimento do plano de carreira do magistério superior, conhecimento sobre o Relatório de Atividades e conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da FURG; 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 64,6% da variação das questões originais, o que representa um adequado grau de síntese e interpretação. A assertiva que possuía também uma pergunta aberta foi uma das excluídas na análise fatorial (Tenho conhecimento de alguma atividade de ensino, pesquisa ou extensão que não consta para inserção no RAD.

Qual(is)?) Apesar de não apresentar relação com os indicadores propostos, apresenta-se as manifestações relatadas na próxima sessão, por se tratar de um complemento às informações que devem ser contempladas no relatório de atividades.

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 três dos quatro 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 este estudo.

Indicadores	Carga Fatorial
Conhecimento das Deliberações (normas) da FURG	
Alfa de Cronbach = 0,91	
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 Universidade que deliberam sobre o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior	0,920
Atualmente as normas da Universidade 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 Universidade sobre o Plano de Carreira do Magistério Superior são claras e de fácil compreensão	0,929

Tabela 1. Validação das Escalas Utilizadas

Fonte: Dados da pesquisa.

Conhecimento do Plano de Carreira do Magistério Superior Alfa de Cronbach = 0,73	
As normas da Universidade 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
Conhecimento do Relatório de Atividades Docentes (Relatório de Atividades) Alfa de Cronbach = 0,63	
Quanto ao preenchimento do Relatório de Atividades no 'Sistema FURG', 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
Conhecimento Sobre a Necessidade de Adequação das Normas da FURG - Alfa de Cronbach = 0,43	
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	0,743
Na norma atual da Universidade não está definido sobre a situação dos docentes cedidos. Considero que é necessário incluir na norma da Universidade informações sobre as Progressões e Promoções Funcionais dos docentes cedidos	0,697
Considero que é necessária uma atualização nas normas da Universidade, adequando as necessidades dos docentes ao atual Plano de Carreira	0,720

Tabela 1. Validação das Escalas Utilizadas (cont.)

Fonte: Dados da pesquisa.

Apresentam-se os resultados da análise fatorial e do alfa de Cronbach para cada construto. A validação das escalas utilizadas encontra-se descrita na Tabela 1.

Nota-se que o construto 'conhecimento sobre a necessidade de adequação das normas da FURG' apresentou baixa confiabilidade ($<0,6$). Cabe lembrar que quanto mais próximo de 1 for o valor do alfa, maior será a fidedignidade do instrumento (Hair *et al.*, 2005).

Os testes realizados sugerem que o instrumento utilizado para avaliar o conhecimento dos docentes quanto ao plano de carreira e quanto às normas da FURG 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 FURG. A análise descritiva é apresentada na Tabela 2.

Indicadores	N	Média	Desvio padrão
Conhecimento das Deliberações (Normas) da FURG	263	3,95	0,93
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 Universidade que deliberam sobre o desenvolvimento na Carreira do Magistério Superior	263	3,66	1,26
Atualmente as normas da Universidade 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 Universidade sobre o Plano de Carreira do Magistério Superior são claras e de fácil compreensão	263	3,41	1,06
Conhecimento do Plano de Carreira do Magistério Superior	263	3,11	0,94
As normas da Universidade 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

Tabela 2. Análise Descritiva de Indicadores

Fonte: Dados da pesquisa.

Primeiramente percebeu-se que o construto mais bem avaliado pelos docentes foi o conhecimento das deliberações da FURG, 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 de forma menos positiva, não alcançando, portanto, forma negativa.

Conhecimento do Relatório de Atividades	263	3,13	0,70
Quanto ao preenchimento do Relatório de Atividades no 'Sistema FURG', 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 da Necessidade de Adequação das Normas da FURG	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 Universidade não está definido sobre a situação dos docentes cedidos. Considero que é necessário incluir na norma da Universidade informações sobre as Progressões e Promoções Funcionais dos docentes cedidos	263	3,90	1,14
Considero que é necessária uma atualização nas normas da Universidade, adequando as necessidades dos docentes ao atual Plano de Carreira	263	3,49	1,03

Tabela 2. Análise Descritiva de Indicadores (cont.)

Fonte: Dados da pesquisa.

