



# ENEPEX

ENCONTRO DE ENSINO,  
PESQUISA E EXTENSÃO

8° ENEPE UFGD • 5° EPEX UEMS

## A PERCEPÇÃO DA SELEÇÃO DOCENTE PELOS COORDENADORES DE CURSOS PÓS-GRADUAÇÃO DA UFGD

**Edith Andréia Ensiso Alderete <sup>1</sup>; Profa. Dra. Erlaine Binotto <sup>2</sup>; Natália Corrêa Mortari<sup>3</sup>**

1) Aluna do curso de Economia UFGD, bolsista do PIBIC; 2) Professora da FACE/UFGD – e-mail: erlainebinotto@ufgd.edu.br; 3) Aluna do curso de Economia

### RESUMO

O artigo objetiva analisar como os coordenadores de cursos pós-graduação da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais. Foi realizada uma pesquisa descritiva com dados qualitativos. Fizeram parte dessa pesquisa os coordenadores dos programas de pós-graduação da UFGD. Esse perfil foi escolhido por considerar que sua atuação está pautada em critérios de exigência da Capes, quanto a um perfil docente qualificado e que produza resultados que atendam a esses critérios. A universidade é um espaço para a diversidade de conhecimento e de diálogo e para a contratação de um profissional com perfil para o novo contexto em que se insere, os resultados da pesquisa deixam perceptível a importância de se avaliar a produção científica do candidato, e questões que até então eram mais relevantes, tais como a atuação na docência, aula didática, são deixadas em segundo plano. No entanto, percebe-se um alinhamento entre os objetivos da universidade pública com o perfil determinado pelos coordenadores dos programas, mas ainda há limitações para que a universidade possa atender a demanda da pós-graduação completamente, devido ao problema de estrutura do processo, que não permite avaliar plenamente candidatos diferenciados ou atrair estes para áreas mais específicas. No entanto a respeito dos critérios de avaliação do concurso, mostra-se insatisfatória e devem-se considerar medidas de reestruturação do processo.

**Palavras-chave:** seleção, pós-graduação, docentes

## INTRODUÇÃO

O processo de seleção de pessoas em universidades envolve critérios e métodos subjetivos e objetivos de acordo com a perspectiva das instituições, encontrados nos regulamentos e editais de concursos. Estes critérios acompanham a evolução e transformações do departamento de Recursos Humanos (RH), que vai desde a criação de departamento de pessoal (MARRAS,2000) até a perspectiva dos recursos humanos estratégicos, alinhado a estratégia corporativa (ULRICH, 2000).

A área de Recursos Humanos (RH) assume papéis diferenciados no contexto organizacional. Gil (2001, p.17) entende que o papel da gestão de pessoas, denominação dada no século XX, depois de ter evoluído de “administração de pessoal, relações industriais e administração de recursos humanos”, tem como objetivo principal fazer com que as pessoas cooperem para que os objetivos organizacionais e individuais sejam atingidos, portanto é considerado autor como algo mais amplo que administração de RH que colocava as pessoas ao lado dos demais recursos.

Com este processo de evolução, a seleção de pessoas que parte de uma determinação de perfil desejado, para a busca por talentos, ou seja, a busca por pessoas, com habilidades conceituais, cognitivas e técnicas que possam contribuir para esse processo de evolução. Talento é o conjunto de habilidades de uma pessoa – seus dons, conhecimento, experiência, inteligência, discernimento, atitude, caráter e impulsos inatos, o que inclui sua capacidade de aprender (MICHAELS HANDFIELD; AXELROD, 2002).

Essa nova perspectiva do processo de seleção, na busca de talento com foco nas competências, está relacionada com as mudanças na organização do trabalho. Contudo, Sarsur, Pedrosa e Sant’Anna (2003), afirmam que se a busca de talento é algo complexo e de difícil identificação, ainda há outra questão a considerar: a dificuldade da organização desenvolver um ambiente de aprendizagem capaz de potencializar a ação desses talentos de forma a desenvolver essa dimensão em outros sujeitos da organização. Pode-se dizer que com este novo contexto, onde a seleção de pessoas está inserida, vem como uma nova perspectiva diante de uma seleção e seus critérios, que possam atender a demanda do conhecimento e das necessidades sociais do contexto que se inserem. No setor público, particularmente em universidades, este processo de seleção, ainda é mais complexa, devido aos critérios rígidos pelas normas e leis, que pode gerar resultados mais homogêneos de perfil dos contratados, acarretado, em alguns momentos, em dificuldade quando se propõem abordagens interdisciplinares.

Como a universidade é um espaço importante para o desenvolvimento do país, fomentando conhecimento e inovação, este estudo justifica-se pela necessidade de discussão de um processo tão complexo e pouco explorado na produção científica brasileira, devido às características peculiares que diferenciam as instituições de ensino superior públicas das demais organizações.

