



UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ALINE BRAGA DE CARVALHO GUEDES

AFASTAMENTO DE DOCENTES PARA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO*
***SENSU* – DOUTORADO: UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES**
PARA A PESQUISA NA UNIVASF APÓS O SEU RETORNO

JUAZEIRO - BA
2018

ALINE BRAGA DE CARVALHO GUEDES

AFASTAMENTO DE DOCENTES PARA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* – DOUTORADO: UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A PESQUISA NA UNIVASF APÓS O SEU RETORNO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Vale do São Francisco como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dra. Fernanda Roda Araújo de Souza Cassundé

JUAZEIRO- BA
2018

G924a Guedes, Aline Braga de Carvalho.
Afastamento de docentes para pós-graduação *stricto sensu* –
doutorado: uma análise das contribuições para a pesquisa na Univasf
após seu retorno / Aline Braga de Carvalho Guedes. -- Juazeiro,
2018.
xiv, 104 f.; 29 cm.

Dissertação (Mestrado Profissional em Administração Pública) -
Universidade Federal do Vale do São Francisco, Campus Juazeiro-
Ba, 2018.

Orientadora: Profa. Dr^a. Fernanda Roda Araújo de Souza
Cassundé.

1. Pós-graduação – Brasil. 2. Pesquisadores – Formação. 3.
Ensino Superior. I. Título. II. Cassundé, Fernanda Roda Araújo de
Souza. III. Universidade Federal do Vale do São Francisco.

CDD 378.15530981

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Integrado de Biblioteca SIBI/UNIVASF
Bibliotecário: Renato Marques Alves, CBR 5 – 1458.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

FOLHA DE APROVAÇÃO

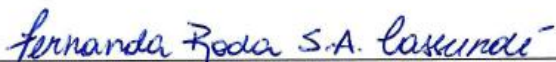
ALINE BRAGA DE CARVALHO GUEDES

AFASTAMENTO DE DOCENTES PARA PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* – DOUTORADO: UMA ANÁLISE DAS CONTRIBUIÇÕES PARA A PESQUISA NA UNIVASF APÓS O SEU RETORNO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal do Vale do São Francisco como requisito para a obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Aprovada em: Juazeiro-BA, 06 de dezembro de 2018.

Banca Examinadora



Prof.^a. Fernanda Roda Souza Araújo Cassundé, Doutora - Univasf



Prof. Francisco Ricardo Duarte, Doutor - Univasf



Prof.^a. Geida Maria Cavalcanti de Sousa, Doutora - Univasf

Aos meus queridos filhos Heitor e Henrique,
porque é por vocês e para vocês, que dedico
todas as horas de estudos.

AGRADECIMENTOS

Estudar é uma tarefa árdua e gratificante. Árdua porque requer de nós muita dedicação e tempo, noites mal dormidas, prazos que se esgotam num piscar de olhos, desperta tremores, ansiedade, nervosismo. Mas ao mesmo tempo, estudar é gratificante porque abre nosso olhar para o novo, desperta paixões por variados assuntos, nos leva a conhecer lugares antes desconhecidos, nos apresenta a novos amigos.

Durante essa e outras jornadas que tive na vida, tenho muito a agradecer... a todos que fizeram parte dessa caminhada, aos que estiveram sempre presentes e aos que torceram mesmo de longe, e que hoje estão comemorando o fechamento de mais um ciclo.

Aos professores do Profiap, agradeço pela oportunidade e pelas aulas palestradas e participativas, nas quais pudemos aprender e compartilhar experiências vivenciadas na administração pública.

À professora Fernanda Roda, minha orientadora, por ter topado comigo esse desafio, por estar sempre presente e disponível para responder com atenção e sabedoria nossas perguntas e realizar as atividades da docência com presteza, zelo, carinho e dedicação.

Aos colegas de turma que ganhei para a vida, pelo companheirismo, pelos empurrões quando o pensamento foi de desistir pelo cansaço, pelos trabalhos compartilhados pela chamada da “galera da madrugada”.

Aos meus queridos amigos da SGP, que seguraram a barra nos dias que estive ausente do setor, que compreenderam os momentos que estive mais atarefada e com a cabeça no mestrado, e que torcem e vibram com o meu sucesso.

Ao meu marido, pela força e companheirismo do dia a dia e das noites de trabalho, por desejar me ver progredindo e por me fazer sempre acreditar que posso conseguir, por cuidar tão bem dos nossos filhos, por tanto amor e carinho.

À minha mãezona, por sempre ter feito de tudo para ver suas filhas estudando e por se alegrar tanto com nossas conquistas, por sempre nos tranquilizar e dizer que “vai dar tudo certo!”. Obrigada por ter cuidado dos meninos tantos finais de semana para que eu pudesse estudar!

Aos meus lindos e queridos filhos, minha maior inspiração, que ainda não entendem muito, mas que me fizeram sorrir com seus beijinhos e abraços, que adiaram as brincadeiras, que aceitaram “mamãe sair para trabalhar e estudar tantas vezes”, durante esse mestrado.

Agradeço ao meu pai pelo apoio e pela crença que de que a filha “é muito esforçada”.
À minha irmã Ilze por se fazer sempre presente, por compartilhar uma vida, por lutar pelos mesmos ideais. Aos meus amigos que adiaram os encontros. A minha prima Rafaella, que embora não seja da mesma turma do mestrado, é minha companheira de estudos e dividiu no momento as mesmas alegrias e angústias.

A Deus, por me permitir com saúde, finalizar com sucesso essa etapa da vida tão desejada para começar e ao mesmo tempo tão desejado o encerramento.

A todos, muito obrigada!

**“Apenas os que dialogam podem construir
pontes e vínculos.”**

(Papa Francisco)

RESUMO

A obtenção de títulos de pós-graduação é requisito desejável para qualificação do quadro funcional docente nas Instituições de Ensino Superior (IES). Inserido na temática do ensino superior, da capacitação e da pós-graduação no Brasil, o estudo se propõe a verificar se houve contribuição em pesquisa dos docentes que se afastaram para cursar pós-graduação *stricto sensu* - doutorado, quando estes retornaram para a instituição. A pesquisa foi realizada com uma amostra de docentes da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), que ficaram afastados da instituição no intervalo de 3 a 4 anos, no período compreendido entre 2004 a 2018. A estratégia metodológica utilizada abrangeu a pesquisa documental sob a perspectiva da análise de conteúdo de Bardin (2004). Os dados foram coletados de documentos e extraídos principalmente das informações inseridas no currículo dos docentes disponíveis na Plataforma Lattes do CNPq, bem como nas informações constantes no sítio eletrônico da Univasf. O aporte teórico constituiu-se de: ensino superior, carreira docente, competências necessárias ao profissional docente, capacitação de servidores públicos, a pós-graduação no Brasil, sistemas de avaliação dos cursos de graduação e pós-graduação no Brasil. Para análise dos dados coletados, os docentes foram agrupados por área de conhecimento de acordo com os colegiados de lotação. Os achados da pesquisa demonstraram que os servidores, mesmo estando afastados, não deixaram de realizar atividades inerentes à carreira docente. Todavia, no que diz respeito aos indicadores de pesquisa quando os docentes retornam do afastamento, esses ainda não apontam superioridade em relação às atividades que foram realizadas antes e durante o período de afastamento. Considera-se que em algumas áreas, os números têm crescido, tais como, participação em programas de pós-graduação e orientação de alunos de mestrado e doutorado. Entretanto, em outras atividades de pesquisa, como por exemplo, a publicação de artigos científicos em periódicos com fator de impacto, os números precisam ser melhorados.

Palavras chave: Ensino superior. Carreira docente. Afastamento para doutorado. Pós-graduação. Atividades de pesquisa.

ABSTRACT

The obtaining of postgraduate degrees is a desirable requirement for qualification of the teaching staff in the Higher Education Institutions (HEI). Inserted in the theme of higher education, training and post-graduation in Brazil, the study proposes to verify if there was a contribution in the research of the teachers who moved away to study post-graduate *stricto sensu* - doctorate, when they returned to the institution. The research was carried out with a sample of professors from the Federal University of the São Francisco Valley (Univasf), who were separated from the institution in the interval of 3 to 4 years, between 2004 and 2018. The methodological strategy used included documentary research from the perspective of the content analysis of Bardin (2004). The data were collected from documents and extracted mainly from the information included in the curriculum of the teachers available in the Plataforma Lattes of CNPq, as well as in the information contained in the electronic website of Univasf. Theoretical contribution consisted of: higher education, teaching career, skills required for the teaching profession, training of civil servants, post-graduation in Brazil, evaluation systems for undergraduate and postgraduate courses in Brazil. To analyze the data collected, the teachers were grouped by area of knowledge according to the colleges of stocking. The research findings showed that the servers, even being away, did not fail to carry out activities inherent to the teaching career. However, with regard to the research indicators when teachers return from their leave, they still do not show superiority in relation to the activities that were carried out before and during the period of remoteness. It is considered that in some areas, numbers have grown, such as participation in postgraduate programs and orientation of masters and doctoral students. However, in other research activities, such as the publication of scientific articles in periodicals with impact factor, the numbers need to be improved.

Key words: Higher education. Teaching career. Doctoral leave. Postgraduate studies. Research activities.

Lista de Figuras

Figura 1 (1) - Nível de escolaridade dos servidores da Univasf	21
Figura 2 (2) - Modelo de Competências Profissionais do Professor do Ensino Superior	33
Figura 3 (2) - Avaliação Quadrienal (Mestrado Profissional/Mestrado Acadêmico/Doutorado)	43
Figura 4 (3) - Composição da força de trabalho na Univasf	50
Figura 5 (3) - Afastamentos de docentes e técnicos para pós-graduação <i>stricto sensu</i> na Univasf	51
Figura 6 (3) – Tempo de duração do afastamento de docentes para doutorado	52
Figura 7 (4) – Afastamento por área de conhecimento de acordo com o doutorado realizado	61
Figura 8 (4) – Afastamento por área de conhecimento de acordo com o colegiado de lotação	62
Figura 9 (4) – Doutores por área de conhecimento - Nordeste	63
Figura 10 (4) – Titulação exigida nos concursos para docente da Univasf	64
Figura 11 (4) – Ano de retorno do afastamento para doutorado	66
Figura 12 (4) - Distribuição de bolsas de estudo e auxílio por área de conhecimento	68
Figura 13 (4) – A importância do currículo Lattes no Brasil	70
Figura 14 (4) – Participação em atividades de gestão	73
Figura 15 (4) – Participação dos docentes em programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i>	74
Figura 16 (4) – Atualização do currículo Lattes	75
Figura 17 (4) - Total de atividades realizadas por área de conhecimento	86

Lista de Quadros

Quadro 1 (2) - Notas atribuídas aos cursos de graduação presenciais na Univasf em 2016	42
Quadro 2 (2) - Notas atribuídas aos cursos de pós-graduação <i>stricto sensu</i> na Univasf em 2017	45
Quadro 3 (3) - Perfil da amostra	53
Quadro 4 (3) - Relação entre objetivo, metodologia e procedimento de análise de dados	56
Quadro 5 (4) - Atividades da área de conhecimento ciências agrárias	78
Quadro 6 (4) - Atividades da área de conhecimento ciências biológicas	79
Quadro 7 (4) - Atividades da área de conhecimento ciências da saúde	80
Quadro 8 (4) - Atividades da área de conhecimento engenharias	81
Quadro 9 (4) - Atividades da área de conhecimento ciências humanas, letras e artes	82
Quadro 10 (4) - Atividades da área de conhecimento ciências sociais aplicadas	83
Quadro 11 (4) - Atividades da área de conhecimento multidisciplinar	84
Quadro 12 (4) - Participação em projetos de pesquisa	87
Quadro 13 (4) - Participação em grupos de pesquisa	88
Quadro 14 (4) - Artigos publicados em periódicos com fator de impacto	89

Lista de Abreviaturas e Siglas

Capes - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP - Comissão de Ética em Pesquisa

CNE - Conselho Nacional de Educação

CNPq - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico

Conaes - Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior

Conuni - Conselho Universitário

CPGCVS - Programa de Pós-Graduação em Ciências Veterinárias no Semiárido

CPGPSI - Programa de Pós-Graduação em Psicologia

EaD - Educação a Distância

Enade - Exame Nacional de Desempenho de Estudante

Enem - Exame Nacional do Ensino Médio

e-SIC – Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão

Facepe - Fundação de Amparo à Ciência e Tecnologia de Pernambuco

Fapepi - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Piauí

Fapesb - Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia

FI – Fator de Impacto

FIES - Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior

IC-Jr - Iniciação Científica Júnior

IES – Instituições de Ensino Superior

IFES – Instituições Federais de Ensino Superior

Inep - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação

MCTIC - Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações

MEC - Ministério da Educação

PAC - Plano Anual de Capacitação

PACD - Plano Anual de Capacitação Docente

PDI - Plano de Desenvolvimento Institucional

PIBIC - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica

PIBITI - Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Tecnológica e Inovação

PIC - Programa de Iniciação Científica

PIVIC - Programa Institucional de Voluntários de Iniciação Científica

PNE - Plano Nacional de Educação

PNDP - Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal
PNPG - Planos Nacionais de Pós-Graduação
PPGCSB – Programa de Pós-Graduação em Ciências da Saúde e Biológica
PPGDDeS - Programa de Pós-Graduação em Dinâmicas de Desenvolvimento do Semiárido
PPGEF - Programa de Pós-Graduação em Educação Física
PPGExR - Programa de Pós-Graduação em Extensão Rural
Profiap – Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública
PROFMAT - Programa de Pós-Graduação em Matemática em Rede Nacional
Prouni - Programa Universidade para Todos
PRPPGI - Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação
SBPC - Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência
SciELO - Scientific Electronic Library Online
SECAD – Secretaria de Administração
SESu - Secretaria de Educação Superior
SGP - Superintendência de Gestão de Pessoas
Sinaes - Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior
SIAPE - Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
Sisu - Sistema de Seleção Unificada
SNPG - Sistema Nacional de Pós-Graduação
SPELL - Scientific Periodicals Electronic Library
Univasf - Universidade Federal do Vale do São Francisco

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	15
1.1 Objetivo Geral.....	19
1.1.1 Objetivos específicos.....	19
1.2 Justificativa.....	20
2. REFERENCIAL TEÓRICO	25
2.1 Ensino superior.....	25
2.2 Carreira Docente.....	29
2.3 Competências necessárias ao profissional docente.....	32
2.4 Capacitação de servidores públicos.....	35
2.5 A pós-graduação no Brasil.....	36
2.6 Sistemas de avaliação dos cursos de graduação e pós-graduação no Brasil.....	40
2.6.1 Da avaliação dos cursos de graduação.....	40
2.6.2 Da avaliação dos cursos de pós-graduação.....	42
2.6.3 Da atualização do currículo Lattes.....	46
3. METODOLOGIA	48
3.1 Estratégia metodológica.....	48
3.2 O <i>locus</i> da pesquisa e a amostra.....	49
3.3 Coleta de dados.....	55
3.4 Procedimentos para análise de dados.....	56
3.5 Aspectos éticos.....	58
4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	60
4.1 Das áreas de conhecimento.....	60
4.2 Dos afastamentos para doutorado.....	63
4.3 Das bolsas de estudo e auxílios e professores substitutos.....	67
4.4 Do currículo Lattes.....	70
4.5 Das constatações.....	72
4.5.1 Das atividades realizadas antes, durante e depois do afastamento.....	76
4.6 Da participação em grupos e projetos de pesquisa.....	87
4.7 Fator de impacto dos artigos.....	89
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	91
REFERÊNCIAS	

1. INTRODUÇÃO

A Administração Pública, regida pelos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, conforme preconiza o art. 37 da Constituição Federal do Brasil, entre outros princípios norteadores, é o instrumento de que se vale o Estado para execução de suas atividades visando atender aos interesses da coletividade.

A expressão Administração Pública, conforme conceitua Di Pietro (2005) tem sido usada em sentido subjetivo, formal ou orgânico, para designar os entes que exercem a atividade administrativa, compreendendo pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos, incumbidos de exercer a função administrativa, e, sentido objetivo, material ou funcional, para designar a natureza da atividade exercida pelos referidos entes, sendo a própria função administrativa.

O funcionamento, o planejamento e a execução das atividades da Administração Pública dependem das pessoas que estão inseridas nos seus quadros funcionais. Assim, como forma de garantir o acesso de brasileiros e estrangeiros aos cargos, empregos e funções públicas, a Constituição Federal estabelece como requisito para ingresso no serviço público a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, quando a natureza e a complexidade do cargo ou emprego exigirem.

As universidades federais, responsáveis por ministrar o ensino superior, são vinculadas à Secretaria de Educação Superior (SESu) do Ministério da Educação (MEC), que é responsável por planejar, orientar, coordenar e supervisionar o processo de formulação e implementação da Política Nacional de Educação Superior, bem como, pela manutenção, supervisão e o desenvolvimento das Instituições Públicas Federais de Ensino Superior (IFES) e a supervisão das instituições privadas de educação superior.

Os quadros funcionais das universidades federais contam com servidores da carreira do magistério superior (docentes), que são regidos pela Lei nº 12.772/2012, servidores técnico administrativos em educação, com a carreira disciplinada pela Lei nº 11.091/2005, servidores temporários, cujo regime está disposto na Lei nº 8.745/1993, além de estagiários - Lei nº 11.788/2008, e profissionais terceirizados - Lei nº 6.019/1974.

Para ingresso na carreira de magistério superior, a Lei nº 12.772/2012 prevê que é requisito o candidato possuir o título de doutor, no entanto, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior, poderá ser

admitido título de mestrado, especialização ou graduação, conforme preconiza o §3º, art. 8º da referida lei:

Art. 8º O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A, mediante aprovação em concurso público de provas e títulos.

[...]

§ 3º A IFE poderá dispensar, no edital do concurso, a exigência de título de doutor, substituindo-a pela de título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior.

No entanto, para os docentes que ingressam nos quadros das instituições sem os títulos de mestrado ou doutorado, é desejável que seja realizada uma capacitação em um programa de pós-graduação *stricto sensu* com a finalidade de estarem qualificados para o exercício da carreira docente.

A capacitação de servidores públicos está prevista no Decreto nº 5.707/2006 e visa garantir o desenvolvimento do pessoal da administração pública federal e a consequente melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão; desenvolvimento permanente do servidor público; adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das instituições.

Nesse sentido, quando identificada a necessidade de obtenção do título de mestre ou doutor e a dificuldade de desempenhar de forma concomitante as atividades do programa de pós-graduação com o exercício do cargo, o docente, após avaliação institucional, poderá ser afastado do cargo, desde que observados os requisitos legais.

O art. 96-A da Lei nº 8.112/90 dispõe sobre a possibilidade de afastamento para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*:

Art. 96-A. O servidor poderá, no interesse da Administração, e desde que a participação não possa ocorrer simultaneamente com o exercício do cargo ou mediante compensação de horário, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, para participar em programa de pós-graduação *stricto sensu* em instituição de ensino superior no País.

[...]

§ 2º Os afastamentos para realização de programas de mestrado e doutorado somente serão concedidos aos servidores titulares de cargos efetivos no respectivo órgão ou entidade há pelo menos 3 (três) anos para mestrado e 4 (quatro) anos para doutorado, incluído o período de estágio probatório, que não tenham se afastado por licença para tratar de assuntos particulares, para gozo de licença capacitação ou com fundamento neste artigo nos 2 (dois) anos anteriores à data da solicitação de afastamento.

No final do ano de 2012 foi publicada a Lei nº 12.772, que em seu art. 30 inovou ao permitir o afastamento docente para participação em programas de pós-graduação *stricto sensu*, mesmo para aqueles servidores que ainda estejam em estágio probatório, independentemente do tempo ocupado no cargo ou na instituição.

De acordo com o Parecer CESu nº 977/65 (CAPES, 2018), os programas de pós-graduação *stricto sensu* – mestrado e doutorado, têm por objetivo:

1. formação de professorado competente que possa atender a demanda no ensino básico e superior garantindo, ao mesmo tempo, a constante melhoria da qualidade;
2. estimular o desenvolvimento da pesquisa científica por meio da preparação adequada de pesquisadores;
3. assegurar o treinamento eficaz de técnicos e trabalhadores intelectuais do mais alto padrão para fazer face às necessidades do desenvolvimento nacional em todos os setores.

No âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), instituição que fará parte do presente estudo, a Resolução do Conselho Universitário (Conuni)¹ nº 14/2012 estabelece normas e prazos de afastamento para capacitação de docentes da Univasf em programas de pós-graduação ou pós-doutorado, e define o afastamento para capacitação, *in verbis*:

Art. 2º Entende - se por afastamento para capacitação, a liberação total dos encargos docentes, com a manutenção da sua respectiva remuneração, para fins de realização de cursos de Especialização, Mestrado, Doutorado ou Pós-Doutorado no país ou exterior (Redação dada pela Resolução nº 17/2014 de 31 de outubro de 2014).

A citada Resolução dispõe que para autorização do afastamento deverá ser elaborado o plano anual de capacitação docente (PACD), conforme planejamento interno dos colegiados acadêmicos, justificando a necessidade de qualificação, sendo que o afastamento será concedido aos servidores que obtiverem aprovação em programas de pós-graduação reconhecidos pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes)², ou que sejam aceitos em instituições estrangeiras de excelência e receptoras de bolsas da

¹ O Conselho Universitário (CONUNI) é um órgão deliberativo, instância máxima da Univasf.

² A Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), fundação do Ministério da Educação (MEC), desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/historia-e-missao> Acesso em: 14 dez. 2017

Capes ou do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq)³. Também é permitido o afastamento para estágio pós-doutoral em instituições de ensino e pesquisa no país e no exterior.

Assim, para que não haja descontinuidade das atividades docentes, poderá haver a contratação de professor substituto, nos termos da Lei nº 8.745/93, para dar aulas durante o afastamento, em substituição ao professor efetivo. No entanto, somente poderá estar afastado para participação em programas de pós-graduação 20% do quadro de docentes efetivos da instituição, que é o limite legal permitido para contratação de professores substitutos, conforme art. 3º do Decreto nº 7.485/2011. Importante salientar que a Resolução Conuni nº 14/2012 prevê que o índice legal de 20% de professores afastados também deve ser aplicado de forma individual aos colegiados acadêmicos da Univasf.

Nas instituições federais de ensino superior, que têm a prerrogativa constitucional de oferecer ensino, pesquisa e extensão para a sociedade, é imprescindível que as vagas estejam ocupadas por profissionais aptos para o desempenho das atividades basilares do tripé.

Assim, o apoio à qualificação do quadro efetivo de servidores, quer sejam docentes ou técnicos administrativos, é ferramenta imprescindível para auxiliar no alcance da missão institucional, qual seja, oferecer ensino superior de qualidade por meio de uma boa prestação dos serviços.

Ademais, em torno de um profissional capacitado gera-se maior expectativa quanto à produção acadêmica e à transmissão do conhecimento. Por outro lado, os profissionais qualificados com o título de doutorado têm maiores chances de acesso aos editais de programas de iniciação científica e iniciação tecnológica, editais de financiamento para pesquisa dos órgãos de fomento, de ingresso no quadro dos programas de pós-graduação, bem como, expertise para produção de artigos científicos, orientação de alunos em trabalhos acadêmicos, entre outros.

Importante salientar que as pessoas detentoras de títulos de pós-graduação, em especial os doutores, desenvolvem maior habilidade para a pesquisa, tendo em vista que esta competência é vivenciada e cobrada ao longo do curso, portanto, intrínseca à formação do aluno do programa de pós-graduação.

Nesse sentido, quando o docente retorna do afastamento para qualificação, a expectativa é por um profissional que esteja apto e disposto a desempenhar com mais afinco o

³ O Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), agência do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), tem como principais atribuições fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros. Disponível em: http://cnpq.br/apresentacao_institucional/ Acesso em: 14 dez. 2017

seu papel enquanto servidor público que tem o dever de melhorar a qualidade de vida da população. Assim, a instituição tem em suas mãos um servidor capaz de colaborar com a formação de outros profissionais, além de desenvolver atividades de pesquisa que possam contribuir para o desenvolvimento científico e tecnológico da nação.

Por fim, cumpre esclarecer que a Administração Pública tem o dever de prestar contas dos atos praticados por seus agentes, que é fiscalizado por meio dos órgãos de controle interno e externo. Desse modo, no cumprimento do seu dever enquanto servidor público, as ações de ensino, pesquisa e extensão realizadas pelos docentes devem ser direcionadas para a melhoria do desempenho da instituição, por meio da busca pela qualidade e eficiência dos serviços, visando ao desenvolvimento em benefício da população.

- **Questão norteadora da pesquisa**

Diante do exposto, a principal pergunta a ser respondida por esta pesquisa é: quais as contribuições em pesquisa que os docentes trouxeram para a Univasf após retorno do afastamento para cursar programa de pós-graduação *stricto sensu* - doutorado?

1.1 Objetivo geral

Identificar as contribuições em pesquisa que os servidores docentes trouxeram para a Univasf após retorno do afastamento para pós-graduação *stricto sensu* – doutorado.

1.1.1 Objetivos específicos

- a) Identificar os servidores docentes que se afastaram para cursar doutorado, com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90;
- b) Verificar se houve o recebimento de bolsas de estudo financiadas pelos órgãos de fomento bem como a contratação de professor substituto durante o afastamento;
- c) Analisar a produção acadêmica, o envolvimento em projetos e grupos de pesquisa, a atuação frente aos programas de pós-graduação, e verificar o quantitativo de alunos de

iniciação científica, orientandos de especialização, mestrado e doutorado sob a responsabilidade dos docentes que se afastaram;

- d) Analisar as competências profissionais dos docentes relativas às atividades de pesquisa, com base nas informações disponíveis no currículo Lattes.

1.2 Justificativa

Por ser servidora pública investida no cargo de Assistente em Administração a pouco mais de dez anos, e por estar exercendo atividades laborais na Superintendência de Gestão de Pessoas (SGP)⁴ da Univasf, me deparei com a vontade de realizar uma pesquisa que abordasse assuntos com os quais eu me identificasse, e que pudesse trazer contribuições de melhoria para a universidade na qual estou lotada, uma vez que essa também é a finalidade do Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap).

As instituições são compostas por pessoas para atender pessoas. Por isso, é importante que todos estejam unidos com o objetivo de obter o bem comum. Nesse sentido, os agentes que prestam serviço ao público em geral, têm obrigação de apresentar indicadores satisfatórios, objetivando a melhoria das atividades realizadas. Nessa ótica, no âmbito das instituições de ensino público superior, quanto mais engajado e capacitado for o servidor, maior a habilidade de atender com presteza e formar bons profissionais.

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Univasf coloca como uma das metas capacitar o quadro de servidores docentes para que estes obtenham títulos de pós-graduação, qual seja: “contribuir para o desenvolvimento contínuo dos servidores, proporcionando desempenho funcional mais eficiente e eficaz aos ambientes de trabalho da Universidade”.

Os servidores capacitados agregam valor à instituição, na medida em que essa pode alcançar melhores resultados, bem como tem maiores chances de formar profissionais preparados para o mercado de trabalho, mediante a transmissão do conhecimento adquirido com os estudos. No entanto, para poder realizar o curso, em muitos casos se faz necessário o afastamento da instituição.