Com relação às questões sobre o conhecimento das deliberações, o item mais bem avaliado pelos respondentes foi sobre o conhecimento da data base (4,32), equivalente a 86% da escala máxima positiva. 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), bastante reduzida. Já com relação ao conhecimento do relatório de atividades, a pior avaliação foi a que se refere a esse relatório ser um sistema adequado para o registro das atividades (2,74), a mais preocupante. Com relação às questões

sobre o conhecimento sobre a necessidade de adequação, o item mais bem 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). Esse indicador é relevante, pois, a possível desmotivação decorrente pode afetar desfavoravelmente o desempenho dos docentes.

O desvio padrão calculado em cada fator dos respectivos construtos não evidencia que a variabilidade entre as opiniões dos docentes seja acentuada.

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 deliberações, realizaram-se duas análises distintas: a primeira por tempo

no magistério superior e a segunda por tempo na FURG. O resultado da primeira análise encontra-se na Tabela 3 e, da segunda análise, na Tabela 4.

Itens	Tempo	N	Média	Desvio Padrão
Quanto às normas	Até 10 anos	129	3,8616	0,93660
	Mais de 10 anos	134	4,0341	0,91266
Quanto ao plano de carreira	Até 10 anos	129	3,1421	0,83310
	Mais de 10 anos	134	3,0746	1,03137
Quanto ao Relatório de Atividades	Até 10 anos	129	2,6822	1,13009
	Mais de 10 anos	134	2,5336	1,15394
Quanto à necessidade de adequação das normas	Até 10 anos	129	3,8140	0,69585
	Mais de 10 anos	134	3,8184	0,82930

Tabela 3. Conhecimento dos docentes x Tempo no magistério superior

Fonte: Dados da pesquisa.

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 atividade tem um bom conhecimento sobre as delibera-

ções (4,0341), mas possuem pouco conhecimento sobre o relatório de atividades (2,5336).

O cálculo do desvio-padrão mostra que a normalidade entre as respostas dos docentes é maior ainda do que aquela apresentada na análise descritiva anterior. Portanto, reduzida variabilidade.

Itens	Tempo	N	Média	Desvio padrão
Quanto às normas	Até 10 anos	167	3,9068	0,89255
	Mais de 10 anos	96	4,0238	0,98379
Quanto ao plano de carreira	Até 10 anos	167	3,1397	0,86686
	Mais de 10 anos	96	3,0521	1,05335
Quanto ao Relatório de Atividades	Até 10 anos	167	2,6737	1,11928
	Mais de 10 anos	96	2,4896	1,17871
Quanto à necessidade de adequação das normas	Até 10 anos	167	3,8363	0,68827
	Mais de 10 anos	96	3,7813	0,88632

Tabela 4. Conhecimento dos docentes x Tempo na FURG

Fonte: Dados da pesquisa.

A Tabela 4 apresenta a segunda análise, que separou os respondentes em dois grupos: até 10 anos e mais de 10 anos no magistério superior na FURG.

O resultado deste cruzamento repetiu o melhor e o pior resultado do cruzamento anterior, indicando bom conhecimento das deliberações (4,0238) e pouco conhecimento do relatório de atividades (2,4896), também dos docentes com mais de 10 anos na FURG. 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). A seguir apresentam-se os dados encontrados na pesquisa. Também neste tópico de análise a variabilidade das respostas é reduzida conforme evidencia o desvio-padrão correspondente.

Discussão dos Resultados

Conhecimento das Deliberações (Normas) da Universidade

Quando analisado o indicador 'conhecimento das deliberações (normas) da FURG', 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

FURG, 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 deve realizar para solicitar sua progressão e/ou promoção funcional. Esses resultados corroboram o pensamento de Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2001), os quais consideram que o plano de carreira deve ser tratado como um processo de contínua interação entre as partes envolvidas, assegurando o dinamismo, a transparência e o conhecimento do processo.

Os dados refletem que, quanto ao indicador 'conhecimento das deliberações (normas) da FURG 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 FURG (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. Tais resultados vão ao encontro do entendimento de Pontes (2007), 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. Além disso, mostra

também, que os docentes estão cientes de sua responsabilidade no desenvolvimento na carreira, mas necessitam que as deliberações internas sejam adequadas e de fácil compreensão, de maneira que facilitem este desenvolvimento.