Cabe destaque também ao processo de expansão das universidades federais, resultado de uma forte interiorização do ensino superior público, empreendido pelo Governo Federal. No Quadro 1, observa-se essa expansão de 1919 à 2014:

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

Quadro 1 - Criação das Universidades Federais por períodos de governos (1919-2014)  
Fonte: Adaptado de análise sobre a expansão das universidades federais 2003 a 2012: relatório da comissão constituída pela Portaria nº 126/2012.

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

Diante desta importância, juntamente com a evolução e novos critérios de seleção, vive-se um momento de expansão de cursos de Pós-Graduação dentro das universidades. Percebe-se isso nos dados que mostram a expansão de Programas de Pós-Graduação por Região no Brasil.

O Quadro 2 mostra a distribuição de programas de pós-graduação por Região no Brasil e seu percentual de crescimento por ano:

REGIÃO/ANO	2010	%	2011	%	2012	%
NORDESTE	535	13,5%	607	8,23%	657	22,8%
NORTE	133	13,5%	151	14%	172	29,3%
CENTRO-OESTE	207	16,0%	240	11,6%	268	29,5%
SUL	584	6,6%	623	9,6%	683	16,8%
SUDESTE	1.381	7,67%	1.487	5,04%	1.562	13,1%

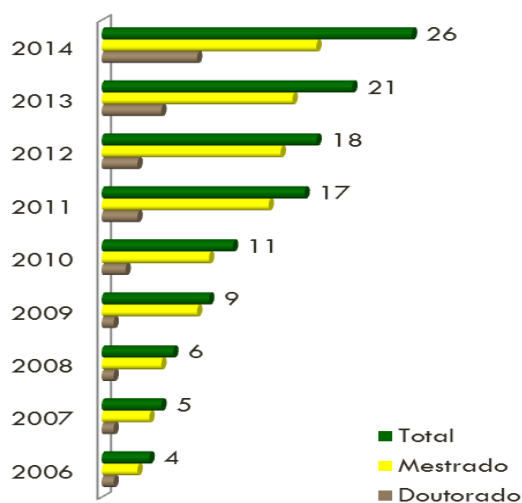
**Quadro 1** - Distribuição de Programas de Pós-Graduação por Região No Brasil de 2010 a 2012

Fonte: CAPES (2013)

Neste quadro é visível o crescimento dos programas de pós-graduação, principalmente nas regiões Norte e Sudeste durante o período citado no quadro. No caso da região Norte, por exemplo, do ano de 2010 para 2012 foram criados 122 novos programas de Pós-graduação, que nos dá um crescimento de aproximadamente 23%. Neste mesmo período, quando se analisa os dados da região Sudeste, há um crescimento significativo em número de novos programas criados, porém não tem um percentual grande de crescimento já que se trata de uma região onde já há vários programas de Pós-Graduação estabelecidos há algum tempo, percentualmente o crescimento entre 2010 e 2012 é de 13% nesta região.

A Universidade Federal da Grande Dourados (UFGD), atualmente possui 26 cursos de Pós-Graduação, sendo eles oito de Doutorado e 18 de Mestrado. Mostrando a importância que vem sendo a implantação desses cursos para o desenvolvimento da universidade, alinhando pesquisa e ensino. No gráfico abaixo pode-se ver esta expansão dos cursos de pós-graduação da UFGD.

**Gráfico 1** – Crescimentos dos cursos de pós-graduação da UFGD



Diante desta nova perspectiva, mostra-se importante o estudo sobre a seleção docente, bem como os critérios adotados, e a determinação do perfil desejado, agora sobre a percepção dos coordenadores de Pós- graduação. Assim o objetivo do artigo é analisar como os coordenadores de cursos pós-graduação da UFGD percebem o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais.

## **REVISÃO TEÓRICA**

Neste tópico, será abordada uma discussão teórica acerca de seleção de pessoas, particularmente um enfoque a respeito da seleção de pessoas, competência e perfil do docente no contexto contemporâneo e a legislação que rege o processo.

### **2.1 SELEÇÃO DE PESSOAS, COMPETÊNCIA E PERFIL DO DOCENTE NO CONTEXTO CONTEMPORÂNEO**

A seleção de pessoal constituiu-se em um processo complexo por envolver critérios subjetivos, além dos objetivos presentes em regulamentos e editais. Sua evolução acompanha as transformações da área de recursos humanos no decorrer das últimas décadas, desde a criação do departamento de pessoal (MARRAS, 2000) até a perspectiva dos recursos humanos estratégicos, alinhado às estratégias corporativas (ULRICH, 2000).