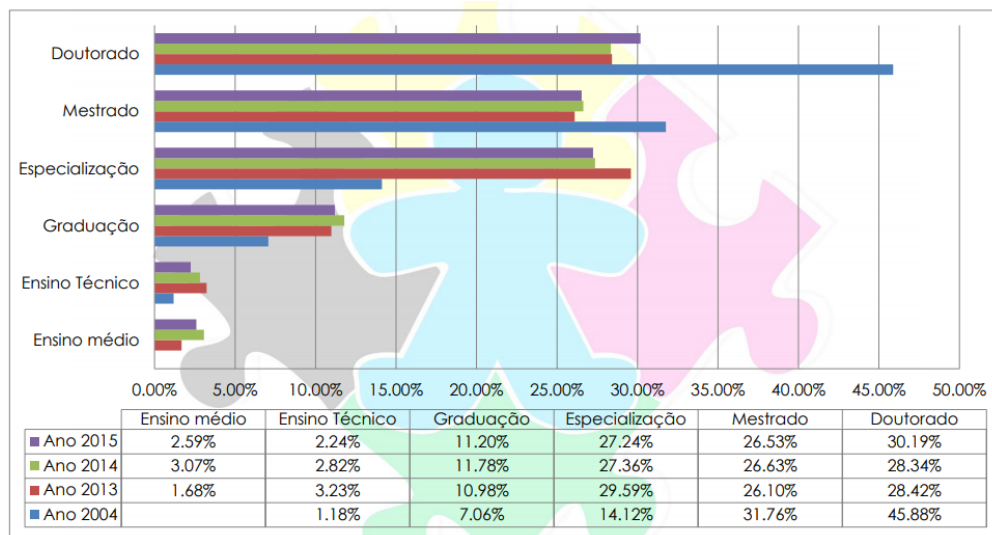
⁴ A Superintendência de Gestão de Pessoas - SGP está hierarquicamente ligada à reitoria da Universidade. Compete a SGP planejar, desenvolver e executar ações que visem a implementação das políticas de gestão de pessoas como órgão articulador dos processos de trabalho relacionados à sua área de atuação. Disponível em: <http://www.sgp.univasf.edu.br/site/index.php/sgp>. Acesso em: 14 dez. 2017

A Univasf, por ser uma instituição jovem (14 anos)⁵, localizada no semiárido nordestino, conta com um quadro de servidores que tem necessitado buscar ações de qualificação. Os cursos de mestrado e doutorado, nem tampouco a diversidade na oferta de cursos do ensino superior, eram realidade na região antes da instalação desta instituição. Assim, diante das dificuldades de conseguir doutores para compor o quadro de pessoal docente da instituição, muitos profissionais ingressaram sem o título de doutorado, e após, solicitaram afastamento.

Em uma instituição de ensino superior o doutorado é título desejável, conforme preconiza a lei da carreira do magistério superior, bem como o art. 66 da Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) menciona que “a preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado”.

Com o quadro de profissionais qualificados, a universidade tem maiores chances de alcançar melhores resultados em indicadores, na concorrência de editais de fomento, na abertura de cursos de pós-graduação, entre outros. A figura 1 indica a evolução do nível de escolaridade dos servidores docentes e técnicos da Univasf até o ano de 2015:

Figura 1 (1) – Nível de escolaridade dos servidores da Univasf



Fonte: SGP em números. Servidores da Univasf. Perfil 2015.

Os dados da figura demonstram que nem todos os profissionais ingressaram na Univasf portando títulos de mestrado ou doutorado, o que pode impactar na necessidade de posterior

⁵ Ano de referência 2018.

afastamento da instituição para conclusão ou início do curso. Dos 554 docentes que compõem o quadro funcional, 215 se afastaram. As saídas ocorreram para realizar cursos de mestrado (14), doutorado (179), e pós-doutorado (22), ou seja, até o ano de 2018 o percentual de afastamento docente foi de 39%⁶.

Assim, considerando o número de afastamentos autorizados, surgiu a ideia de realizar um trabalho para verificar qual contribuição em pesquisa dos servidores docentes que se afastam para cursar doutorado, com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90, trazem para a instituição após a conclusão do curso de pós-graduação *stricto sensu*.

A categoria docente foi escolhida por ser a do servidor que realiza a atividade fim das universidades, quais sejam, ministrar o ensino, realizar pesquisas e promover projetos de extensão. Assim, a sua capacitação se torna necessária, todavia, a sua ausência pode afetar a instituição, tendo em vista o sacrifício didático-pedagógico suportado durante o período.

No entanto, se ao autorizar o afastamento do profissional para qualificação em cursos de pós-graduação, ao final se obtém resultados positivos com ensino de qualidade, pesquisa e extensão, o objetivo da instituição é alcançado, restando assim cumprida a sua missão institucional.

Dentre os cursos de pós-graduação *stricto sensu* o doutorado foi selecionado, tendo em vista que é o curso que exige maior dedicação do aluno voltada para a pesquisa. O tempo dedicado aos estudos também é maior que o dispendido para o mestrado e o pós-doutorado, e conseqüentemente, o tempo que o servidor passa se qualificando é mais extenso, uma vez que a lei permite o afastamento por até 4 anos, conforme se verifica no Decreto nº 5.707/2006, *in verbis*:

Art. 9º Considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de capacitação contemplada no art. 2º, inciso III, deste Decreto.

Parágrafo único. Somente serão autorizados os afastamentos para treinamento regularmente instituído quando o horário do evento de capacitação inviabilizar o cumprimento da jornada semanal de trabalho do servidor, observados os seguintes prazos:

- I - até vinte e quatro meses, para mestrado;
- II - até quarenta e oito meses, para doutorado;
- III - até doze meses, para pós-doutorado ou especialização; e
- IV - até seis meses, para estágio.

Cumprido esclarecer que a instituição tem ganhos positivos com o servidor que é capacitado para o exercício do cargo, como qualidade e eficiência no ensino, participação em

⁶ Dados atualizados até setembro/2018.

projetos de extensão e pesquisa, maior acesso aos editais para financiamento de projetos dos órgãos de fomento, possibilidade da ampliação de abertura de cursos de pós-graduação, aumento do leque de alunos sob orientação, entre outras atividades inerentes à carreira docente.

No tocante ao recebimento de bolsas de estudo e auxílios para a realização de cursos de pós-graduação *stricto sensu* no Brasil ou no exterior, há a possibilidade do acúmulo destas com o salário pago aos docentes, desde que permitido pelo orientador do programa. No âmbito da Capes as Portarias nº 201 e 202 de 16/10/2017 são os documentos vigentes que dispõem sobre os valores no país e no exterior, respectivamente. O CNPq oferece várias modalidades de bolsas de formação e fomento à pesquisa, sendo que os valores das bolsas no país constam da Resolução Normativa nº 15 de 10/04/2013, e as bolsas para o exterior estão na Resolução Normativa nº 23 de 08/07/2014. Cumpre mencionar que as agências de fomento estaduais também são responsáveis pela concessão de bolsas aos docentes que se afastam para participar de programa de pós-graduação *stricto sensu*.

Portanto, conforme se verifica, o servidor afastado do exercício das suas atribuições gera custos financeiros para o poder público, uma vez que a lei assegura o afastamento sem prejuízo da remuneração do cargo, bem como é possível o recebimento de bolsas e auxílios, além da possibilidade de haver contratação de professores substitutos.

Assim, além do investimento financeiro da União, pode ocorrer o acúmulo de atividades entre os demais colegas, quando esses assumem as disciplinas e as atividades do profissional que está afastado.

Dentre as atividades necessárias ao ensino superior, a pesquisa foi a dimensão escolhida, tendo em vista que essa é a área responsável pela formação de recursos humanos (orientação de alunos de iniciação científica e de pós-graduação), produção científica, participação em projetos de pesquisa e em programas de pós-graduação, captação de recursos em órgãos de fomento externos à instituição, entre outros.

Sob essa perspectiva, é possível inferir que o afastamento possibilita, aos docentes, a opção de somente se dedicar aos estudos, aperfeiçoando a competência para a pesquisa inerente às exigências dos programas de doutorado.

Nesse sentido, quando o pesquisador se volta para trabalhar com dedicação nas atividades de pesquisa, os resultados, ao serem aplicados, levam ao uso de novas tecnologias e procedimentos no setor público e no sistema privado, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social (BRASIL, 2010).

Outrossim, a pesquisa propicia benefícios para a formação acadêmica do aluno e desempenha um papel estratégico para a sociedade, podendo ser considerada o epicentro da universidade, devendo orientar o caminho de toda a instituição, pois somente onde há pesquisa há produção e criação do conhecimento (PDI, 2009 apud SILVA, 2018).

Por fim, é importante salientar que, ao longo dos anos, a instituição tem passado por constantes situações de auditoria. O controle exercido pelos órgãos internos, e principalmente externos, tem cobrado, dos diversos setores da Administração Pública Federal, resultados focados em eficiência, transparência e prestação de contas para a sociedade.

Portanto, resta deixar esclarecido que a instituição tem o dever de prestar contas para a sociedade dos atos praticados por seus servidores. No mesmo sentido, ao adquirir novos conhecimentos, o servidor público tem o dever de repassar os ensinamentos adquiridos para a sociedade, por meio das atividades de ensino, pesquisa e extensão, na esperança de que o país possa ser transformado pela educação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O ensino superior

Os pesquisadores da área de história relatam que os brasileiros que se interessavam em cursar universidades tinham que fazer nos países europeus (MASETO, 1998). Com a transferência da corte portuguesa para o Brasil e a interrupção das comunicações com a Europa, o príncipe regente criou, em 1808, o curso de cirurgia, anatomia e obstetrícia na Bahia, hoje situado na Faculdade de Medicina da Universidade Federal da Bahia. Em 1820 surgiu a Faculdade de Direito em Olinda.

A primeira universidade brasileira a oferecer cursos variados, tais como medicina, politécnica e direito, foi a Universidade do Rio de Janeiro em 1920. Em seguida, a Universidade Federal de Minas Gerais, em 1927, ampliou o leque de cursos para oferecer engenharia, medicina, direito e odontologia. No ano de 1934, foi inaugurada a Universidade de São Paulo, e no ano de 1935, a Universidade do Distrito Federal. No entanto, à época “a perspectiva de uma universidade autônoma, produtora de saber desinteressado, formadora de indivíduos teórica e politicamente críticos, cultores da liberdade, foi vista como ameaça à ordem e às boas relações Universidade-Estado” (SGUISSARDI, 2004).

Em 1930 foi publicado o Decreto nº 19.851/1930⁷, introduzindo, no ordenamento jurídico, o Estatuto das Universidades Brasileiras que em seu art. 2º mencionava:

Art. 2º A organização das universidades brasileiras atenderá primordialmente, ao critério dos reclamos e necessidades do País e, assim, será orientada pelos fatores nacionais de ordem psíquica, social e econômica e por quaisquer outras circunstâncias que possam interferir na realização dos atos desígnios universitários.

Portanto, conforme se depreende do dispositivo legal, no Brasil, as primeiras universidades foram criadas sob uma perspectiva funcionalista, como forma de servir às necessidades sociais da nação, ou seja, a educação era vista sob uma perspectiva de vincular o aprendizado à sociedade e ao governo (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013).

Importante salientar que dado o contexto social do Brasil, o acesso às universidades era destinado a uma pequena parcela da elite brasileira, estando a massa popular distante das cadeiras universitárias.

⁷ Revogado pelo Decreto nº 99.999, de 1991 que foi Revogado pelo Decreto de 5.9.1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19851.htm. Acesso em: 16 maio 2018

No tocante ao modelo de universidade, Maseto (1998) afirma que o modelo inicialmente introduzido no Brasil foi o napoleônico de origem francesa, no qual o foco do ensino estava na prática de disciplinas direcionadas para o exercício da profissão.

O modelo humboldtiano, presente na Alemanha, foi adotado posteriormente pelo Brasil e trazia como princípio essencial a pesquisa. Portanto, buscou-se a união do ensino e da pesquisa (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013).

A partir dos anos 60, se buscou um modelo de universidade que associasse ensino e pesquisa, findasse a cátedra vitalícia, em busca de uma democratização das universidades (SGUISSARDI, 2004). A educação de qualidade, a especialização para o cargo e o acesso democrático às instituições são focos de debate até os dias atuais.

Com a mudança na concepção do modelo de universidade, foram criadas instituições públicas de amparo à pesquisa e à pós-graduação, como forma de subsidiar as pesquisas e financiar projetos em auxílio aos pesquisadores, dentre elas: a Sociedade Brasileira para o Progresso da Ciência (SBPC) em 1948, CNPq e a Capes, em 1951.

A Universidade de Brasília, criada no ano de 1961, foi um marco na história das universidades, pois nasceu com objetivos específicos, rompendo os paradigmas existentes e com o propósito de investigação científica (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013).

Ainda, no ano de 1961 foi promulgada a Lei nº 4.024⁸ que criou o Conselho Nacional de Educação (CNE), bem como fixou as diretrizes e bases da educação nacional, conferindo no art. 80, autonomia didática, administrativa, financeira e disciplinar para as universidades, no entanto, limitada por outros dispositivos.

A partir dos anos 90, o enfoque foi tornar as universidades mais ágeis, eficientes e produtivas, na medida em que se verificaram ações de planejamento estratégico em virtude de processos de remodelação organizacional. As reformas empreendidas visando ao aperfeiçoamento e organização da gestão acadêmica acentuaram os aspectos da eficiência, eficácia, produtividade na gestão universitária e acadêmica, aferidos por meio de ações de adequação, registro, controle e uniformização do desempenho docente em relação a ensino, pesquisa e extensão (CATANI; OLIVEIRA; DOURADO, 2004).

Também se verificou no Brasil, a partir dos anos 90, um aumento da oferta de cursos do ensino superior por instituições privadas em detrimento do ensino público, favorecendo,

⁸ Revogada pela Lei nº 9.394, de 1996, exceto os artigos 6º a 9º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/14024.htm. Acesso em: 16 maio 2018

dessa forma, a expansão e a mercantilização do ensino, o que nos leva a questionar a eficácia e qualidade dos cursos oferecidos (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013).

No Brasil, o ensino superior pode ser ministrado por instituições públicas ou privadas, conforme art. 45 da LDB: “A educação superior será ministrada em instituições de ensino superior, públicas ou privadas, com variados graus de abrangência ou especialização”. O Ministério da Educação mantém atualmente 63 universidades públicas federais que oferecem cursos de ensino superior para a população.

A Constituição Federal de 1988 dispõe no art. 207 que as universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

O entendimento de Fernandes (1998) é o de que a indissociabilidade deve ser concebida sob a ótica de ensinar e aprender ancorado no paradigma de ciência, conhecimento e mundo. Assim, não se trata de uma questão de integração do tripé e sim de uma questão epistemológica situada numa dimensão cultural.

As universidades autorizadas, credenciadas e monitoradas pelo Estado são as grandes responsáveis pelo desenvolvimento científico e tecnológico do país. A forte influência da igreja e do Estado que sofreram as universidades, hoje é exercida pelo mercado que define o perfil dos cursos e o modo como devem atuar na sociedade (BOTTONI; SARDANO; COSTA FILHO, 2013).

A universidade é campo para produção do conhecimento e desempenha importante função política, econômica e social, sendo que os ensinamentos não devem estar restritos à sala de aula. A sociedade é beneficiária de pesquisas, projetos de extensão e de profissionais qualificados no mercado de trabalho.

A aliança entre a educação e o avanço do conhecimento fortalece as ações das Universidades (CRUZ, 2006). Portanto, as avaliações das instituições de ensino superior levam em conta não apenas a docência, mas principalmente a produção científica.

As universidades contemporâneas buscam a excelência seletiva, conforme apontado por Barrow (1996), o que deve significar a ampliação dos serviços oferecidos para atender as demandas sociais com menos recursos, face às situações de crise financeira, mediante ações de planejamento estratégico e reestruturação, o que o autor denomina *downsizing*. O foco está em ações que primem pela qualidade e competitividade. Nesse contexto, Barrow (1996) afirma que os pesquisadores e o corpo docente que apoiam a meritocracia enxergam, nas estratégias da excelência seletiva, oportunidades de mudanças nos rumos da instituição.

Com ampliação dos controles, verifica-se que as universidades públicas caminham para a racionalidade administrativa, semelhante ao que se tem no setor privado, adotando-se a diminuição de gastos e a maximização da relação custo-benefício (DURHAM, 2006).

Diante de um processo de reordenação capitalista, as universidades têm diante de si a possibilidade de reflexão política e filosófica articulada com espaços públicos, o que depende da ampliação do papel de cientista e educador para a figura do intelectual público, que tem nas questões sociais e políticas a ênfase do seu trabalho (LEITE et al., 1998).

Ao falar em universidade pós-moderna e inovadora, Santos (1994, apud LEITE et al., 1998, p. 52-53) define que as ações de ensino, pesquisa e extensão devem ser pautadas por:

1. Uma ruptura com a hegemonia da racionalidade cognitivo-instrumental como sustentação única do fazer ciência e com as relações de poder hierarquizadas que dividem os que fazem ciências daqueles que ensinam e fazem extensão;
2. Um reconhecimento de outros saberes e conhecimentos que não estão dentro da instituição, reconfigurando o senso comum e a ciência, as humanidades e as ciências naturais;
3. Uma subordinação da aplicação técnica da ciência aos valores éticos (reflexivos) e morais (normativos da vida social);
4. Uma vivência da democracia por meio do desenvolvimento de comunidades argumentativas e interpretativas abertas à sociedade, formadas por professores, funcionários e alunos que questionem os modos de vida, a disciplinaridade e todas as questões pertinentes ao viver e ao ser humano;
5. Uma produção de conhecimento que rompa fronteiras e se recrie e ressignifique constantemente em face das realidades e mudanças da sociedade, dos processos de comunicação e de produção de vida material e da vida social e cultural.

Atualmente o governo federal, por meio do Plano Nacional de Educação (PNE), instituído pela Lei nº 13.005/2014⁹, para o decênio 2014-2024, tem como meta ampliar a taxa de matrícula na educação superior com a concessão de financiamento de programas como o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES) e o Programa Universidade para Todos (Prouni), e ainda, ampliar a participação proporcional de grupos historicamente desfavorecidos na educação superior, inclusive mediante a adoção de políticas afirmativas¹⁰.

Por fim, cumpre esclarecer que para ingressar como profissional em uma universidade pública federal é necessário se submeter a um processo de concurso público. Dentre as

⁹ Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 16 maio 2018

¹⁰ BRASIL. Planejando a Próxima Década: Conhecendo as 20 Metas do Plano Nacional de Educação. Ministério da Educação / Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino (MEC/ SASE), 2014. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/planos-de-educacao>. Acesso em: 16 maio 2018

carreiras está a de professor do magistério superior, prevista na Lei nº 12.772/2012 e a de técnico administrativo em educação, disciplinada pela Lei nº 11.091/2005. Além destes profissionais, podem ser admitidos professores substitutos e visitantes tal como preconiza a Lei nº 8.745/93.

2.2. Carreira docente

A Constituição Federal, no inciso V do art. 206¹¹, insere, como princípio do ensino, a valorização dos profissionais da educação, que impõe que deve haver investimento nos profissionais que se dedicam à missão de construção do conhecimento, mediante o repasse de informações e fomento do debate para formar pessoas e opiniões.

O professor deve ter na sua essência a vontade e o compromisso de contribuir para efetiva aprendizagem dos seus alunos. Fernandes et al. (2017) mencionam que, ao escolher a identidade profissional de ser professor, esse deve ser holístico e estar em constante transformação de revisão de significados sociais.

A identidade do profissional docente é construída a partir do processo de socialização vivenciado, não sendo resultado apenas da sua titulação. Decorre do contexto do trabalho, da cultura institucional, dos códigos veiculados, da relação de pertença estabelecida, da sua trajetória de vida. Assim, a identidade é a construção do ser profissional (OLIVEIRA; CRUZ, 2017). Ao falar do papel desempenhado pelo professor, Emmel e Krul (2017, p. 50) afirmam:

A função do professor é de facilitar a participação de todos e de cada um no fórum de trocas simbólicas em que a aula deve transformar-se; oferecer instrumentos culturais de maior potencialidade explicativa (que enriqueçam o debate) e provocar a reflexão sobre as próprias trocas e suas consequências para o conhecimento e para a ação.

As universidades são compostas pela tríade ensino, pesquisa e extensão, e essa não deve se dissociar. Os três eixos devem coexistir, de modo que, durante a sua graduação, o aluno tenha a possibilidade de vivenciar uma boa formação, que lhe permita aprender por intermédio do ensino ministrado nas aulas, pesquisar para realizar o embasar teórico da sua área de formação e desenvolver projetos que possam intervir no contexto social de uma comunidade. Todavia, se os eixos estiverem desestruturados, o aluno pode ser privado de

¹¹ Art. 206. O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

[...]

V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas;

experiências que colaboram para o seu futuro profissional (ASSIS; BONIFÁCIO, 2011). Nesse sentido, é necessário que o professor seja um profissional capaz de assumir esse triplo papel.

O docente de uma universidade pública assume o compromisso com uma educação de qualidade, que deve envolver atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para exercer seu ofício, deve estar em constante processo de reciclagem e aprendizado, com o objetivo de fomentar o debate, ao passo em que o conhecimento deve ser gerado coletivamente.

Com a ampliação da oferta de cursos de nível superior faz-se imperiosa a qualificação dos docentes, que precisam estar preparados para a formação de cidadãos mais críticos e profissionais, que acompanhem os avanços científicos e tecnológicos e, ao mesmo tempo, estejam imbuídos de uma responsabilidade social, preocupados com o desenvolvimento de uma ética voltada para os valores humanos (EMMEL; KRUL, 2017).

O professor universitário necessita de conhecimentos na área em que pretende lecionar, bem como de habilidades pedagógicas que tornem o aprendizado mais eficaz. Ainda, precisa ter uma visão de mundo, do ser humano, de ciência e de educação compatível com a sua função (GIL, 2006).

Assim, os professores começaram a se conscientizar de que o exercício da profissão exige capacitação própria e específica, que não se restringe a diplomas, deixando de lado a máxima “quem sabe, automaticamente, sabe ensinar” (MASETO, 1998).

Por vezes, a vocação para o ensino é intrínseca àqueles que escolhem se dedicar à carreira da docência. No entanto, não é somente isso. É necessária qualificação pedagógica a fim de possibilitar a formação contínua, bem como a obtenção de títulos que ampliem seu conhecimento e fomentem a produção científica.

Nessa perspectiva, qualificar-se refere-se à aquisição de saberes requeridos para o exercício de uma profissão mediante diplomas. Todavia, aliada à qualificação deve estar a competência para o cargo, que pode ser considerada como conhecimentos, habilidades e atitudes obtidas no contexto do exercício profissional (TAVARES; SENA, 2004).

Os títulos de mestre e doutor são requisitos para acesso aos cargos de magistério nas universidades públicas, conforme se verifica no art. 66 da LDB, que, no entanto, admite exceções nos termos do §3º, art. 8º, Lei nº 12.772/2012.

O conhecimento adquirido por estudos advindos de cursos de pós-graduação deve ser repassado com estratégias de ensino que permitam atuar de forma reflexiva e construtiva para o preenchimento das lacunas existentes, em busca de minimizar os problemas enfrentados pela sociedade.

Todavia, se em seu processo de formação acadêmica o professor não for incentivado a pesquisar, tenderá a repetir essa prática com seus alunos, o que resultará em uma aprendizagem empobrecida, uma vez que a absorção do conhecimento ocorrerá sem que tenha acontecido um processo de reflexão (TAVARES; SENA, 2004).

Nesse contexto, Pryjma (2008 apud EMMEL; KRUL, 2017, p. 45) menciona que “os professores que apenas ministram aulas e não produzem conhecimentos através da realização de pesquisas têm mais dificuldades com relação ao domínio de conteúdos e segurança ao discuti-los”.

Dada a diversidade multicultural do Brasil, o professor precisa ter clareza para fomentar o debate sobre diversas áreas do conhecimento e buscar inovações, tendo em vista a pluralidade de serviços e informações. Behrens (1998, p. 63) cita que “os professores precisam resistir à tentação de se deixar conduzir por linhas retas”, atentando-se às exigências do mundo moderno.

Mas não é só. O docente do ensino superior precisa estar constantemente atualizado, buscando cursos que promovam capacitação e aperfeiçoamento, bem como participando de congressos e simpósios, além da troca de experiência com outras instituições.

É preciso também que os docentes atuem como palestrantes, sejam autores de artigos, orientem alunos em projetos de iniciação científica e em trabalhos de conclusão de curso, estejam disponíveis para tirar as dúvidas e abertos para receber críticas que ajudem a construir um perfil mais preparado.

O professor tem a função não só de formar o aluno para o mercado de trabalho, mas principalmente orientá-los, incentivá-los e motivá-los nas atividades que permitirão aprender e desenvolver, e ainda, corrigi-los quando for necessário, criando condições de *feedback* (MASETO, 1998). Na visão de Freire (2013, p. 25) a atividade de ensino se faz de trocas:

Ensinar não é transferir conhecimentos, conteúdos, nem formar é a ação pela qual um sujeito criador dá forma, estilo ou alma a um corpo indeciso e acomodado. Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos, apesar das diferenças que os conotam, não se reduzem a condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender.

A escolha da carreira docente requer muita dedicação e, ao contrário de todo o esforço dispendido, discute-se que há insatisfação na profissão com os salários considerados baixos, o sentimento de que a formação não oferece didática pedagógica e ainda há perda crescente do status profissional na sociedade (LEITE et al., 1998).

2.3 Competências necessárias ao profissional docente

O exercício de uma profissão requer que o indivíduo seja dotado de competências específicas. Na docência, é preciso conhecer as diferentes dimensões que caracterizam a essência da prática, o que torna o profissional mais seguro para desempenhar seu papel e para atuar enquanto agente de intervenção social (FREIRE, 2013).

Para atuar como docente das instituições federais de ensino, cuja missão, em geral, é oferecer cursos de ensino superior para a formação de profissionais que estejam preparados para o mercado de trabalho, também é esperado que os professores sejam dotados de competências específicas para o exercício eficaz de suas atividades.

A Lei nº 12.772/2012 que dispõe sobre a carreira do magistério superior ao tratar dos requisitos para ingresso no cargo, reconhece a necessidade de qualificação contínua, no entanto, não faz referência à necessidade de competências profissionais para ingresso na carreira, nem tampouco relaciona a necessidade de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes que constituem a especificidade das atividades dos professores (BARBOSA; MENDONÇA, 2016).

Contudo, muito além do que se espera por meio do ensino, pesquisa e extensão, o exercício da profissão docente deve conter competências profissionais que possam abranger além do tradicional tripé, competências relativas a atividades de pesquisa, de extensão, de avaliação, de gestão universitária, tecnológicas e interpessoais (MENDONÇA et al., 2012).

Ser docente requer conhecimentos (domínio do conteúdo, processo ensino-aprendizagem), habilidades (comunicação, didática, avaliação) e atitudes (disponibilidade, empatia, ética profissional), entre outras atribuições (ZABALA 2006, apud MENDONÇA et al, 2012).