Conhecimento do Plano de Carreira do Magistério Superior

Ao analisar o indicador 'conhecimento do plano de carreira do magistério superior,' observa-se que praticamente a metade dos respondentes atribui pontuação mínima à adequabilidade das deliberações da FURG e à pouca compatibilidade delas quanto às 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 sim que há essa valorização. Outro destaque é que 38% dos respondentes consideram que o atual plano de carreira não atende suas expectativas.

Os dados refletem equilíbrio quanto ao indicador 'conhecimento do plano de carreira do magistério superior,' dado que 93 respondentes consideram que suas atividades são valorizadas, mas 84 não se sentem valorizados. Ao mesmo tempo, apenas 69 respondentes consideram atendidas as suas expectativas. Tais resultados vão ao encontro de Menezes e Santos (2002), que sugerem a criação de um plano de carreira que atenda as expectativas do pro-

fessor e que proporcione a ele benefícios compatíveis com seu valor e com as responsabilidades a qual estão atrelados. A análise dos dados mostra que parte significativa dos docentes não tem esse sentimento. Conforme enfatiza Gatti (2012) deve-se discutir e buscar 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. Para a autora esse é um fator motivador relevante na atuação docente. O pensamento é corroborado por Rodrigues (2019), quando afirma que, para além da garantia de salários, plano de carreira e condições de trabalho, é necessário o reconhecimento pela sua função social, saberes técnicos, teóricos e experienciais. Assim, o resultado apresenta que a valorização do professor é um processo indispensável, considerada a importância da profissão.

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 o consideram um sistema adequado para o registro das suas atividades, sendo que 31% deles não se manifestaram. No que tange à inserção das atividades no sistema interno da Universidade, 57% já encontraram dificuldades no preenchimento do relatório.

Os dados indicam que a maioria dos docentes, em um total de 150 respondentes, encontra dificuldades para inserir suas atividades e 108 não consideram o relatório um sistema adequado para o registro destas atividades, o que pode estar sinalizando a necessidade de uma atualização e/ou adaptação do sistema para facilitar o preenchimento das atividades desempenhadas pelos docentes. Tais achados corroboram o entendimento dado por Soares et al. (2011), os quais consideram que a organização deve identificar as características e competências dos profissionais, acompanhando e avaliando os resultados alcançados de maneira a incentivar o desenvolvimento e a capacitação. Além disso, vai ao encontro do que pondera Wiliam (2019), sobre a necessidade de apoio dos gestores ao proporcionar um sistema apropriado de registro das atividades desempenhadas pelos docentes.

Conhecimento da Necessidade de Adequação das Normas da FURG

A análise do indicador 'conhecimento sobre a necessidade de adequação das deliberações da FURG', verificou-se que mais de 45% dos respondentes consideram necessária a atualização delas, adequando as necessidades dos docentes com o atual plano de carreira. Nota-se, de outra parte, que quase 40% não se manifestaram. A grande maioria dos respondentes, com um percentual de 63% (167 docentes) 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 consideram 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. Talvez, neste caso, o estágio probatório precise ser mais bem argumentado no texto das deliberações da universidade.

Tais resultados sinalizam a concordância com o pensamento de Gatti (2012), que considera necessário criar condições para que o profissional se sinta reconhecido e valorizado, bem como remete aos apontamentos de Welter et al. (2021), que destacam a falta de políticas educacionais consistentes que de fato valorizem a formação inicial e continuada do docente do ensino superior. Corroboram também o posicionamento de Sanches et al. (2005), os quais 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 a 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 e que deveria contemplar no relatório de atividades. Dentre as manifestações com relação à pergunta aberta, 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) preceptoria 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 em navios de pesquisa; (12) adicionar peso à produção científica de alto impacto; (13) estabelecer critérios para avaliar os artigos de acordo com sua avaliação, por exemplo, na plataforma sucupira. Observa-se aqui que há um conjunto significativo de observações que devem ser apreciadas pelos gestores da universidade.

De fato, observa-se que 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 a avaliação de desempenho como 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 do seu quadro nos quesitos necessários ao melhor desempenho, utilização e desenvolvimento dos talentos disponíveis.