Segundo Chanlat (2000, p.119) “por modo ou método de gestão entende-se o conjunto de práticas administrativas colocadas em execução pela direção de uma empresa para atingir os objetivos que ela se tenha fixado”. Nesse sentido, as práticas de gestão compreendem o estabelecimento de condições de trabalho, a organização do trabalho, a natureza das relações hierárquicas, o tipo de estruturas organizacionais, os sistemas de avaliação e controle dos resultados, as políticas para a gestão de pessoas, enfim, os objetivos, os valores e a filosofia da gestão de uma forma geral.

Para Ivancevich (2008, p. 214), a seleção:

“é o processo por meio do qual a organização escolhe, com base em uma relação de candidatos, aquele ou aqueles que atendem melhor aos critérios de seleção para preencher as posições disponíveis, levando em conta as condições ambientais do momento”. A perspectiva do processo “é atender ou superar os padrões de desempenho da organização”. No processo de seleção, as organizações buscam de

alguma forma a identificação das características dos candidatos à da empresa. Essas características possuem um enfoque mais interno que externo, visando atender as necessidades do cargo a ser preenchido. Os meios utilizados para operacionalizar o processo vão desde formulários, entrevistas, testes, etc.

A mesma autora, ao abordar os critérios de seleção de candidatos evidencia a importância de atender as metas do sistema de seleção que é identificar com precisão os candidatos que possuem conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como outras características exigidas pelo cargo. Ademais o sistema de seleção deve contemplar características necessárias no momento da contratação, as proporcionadas durante o treinamento e outras que serão desenvolvidas após a contratação. Em vista disso a seleção deve contemplar diferentes critérios para quantificar características qualitativamente diferentes (IVANCEVICH, 2008).

Percebe-se assim que a seleção de pessoas consiste em uma tomada de decisão, onde visa solucionar, a adequação do candidato ao perfil desejado, e sua eficiência no cargo proposto, isto é, escolher candidatos que possuam habilidades que sejam compatíveis com o perfil desejado.

Assim, segundo Gomes e Stefano (2008, p. 5), "a seleção tem como objetivo escolher, entre os candidatos atraídos pelo recrutamento, aqueles que correspondem ao perfil do cargo desejado pela empresa, visando a manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização". O objetivo é encontrar formas de combinar as características que o indivíduo possui (capacidade, experiência e assim por diante) e as demandadas pelo cargo (ROBBINS, 1999).

Pode-se dizer, que a respeito do contexto da seleção docente, o modo como é realizada essa seleção visa alinhar as características dos docentes com os objetivos do perfil desejado para o cargo, satisfazendo assim os objetivos da instituição neste novo contexto.

No entanto, para Amigues (2004), há uma distância sistemática entre o trabalho tal como é prescrito pelos planejadores e o trabalho efetivamente realizado pelo professor ou qualquer outro trabalhador. "A atividade do professor e as situações de trabalho são consideradas conhecidas pelos que tomam decisões sobre ela".

Para complementar a ideia do autor, em relação a essa distancia entre o trabalho planejado e o efetivo, deve-se levar em consideração que no processo seletivo são as relações de poder existentes nas organizações e sua influência na escolha de pessoas, essa arena política poderá determinar a escolha de um candidato pela sua competência técnica prejudicando uma escolha estratégica, bem como quem será o responsável pela

escolha da pessoa, métodos e técnicas que serão adotados no trabalho (HANASHIRO; TEIXEIRA; ZACCARELLI, 2007).

Portanto, a presença de outras influências no momento da escolha das pessoas, os avaliadores, a escolha dos critérios que serão adotados na seleção, podem interferir na escolha, além da propriamente estabelecida que é a competência e o perfil do candidato.

Assim, um dos principais desafios a serem superados é de natureza cultural e corresponde a uma lógica de avaliação associada à classificação, seriação e seleção e não como um processo formativo que visa à melhoria, ao desenvolvimento e às aprendizagens (FERNANDES, 2008; PERRENOUD, 1999).

Para complementar esta ideia, para Barco (1999), se os conhecimentos específicos são considerados como principais:

A demonstração das capacidades docentes fica restrita ao espaço de um simulacro: se “dá” uma aula na audiência de alunos, ou se explica como se procederia com os alunos, dos quais se desconhecem as características, apelando-se, portanto, para sua abstração (BARCO, 1999, p. 153).

Carnoy (2009, p. 210) afirma que “O Estado deve garantir que todos os professores sejam eficazes na produção da aprendizagem dos alunos avaliando seu desempenho com regularidade, desde a certificação inicial até a supervisão do seu trabalho nas salas de aula”.