Diante da necessidade de ampliação das competências para a docência do ensino superior, Mendonça et al. (2012), mediante adaptação do modelo de Paiva (2007, apud MENDONÇA et al., p. 10), sugerem um modelo de competências que contempla os seguintes saberes específicos:

1. **Docência:** domínio da cena na sala de aula (presencial e virtual); tradução dos conteúdos para a linguagem e cotidiano dos alunos. Componentes principais: cognitivo e o funcional;
2. **Pesquisa:** domínio de abordagens, métodos e técnicas de pesquisa; respeito ao objeto de pesquisa. Componentes principais: cognitivo, funcional, comportamental e ético;

3. **Extensão:** promoção da aproximação da instituição de ensino em relação à sociedade ou parte dela focalizada nas ações extensionistas; mobilização de sujeitos. Componentes principais: funcional, comportamental e ético;

4. **De gestão:** mobilização de subordinados e pares rumo aos objetivos grupais e organizacionais; domínio de processos administrativos e burocráticos em nível meso macro organizacional. Componentes principais: cognitivo, comportamental, ético e político;

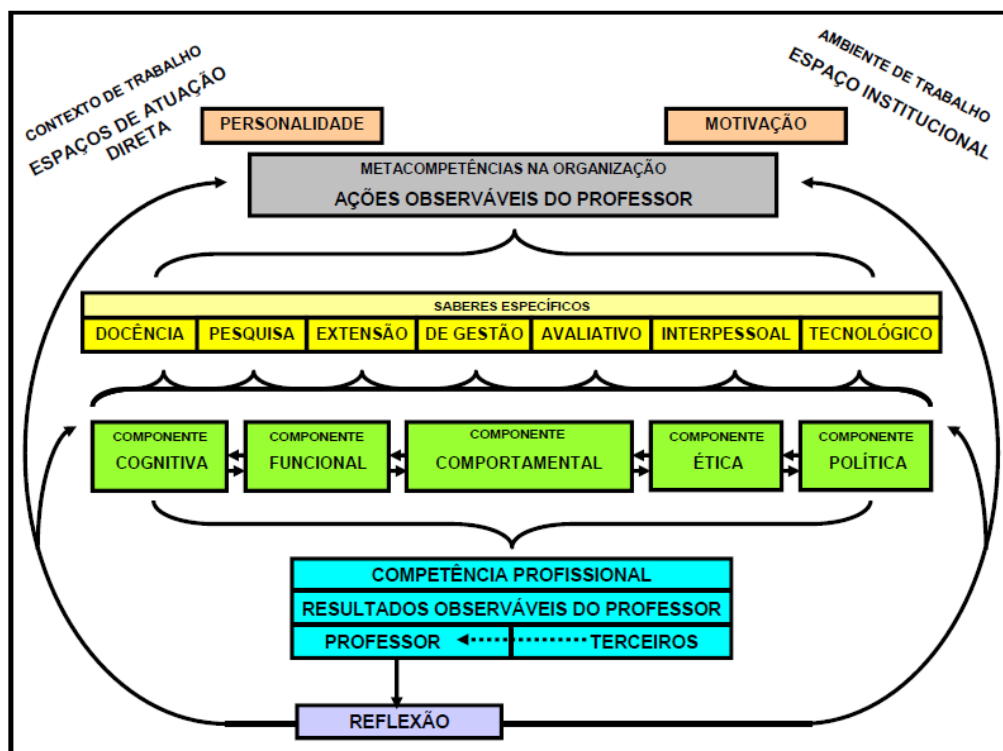
5. **Avaliativos:** domínio de critérios e processos em nível micro, meso e macro organizacional; capacidade analítica frente a informações; domínio de mecanismos de feedback. Componentes principais: cognitivo, funcional, ético e político;

6. **Interpessoais:** trânsito nas relações em nível individual e grupal; capacidade de desenvolver e manter empatia. Componentes principais: comportamental, ético e político;

7. **Tecnológicos:** domínio das tecnologias disponíveis na organização; domínio de tecnologias de informação e comunicação (TICs). Componentes principais: cognitivo e funcional.

Importante salientar que esse modelo descrito por Mendonça et al. (2012), além de conhecimentos específicos para o cargo, leva em conta os traços da personalidade e da motivação do professor que podem refletir no desempenho das competências profissionais (BARBOSA; PAIVA; MENDONÇA, 2018), conforme pode ser observado no modelo descrito na figura 2:

Figura 2 (2) – Modelo de Competências Profissionais do Professor do Ensino Superior



Fonte: Mendonça et al. (2012, p.12)

Nesse contexto, as competências necessárias para o bom desempenho da função docente devem ser complementares, o que quer dizer que as competências para ensino, pesquisa e extensão, por exemplo, não substituem as competências necessárias para atuação em um contexto de gestão, uma vez que as competências possuem natureza e finalidades distintas (BARBOSA; MENDONÇA; CASSUNDÉ, 2015).

Conforme já mencionado em trechos anteriores, a Carta Magna brasileira¹² impõe às instituições e aos profissionais que nelas atuam, o exercício da tríade formada pelo ensino, pesquisa e extensão. Todavia, diante da multiplicidade de tarefas nas quais estão inseridos os docentes, outros atributos necessitam se fazer presentes no profissional para que seja realizado um trabalho de qualidade.

As competências podem surgir para adequação a cenários específicos, conforme menciona Barbosa, Mendonça e Cassundé (2016, p. 449) e ainda “acredita-se que o professor de Ensino Superior que almeja pela aprendizagem do aluno, pelos resultados de pesquisa e extensão, pela eficiência e eficácia na gestão organizacional, mobilizará competências profissionais diferenciadas”.

As competências inerentes à pessoa do docente influenciam na sua forma de atuação perante a instituição e na maneira como é visto pela sociedade. Portanto, as suas competências pessoais devem ser alinhadas às competências profissionais, para diante das lacunas existentes, se buscar ações de capacitação que irão refletir em um melhor desempenho da profissão.

Dessa forma, atrelada às demais necessidades, o desenvolvimento da competência de pesquisa revela-se de fundamental importância para a condução das atividades do docente do ensino superior. Com estudos realizados por meio de pesquisas, se pode obter resultados que sejam satisfatórios para atender as demandas da sociedade.

A dimensão pesquisa, geralmente, é adquirida pelos alunos que se tornam professores do ensino superior durante a permanência nos cursos de pós-graduação, tendo em vista que é exigido, dos participantes dos programas, o desenvolvimento de produção intelectual e acadêmica.

Assim, o domínio, métodos e técnicas de pesquisa passam a ser desenvolvidas no meio acadêmico, e são competências necessárias ao profissional docente do ensino superior para atingir os objetivos institucionais mediante o tripé ensino, pesquisa e extensão, entre outras competências necessárias.

¹² Constituição Federal da República do Brasil, 1988.

2.4 Capacitação de servidores públicos

A capacitação é uma ferramenta importante para aprimorar o desenvolvimento de servidores, visando à qualidade na prestação dos serviços públicos. Assim, é apontada pela gestão de pessoas como sendo uma das molas mestras para a consecução dos objetivos da instituição, visto que, numa instituição em que a capacitação é valorizada, há melhoria nas relações humanas e no ambiente organizacional (NELSON, 2011).

Com a inserção do princípio da eficiência na Constituição Federal, por meio da Emenda Constitucional nº 19/1998, verifica-se que os servidores públicos devem ser submetidos a um processo contínuo de aprendizado. Nesse sentido, no ano de 2006, foi publicado o Decreto nº 5.707 que dispõe no inciso I do art. 2º que a capacitação é um “processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais”.

A capacitação é uma ferramenta importante, tanto para a instituição quanto para o servidor, pois na medida em que melhora a eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão (inc. I, art. 1º, Decreto nº 5.707/06), proporciona, ao servidor, a possibilidade de desenvolvimento na carreira, bem como, desenvolve no servidor, pensamento crítico acerca do seu papel na instituição e da finalidade social a que se propõe, buscando, dessa forma, melhorias nos processos de trabalho (APPUGLIESE, 2010).

A capacitação dos servidores deve manter relação com os objetivos institucionais e com a necessidade pessoal de desenvolvimento na carreira. O servidor consciente de seu papel na organização rende-se ao processo de aprendizagem, gera melhores resultados pessoais e institucionais (ANTONELLO, 2004).

O ambiente de trabalho deve ser um local propício para a satisfação das necessidades das pessoas que nele transitam, tanto para a satisfação dos requisitos básicos pessoais quanto para o reconhecimento pelo esforço dispendido.

A Teoria de Maslow¹³ descrita por Gil (2006), ressalta que as pessoas não necessitam apenas de recompensas financeiras, mas também de consideração, respeito e atenção dos outros. De acordo com a hierarquia das necessidades de Maslow, que são representadas por uma pirâmide: as necessidades fisiológicas são as básicas para a manutenção da vida; as

¹³ O psicólogo Abraham Maslow (1987) estabeleceu a hierarquia das necessidades humanas que se dividem em fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e auto realização.

necessidades de segurança dizem respeito a estar afastado de perigos; as necessidades sociais referem-se à necessidade de se relacionar com o outro e ser aceito pelos grupos; as necessidades de estima são relacionadas ao reconhecimento pelo outro; e, por fim, está a necessidade de auto realização, que é o máximo potencial individual.

A capacitação torna as pessoas mais produtivas e inovadoras, fortalecendo e renovando as habilidades já existentes e os novos conhecimentos que foram adquiridos. Assim, os gestores precisam preocupar-se em aliar os alcances dos objetivos da instituição aos objetivos pessoais, que juntos levam ao reconhecimento e à prática de melhores resultados (GIL, 2006).

A qualificação por intermédio da educação deve estar sempre presente nas organizações e deve ser um processo constante. Na visão de Maximiano (2014), educar é um processo de aprendizagem capaz de transformar aptidões em competências – conhecimentos, habilidades e atitudes – e de aprimorá-las continuamente.

A Superintendência de Gestão de Pessoas da Univasf, publica anualmente o Plano Anual de Capacitação (PAC)¹⁴ de seus servidores, após realizar um levantamento das necessidades de capacitação na instituição, e tem por objetivo:

Proporcionar aos servidores um programa de capacitação que atenda às necessidades institucionais e que possa proporcionar, por meio de um processo de educação continuada, condições adequadas para o desempenho de suas atividades profissionais no exercício de seus cargos e/ou de funções.

Portanto, diante do exposto, a capacitação como um processo deliberado de aprendizagem deve estar presente no contexto institucional, com a finalidade de atender ao princípio da eficiência e melhoria na prestação dos serviços públicos.

2.5 A Pós-Graduação no Brasil

A pós-graduação no Brasil surgiu como uma necessidade de ampliar a relação do ensino voltado apenas para o exercício da profissão (SGUISSARDI, 2004). No decorrer do tempo, a produção científica foi percebida como imprescindível para o desenvolvimento intelectual da nação.

Em 1965 o Ministério da Educação regulamentou a pós-graduação como nível independente de ensino, e, mediante o Parecer nº 977¹⁵, conhecido como Parecer Sucupira,

¹⁴ Plano de Capacitação 2018. Disponível em: http://www.sgp.univasf.edu.br/site/images/arquivos/capacitacao/Plano%20de%20Capacitao%202018_Final.pdf. Acesso em: 18 maio 2018

deu-se a implantação formal dos cursos de pós-graduação. O governo brasileiro lançou pesquisadores para serem capacitados no exterior com o objetivo de, ao retornar para o país, dar formato à pós-graduação dos cursos brasileiros (BALBACHEVSKY, 2005).

Importante salientar que o Brasil, que ainda não contava com um quadro de profissionais qualificados, também se utilizou do apoio de profissionais estrangeiros para fomentar as atividades de pesquisa nacionais (NOBRE; FREITAS, 2017).

Nesse sentido, a política de pós-graduação no Brasil teve por finalidade, inicialmente, capacitar os docentes das universidades, melhorar o desempenho do sistema de pós-graduação, e buscar o desenvolvimento da pesquisa na universidade (BRASIL, 2010).

A pós-graduação no Brasil possui reconhecimento por parte da comunidade científica nacional e internacional, devido à sua expansão contínua com qualidade face às ações de políticas públicas voltadas para o setor (SANTOS; AZEVEDO, 2009). No ano de 2017, o Brasil ocupou o 13º lugar no ranking mundial da produção científica (MORAES, 2017).

A produção acadêmica realizada por meio das pesquisas contribui significativamente para a detecção das dificuldades sociais e trabalha em busca de soluções alternativas para minimização dos problemas. Na visão de Coelho (2017, p. 3):

Ciência e sociedade estão imbricadas em uma relação inextrincável, ou seja, todas as mudanças que têm se operado no tecido social, indubitavelmente, influenciam as transformações do conhecimento científico. Portanto, a ciência, como produtora de conhecimento, é causa e efeito das modificações que ocorrem na sociedade, assumindo, dessa forma, um papel central na modelação ou remodelação do universo social.

A pesquisa pode ser considerada um ato de criação de conhecimento novo que faz avançar a ciência na área (SEVERINO, 2009). Nesse sentido, o bom pesquisador pode se tornar um bom professor ou qualquer outro profissional.

A contrapartida de um servidor que é afastado das suas atividades para cursar mestrado ou doutorado e tem seus vencimentos assegurados pelo poder público, deve ocorrer por intermédio do engajamento nas ações da universidade e, principalmente, fomentada pela produção intelectual acadêmica, com vistas a fomentar o desenvolvimento da nação.

No Brasil, grande parte dos professores da Carreira do Magistério Federal estão submetidos ao regime de dedicação exclusiva que requer 40 (quarenta) horas semanais de

¹⁵ Parecer nº 977/65. Disponível em: <https://www.capes.gov.br/images/stories/download/avaliacao/avaliacao-n/Parecer-977-1965.pdf>. Acesso em 31 maio 2018

trabalho, em tempo integral, dedicados às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional (inciso I, art. 20 da Lei nº 12.772/2012).

A carga horária voltada ao ensino e à extensão ocupa menor tempo dos docentes, estando a maior parte do tempo disponível para dedicação às atividades de pesquisa (VIEIRA; FUKAYA; KUNZ, 2015).

Portanto, devido ao regime de trabalho a que estão submetidos os docentes das universidades federais, que não permite dissociação, deve haver bastante dedicação para as atividades de pesquisa, o que requer apoio institucional, bem como engajamento do servidor para melhorar a produção científica do país. Para Moritz, Moritz e Melo (2011, p. 2):

É oportuno voltar a destacar que estamos vivendo um momento em que existe consenso sobre a importância do conhecimento para o crescimento econômico, o desenvolvimento social e a preservação do meio ambiente, assim como sobre o fato de que tal conhecimento está, em grande parte, sendo incorporado às organizações e as pessoas. Nestas circunstâncias, formar pessoas capazes de absorver, gerar e utilizar conhecimento é uma questão central para todos os países. Parte desta questão é, obviamente, a formação de professores e pesquisadores que, tradicionalmente, tem sido feita nos programas e cursos de pós-graduação no Brasil.

A necessidade de produção acadêmica na pós-graduação não é uma questão de produtivismo, mas sim de princípios éticos e profissionais de equanimidade, justiça, transparência e de superação de tradicionalismos da área (FICO, 2015).

Assim, diante da necessidade de apoio institucional e financeiro às pesquisas, surgiram no Brasil, a Capes e o CNPq. A Capes atua na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* em todos os estados da Federação, por meio dos programas de avaliação da pós-graduação *stricto sensu*; de acesso e divulgação da produção científica; de investimentos na formação de recursos de alto nível no país e exterior; de promoção da cooperação científica internacional; e de indução e fomento da formação inicial e continuada de professores para a educação básica nos formatos presencial e a distância¹⁶.

As ações desenvolvidas pela Capes têm a finalidade de elevar o grau de excelência acadêmica, bem como auxiliar na formulação de políticas públicas para a área da pós-graduação.

O CNPq tem como principais atribuições fomentar a pesquisa científica e tecnológica e incentivar a formação de pesquisadores brasileiros, mediante a concessão de recursos financeiros para pesquisa¹⁷.

¹⁶ Informações disponíveis em: <http://www.capes.gov.br/historia-e-missao>. Acesso em: 31 maio 2018

¹⁷ Informações disponíveis em: http://cnpq.br/apresentacao_institucional/. Acesso em: 31 maio 2018

No âmbito da Univasf as atividades de pesquisa são coordenadas e supervisionadas pela Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação (PRPPGI). Essa Pró-Reitoria atua junto aos organismos governamentais de fomento da pesquisa, da ciência, da tecnologia e da pós-graduação, empreendendo e apoiando iniciativas de inserção e integração da universidade com o desenvolvimento acadêmico, científico e tecnológico, regional e nacional¹⁸.

Enquanto professor-pesquisador, o servidor da Univasf tem a possibilidade de participar do Programa de Iniciação Científica (PIC)¹⁹ que compreende o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC) e o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Tecnológica e Inovação (PIBITI), o Programa Institucional de Iniciação Científica Júnior (IC-Jr) e o Programa Institucional de Voluntários de Iniciação Científica (PIVIC), que visa despertar a vocação científica e incentivar talentos potenciais entre estudantes de ensino médio e de graduação, em todas as áreas do conhecimento, mediante participação em projetos de pesquisa orientados por pesquisadores produtivos, contribuindo para a formação de recursos humanos para a pesquisa.

A participação nesses programas é permitida aos pesquisadores portadores do título de mestre ou doutor. Todavia os doutores têm maiores chances, tendo em vista que os programas utilizam um barema para avaliação do currículo, e, levando-se em consideração a experiência e o maior tempo de titulação dos professores com doutorado, na maioria das vezes, são eles os contemplados com bolsas. Além disso, as bolsas do CNPq somente são concedidas aos portadores do título de doutor.

Ainda, os professores que possuem título de doutor têm a possibilidade de participar de grupos de pesquisa, atuar como professor dos cursos de pós-graduação *stricto sensu* e *lato sensu* (atualmente a instituição conta com 16 programas de mestrado, 3 doutorados aprovados e 15 cursos de especialização e residência)²⁰, solicitar auxílio financeiro para a realização de projetos, para dessa forma, poder contribuir para o desenvolvimento da região.

Importante salientar que o professor que não possua o título de doutor poderá ser líder de grupo de pesquisa, desde que devidamente justificada a importância do grupo para a

¹⁸ Informações disponíveis em: <http://portais.univasf.edu.br/prppgi/prppgi/a-prppgi>. Acesso em 31 maio 2018

¹⁹ Na UNIVASF o PIC é financiado pelo CNPq, pela FAPESB e pela contrapartida institucional da UNIVASF, com recursos próprios. A gestão do programa está a cargo do Departamento de Pesquisa da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação através do Coordenador Institucional e do Comitê Institucional do PIBIC. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/prppgi/pesquisa/pic>. Acesso em: 31 maio 2018

²⁰ Informação disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/prppgi/pos-graduacao/cursos-de-pos-graduacao>. Acesso em: 31 maio 2018

instituição. Nesse sentido, a situação é considerada atípica pelo CNPq. As atipicidades devem, entretanto, ensejar uma melhor análise dos dados do grupo por parte do Dirigente de Pesquisa no momento da certificação. Tendo o Dirigente Institucional esclarecido com o líder os motivos da atipicidade e certificado o grupo, este pode continuar atípico sem que isso lhe traga qualquer prejuízo²¹.

2.6 Sistemas de avaliação dos cursos de graduação e pós-graduação no Brasil

As instituições de ensino superior são submetidas a processos de avaliações periódicas dos cursos de graduação e pós-graduação, com o objetivo de se medir a qualidade e atribuir nota aos cursos avaliados.

Nos cursos de graduação, a avaliação é realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep), e essa nota varia de 1 a 5, no qual nota igual ou maior que 3 indica qualidade satisfatória, e desempenho com notas entre 1 e 2 são considerados de qualidade insatisfatória e ficam sujeitos às medidas previstas em lei.

Nos cursos de pós-graduação, a avaliação é quadrienal e é realizada pela Capes, sendo que a nota pode variar de 1 a 7, no qual a atribuição das notas 1 e 2 descredenciam os cursos, 3 é a nota mínima para manutenção, 4 e 5 atribuem a qualidade exigida, e, 6 e 7 conferem o padrão de excelência internacional.

Em todos os casos, há uma avaliação da produção científica dos docentes com base nas informações extraídas do currículo Lattes dos mesmos, entre outros itens dos programas. Portanto, as avaliações a serem realizadas justificam a necessidade de manter atualizado o currículo Lattes, tendo em vista ser esta uma ferramenta padrão para o registro de atividades profissionais.

2.6.1 Da avaliação dos cursos de graduação

Os cursos de graduação das instituições brasileiras são avaliados de acordo com o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (Sinaes)²², que é responsável por analisar as instituições, os cursos e o desempenho dos estudantes, para orientação institucional

²¹ O que é um grupo atípico? A atipicidade prejudica o grupo? Texto disponível na página do CNPq: <http://lattes.cnpq.br/web/dgp/quem-pode-participar>. Acesso em: 15 jul. 2018

²² MEC. Sistema Nacional de Educação Superior. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/sinaes>. Acesso em: 15 out. 2018

de estabelecimentos de ensino superior e para embasamento governamental de políticas públicas.

Os processos avaliativos são coordenados e supervisionados pela Comissão Nacional de Avaliação da Educação Superior (Conaes), sendo que o Inep é o responsável pela operacionalização das avaliações, que leva em consideração atividades de ensino, pesquisa, extensão, responsabilidade social, gestão da instituição e corpo docente.

O Inep avalia as instituições de ensino superior por meio do Exame Nacional de Desempenho de Estudante (Enade), bem como realiza avaliações periódicas *in loco* por comissões de especialistas.

Para que possa funcionar, os cursos de graduação devem ter autorização para iniciar suas atividades, e, ao longo de tempo, recebem o reconhecimento do curso, o que possibilita a emissão de diplomas aos graduados. Ainda, as instituições são submetidas a um processo periódico de avaliação para que possa obter a renovação do reconhecimento, necessário para a continuidade da oferta dos cursos presenciais e a distância (SINAES, 2017).

O processo de avaliação é realizado sob três dimensões: organização didático-pedagógica, corpo docente e tutorial, e, infraestrutura. Observa-se no documento do Sinaes (2017) que o indicador produção científica, cultural, artística ou tecnológica dos docentes é um critério de análise presente para autorização, reconhecimento e renovação de reconhecimento de cursos.

De acordo com informações extraídas na página eletrônica do sistema e-MEC, base de dados oficial de informações relativas às Instituições de Educação Superior – IES e cursos de graduação do Sistema Federal de Ensino, a Univasf obteve no ano de 2016 o conceito institucional 4. O quadro 1 (p. 42) ilustra as notas atribuídas aos cursos de graduação presenciais, bem como as notas obtidas pelos alunos no Enade no ano base 2016:

Quadro 1 (2) - Notas atribuídas aos cursos de graduação presenciais na Univasf em 2016

CURSO DE GRADUAÇÃO	GRAU	ENADE	CONCEITO DO CURSO
Administração	Bacharelado	5	4
Antropologia	Bacharelado	-	-
Arqueologia e Preservação Patrimonial	Bacharelado	1	4
Artes Visuais	Bacharelado	4	4
Ciências Biológicas	Bacharelado	-	3
Ciências da Natureza – São Raimundo	Licenciatura	-	4
Ciências da Natureza – Senhor do Bonfim	Licenciatura	-	4
Ciências Sociais	Bacharelado	5	4
Ciências Sociais	Licenciatura	-	4
Ecologia	Bacharelado	-	-
Educação Física	Bacharelado	4	3
Educação Física	Licenciatura	5	4
Enfermagem	Bacharelado	5	4
Engenharia Agrícola e Ambiental	Bacharelado	3	4
Engenharia Agrônômica	Bacharelado	4	4
Engenharia Civil	Bacharelado	4	3
Engenharia de Computação	Bacharelado	4	4
Engenharia de Produção	Bacharelado	3	3
Engenharia Elétrica	Bacharelado	4	4
Engenharia Mecânica	Bacharelado	3	3
Farmácia	Bacharelado	4	4
Geografia	Licenciatura	-	-
Medicina – Petrolina	Bacharelado	4	4
Medicina – Paulo Afonso	Bacharelado	-	-
Medicina Veterinária	Bacharelado	4	4
Psicologia	Bacharelado	5	4
Química	Licenciatura	-	-
Zootecnia	Bacharelado	4	3

Legenda: (-) sem nota atribuída

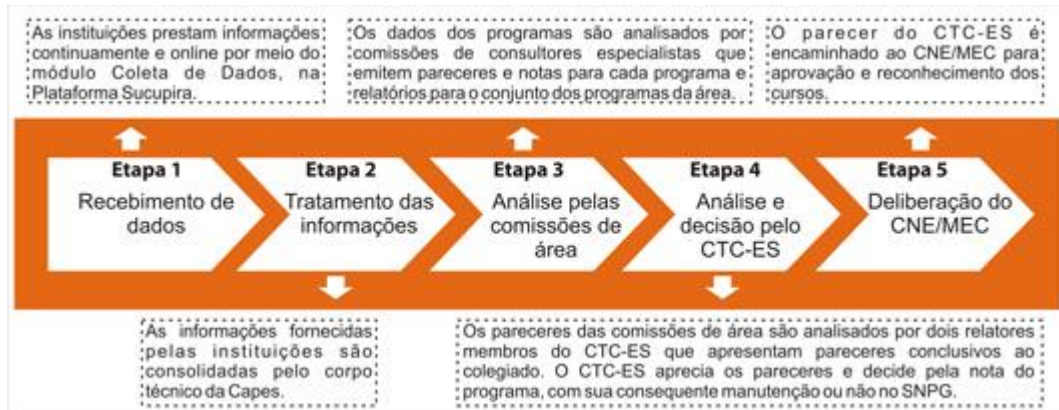
Fonte: Elaborado pela autora com base em dados obtidos na Plataforma e-MEC.²³

2.6.2 Da avaliação dos cursos de pós-graduação

A pós-graduação brasileira é organizada em torno do Sistema Nacional de Pós-Graduação (SNPG), conduzido pela Capes, que regula o desempenho das instituições para a manutenção e criação de novos cursos de pós-graduação. O processo de avaliação leva em conta as atividades desenvolvidas pelos programas com o intuito de subsidiar a formulação de políticas públicas para diminuição das desigualdades regionais e compreende as seguintes etapas (figura 3, p. 43):

²³ Instituições de Educação Superior e Cursos Cadastrados. Disponível em: <http://emec.mec.gov.br/emec/consulta-cadastro/detalhamento/d96957f455f6405d14c6542552b0f6eb/Mzk4NA> ==. Acesso em: 14 out. 2018

Figura 3 (2) - Avaliação Quadrienal (Mestrado Profissional/Mestrado Acadêmico/Doutorado)



Fonte: CAPES, 2018.

A avaliação periódica é considerada um meio de garantir a qualidade da pós-graduação brasileira e identificar áreas estratégicas de atuação, necessidade de criação e expansão de programas. Sendo assim, os indicadores obtidos por meio das avaliações são decisivos para o funcionamento dos cursos de pós-graduação, aquisição de recursos para infraestrutura, verbas e bolsas para a execução de projetos (SILVA, 2018).

As avaliações são feitas por pares reconhecidos por sua reputação intelectual, têm natureza meritocrática, e associam reconhecimento e fomento, definindo políticas e critérios para o financiamento de programas (BRASIL, 2010). A Capes, com o intuito de facilitar o desenvolvimento as atividades de avaliação, agrega as áreas de conhecimento por critérios de afinidade²⁴.

De acordo com os dados disponíveis na Plataforma Sucupira (2017), as fichas de avaliação dos programas acadêmicos levam em consideração os seguintes quesitos:

1. Proposta do programa:
 - 1.1. Coerência, consistência, abrangência e atualização das áreas de concentração, linhas de pesquisa, projetos em andamento e proposta curricular.
 - 1.2. Planejamento do programa com vistas a seu desenvolvimento futuro, contemplando os desafios internacionais da área na produção do conhecimento, seus propósitos na melhor formação de seus alunos, suas metas quanto à inserção social mais rica dos seus egressos, conforme os parâmetros da área.
 - 1.3. Infraestrutura para ensino, pesquisa e, se for o caso, extensão.
2. Corpo docente:
 - 2.1. Perfil do corpo docente, consideradas titulação, diversificação na origem de formação, aprimoramento e experiência, e sua compatibilidade e adequação à Proposta do Programa.

²⁴ Sobre as áreas de avaliação. Disponível em: <http://capes.gov.br/avaliacao/sobre-as-areas-de-avaliacao>. Acesso em 09 dez. 2018

2.2. Adequação e dedicação dos docentes permanentes em relação às atividades de pesquisa e de formação do programa.

2.3. Distribuição das atividades de pesquisa e de formação entre os docentes do programa.

2.4. Contribuição dos docentes para atividades de ensino e/ou de pesquisa na graduação, com atenção tanto à repercussão que este item pode ter na formação de futuros ingressantes na PG, quanto (conforme a área) na formação de profissionais mais capacitados no plano da graduação. Obs.: este item só vale quando o PPG estiver ligado a curso de graduação; se não o estiver, seu peso será redistribuído proporcionalmente entre os demais itens do quesito.