Considerações Finais

O objetivo da pesquisa foi identificar e diagnosticar o grau de conhecimento dos docentes quanto ao plano de carreira e cargos e respectivas deliberações que normatizam a ascensão na carreira docente na FURG.

O alcance desse objetivo se materializa com a evidenciação de que, quando se trata do conhecimento das normas utilizadas na FURG, 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. De outra parte, mesmo com uma representatividade menor da amostra, os respondentes consideram as normas claras e de fácil compreensão, corroborando entendimentos da literatura que ensejam esse entendimento como essencial para motivação dos docentes.

Apesar desse aspecto positivo, os dados mostram também a interpretação dos docentes quanto à não se sentirem valorizados pelo plano de carreira, contrariamente à pouca representatividade daqueles que consideram que o plano adotado atende às suas expectativas. Esses resultados evidenciam sinais desfavoráveis quanto à satisfação dos docentes, o que pode refletir na motivação profissionais deles para o exercício de suas atividades.

Por fim, identifica-se também a insatisfação da maioria dos docentes participantes com relação às dificuldades em registrar suas atividades no relatório de atividades adotado pelo sistema interno da Universidade, pois o mesmo não se mostra adequado para registro efetivo das várias atividades que são exercidas por eles nas mais variadas áreas de atuação, prejudicando as suas respectivas avaliações e progressos na carreira. Isso reflete a necessidade de a universidade repensar juntamente com seus docentes a forma mais apropriada de corrigir essa deficiência do sistema por eles manifestado, o que resultaria na melhoria no registro das atividades efetivamente executadas pelos docentes, assim influenciando diretamente na motivação para um melhor desempenho na atividade profissional.

Como limitação deste estudo, pode-se destacar a baixa adesão dos docentes que responderam ao questionário e o tempo reduzido para coletar os dados. De maneira a colaborar com es-

tudos futuros, sugere-se que seja realizada outra pesquisa voltada para a valorização e atendimento das expectativas dos docentes, o que poderia contribuir junto ao setor de gestão de pessoas, na integração realizada com os docentes. Tal pesquisa poderá gerar subsídios para que o Núcleo de Tecnologia da Informação, setor responsável por todo o sistema utilizado na FURG, possa adequar o sistema de maneira a contemplar a grande diversidade de atividades em todas as áreas de atuação dos docentes, motivando-os à dedicação e melhor desempenho.

Referências

- Alves, T. & Pinto, J. M. R. (2011). Remuneração e características do trabalho docente no Brasil: um aporte. *CADERNOS DE PESQUISA*, São Paulo, 41(143), pp. 606-639.
- Balzano, S. (2007). O desafio da profissionalização docente no Brasil e na América Latina. Brasília: Consed, Unesco.
- Bezerra, E. M. T. & Calvosa, M. V. D. (2012). Planejamento de carreira e desenvolvimento profissional: um estudo sobre o plano de carreira de professores vinculados à SEEDUC – RJ. *Anais do Encontro de Administração Pública e Governo*, Salvador, BA, Brasil.
- Brasil (1990). 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. Recuperado em: 02 nov. 2016, de: www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm
- Brasil (2012). Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; [...]. Recuperado em: 25 out. 2016, de: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/L12772.htm
- Brasil (2013). 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; [...] e dá outras providências. Recuperado em: 02 nov. 2016, de: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/Lei/L12863.htm
- Brasil. (1987). Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, [...] e dá outras providências. Recuperado em: 25 out. 2016, de: www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7596.htm
- Brasil. (2006). 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 [...] e dá outras providências. Recuperado em: 25 out. 2016, de: www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/Lei/L11344.htm
- Campos, T., Vêras, R. M., & de Araújo, T. M. (2020). Trabalho docente em universidades públicas brasileiras e adoecimento mental: uma revisão bibliográfica. *Revista Docência do Ensino Superior*, 10, 1-19.
- Fernandes, C.N.S. & Souza, M. C. B. M. (2017). Docência no ensino superior em enfermagem e constituição identitária: ingresso, trajetória e permanência. *Revista Gaúcha de Enfermagem*, Porto Alegre, 38(1), p. e64495.
- Ferreira, L. S. & Hypólito, A. M. (2010). De qual trabalho se fala? Movimentos de sentidos sobre a natureza, processos e condições de trabalho dos professores. *Anais do Seminário da rede latino-americana de estudos sobre trabalho docente: Rede Estrado*, Lima, Peru, 8.
- Gatti, B. A. (2012). Reconhecimento social e as políticas de carreira docente na educação básica. *Cadernos de Pesquisa*, 42(145), pp. 88-111.
- Gemelli, C. E. & Closs, L. Q. (2022). Trabalho docente no ensino superior: análise da produção científica publicada no Brasil (2010-2019). *Educ. Soc.*, Campinas, v. 43, e246522. Doi: <https://doi.org/10.1590/ES.246522>
- Gil, A. C. (2008). *Método de pesquisa social*. 6 ed. São Paulo: Atlas.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *RAE – Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 35(2), pp. 57-63.