Pode-se ainda dizer em relação com a avaliação dos professores e seus efeitos que:

A avaliação dos professores pode ser uma mera rotina burocrática e administrativa, consumidora de tempo, de esforço e de dinheiro e com pouca, ou mesmo nenhuma, utilidade para influenciar positivamente o desempenho, a competência e a eficácia dos professores e o que acontece nas escolas. Mas também pode ser, pelo contrário, um poderoso processo ao serviço da melhoria da qualidade pedagógica e da qualidade de ensino dos professores, gerando ambientes propícios à inovação, ao desenvolvimento profissional e, conseqüentemente, à melhoria das aprendizagens dos alunos (FERNANDES, 2008, p. 13).

Conforme afirma o autor, esta burocracia pode consumir tempo e influenciar negativamente o processo, causando alguma perda de tempo durante o processo, podendo levar a uma escolha que não seja muito eficaz ao decidir por um determinado candidato. No entanto, esta burocracia pode levar também a escolha de candidatos com

perfil desejado, de acordo com as exigências do processo, trazendo bons resultados decorrentes da atuação docente.

Uma das etapas do processo seletivo de docentes se dá por meio de prova que é um documento elaborado pela banca, onde é um método de avaliação auxilia a selecionar os candidatos para exercer um cargo profissional (VIVONI, 2003).

Na contratação do corpo docente – selecionando professores com competência pedagógica ou investindo na formação pedagógica destes, fazendo com que aliem a sua capacidade científica em determinada área um profundo conhecimento sobre o processo de aprendizagem, sobre a relação professor-aluno, a organização curricular e a tecnologia a ser usada em aula (MASSETO, 2003, p.42).

O autor evidencia elementos necessários para que candidatos tenham acesso à carreira docente. Percebe-se assim, a necessidade de se formar professores, com uma capacidade de formação científica, que possa alinhar o seu conhecimento científico de sua área com o processo de aprendizagem com os alunos, para poder atingir os objetivos da organização.

“Quanto mais a seleção se pautar em função dos méritos de pesquisa (tarefa que necessariamente há de se desenvolver sobre aspectos muito específicos, com recursos sofisticados), mais a especialização fará parte das qualidades dos docentes” (ZABALZA, 2004, p.122). O autor ainda afirma o perfil do candidato voltado para pesquisa requer maior especialização e competências.

A importância do saber científico, no que se refere à competência do docente, seja pela influência do mercado, maior flexibilidade de aprendizado, exigindo permanente capacitação de recursos humanos (MACHADO; MACHADO; VIEIRA, 2011). Ainda os autores citam que os processos de seleção e contratação de docentes universitários enfatizam o processo de ensino e não de aprendizagem.

Destaca-se então a necessidade do profissional desenvolver e repensar nas competências que possam seguir a demanda de informações, introduzir tecnologias novas e fazer com que uma nova parte da população, principalmente jovens, a integrar no novo modelo que coloca-se no setor educacional (NASSIF; HANASHIRO; TORRES, 2010,p.3).

Como exposto anteriormente, a seleção de pessoas tem apresentado uma tendência de priorizar não apenas processos de adequação a um perfil pré-determinado, mas principalmente atrair pessoas que possam contribuir com o enfrentamento das



incertezas organizacionais e a inovação. Assim, a análise das competências deveria constituir-se como um fator significativo, quiçá determinante da escolha.

Fleury e Fleury (2001, p. 188), "um saber agir responsável e reconhecido, que implica mobilizar, integrar, transferir conhecimentos, recursos e habilidades, que agreguem valor econômico à organização e valor social ao indivíduo."

E como isso se aplica no caso dos docentes universitários? Vários autores como Morin (1991), Serres (1993) e Demo (2003), defendem, há quase meio século, que a formação do professor do Ensino Fundamental até a Pós-Graduação passa pela identificação da pesquisa como método de ensino. Na universidade, ensino, pesquisa e extensão compõem o tripé que sustenta o fazer acadêmico. Esta tríade implicou, até o momento, uma intencionalidade e não a articulação que coloque em crise a fragmentação existente entre os termos.

Dessa forma, a competência do docente deve estar associada a essa complexidade de concepção do que seja o fazer universitário, não há distanciamento entre as dimensões ensino, pesquisa e extensão, mas há entre elas um diálogo dinâmico no qual os discentes estão envolvidos (BINOTTO et al., 2012).

A seleção desse profissional envolve a percepção de sua capacidade de articular a indissociabilidade prevista inclusive nos instrumentos legais da educação. Assim, com este novo contexto de crescimento e expansão das universidades federais, é fundamental a contratação de docentes com perfis diferenciados que possam atender a essa nova demanda, direcionando ao novo patamar que se encontra a universidade (BINOTTO et al., 2012).

## 2.2 LEGISLAÇÃO DO CONCURSO PÚBLICO

Neste tópico trata a respeito da legislação, no que se refere aos concursos públicos, editais e critérios para a realização de um concurso público. As legislações consultadas foram a LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, o edital da UFGD, EDITAL CCS Nº 02, DE 28 DE JANEIRO DE 2014 (UFGD, 2014; BRASIL, 2014b).