3. Corpo discente, teses e dissertações:

3.1. Quantidade de teses e dissertações defendidas no período de avaliação, em relação ao corpo docente permanente e à dimensão do corpo discente.

3.2. Distribuição das orientações das teses e dissertações defendidas no período de avaliação em relação aos docentes do programa.

3.3. Qualidade das Teses e Dissertações e da produção de discentes autores da pós-graduação e da graduação (no caso de IES com curso de graduação na área) na produção científica do programa, aferida por publicações e outros indicadores pertinentes à área.

3.4. Eficiência do Programa na formação de mestres e doutores bolsistas: Tempo de formação de mestres e doutores e percentual de bolsistas titulados.

3.5. Atividades de formação indutoras de internacionalização do Programa.

4. Produção intelectual:

4.1. Publicações qualificadas do Programa por docente permanente.

4.2. Distribuição de publicações qualificadas em relação ao corpo docente permanente do Programa.

4.3. Produção técnica, patentes e outras produções consideradas relevantes.

4.4. Produção Artística, nas áreas em que tal tipo de produção for pertinente.

4.5. Internacionalização da produção

5. Inserção social:

5.1. Inserção e impacto regional e (ou) nacional do programa.

5.2. Integração e cooperação com outros programas e centros de pesquisa e desenvolvimento profissional relacionados à área de conhecimento do programa, com vistas ao desenvolvimento da pesquisa e da pós-graduação.

5.3 - Visibilidade ou transparência dada pelo programa a sua atuação.

5.4. Contribuição do programa para a Educação Básica.

A produção científica dos docentes inseridos nos programas de pós-graduação é fator preponderante para atribuição de boas notas nos processos de avaliação (SILVA, 2018). Conforme se depreende da leitura dos itens constantes nas fichas de avaliação, é observado dos docentes o perfil, a dedicação e as contribuições às atividades de pesquisa (item 2), orientações dos discentes em teses e dissertações e qualidade da produção científica (item 3), e, produção intelectual (item 4).

No tocante aos programas na modalidade profissional, os quesitos de avaliação são semelhantes aos da modalidade acadêmico. Nos programas de pós-graduação em rede, os quesitos para avaliação se diferenciam, no entanto, permanece em comum a necessidade de produção intelectual do corpo docente.

Nesse sentido, embora o ensino e extensão sejam indispensáveis para o funcionamento das instituições de ensino superior, percebe-se que a pesquisa é necessária e é elemento essencial para a manutenção e abertura dos cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

No ciclo de avaliação quadrienal e avaliação quadrienal-rede do ano 2017, conforme dados obtidos na Plataforma Sucupira, aos cursos de pós-graduação *stricto sensu* da Univasf foram atribuídas as seguintes notas:

Quadro 2 (2) – Notas atribuídas aos cursos de pós-graduação *stricto sensu* na Univasf em 2017

PROGRAMA <i>SRICTO SENSU</i>	MODALIDADE	ÁREA DE AVALIAÇÃO	NOTA
Administração Pública em Rede Nacional (M)	Profissional	Administração	3
Agronomia – Produção Vegetal (M)	Acadêmico	Ciências Agrárias I	3
Ciência Animal (M/D)	Acadêmico	Zootecnia/ Recursos Pesqueiros	4
Ciências da Saúde e Biológicas (M)	Acadêmico	Interdisciplinar	4
Ciências dos Materiais (M/D)	Acadêmico	Materiais	4
Ciências Veterinárias no Semiárido (M/D)	Acadêmico	Medicina Veterinária	4
Dinâmicas de Desenvolvimento do Semiárido (M)	Profissional	Interdisciplinar	3
Educação Física (M)	Acadêmico	Educação Física	3
Engenharia Agrícola (M)	Acadêmico	Ciências Agrárias I	3
Ensino de Física (M)	Profissional	Astronomia/ Física	4
Extensão Rural (M)	Profissional	Interdisciplinar	3
Matemática em Rede Nacional (M)	Profissional	Matemática/ Probabilidade Estatística	5
Propriedade Intelectual e Transferência de Tecnologia para a Inovação (M)	Profissional	Administração	4
Psicologia (M)	Acadêmico	Psicologia	3
Recursos Naturais do Semiárido (M)	Acadêmico	Farmácia	3
Sociologia em Rede Nacional (M)	Profissional	Sociologia	3

Legenda: (M): Mestrado; (M/D): Mestrado e Doutorado

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados obtidos na Plataforma Sucupira.²⁵

Com o objetivo de definir novas diretrizes, estratégias e metas para dar continuidade e avançar nas propostas para política de pós-graduação e pesquisa no Brasil, são elaborados periodicamente os Planos Nacionais de Pós-Graduação (PNPG). O plano atual representa o ciclo 2011-2020²⁶, e foi, pela primeira vez, atrelado ao PNE e propõe a continuidade do crescimento, incorporando novas políticas e ações, buscando novas modalidades de interação entre universidade e sociedade (BRASIL, 2010).

²⁵ Avaliação Quadrienal. Plataforma Sucupira. Disponível em: <https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/avaliacao/consultaFichaAvaliacao.xhtml>. Acesso em: 14 out. 2018

²⁶ Plano Nacional de Pós-Graduação (PNPG) 2011-2020. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/plano-nacional-de-pos-graduacao>. Acesso em: 11 out. 2018

Os planos de pós-graduação dos ciclos anteriores fomentaram, em síntese: 1 - a capacitação dos docentes das universidades; 2 - a preocupação com o desempenho e a qualidade; 3 - a integração da pesquisa desenvolvida na universidade com o setor produtivo, visando ao desenvolvimento nacional; 4 - a flexibilização do modelo de pós-graduação, o aperfeiçoamento do sistema de avaliação e a ênfase na internacionalização; 5 - a introdução do princípio de indução estratégica, o combate as assimetrias e o impacto das atividades de pós-graduação no setor produtivo e na sociedade (BRASIL, 2010).

A capacitação dos docentes das universidades e a preocupação com o desempenho dos programas e com os desequilíbrios regionais estiveram presentes em planos anteriores, na tentativa de oferecer um ensino de qualidade para a população e desenvolver pesquisas visando o crescimento nacional.

2.6.3 Da atualização do currículo Lattes

As avaliações dos cursos de graduação e pós-graduação analisam aspectos intrínsecos ao funcionamento das instituições de ensino superior, e dentre eles, a produção científica, acadêmica e tecnológica realizada pelo corpo docente. A apuração dos indicadores relacionados as atividades de ensino, pesquisa e extensão, é feita mediante a conferência das informações contidas no currículo lattes dos pesquisadores, professores e alunos.

A plataforma Lattes do CNPq integra uma base de dados que contém informações relevantes para o uso das agências de fomento federais e estaduais, das instituições de ensino e dos institutos de pesquisa. Portanto, o currículo Lattes é o instrumento de que se vale os pesquisadores para declarar sobre suas realizações no meio acadêmico e científico (CNPq, 2018), a saber:

O currículo Lattes se tornou um padrão nacional no registro da vida pregressa e atual dos estudantes e pesquisadores do país e é hoje adotado pela maioria das instituições de fomento, universidades e institutos de pesquisa do País. Por sua riqueza de informações e sua crescente confiabilidade e abrangência, se tornou elemento indispensável e compulsório à análise de mérito e competência dos pleitos de financiamentos na área de ciência e tecnologia.

Os sistemas de informação disponibilizados à sociedade contribuem de maneira significativa nas ações desenvolvidas pelos indivíduos bem como, organizações, podendo ser considerados uma das principais formas de modernização do estado relacionadas ao uso das

novas tecnologias de informação, tendo em vista que integram plataformas de diversos países (ESTÁCIO, 2017).

O currículo Lattes é a ferramenta indicada para o lançamento das atividades realizadas pelo pesquisador, tais como, projetos, vínculos institucionais, áreas de interesse, entre outros, dando visibilidade às agências de fomento e a população em geral, do que já foi feito e do que está sendo produzido pelo pesquisador.

O currículo Lattes é um instrumento permeado de informações sobre a trajetória pessoal, profissional, científica e tecnológica dos pesquisadores brasileiros, representando assim, o patrimônio social, cultural, tecnológico e científico do país (MARQUES, 2010), constituindo base de dados pública na qual as informações são prestadas e atualizadas a qualquer tempo pelo próprio pesquisador. Marques (2009) afirma que o currículo Lattes é um repositório informacional rico, que abrange várias áreas do conhecimento, com suas especificidades, formando a diversidade do conhecimento científico brasileiro.

Na maioria dos concursos para a carreira docente, como por exemplo, o da Univasf, o currículo Lattes é exigido para fins de verificação e pontuação na prova de títulos, e ainda, como requisito para ingresso nos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

Os dados inseridos nos currículos são considerados como referência para a análise de mérito e competência dos pleitos apresentados ao CNPq, a fim de se obter financiamento, subsídios à avaliação da pesquisa e da pós-graduação, e também às ações de fomento do CNPq e de outras agências federais e estaduais (ESTÁCIO, 2017).

Em que pese a importância de se manter atualizado o currículo, em pesquisa realizada por Marques (2010), foi verificado que os usuários da plataforma reconhecem que esta ferramenta não possui instruções objetivas e claras, nem facilidades de preenchimento, o que pode ocasionar um volume maior de informações incorretas, já que alguns campos não possuem regras de validação.

Todavia, como forma de garantir o acesso às comissões de avaliações dos cursos, às agências de fomento, à identificação dos grupos de pesquisa, e ainda, como forma de resguardar a publicidade e a transparência das ações praticadas pelos servidores, demonstra-se a necessidade e a pertinência de se manter atualizado o currículo Lattes.

3. METODOLOGIA

3.1 Estratégia metodológica

A presente pesquisa teve como foco mensurar as atividades realizadas pelos docentes que se afastaram para o doutorado quando do seu retorno às atividades na instituição. Nesse contexto, para o estudo desenvolvido, a pesquisa documental foi a principal estratégia metodológica aplicada.

Tal estratégia melhor se encaixa, tendo em vista que o uso de documentos para a construção do trabalho científico, no campo da administração, permite ao pesquisador ampliar a compreensão do contexto no qual o objeto do estudo está inserido. Assim, a pesquisa documental é um procedimento que se utiliza de métodos e técnicas para a apreensão, compreensão e análise de documentos dos mais variados tipos (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009).

Os documentos, quer sejam livros, artigos, jornais, memorandos, planilhas, mídias, carregam consigo um conteúdo explícito e implícito que permitem extrair informações e interpretações, obtidas mediante investigação e análise. O documento vai muito além do que está escrito, tendo em vista a capacidade de se materializar em múltiplas possibilidades, conforme o interesse e habilidades do pesquisador (BELTRÃO; NOGUEIRA, 2011). Na visão de Cellard (2008, p. 298), “uma pessoa que deseja empreender uma pesquisa documental deve, com o objetivo de constituir um *corpus* satisfatório, esgotar todas as pistas capazes de lhe fornecer informações interessantes”.

Nesse sentido, é necessário analisar o contexto no qual as informações contidas nos documentos estão disponíveis. Para uma pesquisa documental, Cellard (2008) dispõe que se deve proceder a uma avaliação crítica, levando-se em consideração cinco dimensões: contexto, autor ou autores, autenticidade e confiabilidade do texto, natureza, conceitos-chave e lógica interna do texto.

Este tipo de pesquisa permite a produção de novos conhecimentos e compreensão dos fenômenos percebidos. Todavia, cumpre ressaltar que as descobertas advindas do estudo, poderão levar o pesquisador a modificar o questionamento inicial proposto, com a finalidade de enriquecer a discussão do trabalho científico (CELLARD, 2008).

3.2 O locus da pesquisa e a amostra

A Univasf foi a instituição escolhida para o estudo dos fenômenos, considerando os critérios de identificação pessoal e de acesso aos dados, tendo em vista que a autora é servidora pública do órgão federal desde o ano de 2008. A pesquisa também consiste em uma oportunidade de apresentar um trabalho que possa contribuir para o desenvolvimento da instituição.

A universidade, fundação instituída pela Lei nº 10.473/2002, desenvolve importante papel regional e nacional, uma vez que está situada no semiárido nordestino de três estados distintos da federação. Possui campus nas cidades de Petrolina-PE (sede), Juazeiro-BA, Senhor do Bonfim-BA, São Raimundo Nonato-PI, Paulo Afonso-BA, com aprovação de expansão para a cidade de Salgueiro-PE.

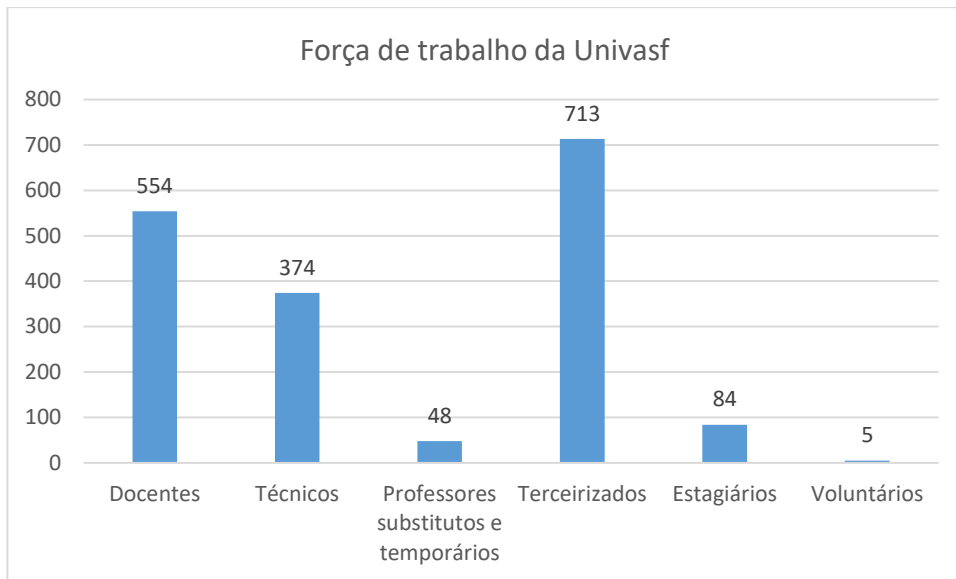
A Univasf tem por missão ministrar ensino superior, desenvolver pesquisas nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária, de forma a atender às expectativas de crescimento regional, como difusora de conhecimento e propulsora do progresso em toda sua área de abrangência.

A instituição oferece 32 cursos de graduação, dos quais 28 são presenciais e 4 na modalidade de Educação a Distância (EaD). São 21 programas de pós-graduação *stricto sensu* – 16 mestrados em funcionamento e 1 aprovado, 4 doutorados (aprovados), 5 programas de especialização *lato sensu*, sendo 3 EaD, além de contar com 12 programas de residência médica e multiprofissional.

O ingresso de alunos é realizado por meio da inscrição no Sistema de Seleção Unificada (Sisu) que leva em consideração a nota do candidato obtida no Exame Nacional do Ensino Médio (Enem). Os cursos da modalidade EaD, bem como os programas de pós-graduação, possuem processos de seleção específicos.

A entrada de servidores, necessários para composição da força de trabalho do quadro efetivo da instituição, é realizada mediante concurso público de provas (carreira TAE) e provas e títulos (carreira docente). Os professores substitutos ingressam por intermédio de processo seletivo simplificado. Os profissionais terceirizados e estagiários são submetidos a procedimento específico que geralmente inclui entrevista. Ainda, a instituição conta com professores e colaboradores voluntários que obedecem às normas contidas na Resolução Conuni nº 03/2014. A figura 4 (p. 50) demonstra a composição do quadro organizacional:

Figura 4 (3) – Composição da força de trabalho na Univasf



Fonte: Elaborado pela autora com base em dados disponibilizados pela SGP e SECAD.²⁷

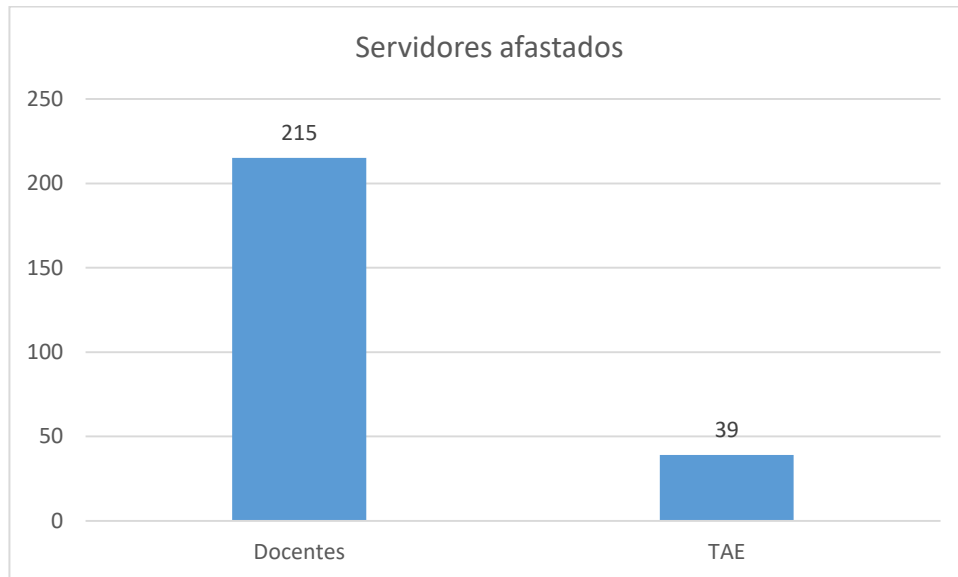
Conforme dados do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da instituição, em abril de 2017, a Universidade apresentava um total de 535 profissionais docentes, sendo que 324 (60,50%) são titulados em programas de doutorado e 166 (31,02%) detinham título de mestre.

Diante do contexto, a pesquisa foi realizada a partir da coleta de dados referentes aos servidores docentes da Univasf que se afastaram para cursar doutorado com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90.

O doutorado é o curso de pós-graduação *stricto sensu* que exige maior dedicação do aluno voltada para as atividades de pesquisa. A figura 5 (p. 51), revela que do total de servidores efetivos, 254 se afastaram para cursar pós-graduação *stricto sensu*, entre docentes e técnicos:

²⁷ SECAD - Secretaria de Administração da Univasf. Dados atualizados até setembro/2018.

Figura 5 (3) – Afastamentos de docentes e técnicos para pós-graduação *stricto sensu* na Univasf



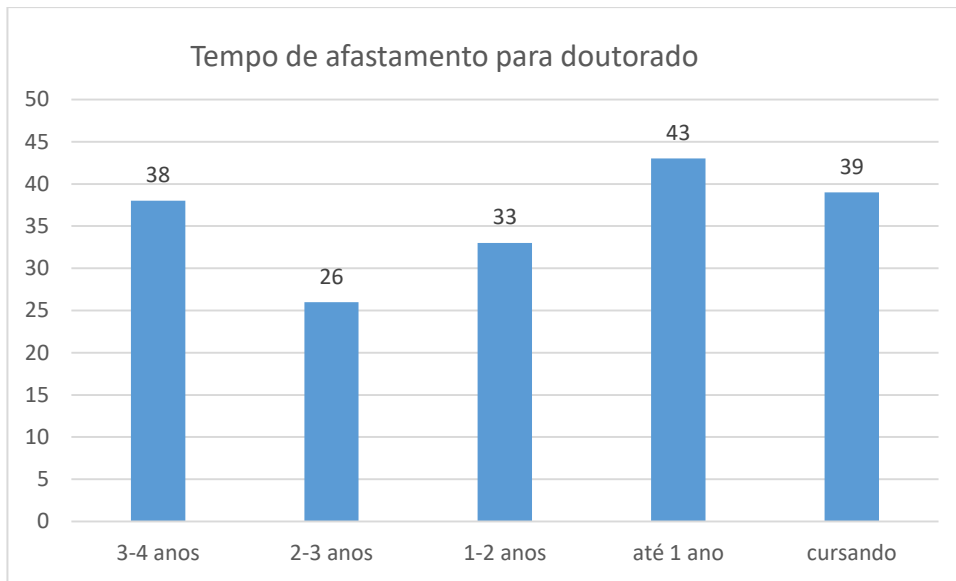
Fonte: Elaborado pela autora com base em dados disponibilizados pela SGP.

Ao longo dos seus 14 anos de atuação (considerando o ano de 2018), a Univasf autorizou o afastamento de 14 docentes para mestrado, 179 para doutorado, 22 para pós-doutorado, sendo que do total afastado, 21 não pertencem mais aos quadros da instituição, tendo sido redistribuídos, exonerados, demitidos ou falecidos.

De acordo com o levantamento realizado mediante dados disponibilizados pela SGP, do total de servidores que cursaram doutorado, 39 docentes estiveram afastados no intervalo entre 3 e 4 anos, 25 entre 2 e 3 anos, 33 entre 1 e 2 anos, 43 até 1 ano, e, 39 encontram-se atualmente afastados para o programa doutorado²⁸, o que está representado na figura 6 (p. 52):

²⁸ Dados atualizados até setembro/2018.

Figura 6 (3) – Tempo de duração do afastamento de docentes para doutorado



Fonte: Elaborado pela autora com base em dados disponibilizados pela SGP.

Assim, o estudo buscou verificar as contribuições em pesquisa para a instituição dos docentes que se afastaram no intervalo entre 3 e 4 anos, ou seja, uma amostra inicial composta de 38 servidores.

A seleção da amostra ocorreu com a finalidade de delimitação e aprofundamento, e também porque se subentende, que os servidores se afastaram no intervalo entre 3 e 4 anos, tiveram mais tempo de dedicação aos estudos e às atividades de pesquisa, além da instituição ter arcado com o sacrifício didático-pedagógico ocasionado pela ausência do professor por mais tempo. O quadro 3 (p. 53) tem o objetivo de demonstrar o perfil da amostra:

Quadro 3 (3) – Perfil da amostra

Número	Colegiado	Duração do afastamento	Ano de retorno para a Univasf	Tempo de serviço na Univasf
1	Administração	3 anos	2011	14 anos
2	Administração	4 anos	2015	12 anos
3	Administração	4 anos	2012	14 anos
4	Ciências da Natureza – Senhor do Bonfim	3 anos e 2 meses	2018	9 anos
5	Ciências da Natureza – Senhor do Bonfim	3 anos e 9 meses	2016	9 anos
6	Ciências da Natureza – Senhor do Bonfim	3 anos	2015	13 anos
7	Ciências da Natureza – São Raimundo Nonato	4 anos	2017	9 anos
8	Ciências Biológicas	3 anos e 11 meses	2017	9 anos
9	Educação Física	3 anos e 6 meses	2017	9 anos
10	Enfermagem	3 anos e 7 meses	2013	14 anos
11	Enfermagem	3 anos e 5 meses	2015	14 anos
12	Enfermagem	3 anos e 7 meses	2016	13 anos
13	Enfermagem	4 anos	2017	12 anos
14	Farmácia	3 anos e 1 mês	2017	8 anos
15	Engenharia Agrícola e Ambiental	3 anos	2012	14 anos
16	Engenharia Agrícola e Ambiental	3 anos	2016	8 anos
17	Engenharia Civil	3 anos e 10 meses	2014	14 anos
18	Engenharia Civil	4 anos	2016	14 anos
19	Engenharia da Computação	3 anos	2013	14 anos
20	Engenharia de Produção	3 anos e 4 meses	2013	13 anos
21	Engenharia de Produção	4 anos	2018	9 anos
				<i>Continua</i>

<i>Quadro 3 (3) – Perfil da amostra</i>				
<i>Continuação</i>				
22	Engenharia de Produção	3 anos e 10 meses	2014	12 anos
23	Engenharia de Produção	3 anos	2017	10 anos
24	Engenharia de Produção	4 anos	2012	13 anos
25	Engenharia Elétrica	4 anos	2017	9 anos
26	Engenharia Elétrica	4 anos	2014	12 anos
27	Engenharia Elétrica	3 anos e 10 meses	2013	14 anos
28	Engenharia Mecânica	4 anos	2015	14 anos
29	Engenharia Mecânica	4 anos	2017	12 anos
30	Medicina Veterinária	3 anos e 10 meses	2016	10 anos
31	Medicina Veterinária	4 anos	2016	12 anos
32	Medicina Veterinária	4 anos	2016	13 anos
33	Psicologia	3 anos	2016	9 anos
34	Psicologia	3 anos	2016	9 anos
35	Psicologia	3 anos	2016	9 anos
36	Psicologia	3 anos e 1 mês	2017	10 anos
37	Psicologia	3 anos	2018	10 anos
38	Psicologia	4 anos	2012	14 anos

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

Importante salientar que do total da amostra escolhida, 5 servidores não apresentaram o título, sendo 2 por desligamento e 3 por não terem ainda concluído os estudos, 1 servidor foi redistribuído, 1 está cedido, e 2 buscam reconhecimento nacional dos títulos.

3.3 Coleta de dados

O levantamento do referencial teórico foi realizado a partir de pesquisas em artigos científicos disponíveis no portal Periódico Capes, e em sites como *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), Google Acadêmico, bem como em livros e revistas disponíveis sobre o tema.

A obtenção do quantitativo de docentes que se afastaram para participar de programa de doutorado, bem como informações sobre a contratação de professores substitutos, foram obtidos por meio da coleta de dados junto à SGP da Univasf, por meio de planilhas, portarias e Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE).

O Sistema Eletrônico do Serviço de Informações ao Cidadão (e-SIC) também foi utilizado. Tal sistema permite que qualquer pessoa, física ou jurídica, encaminhe pedidos de acesso à informação, acompanhe o prazo e receba a resposta da solicitação realizada para órgãos e entidades do Executivo Federal, nos termos da Lei nº 12.527/11 (Lei de Acesso a Informação).

A página eletrônica da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação²⁹, bem como, dos órgãos CNPq e Capes, foram bastante utilizados para que se verificasse em quais atividades os docentes que se afastaram estiveram e estão envolvidos de forma a contribuir para o desenvolvimento em pesquisa da instituição.

Para a visualização das atividades realizadas, foram extraídas todas as informações disponibilizadas pelos docentes, contidas no currículo Lattes, disponível na plataforma do CNPq.

Para a extração dos dados do currículo Lattes, alguns programas estão disponíveis na internet tais como: ScriptLattes, sistema gratuito que deve ser utilizado no sistema operacional Linux, ou ainda por intermédio da instalação do programa VirtualBox, que permite a utilização do Linux dentro de um sistema Windows, no entanto, requer conhecimento técnico para sua operacionalização; Stella Experta, que permite a extração de indicadores e relatórios a partir do currículo Lattes sobre a instituição, no entanto, não é um programa gratuito.