- Gomes, C. F. S. & Alves, M. R. (2015). Uma abordagem comparativa dos planos de carreiras e cargos do magistério superior federal. *ReCaPe - Revista de Carreiras e Pessoas*, São Paulo, 5(2), pp. 250-269.
- Hair, J. F. Jr.; Anderson, R. E.; Tathan, R. L.; Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman.
- Hoffmann, C.; Zanini, R. R.; Moura, G. L.; Costa, V. M. F. e Comoretto, E. (2017). Psicodinâmica do trabalho e riscos de adoecimento no magistério superior. *Estudos Avançados*, 31 (91), pp. 257-276. Doi: 10.1590/s0103-40142017.3191019
- Lemos & Cruz, (2005) citado em Both, J. & Nascimento, J. V. (2009). Intervenção profissional na educação física escolar: considerações sobre o trabalho docente. *Movimento*, Porto Alegre, 15(2), pp. 169-186.
- Lima, M. C., Langrafe, T. DE F., Torini, D. M., & Ceconello, A. R. (2020). Transformação Pedagógica e (Auto) Formação Docente. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 21(1), pp. 214-243. doi: <https://doi.org/10.13058/raep.2020.v21n1.1739>
- Lotta, G. S. (2002). Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. *RAE Eletrônica*, 1(2), jul/dez, pp. 1-12.
- Maués, O. C. & Souza, M. B. (2016). Precarização do trabalho do docente da educação superior e os impactos na formação. Em Aberto, Brasília, 29(97), set./dez., pp. 73-85.
- Menezes, E. T. & Santos, T.H. (2002). *Dicionário interativo da educação brasileira – EducaBrasil*. São Paulo: Midiamix.
- Minhoto, M. & Penna, M. (2011). Valorização do magistério ou darwinismo profissional? Ensaio: Avaliação e políticas públicas em educação, Rio de Janeiro, 19(70), pp. 149-164.
- Nunes, C. M. F. (2001). Saberes docentes e formação de professores: um breve panorama da pesquisa brasileira. *Educação & Sociedade*, n. 74, p. 26-40.
- Paz, S. L. & Oliveira, J. F. (2018). O trabalho docente no magistério superior em tempos de crise e de reconfiguração. *EccoS – Rev. Cient.*, (46), pp. 109-130, mai./ago. doi: 10.5585/EccoS.n46.7894
- Pontes, B. R. (2007). *Administração de cargos e salários*. 12 ed. São Paulo: LTr.
- Rampazzo, L. (2005). *Metodologia científica: para alunos dos cursos de graduação e pós-graduação*. 3.ed. São Paulo: Loyola.^[1]_{SEP}
- Rangel, C. A. B. & Canello, J. (2014). *Cartilha do plano de carreira e cargos do magistério federal*. Associação dos Docentes da Universidade Federal do Piauí – ADUFPI – SSIND.
- Rodrigues, R. S. (2019). Da Constituição Federal de 1988 ao plano nacional de