### 2.2.1 O Concurso

O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por

igual período. Não haverá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado. O ingresso na Carreira de Magistério Superior ocorrerá sempre no primeiro nível de vencimento da Classe A. O concurso público de que trata o *caput* deverá ter requisito, o título de Doutor na área do concurso, organizado por etapas, estabelecendo critérios eliminatórios e classificatórios por etapa.

O concurso público será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, a data de apresentação da prova de títulos deverá ser estabelecida no edital, ocorrendo como etapa posterior à prova escrita. Para as de específica, deverá ser disponibilizado os instrumentos necessários, o condicionamento da aprovação em determinada etapa será a obtenção de nota mínima e obtenção de classificação mínima na etapa.

#### 2.2.2 O edital do Concurso Público da UFGD

O edital do concurso público é coordenado e operacionalizado pela Coordenadoria do Centro de Seleção e Comissão Geral do Concurso, o Concurso constará das seguintes etapas: Prova Escrita (eliminatório e classificatório), Prova Didática (eliminatório e classificatório), Prova de Títulos (classificatório).

As Bancas Examinadoras serão compostas pela Coordenadoria do Centro de Seleção observando critérios técnicos e pedagógicos que atendam cada área objeto do concurso, composto por três membros com mesma titulação ou de titulação superior àquela exigida para realização de cada área do concurso. Na Prova Didática, cada membro da Banca Examinadora atribuirá, individualmente, pontuação ao candidato e registrará em formulário próprio o nome do candidato e a nota, sendo esse formulário colocado em envelope, que deverá ser lacrado e rubricado pelos membros da banca examinadora e candidato, e somente aberto no momento da Sessão Pública para cálculo da média da etapa.

A Prova Escrita será aplicada, pela Comissão Geral do Concurso, por grupos de áreas conforme ensalamento constante dos Editais próprios de Convocação para Provas.

Para Prova de Títulos deve ser feita a conferência e pontuação feita pela Banca, previamente pontuados e organizados pelo candidato, entregues de acordo com o anexo II.

### 3 METODOLOGIA

Foi realizada uma pesquisa descritiva com dados qualitativos. Fizeram parte dessa pesquisa os coordenadores dos programas de pós-graduação da UFGD. Esse perfil foi escolhido para pesquisar por considerar que sua atuação está pautada em critérios de exigência da Capes quanto a um perfil docente qualificado e que produza resultados que atendam a esses critérios.

As Universidades Federais foram escolhidas como objeto de análise em função do processo de expansão que vem passando nos últimos anos, com ampliação de vagas e cursos, criação de novas unidades acarretando na contratação de um número significativo de docentes. A UFGD por fazer parte das universidades novas e em expansão, com crescimento significativo da pós-graduação.

Trata-se, portanto, de um processo de seleção amplo, desenvolvido por um conjunto de Universidades Federais com características culturais próprias e ao mesmo tempo norteadas por um padrão de contratação, o concurso público.

Foi utilizada a entrevista semiestruturada. Em entrevistas semiestruturadas são utilizadas questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa; assume uma variedade de formas, cada qual pressupondo uma construção teórica diferente.

Assim, o pesquisador não determina sua perspectiva através da seleção prévia de categorias de questões (SJOBORG e NETT, 1968; ROESCH, 1999). Foram pesquisados os e-mails dos coordenadores no site da universidade, sendo contatados via e-mail e telefone. No total foram contatados 19 coordenadores, onde 12 se propuseram a responder ao questionário pessoalmente. Os demais não estavam disponíveis ou em férias. As entrevistas foram realizadas, no meses de junho e julho de 2014, na sala de coordenação de cada programa de pós-graduação, com um tempo médio de 15 minutos cada entrevista.

Para a elaboração do questionário foi tomada como referência a bibliografia consultada e foram estabelecidas algumas categorias de análise preliminares:

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

Foi utilizada análise interpretativa das informações obtidas, de acordo com as

categorias estabelecidas.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DOS RESPONDENTES

O gênero dos respondentes são 42 % do sexo feminino e 58% masculino. A idade concentra-se entre 36 e 55 anos, ou seja, 58% dos respondentes caracterizam-se por essa idade. Outros quatro entrevistados (33%) se enquadram na faixa de 46 a 55 anos e apenas um dos entrevistados tem entre 26 e 35 anos. No que se refere ao tempo de docência e na universidade federal os dados indicam que:

Tabela 3 - Tempo de Docência e na Universidade Federal (UF) e tempo de atuação como coordenador