²⁹ A PRPPGI coordena e supervisiona todas as atividades de pesquisa e de pós-graduação desenvolvidas pela Univasf. Tem a atribuição de atuar junto aos organismos governamentais de fomento da pesquisa, da ciência, da tecnologia e da pós-graduação empreendendo e apoiando iniciativas de inserção e integração da universidade com o desenvolvimento acadêmico, científico e tecnológico, regional e nacional. Representa a universidade junto ao Fórum Nacional de Pró-Reitores de Pesquisa e Pós-Graduação. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/prppgi/prppgi/a-prppgi>. Acesso em: 14 dez. 2017

Assim, o *Microsoft Excel* foi a ferramenta escolhida para o tratamento e classificação dos dados coletados. O quadro 4 demonstra a relação entre os objetivos específicos, a metodologia utilizada e a forma de procedimento de análise dos dados:

Quadro 4 (3) – Relação entre objetivo, metodologia e procedimento de análise de dados

OBJETIVO	METODOLOGIA	ANÁLISE DOS DADOS
Identificar os servidores docentes que se afastaram para cursar doutorado, com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90	Informações obtidas por meio de solicitação no sistema e-SIC	Pesquisa documental
Verificar se houve o recebimento de bolsas de estudo financiadas pelos órgãos de fomento bem como a contratação de professor substituto durante o afastamento;	Extração dos dados contidos no currículo lattes (bolsas de estudo e auxílio) de informações contidas em planilhas elaboradas pela servidora/autora no ambiente de trabalho (professor substituto)	Pesquisa documental
Analisar a produção acadêmica, o envolvimento em projetos e grupos de pesquisa, a atuação frente aos programas de pós-graduação, e verificar o quantitativo de alunos de iniciação científica, orientandos de especialização, mestrado e doutorado sob a responsabilidade dos docentes que se afastaram;	Leitura de dados contidos na página da PRPPGI, Capes e CNPq; verificação dos dados contidos no currículo lattes;	Análise de conteúdo
Analisar as competências profissionais dos docentes relativas às atividades de pesquisa, com base nas informações disponíveis no currículo Lattes.	Classificação dos dados coletados e observação dos indicadores de pesquisa	Análise de conteúdo

Fonte: Elaborado pela autora (2018).

3.4 Procedimentos para análise de dados

O estudo foi processado a partir do levantamento realizado na fase da coleta de dados realizado por meio da pesquisa documental. A partir dos documentos observados foi possível inferir novos significados. Nesse sentido Sá-Silva, Almeida, Guindani (2009, p. 10) mencionam:

A etapa de análise dos documentos propõe-se a produzir ou reelaborar conhecimentos e criar novas formas de compreender os fenômenos. É condição necessária que os fatos devem ser mencionados, pois constituem os objetos da pesquisa, mas, por si mesmos, não explicam nada. O investigador deve interpretá-los, sintetizar as informações, determinar tendências e na medida do possível fazer a inferência.

Os documentos encontrados foram verificados sob a perspectiva da análise de conteúdo, já que muitas vezes o que pretende de um documento específico é extrair dele um sentido, uma representação de um pensamento ou ideologia subjacente (BELTRÃO; NOGUEIRA, 2011).

A análise de conteúdo, sob a perspectiva de Bardin (2004), pode ser considerada como um conjunto de técnicas de análises das comunicações que leva em consideração as significações (conteúdo), na medida em que procura conhecer o que está por trás das palavras. De acordo com a definição do autor, a análise de conteúdo, em sua função heurística enriquece a tentativa exploratória e aumenta a propensão à descoberta, e, em sua função de administração de prova, atua no sentido de uma confirmação ou informação.

Sob a perspectiva de Bauer e Gaskell (2002) a análise de conteúdo é uma construção social que leva em consideração alguma realidade e deve ser julgada pelo seu resultado, que não se constitui no único fundamento para se fazer uma avaliação, devendo a coerência e a transparência estarem presentes no estudo.

O procedimento de verificação dos dados para esta pesquisa foi delineado conforme as etapas de análise mencionadas por Bardin (2004), quais sejam:

a) *Pré-análise*

A pré-análise consiste na fase da organização que compreende a escolha dos documentos, formulação das hipóteses e objetivos e a elaboração de indicadores (coleta dos materiais para estudo).

Essa etapa foi realizada por meio da pesquisa bibliográfica e documental com a finalidade de conhecer e delimitar o referencial teórico. Foram selecionados artigos científicos, livros e capítulos de livros, teses e dissertações, reportagens, manuais e legislação que trouxeram discussão sobre a temática explanada.

Além disso, foram solicitados dados pelo sistema e-SIC junto a SGP, bem como, buscaram-se informações contidas na página eletrônica da Univasf.

b) *Exploração do material*

Após a coleta de informações iniciais, foram identificados os dados que seriam necessários à pesquisa. Assim nessa fase de administração dos dados, buscaram-se as

informações contidas no currículo Lattes, a partir dos dados armazenados na Plataforma Lattes do CNPq, de cada docente componente da amostra.

Ainda, foram verificadas as informações referentes às atividades de pesquisa contidas na página da PRPPGI e nas plataformas da Capes e CNPq, bem como, demais informações necessárias à classificação dos dados do estudo.

c) Tratamento dos resultados obtidos e interpretação

Na fase da significação, os dados são tratados para que sejam aferidos os resultados que se pode concluir da pesquisa. Nessa etapa, as atividades realizadas pelos docentes da amostra, foram agrupadas por área de conhecimento, donde se extraíram as informações que tinham por objetivo responder à questão norteadora do trabalho proposta.

A partir dos indicadores obtidos, foi possível constatar um pouco da realidade institucional sobre a temática, bem como, propor ações que buscassem a melhoria contínua dos serviços públicos prestados à sociedade.

Portanto, sob a perspectiva apresentada, a análise de conteúdo deu uma definição ao banco de dados, armazenado durante o procedimento de análise documental, uma vez que após a fase de significação, foi possível realizar inferências sobre a contribuição em pesquisa dos docentes que se afastaram para doutorado.

3.5 Aspectos éticos

Devido ao conteúdo e ao delineamento da pesquisa, não foi necessário o encaminhamento ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Univasf, para apreciação e aprovação.

De acordo o art. 1º da Resolução nº 510/2016³⁰ não serão registradas nem avaliadas pela Comissão as pesquisas que utilizem informações de acesso público, nos termos da Lei no 12.527, de 18 de novembro de 2011 (inc. I); pesquisas que utilizem informações de domínio público (inc. III); pesquisas com bancos de dados, cujas informações são agregadas, sem possibilidade de identificação individual (inc. V).

³⁰ Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/cep/comitissao-de-etica-em-pesquisa/documentos-da-plataforma-brasil-e-conep/reso510-2016.pdf/view>. Acesso em: 18 maio 2018

As pessoas que fizeram parte do *corpus* deste estudo não tiveram a identidade revelada, portanto, o estudo não infringiu normas legais e éticas passíveis de afetar os participantes da amostra.

4. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO E RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos com a coleta de dados por meio da pesquisa documental. A discussão foi elaborada por meio da análise de conteúdo com base na interpretação dos documentos selecionados para a amostra.

Desse modo, o estudo foi organizado levando-se em consideração o agrupamento por áreas de conhecimento, tendo em vista as especificidades de conteúdos e o perfil de cada área para a competência do profissional docente em pesquisa.

4.1 Das áreas de conhecimento

Por meio da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP) - Decreto nº 5.707/2006, a instituição deve fomentar o desenvolvimento permanente do servidor público, visando a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão. Dessa forma, as ações de capacitação são incentivadas, em conformidade com as normas legais, para que sejam desenvolvidas as competências necessárias às atividades de docência, bem como para que a instituição possa alcançar melhores indicadores necessários para a manutenção e abertura de novos cursos de ensino superior.

Nesse sentido, na Univasf, os afastamentos para doutorado ocorreram entre os docentes dos diversos colegiados acadêmicos da instituição. A amostra da pesquisa foi composta por 38 servidores do quadro efetivo, ocupantes da carreira de magistério superior, em regime de trabalho de 40 horas semanais com dedicação exclusiva, que ingressaram na instituição entre os anos de 2004 a 2010.

O afastamento para doutorado pode ser concedido até o limite de 4 (quatro) anos, de acordo com o art. 96-A da Lei nº. 8.112/90, no entanto, para esta pesquisa foram observadas as atividades realizadas pelos docentes somente que tiveram afastamentos com duração de 3 a 4 anos.

Considerando a diversidade de áreas e colegiados acadêmicos de lotação, as áreas de conhecimento foram classificadas de acordo com a divisão realizada por meio da Resolução Conuni nº 04/2012 que estabelece normas para o programa institucional de iniciação científica, em conformidade com a divisão de áreas da Capes-CNPq, a saber:

I- CIÊNCIAS AGRÁRIAS: Agronomia, Engenharia Agrícola, Zootecnia e Medicina Veterinária;

II- CIÊNCIAS BIOLÓGICAS: Biologia Geral, Genética, Botânica, Zoologia, Ecologia, Morfologia, Fisiologia, Bioquímica, Biofísica, Farmacologia, Imunologia, Microbiologia, Parasitologia e Ciências Ambientais;

III- CIÊNCIAS DA SAÚDE: Medicina, Farmácia, Enfermagem e Educação Física;

IV- CIÊNCIAS EXATAS E DA TERRA: Matemática, Probabilidade e Estatística, Física e Química;

V- ENGENHARIAS: Engenharia Civil, Engenharia Elétrica, Engenharia da Computação, Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção;

VI- CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES: Filosofia, Sociologia, Antropologia, Arqueologia, História, Geografia, Psicologia, Educação, Ciência Política, Letras e Artes;

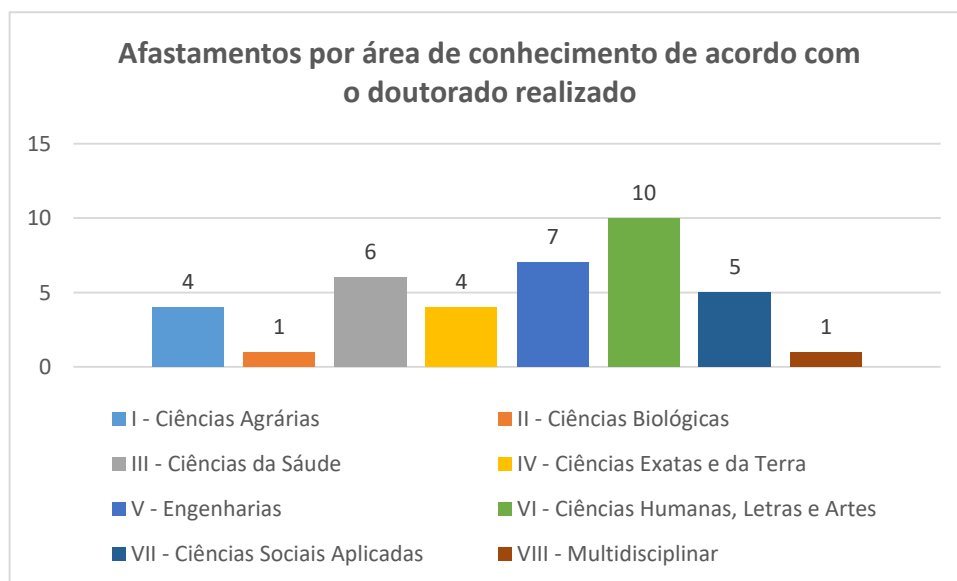
VII- CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS: Direito, Administração, Economia, Ciências Sociais e Serviço Social;

VIII- MULTIDISCIPLINAR: materiais, interdisciplinar, biotecnologia e ensino de ciências.

Importante salientar, que a citada Resolução define para o atendimento de demandas junto aos órgãos de fomento, o reagrupamento das áreas em três grandes áreas: Ciências Biológicas e da Vida, compreendendo as áreas I, II, III e VIII; Engenharias, Ciências Exatas e da Terra, compreendendo as áreas IV, V e VIII; e Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Letras e Artes, compreendendo as áreas VI e VII.

De acordo com a área e linha de pesquisa do doutorado realizado pelo servidor, a representação se dá conforme figura 7:

Figura 7 (4) – Afastamento por área de conhecimento de acordo com o doutorado realizado



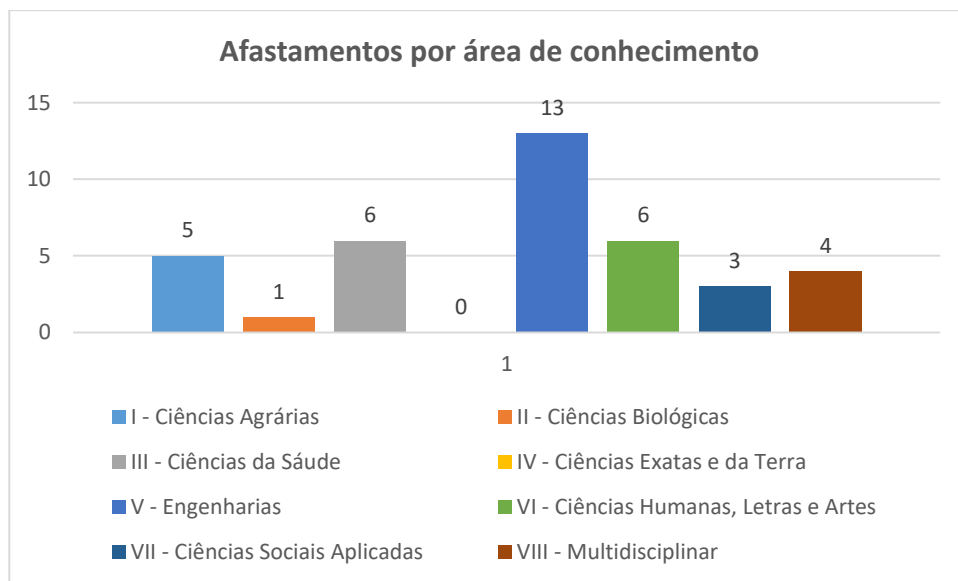
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Todavia, para esta pesquisa, com o objetivo de obter melhor compreensão e sistematização das atividades realizadas, os docentes foram agrupados por áreas de conhecimento em conformidade com o colegiado acadêmico de lotação.

Assim, em ciências agrárias foram distribuídos os docentes dos cursos de engenharia agrícola e ambiental e medicina veterinária; na área de ciências biológicas, os docentes do curso de ciências biológicas; em ciências da saúde, os docentes dos cursos de enfermagem, farmácia e educação física; na área de engenharias, os docentes dos cursos de engenharia da computação, engenharia civil, engenharia mecânica, engenharia elétrica e engenharia de produção; em ciências humanas, letras e artes, os docentes do curso de psicologia; em ciências sociais e aplicadas, os docentes do colegiado do curso de administração; e por fim, na área multidisciplinar, os docentes do colegiado de ciências da natureza.

A figura 8 representa os afastamentos dos docentes da Univasf que se afastaram para doutorado, por área de conhecimento, de acordo com a lotação no colegiado.

Figura 8 (4) – Afastamento por área de conhecimento de acordo com o colegiado de lotação

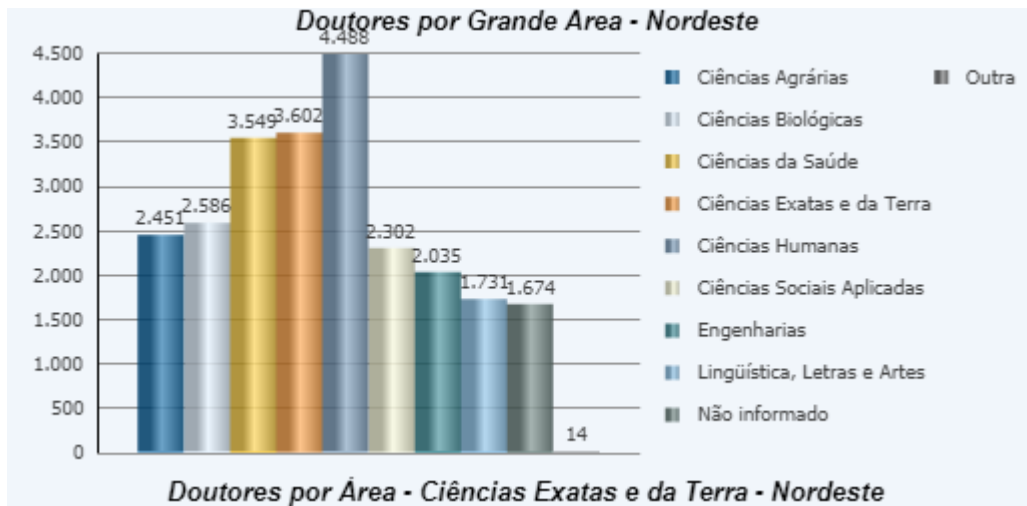


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O agrupamento por áreas de conhecimento se faz necessário para contextualizar o estudo e possibilitar a compreensão das análises dos currículos, tendo em vista as peculiaridades que cada área possui. Essa divisão por áreas possibilita as avaliações dos cursos de graduação e pós-graduação realizadas pelo Inep e Capes, imprescindíveis para o funcionamento da instituição.

A figura 8 indica que o maior número de afastamentos na Univasf ocorreu na área de engenharia, o que demonstra a dificuldade inicial que a instituição enfrentou em receber profissionais qualificados nessa área do ensino. A figura 9, disponível na plataforma Lattes do CNPq mostra o retrato dos detentores do título de doutor, por área de conhecimento no Nordeste, ano de 2016:

Figura 9 (4) – Doutores por área de conhecimento – Nordeste



Fonte: Dados e estatísticas da plataforma Lattes do CNPq, ano: 2016.

De acordo com o gráfico, extraído de dados disponíveis na Plataforma Lattes no ano de 2016, no Nordeste, a área de engenharia aparece em penúltimo lugar na quantidade de profissionais doutores. Por outro lado, levando-se em consideração a divisão de áreas adotada pela Univasf, na qual linguística, letras e artes agrupa-se com ciências humanas, a área de engenharia toma a última posição.

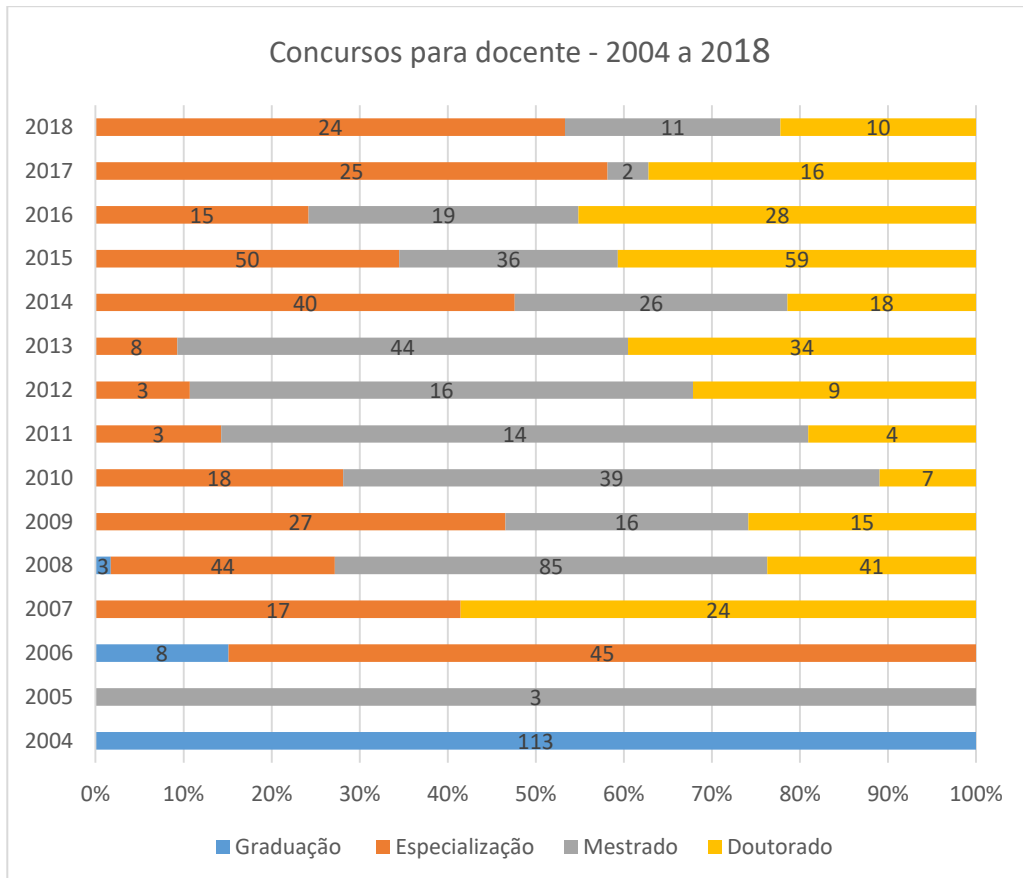
4.2 Dos afastamentos para doutorado

A implantação de uma universidade federal no interior nordestino, no ano de 2004, que seria responsável por ministrar o ensino superior, careceu de profissionais responsáveis por operacionalizar o início das atividades acadêmicas, visando impulsionar o desenvolvimento da região por meio da produção do conhecimento.

Assim, em virtude da localização geográfica em que se encontra a instituição, semiárido nordestino, distribuída em 3 estados distintos da federação, bem como a carência de

profissionais com títulos devido à pouca oferta de programas de graduação e pós-graduação na região, à época, muitos concursos da Univasf, foram realizados sem a exigência do título de doutorado. A figura 10 revela a titulação exigida nos concursos realizados pela Univasf para ingresso nos cargos de docente durante o período de 2004 a 2018:

Figura 10 (4) – Titulação exigida nos concursos para docente da Univasf



Fonte: Portal Univasf. Página de concursos, 2018.

De acordo com a legislação, os concursos públicos para a carreira do magistério superior foram realizados por meio das etapas de prova escrita, prova de aptidão didática e prova de títulos, sendo que a partir do ano 2012, passou-se a exigir prova de defesa de memorial para os concursos realizados na Univasf.

Os números evidenciam que do total de concursos realizados pela instituição para a carreira de magistério superior, ao todo, 64 editais, 12% das vagas exigiram como requisito mínimo para ingresso no cargo o título de graduação, o que aconteceu predominantemente nos primeiros concursos da instituição. Dos editais que pediram especialização, o que ocorreu mais fortemente após a implantação do curso de Medicina no Campus Paulo Afonso, entre os anos de 2014 a 2018, que exige em sua maioria residência médica, foram destinadas 31% das

vagas. A comprovação do título de mestrado foi a exigência para o preenchimento de 31% das vagas, enquanto que as vagas para doutorado atingiram o percentual de 26%, apenas.

Importante salientar que até o ano de 2012, o servidor que, ao ingressar no serviço público, possuía título superior ao exigido para ingresso no cargo, poderia ser posicionado na classe correspondente a sua titulação. Após a edição da Lei nº 12.772/2012, a mudança de classe para os servidores que possuem outros títulos, somente é permitida após a aprovação no estágio probatório docente.

Da observação dos requisitos para ingresso no cargo de professor da carreira de magistério superior, percebe-se que houve e ainda há a necessidade de capacitação do corpo docente em cursos de pós-graduação, para que possa se aperfeiçoar e adquirir competências inerentes à carreira docente.

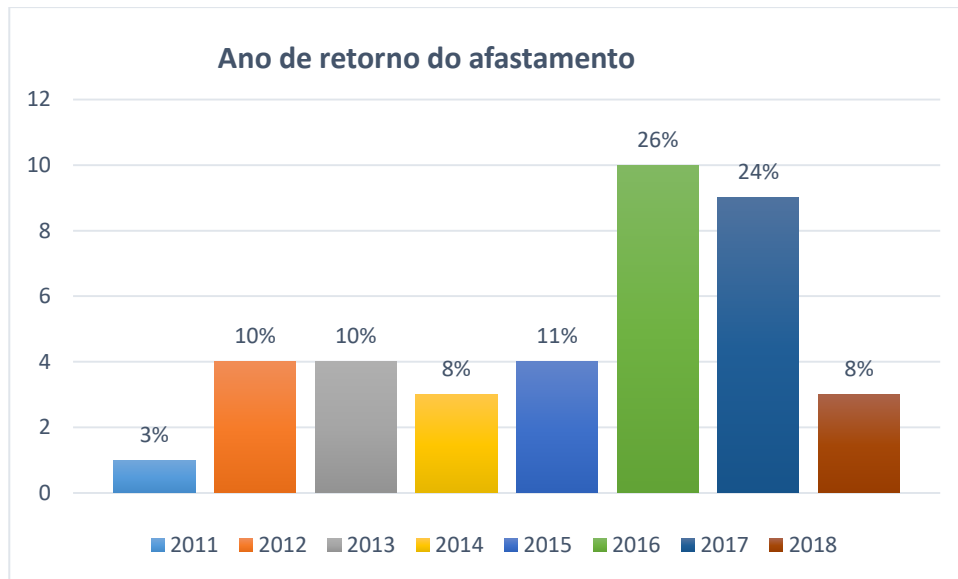
Na Univasf, em que pese o funcionamento ter iniciado no ano de 2004 e a legislação somente permitir o afastamento para doutorado após 4 anos de efetivo exercício, o Conselho Universitário, por meio da Resolução nº 01/2005, estabeleceu, em caráter excepcional, normas e prazos para o afastamento de docentes considerando que “a conclusão de cursos de pós-graduação *stricto sensu* por docentes recém contratados pela Univasf influenciará positivamente o índice de qualificação docente da universidade”.

A norma interna estabeleceu o permissivo para aqueles que ingressaram inicialmente na Univasf e se encontravam vinculados a um programa de pós-graduação *stricto sensu*, para que pudessem dar andamento ou concluir as atividades acadêmicas, sendo que o tempo fora não poderia ultrapassar 6 meses.

Assim, os afastamentos para pós-graduação tiveram início no ano de 2005, após a publicação da citada resolução, e os retornos foram acontecendo de forma gradativa, a depender da data de autorização de saída.

Os servidores elencados para a amostra do estudo, se afastaram nos anos de 2008 (5), 2009 (2), 2010 (4), 2011 (4), 2012 (7), 2013 (10), 2014 (4), 2015 (2). O retorno para o trabalho na Univaf se deu conforme demonstrado na figura 11 (p. 66):

Figura 11 (4) – Ano de retorno do afastamento para doutorado



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O retorno dos servidores ocorreu em grande parte nos anos de 2016 e 2017, e somado ao ano de 2018, corresponde a 58% dos casos. Desse modo, a inserção em atividades de pesquisa, conforme será verificado ao longo da apresentação dos resultados (Figura 17, p. 86), ainda não é superior às atividades que foram praticadas antes e durante o afastamento, tendo em vista o pouco tempo decorrido.

Da amostra, foi verificado que 2 docentes foram desligados dos programas, sendo que apenas um dos casos já foi apurado, estando o outro em fase inicial de apuração, nos termos do §6º da Lei nº 8.112/90³¹. Embora o afastamento tenha sido finalizado, não houve a apresentação do título para fins de solicitação de aceleração da promoção ou retribuição por titulação³² por 5 docentes. Desses docentes, 2 não apresentaram o título por depender de reconhecimento em instituição nacional, uma vez que realizaram o doutorado no exterior, e, 3 não concluíram os estudos, conforme informações contidas no currículo Lattes. Ainda, 1 servidor foi redistribuído após o retorno do afastamento, e, 1 foi cedido para o MEC.

Assim, 77% dos docentes se encontram com o título de doutor em mãos para exercerem plenamente as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão na universidade,

³¹ Art. 96-A - § 6º Caso o servidor não obtenha o título ou grau que justificou seu afastamento no período previsto, aplica-se o disposto no § 5º deste artigo, salvo na hipótese comprovada de força maior ou de caso fortuito, a critério do dirigente máximo do órgão ou entidade.

³² Aceleração da promoção é a mudança de classe que ocorre mediante a apresentação do título de pós-graduação e retribuição por titulação é o pagamento devido em virtude da titulação comprovada (art. 13 e 17 da Lei nº 12.772/2012).

13% devem finalizar pendências para a obtenção plena do título, 5% estão colaborando com outras instituições, enquanto que os demais 5% não se tornaram doutores.

Os afastamentos para doutorado ocorreram, em sua maioria, dentre as regiões do Brasil, qual seja, o percentual foi de 82% (31). Para instituições do exterior, o percentual de afastamento foi de 13% (5), e para realizar doutorado na modalidade sanduíche, o total foi de 5% (2).