- educação 2014-2024: ardilosas apropriações da noção de valorização do trabalho docente. *Revista de Ciências Sociais*, (50), 231-248.
- Roesch, S. M. A. (2010). *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 3. ed. São Paulo: Atlas.
- Sanches, E. N.; Gontijo, L. A.; Borba, A. M. & Verdinelli, M. A. (2005). Metodologia do comprometimento dos professores universitários com a organização e a carreira docente e sua relação com o desempenho. *Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Brasília, DF, Brasil, 29.
- Santana, L. L.; Cunha, N. R. S.; Ferreira, M. A. M.; Moura, L. R. C. & Oliveira, A. R. (2012). Gestores escolares da rede pública em Minas Gerais: fatores de satisfação no trabalho. *Educação em Revista*. 28(1), pp. 591-520.
- SEBRAE. Portal Sebrae, 2022. Plano de carreira: o que é e como criar. Recuperado em 10 maio 2022, de <https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/plano-de-carreira-o-que-e-e-como-criar,66d839f5192ed510Vgn-VCM1000004c00210aRCRD>.
- Soares, A; Binotto, E.; Nogueira, M. A. F. S.; Siqueira, E. S. & Silva, F. M. V. (2011). Plano de carreira ou carreira docente: percepções dos docentes de uma universidade federal. *Anais do Encontro Nacional de Engenharia de Produção*, Belo Horizonte, MG, Brasil, 31.
- Tachizawa, T. & Andrade, R. O. B. (2006). *Gestão de instituições de ensino*. 4. ed. Rio de Janeiro. FGV.
- Tachizawa, T.; Ferreira, V. C. P. & Fortuna, A. A. M. (2001). *Gestão de pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. 2. ed. Rio de Janeiro. FGV.
- Universidade Federal do Rio Grande - FURG. (2022a). *Propesp, Legislação*. Recuperado em: 10 maio. 2022, de: <https://prosp.furg.br/pt/pos-graduacao/afastamentos/legislacao>
- Universidade Federal do Rio Grande - FURG. (2022b). *Conselhos, Deliberações Coepea*. Recuperado em: 10 maio. 2022, de <https://conselhos.furg.br/deliberacoes/coepea/pleno/2018/deliberacao-099-2018>
- Universidade Federal do Rio Grande - FURG. (2022c). *Conselhos, Deliberações Coepea*. Recuperado em: 10 maio. 2022, de <https://conselhos.furg.br/deliberacoes/coepea/pleno/2018/deliberacao-100-2018>
- Varela, D. S. S.; Barbosa, M. U. F. & Machado, M. de F. A. S. (2017). Desafios da prática pedagógica no ensino superior. *Revista Expressão Católica*, v. 5, n. 1.
- Vargas, H. M.; Zuccarelli, C. & Honorato, G. S. (2021). Século XXI e desigualdades nas condições de trabalho docente na educação superior. *Rev. Diálogo Educ.*, Curitiba, 21 (69), pp.

874-900, abr./jun. Doi:
<https://doi.org/10.7213/1981-416X.21.069.AO04>

Vegas, E. & Umansky, I. (2005). Improving teaching and learning through effective incentives: lessons from education reforms in Latin America. In: Vegas, E. (Org.). Incentives to improve teaching. Washington, DC: The World Bank.

Welter, C. V. N., Bichueti, R. S., Sausen, J. F. C. L., & Baggio, D. K. (2021).

Como se forma um docente universitário para o ensino da administração? Uma discussão acerca das políticas de formação de professores para o ensino superior de administração no Brasil. *Revista Administração em Diálogo*, 23(3), 77-95.

William, D. (2019). A avaliação formativa do desempenho docente. *Linhas Críticas*, 25, 173-205.

Eliane Lucena (elianelucena30@gmail.com) trabalhou na ideia e na construção do artigo

Flavia Czarneski (flavia.furg@gmail.com) trabalhou na revisão do artigo

Débora Gomes de Gomes (debora_furg@yahoo.com.br) trabalhou na revisão da introdução, metodologia e referências*

Francielle Molon da Silva (franmolon@yahoo.com.br) trabalhou na revisão do referencial e sugestão de novas referências

Marcos Antônio de Souza (souza.marcosas@gmail.com) trabalhou na revisão do referencial e sugestão de novas referências

*Autor-correspondente.

Data de Submissão: 02/07/2019 Data de Aprovação: 16/05/2022

Editor-Chefe: André Luiz Maranhão de Souza-Leão.

Editor Adjunto: Bruno Melo Moura.

Editores da submissão: Denis Silva da Silveira e Jairo Simião Dornelas.

Esta obra está licenciada sob uma Licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional (CC BY NC 4.0). Esta licença permite que outros distribuam, remixem, adaptem e criem a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que lhe atribuam o devido crédito pela criação original. Texto da licença: https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.pt_BR.