Tempo de Docência	Docência		UF		Tempo de atuação como coordenador de pós-graduação		
até 3 anos	-	-	1	8%	Até 1 anos	5	42%
de 4 a 6 anos	1	8%	9	75%	de 1 a 2 anos	2	16.5%
de 7 a 9 anos	3	25%	1	8%	de 3 a 4 anos	3	25%
de 10 a 15 anos	5	42%	-	-	de 4 a 8 anos	2	16.5%
acima de 15 anos	3	25%	1	8%	acima de 8 anos	-	-
TOTAL	12	100%	12	100%	TOTAL	12	100%

Fonte: Dados da pesquisa (2014)

Os dados indicam que a maioria dos respondentes tem mais de 10 anos na docência, no entanto na universidade federal, o tempo é de até seis anos, representando 42% e 75% respectivamente.

No que diz respeito ao período de atuação como coordenador da pós-graduação, a maioria ainda tem atuação de até um ano, representando 42% dos entrevistados. Em relação aos demais podemos citar os que têm tempo de atuação de 3 a 4 anos e de 4 a 8 anos, representando 25% e 17% respectivamente. Quanto à formação na graduação e doutorado há bastante diversificação, sendo as áreas como, engenharia, ciências biológicas, humanas, agrárias e ciências sociais aplicadas, isso se deve a diversidade de programas que foram pesquisados.

### 4.2 DEFINIÇÃO DO PERFIL DO CANDIDATO

De acordo com os dados coletados através das entrevistas, em que os respondentes são coordenadores de pós-graduação, todos responderam que há essa definição de perfil, exceto um respondente, ou seja, tem-se a percepção de um perfil predeterminado.

Nota-se de acordo com o resultado da pesquisa, e em todos os documentos onde se é perguntado quem define o perfil do docente a ser contratado, que este perfil é definido pela pós-graduação e pela graduação, onde há um alinhamento entre o objetivo dos programas. No entanto em alguns dos casos, surge como apenas a graduação ou a pós-graduação, mas mesmo assim que este seja aproveitado para ambos.

No que se refere aos critérios para esta definição, analisando os dados nota-se que todos os entrevistados citam que é de suma importância o desempenho das atividades de pesquisa do profissional a ser contratado, e em contrapartida, apenas quatro (33%) citam a experiência em docência como um fator importante. Esta diferença é notada nas salas de aula das universidades, onde muitas vezes os professores não desempenham uma boa didática, porém os mesmos têm uma produção interessante para a universidade na área de pesquisas.

Como Demo (2003), Serres (1993) e Morin (1991) observam, a pesquisa é uma dimensão importante do fazer docente e as análises demonstraram que os concursos avaliam essa competência de forma muito superficial.

Ainda assim há fatores limitadores para encontrar este perfil, de acordo com os pesquisados, a titulação fora da área, ou a baixa concorrência devido a distancia dos grandes centros, seguido da baixa produção científica e a inexperiência docente tem sido os problemas para encontrar o perfil.

Quando perguntados sobre a participação dos coordenadores na formação da banca, 42% responderam que há esse acompanhamento de alguma forma e 58% dos entrevistados disseram que não há acompanhamento.

Quanto aos mecanismos de avaliação utilizados nos processos de seleção, a prova didática esteve em 58% das respostas, em contrapartida aos dados obtidos sobre os critérios relevantes para definir o perfil do docente a ser contratado. Ainda tratando dos mecanismos de avaliação, 50% dos entrevistados dizem que uma das maneiras para avaliar a experiência do candidato, é avaliar o currículo do mesmo.

Quando analisado o perfil de quem já esta na universidade, 58% argumentam que quando este é comparado com o perfil desejado, tem atendido e feito boas

contratações com algumas exceções. No entanto, ainda há o problema de atender completamente as expectativas.

Dessa forma, o método de avaliação utilizado na seleção de docentes pode revelar um julgamento fragmentado e pontual do candidato e de forma entrecortado pelo julgamento objetivo e subjetivo.

Na percepção de mais de 50% dos coordenadores, há um alinhamento desse perfil exigido e os objetivos da universidade para a pós-graduação, isso se justifica devido à universidade atender as suas necessidades, como o ampliação dos cursos, e quando é estabelecido perfil do docente para a linha de pesquisa. No entanto, é afirmado que em alguns casos, a interferência da pós-graduação ainda é tímida, e muitas vezes não consegue contratar em áreas específicas.

Assim encontram-se limitações para que a universidade possa atender a demanda de docentes com o perfil para a pós-graduação, colocada como insatisfatória em relação à estrutura do processo e da própria universidade, ou a criação de políticas de fortalecimento.