A maior incidência de participação em cursos de pós-graduação no Brasil se deve ao fato do alto custo financeiro para manutenção no exterior, dificuldade com o aprendizado da língua, e ainda, devido a necessidade de reconhecimento do título para que tenha validade em território nacional, nos termos do §3º art. 48 da LDB:

Art. 48. Os diplomas de cursos superiores reconhecidos, quando registrados, terão validade nacional como prova da formação recebida por seu titular.

[...]

§ 3º Os diplomas de Mestrado e de Doutorado expedidos por universidades estrangeiras só poderão ser reconhecidos por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior.

O processo de reconhecimento é lento e burocratizado e independe da qualidade do programa realizado, pois o diploma sempre corre o risco de não ser revalidado/reconhecido no Brasil, o que gera incertezas no momento da escolha de estudar no exterior (PLATAFORMA CAROLINA BORI, 2018).

O que se afirma condiz com a realidade da amostra, tendo em vista que dos 5 docentes que realizaram doutorado no exterior, 1 foi desligado, 2 buscam reconhecimento do título, e 2 conseguiram o reconhecimento após um tempo de espera entre o encerramento das atividades e a obtenção do documento em instituição brasileira.

4.3 Das bolsas de estudo e auxílios e professores substitutos

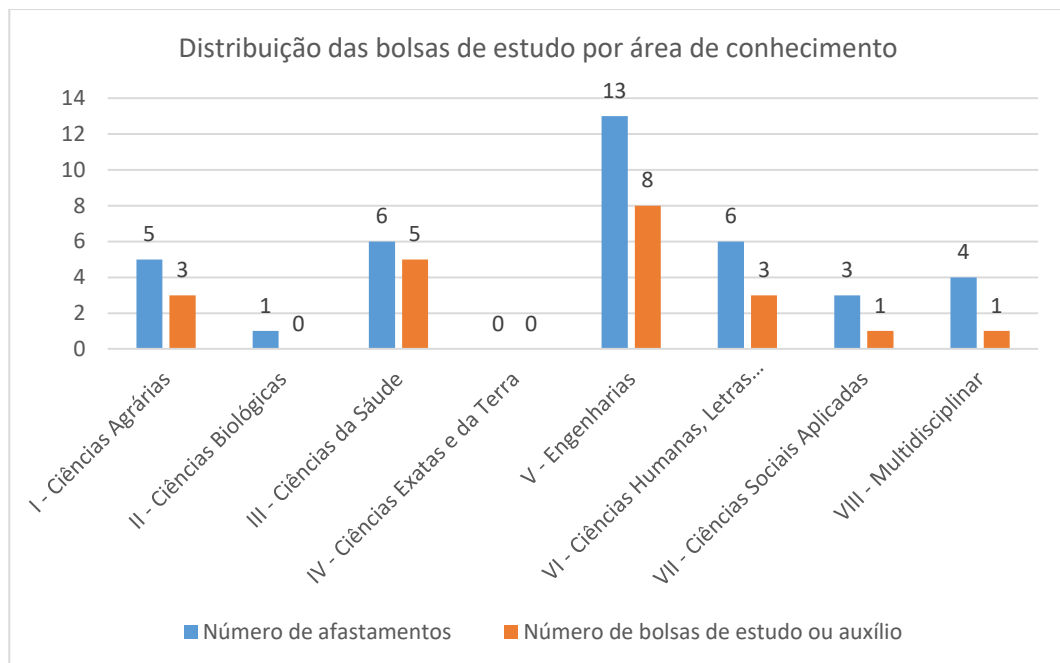
No tocante ao recebimento de bolsas de estudo e auxílios, pagos aos servidores pelas agências de fomento federais e estaduais durante o afastamento, concomitante ao recebimento da remuneração devida ao cargo de docente da carreira de magistério superior, verificou-se que 8 servidores receberam bolsa da Capes, 5 do CNPq, 5 da Fundação de Amparo à Pesquisa

do Estado da Bahia (Fapesb), 2 da Fundação de Amparo a Ciência e Tecnologia de Pernambuco (Facepe) e 1 da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Piauí (Fapepi).

O quantitativo demonstra que 55% dos servidores da amostra se afastaram fazendo jus ao recebimento de bolsas de estudo e auxílios para melhor adaptação aos estudos e custeio das despesas com deslocamento, já que em muitos casos ocorre mudança de domicílio e a necessidade da aquisição de materiais para os estudos.

Por área de conhecimento, em conformidade com o colegiado de lotação, a distribuição das bolsas e auxílios se deu conforme a figura 12:

Figura 12 (4) - Distribuição de bolsas de estudo e auxílio por área de conhecimento



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A distribuição de bolsas nos Programas de Pós-Graduação leva em consideração diversos critérios como: a disponibilidade de bolsas oferecidas por diferentes agências de fomento, CAPES e CNPq por exemplo, bem como o critério de que muitos Programas dão prioridade na concessão da bolsa ao estudante sem vínculo empregatício. Assim, nem sempre o número de servidores afastados é compatível com o número de bolsas concedidas, que no presente estudo atingiu um percentual de 55%, como mostrado anteriormente.

No que se refere à contratação de professor substituto, nos termos da Lei nº 8.745/93, medida necessária em alguns casos para que não haja interrupção das atividades acadêmicas durante o afastamento do docente para doutorado, em pesquisa realizada junto aos arquivos da

SGP, verificou-se que todos os colegiados dos docentes da amostra foram contemplados com a realização de processos seletivos para a contratação desses profissionais, a fim de que não houvesse descontinuidade das atividades de ensino, ou seja, 100% dos docentes foram substituídos.

Os dados sobre a concessão de bolsas e auxílios e professores substitutos, revelam que o investimento no afastamento do docente tem um custo elevado para o poder público. Assim, a prestação de contas para a sociedade deve ocorrer mediante um compromisso maior no engajamento em atividades de ensino, pesquisa e extensão, de forma a demonstrar o aperfeiçoamento dos serviços e o alcance de melhores resultados.

A Administração Pública tem o dever de prestar contas dos atos por ela praticados. Assim, o setor público tem responsabilidades e *accountabilities* perante numerosos e os mais variados *stakeholders*, e as mais diversas exigências sobre abertura e transparência (BENEDICTO et al., 2013). A afirmação de Slomski et al. (2010, p. 941) é no sentido de que:

Ao mesmo tempo que se buscam novos paradigmas para a gestão pública, a corrida pela eficiência e qualidade deve ser acompanhada de novos padrões de *accountability* no setor público, de modo a oferecer ao cidadão informações que possibilitem a avaliação de desempenho do administrador público.

Do mesmo modo, Oliveira e Fabris (2018) afirmam que a ideia de prestação de contas está ligada a mecanismos de avaliação e estratégias de controle, sendo que professores prestam contas a partir da aprendizagem dos alunos, medida com os resultados dos *rankings* de educação.

Portanto, é dever do Estado, por meio dos seus servidores, prestar um serviço de qualidade para a sociedade. O dever de prestação de serviço de qualidade fica ainda mais evidente quando há um investimento financeiro da sociedade, pois se espera um profissional mais qualificado e que traga um retorno positivo em suas ações para multiplicação do conhecimento. O art. 175 da Constituição Federal estabelece que o poder público é um prestador de serviços e está obrigado a prestá-los com qualidade³³.

³³ Art. 175 da CF: Art. 175. Incumbe ao Poder Público [...] a prestação de serviços públicos. Parágrafo único. A lei disporá sobre: [...] II - os direitos dos usuários; [...] IV - a obrigação de manter serviço adequado.

4.4 Do currículo Lattes

O currículo Lattes é a uma ferramenta muito utilizada no meio acadêmico e científico, por pesquisadores, professores e alunos, para enumerar as atividades realizadas, e ainda serve de consulta às agências de fomento para subsidiar a formulação de indicadores que regem a política científica no Brasil (MARQUES, 2009). A figura 13 ilustra a importância do currículo Lattes para a política científica no país:

Figura 13 (4) – A importância do currículo Lattes no Brasil



Fonte: Marques, 2009.

A coleta dos dados referente às atividades de pesquisa dos docentes, foi realizada por meio do levantamento das informações inseridas pelos docentes nos currículos disponíveis na plataforma Lattes do CNPq. Os dados armazenados e as atualizações de conteúdo são de responsabilidade do pesquisador, já que tem a prerrogativa de realizar inclusões, alterações ou exclusões, a qualquer tempo, mediante *login* e senha pessoal.

Durante a pesquisa, foram encontradas inconsistências em algumas informações, tendo em vista que o preenchimento do currículo Lattes é por vezes confuso. Em pesquisa realizada por Marques (2010), foi constatado que os usuários reconhecem que o instrumento não possui instruções objetivas e claras, nem tampouco facilidade de preenchimento, o que pode ocasionar duplicidade de registros, ausência de informações ou inconsistência interna do produto final, ou seja, aplicação de indicadores incorretos.

Dentre as principais inconsistências encontradas durante a visualização dos currículos, pode-se relatar:

1. Repetição de artigos publicados em periódicos nos campos: aceito e publicado;
2. Repetição de artigos publicados em periódicos como impresso e online;
3. Projetos de pesquisa e extensão cadastrados sem data fim, bem como projetos de pesquisa sem cadastro na Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação;
4. Organização de simpósio cadastrado como projeto de extensão;
5. Duplicidade de registro de dados publicados em: artigos, livros e capítulos, apresentações de trabalho, organização de eventos, congressos, exposições e feiras, textos em jornais de notícias, revistas; publicados também em educação e popularização da ciência;
6. Anais publicados no campo referente a capítulos de livro;
7. Artigos aceitos para publicação com grande tempo decorrido sem atualização da situação (exemplo: 2015 e 2016);
8. Processo de seleção pública simplificada para contratação de professor substituto registrados no campo outras participações;
9. Registro repetido de membro revisor de periódico;
10. Inclusão de aprovação em concurso público e processo seletivo, recebimento de bolsa de agência de fomento, no campo prêmios e títulos;
11. Ausência de fotos no perfil, ou, fotos que não caracterizam perfil profissional.

Diante do contexto, com a finalidade sanar eventuais erros de preenchimento, entende-se cabível um curso de capacitação ou a disponibilização de modelo tutorial, para que seja esclarecido aos servidores da instituição sobre o correto preenchimento e inserção dos dados no currículo disponível na plataforma Lattes do CNPq.

O preenchimento de maneira incorreta pode impactar negativamente na extração dos indicadores institucionais que servem de referência para a avaliação e manutenção dos cursos de graduação e pós-graduação das instituições de ensino superior, tendo em vista que pode produzir avaliações e indicadores sem fundamento na realidade (MARQUES, 2010).

Por conseguinte, para organização dos estudos foram elaboradas planilhas no programa *Microsoft Excel*, donde se compilaram os dados contidos nos currículos. Na planilha nº 1 foram adicionados dados referentes ao período de afastamento, colegiado, doutorado, data da última atualização do currículo, recebimento de bolsa, se possuem função

administrativa, se são membros de colegiados de pós-graduação, membro de comitê científico, revisor de periódico, revisor de projeto de fomento, membro de corpo editorial e membro de comitê de assessoramento.

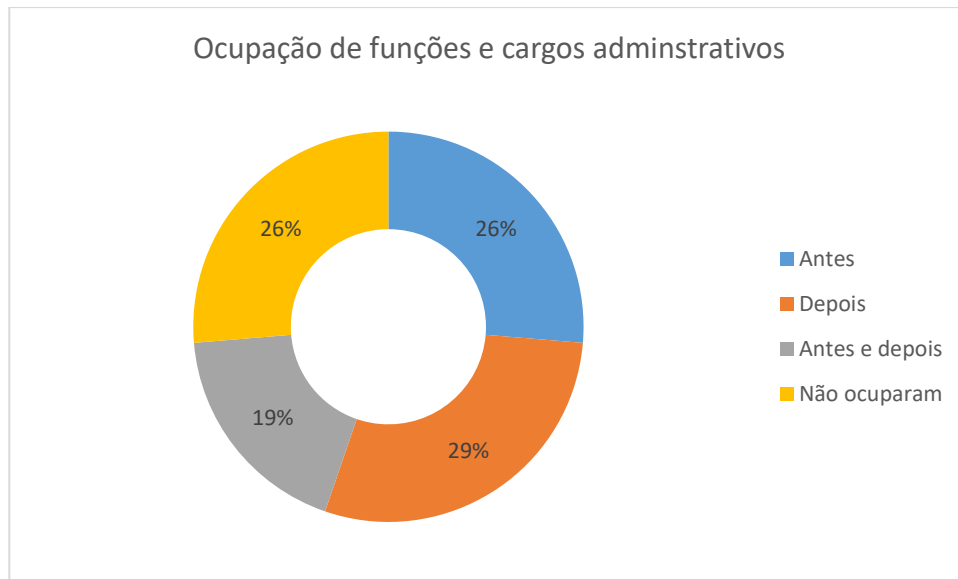
Na planilha nº 2, os dados foram inseridos de maneira individualizada por ano e por docente. Assim, foram coletados os indicadores das atividades praticadas durante a vida funcional do servidor que dizem respeito a participação em projetos de pesquisa e de extensão, livro publicado ou organizado, capítulo de livro, artigos publicados e artigos aceitos para publicação em periódicos, trabalhos completos publicados em anais de congresso, resumos expandidos publicados em anais de congresso, resumos publicados em anais de congresso, apresentação de trabalhos, participação em bancas de graduação, especialização, mestrado, doutorado e qualificação, concurso e seleção, participação em eventos, organização de eventos, orientação de alunos de graduação, especialização, mestrado, doutorado, e de outras naturezas, orientação de iniciação científica, inovação tecnológica e patentes.

4.5 Das constatações

a) Atividades de gestão

Um aspecto que chamou atenção durante a compilação das informações foi o fato de que 74% dos docentes exerceram atividades de gestão na ocupação de cargos e funções administrativas, quer sejam como pró-reitores, diretores, coordenadores ou vice coordenadores de colegiados acadêmicos, sendo que alguns ocuparam cargos antes ou depois do afastamento, e outros antes e após o retorno do doutorado, de acordo com a figura 14 (p. 73):

Figura 14 (4) – Participação em atividades de gestão



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O dado revela a participação dos docentes com a instituição em atividades que fogem ao básico do tripé: ensino, pesquisa e extensão. O envolvimento na gestão auxilia os docentes no desenvolvimento de competências necessárias à carreira docente, e influencia positivamente no trato com as demais, pois desenvolve habilidades como liderança, autoconfiança, organização, entre outras.

Desse modo, surge a figura do professor que desenvolve o papel de gestor, ou seja, o professor-gestor, que tem o papel de fomentar, incentivar e gerenciar os mecanismos de desenvolvimento organizacional, sem deixar de considerar as atividades relacionadas ao tripé ensino, pesquisa e extensão (BARBOSA; MENDONÇA; CASSUNDÉ, 2015).

Embora a prática das atividades de gestão seja uma boa estratégia para o desenvolvimento de competências pessoais e profissionais do servidor, ao assumir cargos de gestão, a tendência é que o docente deixe em segundo plano as atividades de pesquisa, tendo em vista o conseqüente aumento do número de atividades a serem realizadas.

Todavia, os cargos de gestão exercidos por docentes nas IES, são ocupados em caráter temporário, de modo que as atividades acadêmicas não podem ser esquecidas, e sim, devem ser realizadas de maneira concomitante, pois quando se deixa o cargo de gestão, se reassume o papel de professor.

Na visão de Silva (2012), a gestão é considerada uma atividade de cooperação do professor junto à instituição de ensino superior, pois embora se constitua como uma atividade acadêmica, ela não pode se tornar a essência do trabalho, pois o que define o trabalho

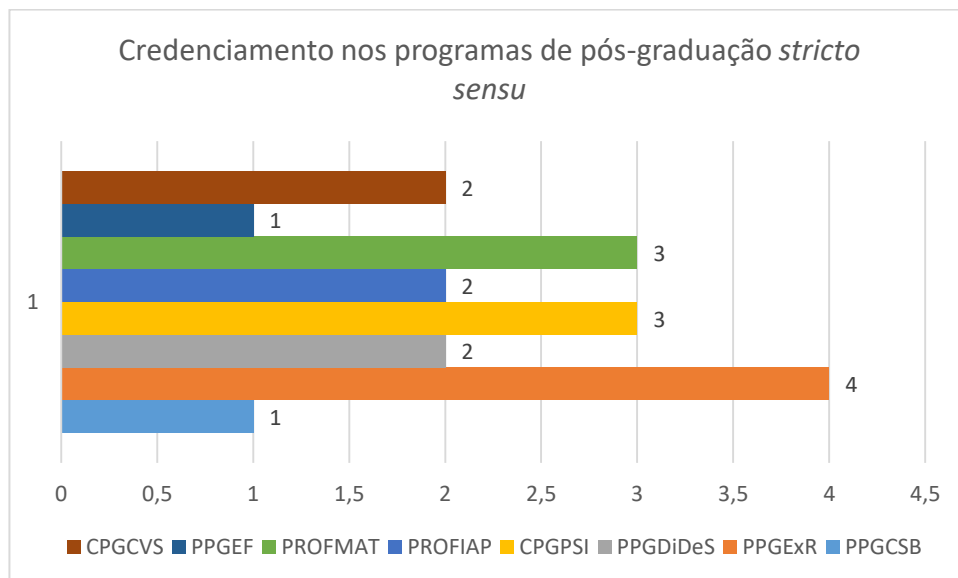
acadêmico do professor universitário é o ensino, a pesquisa e extensão. Assim, em que pese ser importante para o crescimento profissional, as atividades de gestão não devem ser realizadas em detrimento das demais atividades.

b) Participação em programas de pós-graduação “stricto sensu”

A pós-graduação no Brasil tem a finalidade de capacitar docentes e discentes que tenham por objetivo contribuir com a realização de ações de pesquisa, que culminem na produção científica, voltadas para o crescimento da região. As atividades desenvolvidas contribuem para a busca de soluções alternativas no enfrentamento de problemas, e ainda, para a implantação ações de inovação (BRASIL, 2010).

Dos 16 programas de pós-graduação *stricto sensu* na modalidade mestrado em funcionamento na Univasf, verificamos a participação dos docentes da amostra em 8 cursos, conforme distribuição na figura 15. Os programas de doutorado não foram considerados para a contagem, uma vez que ainda não começaram as atividades.

Figura 15 (4) – Participação dos docentes em programas de pós-graduação *stricto sensu*



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

A participação dos docentes se dá na condição de professores permanentes ou colaboradores, sendo que foi realizado o credenciamento de 16 pessoas. Importante salientar que 2 dos docentes encontram-se vinculados em mais de um programa. Os docentes

vinculados encontram-se atualmente exercendo atividades nos programas de pós-graduação *stricto sensu*, o que representa o total de 42% dos docentes da amostra.

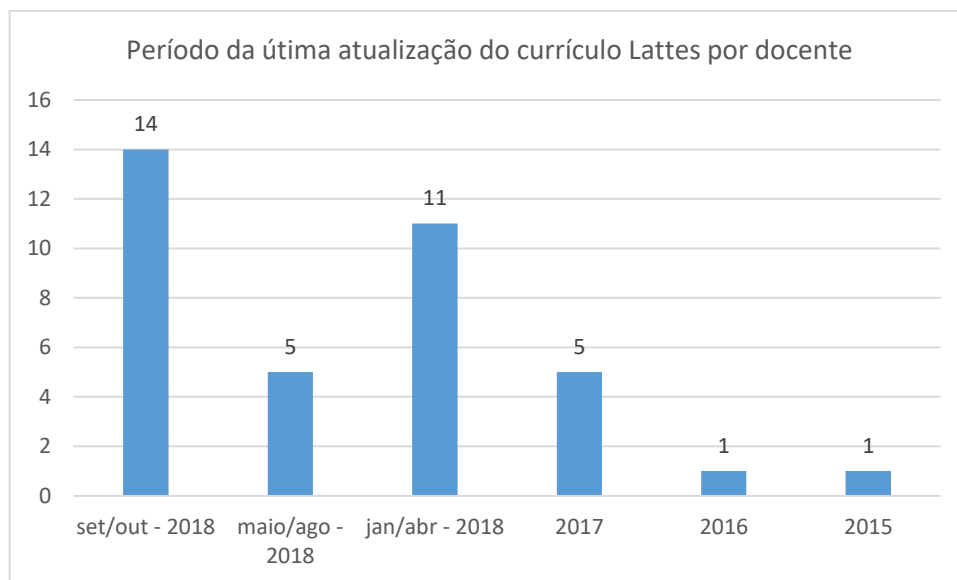
Ainda, se for levado em consideração que dos 38 servidores da amostra, somente 30 estariam aptos a fazer parte do corpo docente dos programas, por já estarem com o título de doutor, a participação de docentes participantes é elevada para 53%.

c) Da atualização dos currículos Lattes

Observou-se que alguns docentes mantêm atualização recente das informações contidas no currículo – 38% (setembro e outubro), 43% atualizaram os dados entre janeiro e agosto de 2018, enquanto que outros deixaram transcorrer mais de 1 (um) ano sem atualização: 13% (2017), 2% (2016 e 2015), não tendo registrado sequer a informação de que concluiu o doutorado.

Assim, confirma-se que os dados inseridos no currículo Lattes podem não estar de acordo com a realidade atual praticada pelos servidores, o que pode gerar inconsistências no resultado do presente estudo. A figura 16 ilustra o que ora se discute:

Figura 16 (4) – Atualização do currículo Lattes



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Os dados demonstram, mais uma vez, a necessidade de uma intervenção no sentido de conscientizar os docentes sobre o correto preenchimento dos dados no currículo Lattes, para que a instituição seja impactada de forma positiva.

Durante a pesquisa, não foi localizado na plataforma Lattes o currículo de um dos docentes da amostra. Na página do curso que fala sobre o perfil do corpo docente, também não consta qualquer descrição relacionada às atividades de ensino, pesquisa e extensão do mesmo. Portanto, considerando a inviabilidade da coleta de informações sobre o docente, o mesmo foi excluído das constatações a seguir. Insta salientar que o servidor faz parte dos 5% que não concluíram e foram desligados dos programas pós-graduação.

4.5.1 Das atividades realizadas antes, durante e depois do afastamento

O docente de uma universidade pública assume o compromisso com uma educação de qualidade, que deve envolver atividades de ensino, pesquisa e extensão. Portanto, esse profissional deve estar sempre em busca de novos aprendizados, em cursos que promovam capacitação e aperfeiçoamento para o desempenho do cargo, tendo em vista que o professor tem por missão ensinar e orientar os alunos para o mercado de trabalho e para as demais situações da vida. Espera-se que os professores sejam dotados de competências específicas para o exercício eficaz de sua profissão (MASETO, 1998).

As competências devem ser complementares umas às outras (BARBOSA; MENDONÇA; CASSUNDÉ, 2015), no entanto, as atividades de pesquisa revelam-se primordiais, pois além de ser indissociável e intrínseca à carreira docente, conduz a articulação entre ciência, conhecimento e mundo (FERNANDES, 1998), e ainda garante melhores indicadores necessários ao funcionamento e à manutenção dos cursos das instituições de ensino superior.

As informações a seguir demonstrarão as atividades realizadas pelos docentes antes, durante e após o afastamento para doutorado. Para fins desta pesquisa, somente se levou em consideração para fins de contagem das atividades realizadas antes do afastamento, àquelas que foram praticadas após o ano de ingresso na Univasf. É importante mencionar que o ano de retorno do docente pode influenciar na quantidade de atividades realizadas.

Para os quadros, levou-se em consideração a totalidade da amostra, considerando os dados relativos à: participação em projetos de pesquisa e extensão, livro publicado ou organizado, capítulo de livro, artigos publicados e artigos aceitos para publicação em periódicos, trabalhos completos publicados em anais de congresso, resumos expandidos publicados em anais de congresso, resumos publicados em anais de congresso, apresentação de trabalhos, participação em bancas de graduação, especialização, mestrado, doutorado e qualificação, concurso e seleção, participação em eventos, organização de eventos, orientação

de alunos de graduação, especialização, mestrado, doutorado, e de outras naturezas, orientação de iniciação científica, inovação tecnológica e patentes.

Dentre os indicadores de pesquisa que foram mensurados, registra-se: artigos completos publicados em periódicos; livros e capítulos de livros publicados e/ou organizados; trabalhos completos publicados em anais de congressos; resumos expandidos publicados em anais de congressos; resumos simples publicados em anais de congressos; orientações de iniciação científica; orientações de TCC; orientações de mestrado; orientações de doutorado; orientações de outra natureza; e, patentes.

Os dados gerais das atividades realizadas foram classificados em planilhas do *Microsoft Excel* separados por docente, e após, agrupados por área de conhecimento. Assim, os números revelam a produção das atividades considerados os grupos, o que é diferente da análise da produção individual.

a) Área de conhecimento - Ciências Agrárias

A área de ciências agrárias conta com uma amostra de 5 (cinco) docentes, lotados nos colegiados acadêmicos de Engenharia Agrícola e Ambiental e Medicina Veterinária, sendo que o retorno do doutorado se deu respectivamente nos anos de 2012 (1) e 2016 (4). O quadro 5 (p. 78) relaciona as atividades realizadas pelos docentes no período:

Quadro 5 (4) – Atividades da área de conhecimento ciências agrárias

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	1	3	3	
PROJETOS DE PESQUISA	2	3	2	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.				
CAPÍTULO DE LIVRO	1	1		
ARTIGOS PULCADOS	8	7	11	
ARTIGOS ACEITOS				
TRABALHOS EM CONGRESSO	2		7	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO	1	7	5	
RESUMOS PUBLICADOS	1	8	6	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	1	7	3	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	4	6	6	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO		1	6	
BANCA DE QUALIFICAÇÃO				
BANCAS DE Mestrado	4			
BANCA DE DOUTORADO	3			
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO		4	10	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	3	11	70	
ORG. DE EVENTOS	4	3	12	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO	2	9	5	
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO				
ORIENTAÇÃO DE Mestrado	5			
INICIAÇÃO CIENTÍFICA	3		8	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA	1	1	12	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES				
Total	46	71	166	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Para a área de ciências agrárias, observa-se que das atividades realizadas 59% foram antes, 25% durante, e 16% depois do retorno do afastamento. Portanto, o quadro demonstra que ainda não houve um crescimento nas atividades após o retorno do afastamento em relação ao que foi realizado antes.

Após o retorno do afastamento, os docentes começaram a participar de bancas de mestrado e o doutorado e houve a publicação e/ou organização de capítulo de livro, bem como orientação de alunos de mestrado. Durante o afastamento a participação mais elevada foi na publicação de resumos simples e resumos expandidos em congresso, apresentação de trabalhos, bancas de graduação e orientações de alunos de graduação e mestrado.

b) Área de conhecimento – Ciências Biológicas

Inserido na área de ciências biológicas está somente 1 (um) docente, lotado no colegiado acadêmico de Ciências Biológicas, que retornou para a instituição no ano de 2017. Para ilustrar, o quadro 6 (p. 79) apresenta as atividades realizadas antes, durante e após o afastamento:

Quadro 6 (4) – Atividades da área de conhecimento ciências biológicas

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO				
PROJETOS DE PESQUISA			3	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.				
CAPÍTULO DE LIVRO			1	
ARTIGOS PUBLICADOS			3	
ARTIGOS ACEITOS				
TRABALHOS EM CONGRESSO			1	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO				
RESUMOS PUBLICADOS		3		
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO		6	10	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	1	14	3	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO				
BANCA DE QUALIFICAÇÃO				
BANCAS DE MESTRADO				
BANCA DE DOUTORADO				
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO		3	3	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS		2	6	
ORG. DE EVENTOS				
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO		3		
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO				
ORIENTAÇÃO DE MESTRADO				
INICIAÇÃO CIENTÍFICA			3	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA		4	1	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES				
Total	1	35	34	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com os dados, 48% das atividades foram realizadas antes, 49% durante e apenas 3% depois. Assim, para a área, não se constatou evolução na realização das atividades após o retorno do afastamento tendo em vista que o retorno ocorreu a pouco mais de 1 (um) ano.

Todavia, durante o período do afastamento, o docente apresentou resumos em congressos, participou de banca de graduação, orientou alunos de graduação, bem como, registrou a participação em orientações de outra natureza. Dos indicadores de pesquisa houve participação em resumos simples publicados em anais de congresso e orientações de outra natureza.

c) Área de conhecimento – Ciências da Saúde

A área de ciências da saúde tem uma amostra composta por 6 servidores lotados nos colegiados acadêmicos de Educação Física, Enfermagem e Farmácia. O retorno para a instituição ocorreu nos anos de 2013 (1), 2015 (1), 2016 (1) e 2017 (3). Em comparação as

demais áreas, ciências da saúde apresenta um número expressivo de atividades que foram realizadas pelos docentes antes, durante e depois do afastamento, na proporção respectiva de 53%, 29% e 18%.

Quadro 7 (4) – Atividades da área de conhecimento ciências da saúde

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	2	4	14	
PROJETOS DE PESQUISA	5	13	10	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.			2	
CAPÍTULO DE LIVRO	14	4	7	
ARTIGOS PULCADOS	10	44	13	
ARTIGOS ACEITOS	5	1		
TRABALHOS EM CONGRESSO	9	6	46	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO	6	3	23	
RESUMOS PUBLICADOS	13	12	65	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	17	34	52	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	12	18	23	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO	11	25	1	
BANCA DE QUALIFICAÇÃO	5	1		
BANCAS DE MESTRADO	15			
BANCA DE DOUTORADO	3			
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO	4	3	24	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	10	62	135	
ORG. DE EVENTOS	4	14	23	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO	9	8	18	
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO	5	11	1	
ORIENTAÇÃO DE MESTRADO	8			
INICIAÇÃO CIENTÍFICA	1	10	27	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA	2	10	36	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES				
Total	170	283	520	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Diante do exposto, observa-se que houve evolução na quantidade de capítulos de livros publicados e artigos aceitos, na participação de bancas de qualificação, mestrado e doutorado, bem como o surgimento de orientações de mestrado. Dentre as atividades realizadas durante o afastamento, constata-se o número superior de artigos que foram publicados, a participação em bancas e orientações de alunos de especialização.

No tocante aos indicadores de pesquisa realizados após o afastamento, segue sem realizações a publicação e/ou organização de livros e o registro de patentes.

d) Área de conhecimento – Engenharias

A amostra da área de engenharias é composta por 13 docentes, lotados nos colegiados acadêmicos dos cursos de Engenharia da Computação, Engenharia Civil, Engenharia Elétrica,

Engenharia Mecânica e Engenharia de Produção, dentre os quais 3 não concluíram o doutorado e 1 foi redistribuído para outra instituição de ensino superior. Os retornos dos afastamentos ocorreram nos anos de 2012 (1), 2013 (3), 2014 (2), 2015 (1), 2016 (2), 2017 (3) e 2018 (1).

Quadro 8 (4) – Atividades da área de conhecimento engenharias

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	8		4	
PROJETOS DE PESQUISA	11	4	11	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.		1	2	
CAPÍTULO DE LIVRO	1	6	8	
ARTIGOS PULCADOS	1	13	6	
ARTIGOS ACEITOS	1			
TRABALHOS EM CONGRESSO	22	36	48	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO	7	10	16	
RESUMOS PUBLICADOS	3	13	25	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	40	43	53	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	59	32	20	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO	8		3	
BANCA DE QUALIFICAÇÃO	4	1		
BANCAS DE Mestrado	21			
BANCA DE DOUTORADO				
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO	16	13	36	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	36	72	85	
ORG. DE EVENTOS	9	9	16	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO	16	8	14	
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO	7	1	1	
ORIENTAÇÃO DE Mestrado	17			
INICIAÇÃO CIENTÍFICA	23	5	12	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA	16	4	32	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES	3			
Total	329	271	392	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Ao observar os dados, constata-se que o percentual de atividades realizadas após o afastamento foi de 33%, durante o afastamento 27%, e antes 40%, o que revela o equilíbrio entre as atividades praticadas em cada período.

O crescimento ocorreu com a participação em bancas de graduação, especialização, qualificação e mestrado, bem como em orientação de alunos de graduação, especialização e mestrado, iniciação científica e o surgimento do registro de patentes. Durante o afastamento o aumento foi com relação ao número de artigos publicados.

Assim, ao verificar o quadro, observa-se que todos os indicadores de pesquisa restaram preenchidos pelo grupo.

e) *Área de conhecimento – Ciências Humanas, Letras e Artes*

Na área de ciências humanas, letras e artes 6 docentes, lotados no colegiado acadêmico de Psicologia, abrangeram a amostra, tendo os mesmos retornados nos anos de 2012 (1), 2016 (3), 2017 (1) e 2018 (1). Para a área 1 docente ainda não obteve o título.

Quadro 9 (4) – Atividades da área de conhecimento ciências humanas, letras e artes

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	2	3	11	
PROJETOS DE PESQUISA	6	6	6	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.		2	1	
CAPÍTULO DE LIVRO	4	12	9	
ARTIGOS PUBLICADOS	5	16	11	
ARTIGOS ACEITOS	4			
TRABALHOS EM CONGRESSO	2	3	4	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO	10	20	33	
RESUMOS PUBLICADOS	9	13	30	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	37	19	60	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	18	27	42	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO	2	3	2	
BANCA DE QUALIFICAÇÃO	12	2		
BANCAS DE MESTRADO	18			
BANCA DE DOUTORADO	3			
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO	2	2	16	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	5	32	60	
ORG. DE EVENTOS	4	15	11	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO	15	11	30	
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO	2	1		
ORIENTAÇÃO DE MESTRADO	11			
INICIAÇÃO CIENTÍFICA	10	2	23	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA		3	10	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES				
Total	181	192	359	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

As atividades realizadas pelos docentes da amostra após o retorno do doutorado ainda não apresentam números superiores às atividades realizadas antes e durante o afastamento, no entanto, observa-se crescimento, uma vez que está perto de superar as atividades realizadas durante o período que corresponde ao do afastamento, ou seja, 25% após o retorno, 26% durante o afastamento, e, 49% antes.

Nota-se que após o retorno, os docentes começaram a participar de bancas de qualificação, mestrado e doutorado, e ainda, em orientações de alunos de especialização e de mestrado. Durante o afastamento a evolução foi no tocante à publicação ou organização de livros e capítulos de livros, artigos científicos, participação em bancas de especialização, e, organização de eventos.

Sobre os indicadores de pesquisa, todos os itens restaram preenchidos, exceto o registro de patentes, que não é comum a esta área de conhecimento.

f) *Área de conhecimento – Ciências Sociais Aplicadas*

Na área de ciências sociais aplicadas, amostra composta por 2 servidores lotados no colegiado acadêmico de Administração, que retornaram nos anos de 2012 (1) e 2015 (1), conforme demonstrado no quadro 10:

Quadro 10 (4) – Atividades da área de conhecimento ciências sociais aplicadas

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	2		2	
PROJETOS DE PESQUISA		1	1	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.				
CAPÍTULO DE LIVRO		3		
ARTIGOS PULICADOS	5	2		
ARTIGOS ACEITOS				
TRABALHOS EM CONGRESSO	3	5	1	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO		1		
RESUMOS PUBLICADOS		5	8	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	4	4	4	
BANCAS DE GRADUAÇÃO		1	1	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO	6			
BANCA DE QUALIFICAÇÃO	1			
BANCAS DE MESTRADO				
BANCA DE DOUTORADO				
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO	2	2		
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	4	11	6	
ORG. DE EVENTOS	3	2	11	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO		1		
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO	5		3	
ORIENTAÇÃO DE MESTRADO				
INICIAÇÃO CIENTÍFICA			1	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA				
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA	1			
PATENTES				
Total	36	38	38	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Antes do afastamento os servidores realizaram 34% das atividades, durante o afastamento 34%, e após o retorno 32%, demonstrando uma equiparação entre as atividades realizadas em cada período.

O crescimento após o afastamento se deu com relação a quantidade de artigos publicados, participação em bancas de especialização e qualificação, orientação de alunos de especialização e projeto de inovação tecnológica.

Durante o afastamento os docentes publicaram capítulos de livro, resumo expandido em congresso, tiveram maior participação em eventos e na orientação de alunos de graduação.

No tocante aos indicadores de pesquisa, observou-se a participação na publicação de artigos, trabalhos e resumos simples e expandidos em anais de congresso, e, orientação de alunos de graduação.

g) Área de conhecimento – Multidisciplinar

A área de conhecimento multidisciplinar é composta por 4 (quatro) servidores lotados no colegiado acadêmico de Ciências da Natureza, que retornaram nos anos de 2015 (1), 2016 (1), 2017 (1), 2018 (1), e realizaram as atividades conforme demonstrado no quadro 11:

Quadro11 (4) – Atividades da área de conhecimento multidisciplinar

	Depois	Durante	Antes	Evolução
PROJETOS DE EXTENSÃO	1	1	8	
PROJETOS DE PESQUISA	1	1	10	
LIVRO PUBLICADO OU ORG.	2	1	5	
CAPÍTULO DE LIVRO	2	4	9	
ARTIGOS PULICADOS	1	10	7	
ARTIGOS ACEITOS		5		
TRABALHOS EM CONGRESSO		4	11	
RESUMOS EXPANDIDOS CONGRESSO		1	16	
RESUMOS PUBLICADOS			28	
APRESENTAÇÃO DE TRABALHO	3	2	39	
BANCAS DE GRADUAÇÃO	1	7	14	
BANCAS DE ESPECIALIZAÇÃO			1	
BANCA DE QUALIFICAÇÃO	1			
BANCAS DE Mestrado				
BANCA DE DOUTORADO				
BANCAS DE CONCURSO/ SELEÇÃO		1	16	
PARTICIPAÇÃO EM EVENTOS	3	12	79	
ORG. DE EVENTOS		3	15	
ORIENTAÇÃO DE GRADUAÇÃO	2	13	12	
ORIENTAÇÃO DE ESPECIALIZAÇÃO		9		
ORIENTAÇÃO DE Mestrado				
INICIAÇÃO CIENTÍFICA			1	
ORIENTAÇÕES DE OUTRA NATUREZA		12	13	
INOVAÇÃO TECNOLÓGICA				
PATENTES				
Total	17	86	284	

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

O número de atividades realizadas após o afastamento (5%), ainda é inferior ao das atividades realizadas antes (73%), e durante o período de afastamento (22%). O crescimento observado após o retorno do afastamento foi na participação de bancas de qualificação.

Durante o afastamento o crescimento foi na quantidade de artigos publicados e aceitos para publicação, e nas orientações de alunos de graduação e especialização.

Dos indicadores de pesquisa, para esta área, considerando que os retornos dos afastamentos são recentes, observa-se que não houve a orientação de alunos de iniciação científica, bem como, não houve engajamento nas atividades de orientação de mestrado, o que pode ser explicado tendo em vista os colegiados que compõem a área multidisciplinar estão localizados em campi que não oferece cursos de pós-graduação *stricto sensu*.

h) Visão geral

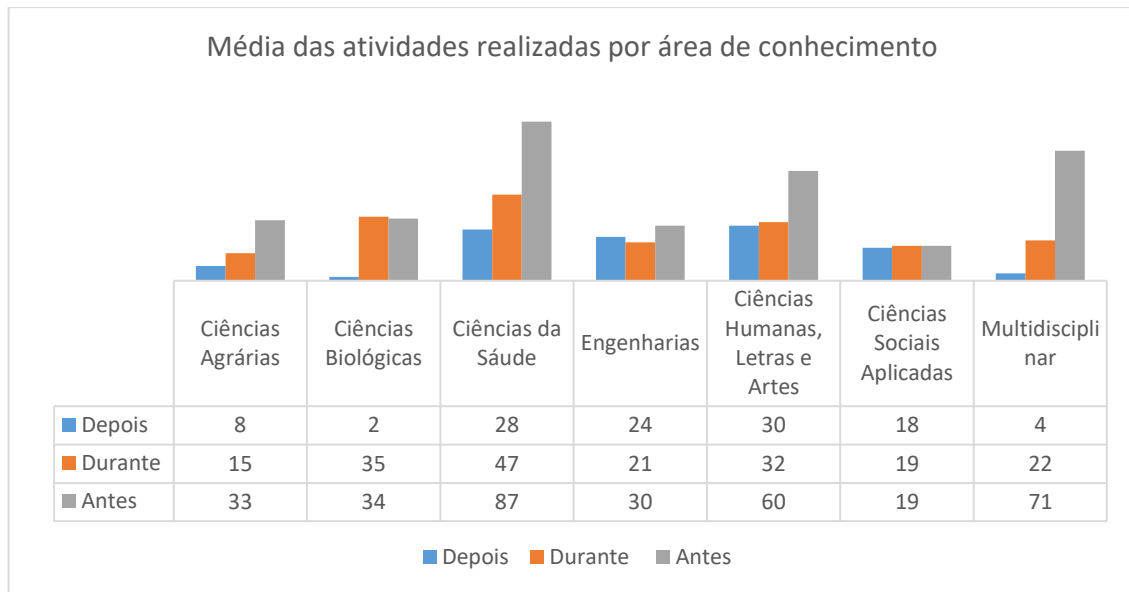
De acordo com o modelo de competências profissionais descrito por Mendonça (2012) - figura 2, p. 33, no desempenho do cargo, os docentes apresentam competências relativas às atividades de pesquisa, extensão, avaliação, gestão, tecnológicas e interpessoais, que levam em conta traços da personalidade e motivação, o que influencia na sua forma de atuação perante a instituição.

Importante salientar que para algumas atividades, tais como, o credenciamento em programas de pós-graduação, leva um certo tempo para que o docente que retorna do doutorado possa se engajar. Após, o credenciamento, o docente irá orientar alunos, participará de bancas, e ainda, frutos da pesquisa, publicará artigos, poderá organizar livros ou capítulos de livros, e apresentar trabalhos e resumos em congressos. Salienta-se que um programa de mestrado dura em média 24 meses, e o de doutorado 48 meses.

Assim, em todas as áreas do conhecimento, durante todos os períodos (antes, durante e depois do afastamento), verifica-se que os docentes não deixaram de realizar atividades inerentes à carreira docente, quer sejam de ensino, pesquisa, extensão ou gestão. Contudo, observou-se que até o momento, em nenhuma área do conhecimento foi ultrapassado o número de atividades realizadas antes do afastamento.

Em algumas áreas, tais como, ciências sociais aplicadas e engenharias, verifica-se a equivalência entre os atos praticados durante os períodos, e na área de ciências humanas o número de atividades realizadas durante o afastamento está bem próximo de superar as atividades realizadas após o retorno do doutorado para a instituição. A fim de comparar as áreas de conhecimento, para a figura 17 (p. 86), aplicou-se a média das atividades realizadas por docente, por área de conhecimento, antes, durante e depois do afastamento:

Figura 17 (4) – Total de atividades realizadas por área de conhecimento



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Se forem somadas as atividades realizadas durante e após o retorno do afastamento, registra-se o crescimento nas áreas de ciências biológicas (52%), engenharias (60%), ciências humanas, letras e artes (51%) e ciências sociais aplicadas (66%).

Cumprе mencionar ainda, que 1 docente informa ter sido membro de comitê científico, 17 são ou já foram revisores de periódicos, 3 foram revisores de projeto de fomento, 5 são ou já foram membros de corpo editorial, e, 3 são ou já foram membros de comitê de assessoramento.

Em se tratando unicamente dos dados de pesquisa, registramos que foram realizadas atividades nos mais diversos campos, sendo que uns itens com maior participação, como o número de artigos publicados, trabalhos e resumos simples publicados em congresso, e campos com poucos números, como o registro de patentes, inovação tecnológica e a publicação e/ou organização de livros.

Diante das especificidades das áreas de conhecimento, umas levam menos tempo para publicação de artigos que outras, do mesmo modo que em algumas áreas é comum o registro de patentes, enquanto que em outras é quase inexistente, como é o caso da área de ciências humanas, por exemplo.

Importante salientar que a execução das atividades que medem os indicadores de pesquisa nas instituições, são importantes para a obtenção de boas notas durante os ciclos de avaliações que são realizados pelo Inep, para os cursos de graduação, e pela Capes, para os cursos de pós-graduação.

As avaliações dos cursos de pós-graduação levam em conta a produção científica dos docentes e discentes, a formação do corpo docente, a qualidade da formação dos alunos, e, o impacto social do programa, o que justifica a necessidade de se aumentar os indicadores de pesquisa (BRASIL, 2010).

4.6 Da participação em grupos e projetos de pesquisa

O projeto de pesquisa é um instrumento que tem por finalidade fomentar o desenvolvimento institucional, por meio de ações conjuntas entre colaboradores, que pode ter ou não recurso financeiro disponível para ajudar na realização das atividades.

Foram constatadas divergências nas informações, tendo em vista que se observou a inclusão de projetos de pesquisa no currículo Lattes, sem que houvesse o cadastro do projeto na PRPPGI da Univasf, setor da instituição responsável pelo registro e acompanhamento deste tipo de ação.

O Conuni da Univasf publicou no ano de 2013 a Resolução nº 12 que fixa normas e procedimentos para cadastro de projetos e criação de grupos de pesquisa no âmbito da instituição. A norma considera como projeto de pesquisa (PP) “investigações com início e final definidos, fundamentada em objetivos específicos, visando a obtenção de resultados ou colocação de fatos novos em evidência” (art. 6º).

De acordo com os dados das atividades realizadas por área de conhecimento indicadas nos quadros 5 a 11, e os dados acessíveis na página eletrônica da PRPPGI, consta que os docentes estiveram envolvidos (antes, durante e após o afastamento), na seguinte quantidade de projetos de pesquisa:

Quadro 12 (4) – Participação em projetos de pesquisa

Área de conhecimento	Currículo Lattes	PRPPGI
Ciências Agrárias	7	4
Ciências Biológicas	3	0
Ciências da Saúde	28	5
Engenharias	26	1
Ciências Humanas, Letras e Artes	18	0
Ciências Sociais Aplicadas	2	0
Multidisciplinar	12	2

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Desse modo, as informações sobre estes indicadores tornam-se confusas e para fins de apuração de indicadores inviáveis, já que não foi atendida a norma para o correto cadastramento.

A citada resolução menciona também os procedimentos necessários para a criação de grupos de pesquisa. De acordo com o art. 1º, para o CNPq o grupo de pesquisa pode ser definido como:

O conjunto de indivíduos organizados hierarquicamente em torno de uma ou, eventualmente, duas lideranças, cujo fundamento organizador dessa hierarquia é a experiência, o destaque e a liderança no terreno científico ou tecnológico, no qual existe envolvimento profissional e permanente com a atividade de pesquisa e cujo trabalho se organiza em torno de linhas comuns de pesquisa e que, em algum grau, compartilha instalações e equipamentos (art. 1º).

Para ser líder de grupo de pesquisa, o professor deve estar com o currículo atualizado na plataforma Lattes (art. 3º), para verificação do CNPq. A página do Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil do CNPq, disponibiliza informações como o relatório de recursos humanos, linhas de pesquisa e instituições parceiras³⁴, que contém a relação dos servidores líderes e integrantes de grupos de pesquisa certificados pelo CNPq no ano de 2018.

Dentre os líderes de grupos certificados, localizamos 8 docentes, e como integrantes 12 docentes. O quadro 13 mostra a participação dos docentes nos grupos de pesquisa certificados por área de conhecimento:

Quadro 13 (4) – Participação em grupos de pesquisa

Área de conhecimento	Líder	Integrante
Ciências Agrárias	0	0
Ciências Biológicas	1	0
Ciências da Saúde	2	3
Engenharias	3	7
Ciências Humanas, Letras e Artes	0	1
Ciências Sociais Aplicadas	0	1
Multidisciplinar	2	0

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Assim, atualmente são 20 docentes que fazem parte de grupos de pesquisa certificados, o que representa um total de 52% dos servidores da amostra. Importante salientar que na página do Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil do CNPq, localizamos os nomes de outros servidores em grupos de pesquisa, no entanto, os grupos encontram-se com status de fase de preenchimento, não certificados ou excluídos.

³⁴ Disponível em: http://dgp.cnpq.br/dgp/faces/consulta/consulta_parametrizada.jsf. Acesso em: 23 out. 2018

A participação em grupos e projetos de pesquisa por pesquisadores qualificados contribuem para a formação de recursos humanos em pesquisa, tendo em vista que incentiva a participação dos alunos da instituição, propiciando a aprendizagem de técnicas e métodos, podendo despertar a vocação para a pesquisa e para o universo científico (BRASIL, 2009).

4.7 Fator de impacto dos artigos

No tocante aos artigos científicos que são publicados pelos docentes, um aspecto para o qual se deve atentar é a relevância do teor do conteúdo dos documentos que estão sendo produzidos. Um artigo científico publicado em uma revista de qualidade pode revelar a qualidade da pesquisa que está sendo realizada na instituição.

O instrumento utilizado para medir a qualidade das revistas e o impacto das publicações na comunidade científica é o fator de impacto (FI). Um artigo publicado em uma revista com fator de impacto tem maiores chances de ser lido e citado por outros pesquisadores. Para contextualizar Silva (2018, p. 90), menciona que o fator de impacto:

É utilizado para medir o impacto de periódicos em diversas áreas do conhecimento por meio de citações recebidas pelos artigos publicados na revista em um determinado período de tempo. É um indicador adotado universalmente e que passou a ser utilizado também no âmbito acadêmico como fonte para avaliação de qualidade de pesquisas, dos pesquisadores, dos programas de pós-graduação, criar rankings, base para concessão de recursos em pesquisas.

O quadro 14 foi elaborado com a finalidade de mostrar o quantitativo de artigos científicos, que foram publicados em periódicos com fator de impacto, pelos docentes durante e após o retorno do afastamento:

Quadro 14 (4) – Artigos publicados em periódicos com fator de impacto

Área de conhecimento	Quantidade de artigos	Quantidade de artigos em revistas com FI	Percentual de publicação em revista com FI
Ciências Agrárias	15	11	73%
Ciências Biológicas	-	-	-
Ciências da Saúde	54	8	15%
Engenharias	14	5	36%
Ciências Humanas, Letras e Artes	21	2	10%
Ciências Sociais Aplicadas	7	-	0%
Multidisciplinar	11	-	0%

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Da amostra pode-se inferir que a relação entre a quantidade de artigos publicados x quantidade de artigos publicados em periódicos com fator de impacto ainda é pequena. Das 5 áreas de conhecimento, em 1 não houve qualquer publicação, e, em 2 as publicações ocorreram em revista sem fator de impacto. Na área de ciências da saúde, embora seja a área com maior número de publicações, o percentual do fator de impacto é bem inferior ao número de artigos publicados. Na área de ciências humanas, letras e artes, e, engenharias, o percentual de artigos publicados em revistas com FI é inferior à 50%. Por fim, a área de ciências agrárias é a que tem percentual de artigos publicados em revistas com FI mais elevado.

Diante do exposto, para a amostra da pesquisa, observe-se que os indicadores precisam ser melhorados, tendo em vista a necessidade de avaliação dos cursos, à concorrência aos editais de incentivo financeiro à pesquisa, bem como à melhoria da imagem institucional no campo da produção científica.

Assim, com base nas informações obtidas por meio das análises do currículo Lattes, a competência em pesquisa dos docentes consiste no fato de que o retorno do doutorado proporciona um profissional mais capacitado para realizar a multiplicação do conhecimento por meio das atividades de pesquisa, tais como, a publicação de artigos e capítulo de livros, apresentação e publicação de trabalhos em congresso, participação em projetos de pesquisa, orientação de alunos, registro de patentes, e ainda, vinculação aos programas de pós-graduação *stricto sensu*.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A busca permanente por um quadro de servidores qualificados é um tema que deve ser destacado na Administração Pública Federal, tendo em vista o Decreto nº 5.707/2006 que trata da política e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal. Nos termos da norma legal, a capacitação é uma ferramenta que proporciona à sociedade um profissional com preparação adequada para o desempenho do cargo, bem como promove ao servidor a oportunidade de desenvolvimento na carreira.

Arelada à capacitação de servidores, o presente trabalho teve por finalidade responder a seguinte questão norteadora: **quais as contribuições em pesquisa que os docentes trouxeram para a Univasf após retorno do afastamento para cursar programa de pós-graduação *stricto sensu* - doutorado?**

O modelo gerencial atual, no qual a Administração Pública está inserida, tem exigido do Estado a implementação de ações inovadoras, visando à diminuição dos processos burocráticos e o alcance de melhores resultados voltados para o cidadão por meio de políticas públicas que sejam eficientes, transparentes e reflitam na prestação do serviço público de qualidade.

As instituições de ensino superior vinculadas ao MEC têm a função de gerar conhecimentos científicos, promover a cultura, incentivar a pesquisa, inserir os alunos no contexto da sociedade, visando formar profissionais qualificados nas mais diversas áreas do conhecimento.

A Univasf, instituição pública responsável por fornecer ensino superior, tem como missão “ministrar ensino superior, desenvolver pesquisas nas diversas áreas do conhecimento e promover a extensão universitária”³⁵ para assim, fomentar o desenvolvimento regional.

A missão da instituição deve estar em consonância com as ações praticadas pelos seus servidores, observando-se os princípios constitucionais inseridos no art. 37 da Carta Magna brasileira, quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, com o objetivo de cumprir com os indicadores e metas estabelecidas visando contribuir para a melhoria de vida das pessoas usuárias dos serviços públicos oferecidos.

Embora a Constituição Federal tenha conferido autonomia às universidades nos termos do art. 207, observamos que as decisões administrativas devem ser pautadas na legislação, pois estão sujeitas à verificação dos órgãos de controle. De acordo com Durham (2006), a

³⁵ Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/univasf/dados-institucionais/missao>. Acesso em: 22 abr. 2018

autonomia é restrita ao exercício de suas atribuições e não tem como referência seu próprio benefício, mas uma finalidade que diz respeito à sociedade.

Desse modo, incentivar o afastamento dos docentes que ainda não possuem doutorado para que possam completar o ciclo que permeia os profissionais da educação que ministram o ensino superior, é medida necessária para atingir a finalidade, a qualidade e a qualificação do quadro funcional.

No entanto, desenvolver pessoas não significa apenas gerar conhecimentos e habilidades para o adequado desempenho de suas tarefas. Ao contrário, significa oportunizar formação para que modifiquem antigos hábitos, desenvolvam novas atitudes e capacitem-se para aprimorar seus conhecimentos, para que se tornem melhores no que fazem (GIL, 2006).

Todavia, enquanto servidor, e ainda, em virtude do investimento realizado pelo poder público nos gastos com o aperfeiçoamento, o docente tem a obrigação de retornar para a sociedade os conhecimentos adquiridos, por meio de uma boa prestação dos serviços, distribuídas entre as atividades relacionadas ao ensino (difusão do conhecimento adquirido), pesquisa (realização de estudos que possam culminar na descoberta de soluções para a população) e extensão (projetos que visem a aproximação da sociedade ao meio acadêmico).

Nesse sentido, a pesquisa por objetivos específicos: identificar os servidores docentes que se afastaram para cursar doutorado, com fundamento no art. 96-A da Lei nº 8.112/90. A legislação permite o afastamento de servidores para realizar programa de doutorado por até 4 anos. Assim, a amostra foi composta por docentes que ficaram afastados da instituição pelo período de 3 a 4 anos. O levantamento desses dados serviu de alicerce para o desenvolvimento da pesquisa.

Após a seleção da amostra, foi verificado se houve o recebimento de bolsas de estudo financiadas pelos órgãos de fomento bem como a contratação de professor substituto durante o afastamento. O alcance desse objetivo, realizado através da pesquisa documental, serviu de embasamento para demonstrar que há investimento financeiro realizado pelo poder público em virtude do afastamento do servidor.