Contudo, quando analisada a forma de avaliação, 33,3% dos entrevistados argumentam que esta não tem permitido contratar de acordo com o perfil para uma universidade pública, onde é fundamental o critério por meio da prova didática, escrita e a titulação, tanto para o ensino e extensão. Em contrapartida, os demais afirmam que de alguma forma mesmo que não seja plenamente, esta forma de avaliação permite contratar de acordo com o perfil para uma universidade pública.

#### 4.3 ANÁLISE DO PROCESSO

Quanto aos mecanismos de avaliação utilizados nos processos de seleção, 42% dos pesquisados argumentam que há capacidade de avaliar candidatos diferenciados, mediante análise do currículo e a prova didática, isso talvez se justifique pelo fato das instituições precisarem, em primeira instância, de professores para atuação em sala de aula, prioritariamente para a graduação.

Contudo, ainda é perceptível a padronização do concurso que não permite espaço para essa diferenciação e também a retirada da etapa de memorial dificulta o processo. Retomada a literatura sobre processo seletivo nas organizações, a entrevista tem se mostrado o instrumento mais eficaz e que gera melhores resultados (LIMONGI FRANÇA, 2007).

Ao se referirem à avaliação por pares, os entrevistados argumentam através do viés da homogeneidade, pois consideram que os pares (avaliados e avaliadores) devem ter a mesma formação (BINOTTO et al., 2012).

Ao relatarem a experiência, entende-se que a avaliação do candidato no concurso é por pares e não há critérios qualitativos para a escolha das bancas, o comum é a experiência ou formação na área. No entanto, problemas éticos ou financeiros dificultam a atuação de bons avaliadores.

Quando vista a formação da banca, critérios de seleção adotados e os docentes que foram integrados ao quadro, com as afirmações dos entrevistados é perceptível a formação com critérios subjetivos das bancas, o que gera um processo ineficiente, no entanto ainda é formada por profissionais de destaque na área.

Sobre os critérios de seleção, ficou difícil analisar os dados obtidos junto aos entrevistados, porém, nota-se que sobre este, há um descontentamento nos critérios adotados. De uma forma ou de outra, 42% dos entrevistados sugerem melhorias ou apresentam um descontentamento com os critérios.

De acordo com os entrevistados, fica evidente a necessidade por uma melhoria na estrutura do processo, como a divulgação e o intervalo entre uma etapa e outra, a elaboração de critérios mais claros para a composição da banca, a interferência direta dos programas de pós-graduação e atender as suas demandas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O objetivo do artigo foi analisar junto aos coordenadores de cursos pós-graduação da UFGD por meio de entrevistas, o que os mesmos têm a explicar sobre o processo de seleção docente presente no contexto das universidades federais. A universidade é um espaço para a diversidade de conhecimento e de diálogo e para a contratação de um profissional com perfil para o novo contexto em que se insere, os resultados da pesquisa deixam perceptível a importância de se avaliar a produção científica do candidato, e questões que até então eram mais relevantes, tais como a atuação na docência, aula didática, são deixadas em segundo plano. De forma geral, os métodos de avaliação atuais se mostram parcialmente ineficientes, ou seja, os profissionais selecionados nos processos de contratação atuais muitas vezes não atendem completamente as expectativas e as necessidades da universidade.

Assim Sarsur, Pedrosa e Sant'Anna (2003), afirmam que se a busca de talento é algo complexo e de difícil identificação, ainda há outra questão a considerar: a dificuldade da organização desenvolver um ambiente de aprendizagem capaz de potencializar a ação desses talentos de forma a desenvolver essa dimensão em outros sujeitos da organização.

No entanto, percebe-se um alinhamento entre os objetivos da universidade pública com o perfil determinado pelos coordenadores dos programas, mas ainda há limitações para que a universidade possa atender a demanda da pós-graduação completamente, devido ao problema de estrutura do processo, que não permite avaliar plenamente candidatos diferenciados ou atrair estes para áreas mais específicas.

Sobre a análise do processo, entende-se que a avaliação é por pares, ou seja, em que um *expert* avalia o trabalho do outro, percebe-se o critério fundamental dos membros com experiência na área, assim de acordo com os dados é evidente que os membros da banca tem a capacidade em avaliar o trabalho do candidato. No entanto, a respeito dos critérios de avaliação do concurso, mostra-se insatisfatória e devem-se considerar medidas de reestruturação no que se refere às etapas, divulgação do processo, para que este possa atrair profissionais de modo a atender esta nova demanda em que está inserido a universidade.

A limitação presente no estudo foi à dificuldade na obtenção de respostas, uma vez que foi enviado grande número de e-mails com obtenção de 12 respostas, o que evidencia que mesmo os docentes envolvidos em pesquisas não se posicionam tão receptivamente a pesquisas exploratórias onde fazem parte da população pesquisada.