Sobre esse objetivo, é importante mencionar que a Administração Pública vem passando por constante verificação dos atos praticados por seus agentes através dos órgãos de controle internos e externos, e ainda, a sociedade está cada vez mais exigente, solicitando a prestação de serviços de qualidade.

A análise da produção acadêmica, do envolvimento em projetos e grupos de pesquisa, da atuação frente aos programas de pós-graduação, bem como o quantitativo de alunos de iniciação científica, orientandos de especialização, mestrado e doutorado sob a

responsabilidade dos docentes que se afastaram, foi realizada por meio de análise de conteúdo, tendo em vista a reunião de documentos necessários para a composição dos dados.

A metodologia utilizada para o alcance dos objetivos se mostrou adequada e suficiente para a coleta de dados, na medida em que possibilitou a extração das informações necessárias para o embasamento da pesquisa.

No estudo, foi percebido que os docentes que retornaram do doutorado têm buscado, vinculação aos programas de pós-graduação, para que possam orientar alunos de mestrado e doutorado, para em parceria com os discentes, abrir a janela de oportunidades com a possibilidade de publicação de artigos científicos em periódicos e livros e/ou capítulos de livros.

Para analisar as competências profissionais dos docentes relativas às atividades de pesquisa, com base nas informações disponíveis no currículo Lattes, também se utilizou da técnica da análise de conteúdo, tendo em vista a necessidade de interpretação dos dados e significação dos resultados.

Nesse sentido, a competência em pesquisa dos docentes está atrelada ao fato de que o doutorado devolve para a instituição um servidor mais capacitado para realizar pesquisa, devidos às nuances próprias do programa de pós-graduação, bem como proporciona o engajamento profissional em outras atividades, antes restritas aos detentores do título de doutor.

A pesquisa revelou que os docentes da amostra que se afastaram não deixaram de realizar atividades inerentes a carreira, mesmo durante o período que passaram afastados do seu trabalho. O próprio doutorado exige a realização de atividades, em especial às que se referem à área de pesquisa.

No entanto, os indicadores coletados revelam que ainda não há uma superioridade de tarefas, comparado ao que se praticava antes do afastamento, no entanto, verifica-se uma tendência para a superação dos números, ocasionada pela abertura de cursos de pós-graduação na instituição.

Se observados individualmente, alguns docentes praticam atividades de pesquisa mais que outros, no entanto, esse motivo pode estar relacionado à área de conhecimento na qual se situa, e com as habilidades individuais que podem estar mais voltadas para o campo do ensino, extensão ou mesmo para as atividades de gestão administrativa.

Por outro lado, a amostra selecionada revelou que a maioria dos docentes (58%, considerando os retornos nos 2016, 2017, 2018) tem pouco tempo de retorno para a instituição. Outro fato, é o número de currículos sem atualização ou com informações

divergentes, que podem ter impactado e atuado de forma limitante para os resultados dessa pesquisa.

Os indicadores acadêmicos, científicos ou tecnológicos, quer sejam realizados por alunos ou servidores, são instrumentos necessários para a compreensão da dinâmica de produção de uma instituição, bem como, servem de embasamento para avaliação sobre o funcionamento, manutenção e abertura de cursos de graduação e pós-graduação.

A partir dos resultados encontrados, verifica-se que o estudo pode servir de instrumento para auxiliar a Univasf, em especial, a Pró-Reitoria de, Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação a desenvolver políticas que tenham a finalidade de ampliar e fortalecer a área de pesquisa. Nesse sentido recomenda-se:

- Apoiar o objetivo 3 do PDI da Univasf 2016-2025: “contribuir para o desenvolvimento contínuo dos servidores, proporcionando desempenho funcional mais eficiente e eficaz aos ambientes de trabalho da Universidade”, que tem por meta ampliar o número de docentes com títulos de pós-graduação *stricto sensu*;
- A criação de uma política direcionada à reinserção do docente que retorna do doutorado (não apenas os que se afastaram), visando demonstrar a abertura das possibilidades institucionais advindas com a obtenção do título de doutor, que pode ser realizado por meio de um vídeo explicativo, cartilha, orientação (por exemplo);
- A abertura de um canal de comunicação para que o docente possa falar dos possíveis entraves institucionais para realização de pesquisa e a busca conjunta de soluções;
- A elaboração de um curso de capacitação ou de um tutorial para que seja ensinado sobre o correto preenchimento e inserção dos dados no currículo disponível na plataforma Lattes do CNPq;
- Difundir na instituição a importância da atualização do currículo Lattes, uma vez que os atos praticados pelos agentes públicos estão pautados pelo princípio constitucional da publicidade;

- Incentivar a criação de políticas internas para que os docentes com maior produção científica sejam beneficiados por meio do apoio financeiro à participação em eventos.

Por fim, cumpre esclarecer que o Mestrado Profissional em Administração Pública (Profiap) tem como objetivo: “contribuir para aumentar a produtividade e a efetividade das organizações públicas e disponibilizar instrumentos, modelos e metodologias que sirvam de referência para a melhoria da gestão pública”³⁶.

O trabalho traz reflexões sobre pontos de melhoria e tem a intenção de trazer subsídios e revelar mecanismos que possam contribuir para o desenvolvimento da Univasf, por meio das ações praticadas por seus servidores, deixando proposições de ações e/ou instrumentos que visem à melhoria dos indicadores institucionais em benefício da sociedade.

³⁶ Regulamento do PROFIAP (art. 1º). Disponível em: <http://www.profiap.org.br/profiap/sobre-o-curso/profiap-regulamento-aprovado-em-07-12-16.pdf>. Acesso em: 01 ago. 2018

REFERÊNCIAS

ANTONELLO, Claudia Simone. O autodesenvolvimento e a perspectiva da aprendizagem organizacional. In: BITENCOURT, Cláudia (org.). **Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais**. Porto Alegre: Bookman, 2004.

APPUGLIESE, Marcilene Maria Enes. **Capacitação dos servidores visando eficácia dos serviços públicos: um estudo de caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – Campus Cubatão (IFSP)**. 2010. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Negociação Coletiva a Distância). Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/40407>. Acesso em: 18 maio 2018

ASSIS, Renata Machado de; BONIFÁCIO, Naiêssa Araújo. A formação docente na universidade: ensino, pesquisa e extensão. **Educação e Fronteiras On-Line**, Dourados/MS, v.1, n.3, p.36-50, set./dez. 2011 Disponível em: <http://ojs.ufgd.edu.br/index.php/educacao/article/viewFile/1515/905>. Acesso em: 17 maio 2018

BALBACHEVSKY, E. A pós-graduação no Brasil: novos desafios para uma política bem-sucedida. In: BROCK. C.; SCHWARTZMAN, S. Os desafios da educação no Brasil. Rio de Janeiro: **Nova Fronteira**, 2005. Disponível em: https://portais.ufg.br/up/67/o/Pos-Graduacao_Brasil_2.pdf. Acesso em: 31 maio 2018

BARBOSA, Milka Alves Correia; MENDONÇA, José Ricardo Costa; CASSUNDÉ, Fernanda Roda Souza Araújo. O 'papel social' e as 'competências profissionais' na profissão de professor do ensino superior: uma discussão sobre aproximações entre construtos. In: **XII Congresso Nacional de Educação**, 2015, Curitiba. Formação de professores, complexidade e trabalho docente, 2015. p. 30981-31000. Disponível em: <http://educere.pucpr.br/p101/anais.html?edicao=5>. Acesso em: 14 jun. 2018

_____. Competências Gerenciais (esperadas *versus* percebidas) de Professores-gestores de Instituições Federais de Ensino Superior: percepções dos professores de uma universidade federal. **Administração: Ensino e Pesquisa (RAEP)**, v. 17, p. 1, 2016. Disponível em: <https://raep.emnuvens.com.br/raep/article/view/344>. Acesso em: 29 jul. 2018

BARBOSA, Milka Alves Correia; MENDONÇA, José Ricardo Costa. O Professor-Gestor e as políticas institucionais para formação de professores de ensino superior para a gestão universitária. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 16, n. 42, Jan./Mar. 2016. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2016v16n42p61>. Acesso em: 18 jun. 2018

BARBOSA, Milka Alves Correia; PAIVA, Kely César Martins de; MENDONÇA, José Ricardo Costa de. Papel social e competências gerenciais do professor do ensino superior: aproximações entre os construtos e perspectivas de pesquisa. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 25, n. 84, p. 100-121, mar. 2018. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/15167>. Acesso em: 14 jun. 2018.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. Lisboa: Edições 70, 2004.

BARROW, C.W. The strategy of selective excellence: Redesigning higher education for global competition in a postindustrial society. **Higher Education** **41**: 447-469, 1996. Disponível em: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F00137126.pdf>. Acesso em: 15 maio 2018

BAUER, Martin W; GASKELL, Gaskell. GUARESHI, Pedrinho A. (trad.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2002.

BEHRENS, Marilda Aparecida. A formação pedagógica e os desafios do mundo moderno (p.57-68). In: MASETTO, Marcos (org.). **Docência na Universidade**. 7ª ed. Campinas, SP: Papirus, 1998.

BENEDICTO, Samuel Carvalho de. et al. Governança corporativa: uma análise da aplicabilidade dos seus conceitos na Administração Pública. **Organizações Rurais & Agroindustriais**, **15**: 286-300, 2013. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87828781010>. Acesso em: 17 mai. 18

BELTRÃO, Ricardo Ernesto Vasquez. NOGUEIRA, Fernando do Amaral. A Pesquisa Documental nos Estudos Recentes em Administração Pública e Gestão Social no Brasil. **XXXV Encontro da ENANPAD**. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/EPQ2700.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2018

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 3. ed. rev. e atual. Caxias do Sul, RS: Educs, 2010.

BOTTONI, Andrea; SARDANO, Edécio de Jesus; COSTA FILHO, Galileu Bonifácio da. Uma breve história da Universidade no Brasil: de Dom João a Lula e os desafios atuais. **Gestão universitária: os caminhos para a excelência**. Porto Alegre: Penso, p. 19-42, 2013. Disponível em: http://srvd.grupoa.com.br/uploads/imagensExtra/legado/C/COLOMBO_Sonia_Simoes/Gestao_Univers_Caminhos_Excelencia/Lib/Cap_01.pdf. Acesso em: 14 maio 2018

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 28 out. 2018

_____. 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. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm. Acesso em: 23 set. 2017

_____. LEI Nº 8.745, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1993. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. **Diário**

Oficial da União, Brasília, DF, 10 dez. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8745cons.htm. Acesso em: 23 set. 2017

_____. LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm. Acesso em: 28 out. 2018

_____. LEI Nº 10.473, DE 27 DE JUNHO DE 2002. Institui a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 28 jun. 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10473.htm. Acesso em: 14 dez. 2017

_____. LEI Nº 11.091, DE 12 DE JANEIRO DE 2005. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 13 jan. 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/111091.htm. Acesso em: 18 maio 2018

_____. Univasf. **Resolução nº 1 de 2005**. Estabelece em caráter excepcional normas e prazos para o afastamento de docentes para a participação em programa de pós-graduação *stricto sensu*. Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 08 mar. 2005. Disponível em: https://sig.univasf.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf. Acesso em: 17 out. 2018

_____. DECRETO Nº 5.707, DE 23 DE FEVEREIRO DE 2006. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 24 fev. 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/decreto/d5707.htm. Acesso em: 14 dez. 2017

_____. Univasf. **Resolução nº 03 de 2009**. Estabelece normas para o Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), Programa Institucional de Iniciação Científica Júnior (PIBIC-Jr) e para o Programa Institucional de Voluntários de Iniciação Científica (PIVIC) na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), revoga a Resolução 04/2006 do CONUNI e dá outras providências. Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 09 jun. 2009. Disponível em: https://sig.univasf.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf. Acesso em: 19 nov. 2018

_____. DECRETO Nº 7.485, DE 18 DE MAIO DE 2011. Dispõe sobre a constituição de banco de professor-equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2o da Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 maio 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7485.htm. Acesso em: 23 set. 2017

_____. LEI Nº 12.527, DE 18 DE NOVEMBRO DE 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5o, no inciso II do § 3o do art. 37 e no § 2o do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei no 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei no 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá

outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 19 nov. 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm. Acesso em: 30 abr. 2018

_____. Univasf. **Resolução nº 04 de 2012**. Estabelece normas para o Programa Institucional de Iniciação Científica (PIC), na Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF), revoga a Resolução 03/2009-CONUNI e dá outras providências. Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 20 abr. 2012. Disponível em: https://sig.univasf.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf. Acesso em: 10 nov. 2018

_____. Univasf. **Resolução nº 14 de 2012**. Estabelece normas e prazos de afastamento para capacitação de docentes da UNIVASF em programas de pós-graduação ou pós-doutorado. Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 14 dez. 2012. Disponível em: http://univasf.edu.br/acessoinformacao/conuni.php?tipo=3&cat=VP&ordem_resolucao=AN&an_desc=N. Acesso em: 23 set. 2017

_____. LEI Nº 12.772, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; 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; sobre a contratação de professores substitutos, visitantes e estrangeiros, de que trata a Lei no 8.745 de 9 de dezembro de 1993; sobre a remuneração das Carreiras e Planos Especiais do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e do Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação, de que trata a Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006; altera remuneração do Plano de Cargos Técnico-Administrativos em Educação; altera as Leis nos 8.745, de 9 de dezembro de 1993, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, 11.892, de 29 de dezembro de 2008, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 12.702, de 7 de agosto de 2012, e 8.168, de 16 de janeiro de 1991; revoga o art. 4o da Lei no 12.677, de 25 de junho de 2012; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 31 dez. 2012. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112772.htm. Acesso em: 23 set. 2017

_____. CNPq. Resolução Normativa nº 15 de 10 abr. 2013. Tabelas de valores de bolsas e taxas no país. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 abr. 2013. Disponível em: http://cnpq.br/view/-/journal_content/56_INSTANCE_0oED/10157/971393. Acesso em: 16 out. 2018

_____. Univasf. **Resolução nº 12 de 2013**. Estabelece normas para cadastro de projetos de pesquisa e criação de grupos de pesquisas da Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF). Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 25 out. 2013. Disponível em: http://portais.univasf.edu.br/prppgi/pesquisa/cadastro-de-projetos-de-pesquisa/resolucao_12_2013-1.pdf/view. Acesso em 22 out. 2018

_____. Univasf. **Resolução nº 03 de 2014**. Estabelece normas para prestação de serviço voluntário no âmbito da Universidade Federal do Vale do São Francisco. Sala das Sessões, Conuni. Petrolina, PE, 07 fev. 2014. Disponível em: https://sig.univasf.edu.br/sigrh/public/colegiados/filtro_busca.jsf. Acesso em: 28 set. 2018

_____. LEI Nº 13.005, DE 25 DE JUNHO DE 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 jun. 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Lei/L13005.htm. Acesso em: 28 out. 2018

_____. CNPq. Resolução Normativa nº 23 de 08 jul. 2014. Tabelas de valores de bolsas e taxas no exterior. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 abr. 2013. CNPq. Disponível em: http://cnpq.br/web/guest/view/-/journal_content/56_INSTANCE_0oED/10157/2086810?COMPANY_ID=10132. Acesso em: 16 out. 2018

_____. Ministério da Educação. **Plano Nacional de Pós-Graduação – PNPG 2011-2020**. Vol. 1. Brasília, DF: CAPES, 2010.

CATANI, Afrânio Mendes; OLIVEIRA, João Ferreira de; DOURADO, Luiz Fernandes. As políticas de gestão e de avaliação acadêmica no contexto da reforma da educação superior (p.251-261). In: MANCIBO, Deise; FAVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque (orgs.). **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean. **A Pesquisa Qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 295-316.

COELHO, Gabriel Bandeira. Ciência, sociedade e complexidade: da disciplinarização do conhecimento à emergência de programas de pós-graduação interdisciplinares no Brasil. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 14, 2017. Disponível em: <http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/1455/pdf>. Acesso em: 31 maio 2018

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO. **Sobre a plataforma Lattes**. Disponível em: <http://lattes.cnpq.br/>. Acesso em: 01 out. 2018

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Parecer C.E.S.u nº 977 publicado em 03/12/1965. **Define os cursos de pós-graduação**. Disponível em: <http://capes.gov.br/images/stories/download/avaliacao/avaliacao-n/Parecer-977-1965.pdf>. Acesso em: 26 set. 2018

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. **Valores de bolsas**. Disponível em: <http://www.capes.gov.br/bolsas/valores-de-bolsas>. Acesso em 16 out. 2018

CRUZ, Carlos Henrique de Brito. Pesquisa e Universidade. (p.41-63). In: STEINER, João E.; MALNIC, Gerhard (orgs.) **Ensino Superior: conceito e dinâmica**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DURHAM, Eunice R. A autonomia universitária: extensão e limites. (p.79-121). In: STEINER, João E.; MALNIC, Gerhard (orgs.) **Ensino Superior: conceito e dinâmica**. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 2006.

EMMEL, Rúbia; KRUL, Alexandre José. A docência no ensino superior: reflexões e perspectivas. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 1, p. 42-55, ago. 2017. ISSN 2447-3944. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/REBES/article/view/1732>. Acesso em: 9 maio 2018.

ESTÁCIO, Letícia Silvana dos Santos. A importância do currículo lattes como ferramenta que representa a ciência, tecnologia e inovação no país. **Revista ACB**, [S.l.], v. 22, n. 2 ESPECIAL, p. 300-311, jul. 2017. ISSN 1414-0594. Disponível em: <https://revista.acbsc.org.br/racb/article/view/1353>. Acesso em: 11 out. 2018.

FERNANDES, Catiane Raquel Sousa. et al. A construção da identidade docente por bacharéis no ensino superior. **Revista Brasileira de Ensino Superior**, Passo Fundo, v. 3, n. 1, p. 26-41, ago. 2017. ISSN 2447-3944. Disponível em: <https://seer.imed.edu.br/index.php/REBES/article/view/1725>. Acesso em: 8 maio 2018.

FERNANDES, Cleoni Maria Barboza. **Formação do professor universitário: tarefa de quem?** In: MASETTO, Marcos (org.). *Docência na Universidade*. 7. ed. Campinas, SP: Papyrus, 1998. (p.95-111)

FICO, Carlos. A pós-graduação em história: tendências e perspectivas da área. **História, ciências e saúde-Manguinhos**, Rio de Janeiro, v. 22, n. 3, p. 1019-1031, Sept. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-59702015000301019&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 30 maio 2018.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 45. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2013.

GIL, Antônio Carlos. **Didática do Ensino Superior**. São Paulo: Atlas, 2006.

GUILHERME, Pereira; ORTIGÃO; Maria Isabel Ramalho. Pesquisa quantitativa em educação: algumas considerações. **Revista Periferia**, v. 8, n. 1, jan/jun. 2016. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/periferia/article/view/27341>. Acesso em: 18 maio 2018

LEITE, Denise; BRAGA, Ana Maria; FERNANDES, Cleoni; GENRO, Maria Elly; FERLA, Alcindo. **A avaliação institucional e os desafios da formação docente na universidade pós-moderna**. In: MASETTO, Marcos (org.) *Docência na Universidade*. 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 1998. (p. 39-55).

MARQUES, Kátia Cunha. **O Currículo Lattes e a Política Científica no Brasil: objetividade e subjetividades**. 2009. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal da Bahia. Instituto de Ciência da Informação, 2009. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/8187?mode=full>. Acesso em: 15 out. 2018

MARQUES, Kátia Cunha. A plataforma Lattes e a organização da informação. **Revista Gestão e Planejamento**. Salvador, v. 11, n. 2, p. p. 250-266, jul./dez. 2010. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/791/961/>. Acesso em: 15 out. 2018

MASETO, Marcos Tarcisio. **Professor universitário**: um profissional da educação na atividade docente. In: MASETO, Marcos (org.) *Docência na Universidade*. 7ª ed. Campinas, SP: Papyrus, 1998. (p.9-25).

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Recursos Humanos**: estratégia e gestão de pessoas na sociedade global. Rio de Janeiro: LTC, 2014.

MENDONÇA, José Ricardo Costa de; PAIVA, Kely César Martins de; PADILHA, Maria Auxiliadora; BARBOSA, Milka Alves Correia. Competências Profissionais de Professores do Ensino Superior no Brasil: proposta de um modelo integrado. In: **Fórum da Gestão do Ensino Superior nos Países e Regiões de Língua Portuguesa**, 2012, Macau, China. Anais... Macau, China: Instituto Politécnico de Macau, 2012. Disponível em: <http://docplayer.com.br/9141442-Competencias-profissionais-de-professores-do-ensino-superior-no-brasil-proposta-de-um-modelo-integrado.html>. Acesso em: 14 jun. 2018

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Secretaria de Educação Superior**. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/sesu-secretaria-de-educacao-superior/apresentacao>. Acesso em: 19 nov. 2018

MORAES, Fernando Tadeu. Brasil aumenta produção científica, mas impacto dos trabalhos diminui. **Folha de São Paulo**. São Paulo, 16 out. 2017. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/ciencia/2017/10/1927163-brasil-aumenta-producao-cientifica-mas-impacto-dos-trabalhos-diminui.shtml>. Acesso em: 31 maio 2018

MORITZ, Gilberto de Oliveira; MORITZ, Mariana Oliveira; MELO, Pedro Antônio de. A Pós-Graduação brasileira: evolução e principais desafios no ambiente de cenários prospectivos. **XI Colóquio Internacional sobre Gestão Universitária na América do Sul**. Florianópolis, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/26136/5.30.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 31 maio 2018

NELSON, Luiz Carlos Nóbrega. Capacitação e Afastamento de Servidores Públicos da União: distinção e aplicação combinada dos institutos jurídicos existente. **Revista Brasileira de Segurança Pública e Cidadania**. Brasília, v. 4, n. 1, p. 35-72, jan/jun 2011. Disponível em: <https://periodicos.pf.gov.br/index.php/RSPC/index>. Acesso em: 07 maio 2018

NOBRE, Lorena Neves; FREITAS, Rodrigo Randow. A evolução da pós-graduação no Brasil: histórico, políticas e avaliação. **Brazilian Journal of Production Engineering**, São Mateus, Vol. 3, n. 2, p. 18-30, 2017. Disponível em: http://periodicos.ufes.br/BJPE/article/view/v3n2_3. Acesso em: 31 maio 2018

OLIVEIRA, Tatiana Pinheiro de; CRUZ, Giseli Barreto da. Inserção profissional docente no ensino superior. **Arquivos Analíticos de Políticas Educativas**, [S.l.], v. 25, p. 78, jul. 2017. Disponível em: <https://epaa.asu.edu/ojs/article/view/2887/1942>. Acesso em: 9 maio 2018.

OLIVEIRA, Sandra de; FABRIS, Eli Hellen. A produção da professora interventora nos anos iniciais da educação básica brasileira. In: PIMENTA, Jussara Santos. et al. **Formação de Professores: diferentes abordagens sobre a educação e a prática docente**. Porto Velho, RO: EDUFRO, 2018. Disponível em: <http://www.edufro.unir.br/>. Acesso em: 12 nov. 2018

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL DA UNIVASF (PDI). 2016-2025. Disponível em: <http://portais.univasf.edu.br/pdi/indice/a-univasf-e-seus-servidores-perfil-do-quadro-profissional>. Acesso em: 18 maio 2018

PLATAFORMA CAROLINA BORI. **Revalidação/Reconhecimento de diplomas estrangeiros.** Ministério da Educação, 2018. Disponível em: <http://carolinabori.mec.gov.br/>. Acesso em: 24 out. 2018

SÁ-SILVA, J. R.; ALMEIDA, C. D. de; GUINDANI, J. F. Pesquisa documental: pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, São Leopoldo, RS, v. 1, n. 1, p. 1-15. jul. 2009. Disponível em: <https://www.rbhcs.com/rbhcs/article/view/6/pdf>. Acesso em: 29 jul. 2018

SANTOS, Ana Lúcia Felix dos; AZEVEDO, Janete Maria Lins de. A pós-graduação no Brasil, a pesquisa em educação e os estudos sobre a política educacional: os contornos da constituição de um campo acadêmico. **Revista Brasileira de Educação**. v. 14 n. 42 set/dez. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v14n42/v14n42a10.pdf>. Acesso em: 30 maio 2018

SEVERINO, Antonio Joaquim. PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA: o processo de produção e de sistematização do conhecimento. **Rev. Diálogo Educ.**, Curitiba, v. 9, n. 26, p. 13-27, jan/abr. 2009. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/dialogoeducacional/article/viewFile/3640/3556>. Acesso em: 30 maio 2018

SGUISSARDI, Valdemar. A universidade neoprofissional, heterônoma e competitiva (p.33-51). In: MANCEBO, Deise; FAVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque (orgs.). **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente.** São Paulo: Cortez, 2004.

SILVA, Ana Paula Lopes da. **Recuperação e sistematização de indicadores científicos, tecnológicos e acadêmicos:** uma proposta metodológica para a Univasf. 2018. 146 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade Federal da Bahia, Instituto de Ciência da Informação, Salvador - BA. Disponível em: <https://biblioteca.univasf.edu.br/biblioteca/index.php>. Acesso em: 14 out. 2018

SILVA, Dirceu da; LOPES, Evandro Luiz; BRAGA JÚNIOR, Sérgio Silva. Pesquisa quantitativa: elementos, paradigmas e definições, **GeSec**, 01 April 2014, vol.5, p.01-18. Disponível em: <https://www.revistagesec.org.br/secretariado/article/view/297>. Acesso em: 18 maio 2018

SILVA, Fabiola Meneguete Vides da. A transição para a Gestão Universitária: o significado das relações interpessoais. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 11, n. 4, p. 72-91, 2012. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/9560/a-transicao-para-a-gestao-universitaria--o-significado-das-relacoes-interpessoais>. Acesso em: 12 nov. 2018

SISTEMA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR - SINAES. **Instrumento de avaliação de cursos de graduação / Presencial e a distância / Reconhecimento / Renovação de reconhecimento.** Brasília: Inep/MEC, 2017. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/avaliacao_cursos_graduacao/instrumentos/2017/curso_reconhecimento.pdf. Acesso em: 15 out. 2018

SLOMSKI, Valmor. et al. A demonstração do resultado econômico e sistemas de custeamento como instrumentos de evidência do cumprimento do princípio constitucional da eficiência, produção de governança e accountability no setor público: uma aplicação na Procuradoria-Geral do Município de São Paulo. **RAP**- Rio de Janeiro 44(4):933-57, jul./ago. 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rap/v44n4/v44n4a08.pdf>. Acesso em 17 maio 2018

SUPERINTENDÊNCIA DE GESTÃO DE PESSOAS em números. Servidores da Univaf. Perfil 2015. **Informativo de Pessoal da SGP**, Ano III, Edição N° 01. Disponível em: <http://www.sgp.univasf.edu.br/site/images/noticias/Perfil%202015.pdf>. Acesso em: 02 out. 2018

TAVARES, Maria das Graças Medeiros; SENA, Patty Emanoela Alves Gonçalves de. O papel social da universidade na formação do educador (p.285-303). In: MANCEBO, Deise; FAVERO, Maria de Lourdes de Albuquerque (orgs.). **Universidade: políticas, avaliação e trabalho docente**. São Paulo: Cortez, 2004.

VIEIRA, Fabiano Mourão; FUKAYA, Ricardo Jhum; KUNZ, Ivanir. Determinantes das atividades de pesquisa e pós-graduação nas universidades federais brasileiras. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, Brasília, v. 12, n. 29, p. 625 - 646, dez. 2015. Disponível em: <http://ojs.rbpg.capes.gov.br/index.php/rbpg/article/view/830/pdf>. Acesso em: 31 maio 2018.