A elaboração desta pesquisa e o resultado da mesma podem contribuir para a universidade reavaliar seus processos de contratação e se julgar necessário alterá-los para atender melhor as necessidades e expectativas da universidade. A entrevista foi realizada com coordenadores de Pós-Graduação, que convivem diariamente na busca do atendimento aos critérios da CAPES que exige profissionais com perfil diferenciado, por isso têm um ponto de vista crítico do qual importante ser observado e analisado.

## **BIBLIOGRAFIA**

AMIGUES, R. Trabalho do professor e trabalho de ensino In: MACHADO, A, R. **O ensino como trabalho**. Uma abordagem discursiva. Londrina: Eduel, 2004.

BARCO, S. S. Formação do docente universitário: masquem é ele? VEIGA, I. P.;



BINOTTO, E. et al. Seleção de Docentes em Universidades Federais: Uma análise dos regulamentos. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 77, p.725-748, out. 2012. Trimestral.

BRASIL. **Análise sobre a expansão das universidades federais 2003 a 2012**: relatório da comissão constituída pela Portaria nº 126/2012. Disponível em <[portal.mec.gov.br](http://portal.mec.gov.br)> Acesso em 23 de jul. de 2014a.

BRASIL. LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 . **Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para assuntos jurídicos**, Brasília, DF, Cap. 1, Seção 3. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm)> Acesso em: 22 jul. de 2014b.

CARNOY, M. **A vantagem acadêmica de Cuba**: por que seus alunos vão melhor na escola. São Paulo: Ediouro, 2009.

CARVALHO FILHO, J. (1997) **Manual do Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2004.

CHANLAT, J-F. **Ciências sociais e management**: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 2000.

CUNHA M. I. (Org.). **Desmistificando a profissionalização do magistério**. Campinas: Papirus, 1999. p. 149-171.

Dados da UFGD. <<http://www.ufgd.edu.br/proap/coplan/planejamento>> . Acesso em: 25ago. de 2014.

DEMO, P. **Educar pela pesquisa. Campinas: Autores Associados**, 2003.

Universidade Federal da Grande Dourados. **EDITAL CCS Nº 02, DE 28 DE JANEIRO DE 2014**. 2014. Disponível em:  
<[http://cs.ufgd.edu.br/download/Abertura\\_CCS\\_02\\_2014\\_Conc\\_Docente.pdf](http://cs.ufgd.edu.br/download/Abertura_CCS_02_2014_Conc_Docente.pdf)>. Acesso em: 28 jan. 2014.

FERNANDES, D. **Avaliação do desempenho docente**: desafios, problemas e oportunidades. Lisboa: Texto Editores, 2008.

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

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

GOMES, F. G. D.; STEFANO, S. R. **Análise dos processos de recrutamento e seleção em micro-empresas do município de Prudentópolis - Paraná.** Unicentro Revista Eletrônica Lato Sensu, Guarapuava, n. 5, p.1-14, 25 jul. 2008. Semestral.

HANASHIRO, D.; TEIXEIRA, M.; ZACCARELLI, L. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos stakeholders.** São Paulo: Saraiva, 2007.

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

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

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

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos.** 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MICHAELS, E.; HANDFIELD-JONES, H.; AXELROD, B. **A guerra pelo talento: o talento como diferencial estratégico entre as empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 2002.

MORIN, E. **O método IV – as idéias: a sua natureza, vida, habitat e organização.** Portugal: Europa-América, 1991.

NASSIF, V. M. J; HANASHIRO, D. M. M; TORRES, R. R. Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 44, p. 2-6, maio/ago. 2010.

PERRENOUD, P. **Construir as competências desde a escola.** Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.

ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional.** 8. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1999.

ROESCH, S. M. A. **Projetos de Estágio e de Pesquisa em Administração: guias para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudo de caso.** São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, F. F. A. **Administração de pessoal e recursos humanos.** Rio de Janeiro: Senac, 1997.

SARSUR, A. M., PEDROSA, R. R., SANT'ANNA, A. de S. Onde estão os talentos? Onde está a Gestão de Recursos Humanos? **Anais...** Enampad, 2003, Atibaia, São Paulo.

SERRES, M. **Filosofia mestiça: le tiers instruit.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

SJOBERG, G.; NETT, R. **A Methodology for Social Research**. New York: Harper & Row, 1968.

ULRICH, D. **Recursos humanos estratégicos**: novas perspectivas para os profissionais de RH. São Paulo: Futura, 2000

VIVONI, R.L.M. **Interlocução seletiva: análise de provas para seleção de docentes**  
**A construção discursiva do perfil de profissional professor**. Rio de Janeiro, 113p.  
Dissertação de Mestrado. Mestrado em Letras, área de concentração em Lingüística.  
Instituto de Letras, UERJ. 2003.

ZABALZA, M. A. **O ensino universitário**: seu cenário e seus protagonistas. Porto Alegre: Artmed, 2004.