



**INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO
TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

LUCIANA FERREIRA GONZAGA

**UM OLHAR SOBRE O PROFESSOR QUE OCUPA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA:
SUAS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES.**

PALMAS
2015

LUCIANA FERREIRA GONZAGA

**UM OLHAR SOBRE O PROFESSOR QUE OCUPA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA:
SUAS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal do Tocantins – *Campus* Palmas, como exigência à obtenção do grau em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública.

Orientadora: Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva.

PALMAS
2015

Gonzaga, Luciana Ferreira

Um olhar sobre o professor que ocupa função administrativa: suas interferências e influências nas práticas docentes / Luciana Ferreira Gonzaga. – Palmas, 2015. 71 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação Tecnológica em Gestão Pública) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – *Campus* Palmas, 2015.

Orientadora: Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva.

1. Função administrativa. 2. Interferências. 3. Influências. 4. Prática docente. I. Um olhar sobre o professor que ocupa função administrativa: suas interferências e influências nas práticas docentes.

LUCIANA FERREIRA GONZAGA

**UM OLHAR SOBRE O PROFESSOR QUE OCUPA FUNÇÃO ADMINISTRATIVA:
SUAS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Banca do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal do Tocantins – *Campus* Palmas, como exigência à obtenção do grau em Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública.

Aprovada em ____/____/____

BANCA AVALIADORA

Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva (Orientadora)
IFTO – *Campus* Palmas

Prof. Me. Robleik Barbosa
IFTO – *Campus* Palmas

Prof. Esp. Sérgio Roberto dos Santos
IFTO – *Campus* Palmas

*À minha família, em especial a
minha mãe Anivercina Ferreira e
minhas irmãs Marina Ferreira e
Cristina Ferreira.*

AGRADECIMENTOS

À Deus, pela dádiva da vida, por me dar força e coragem para prosseguir em mais uma etapa da minha vida.

À minha família, em especial minha mãe Anivercina e a minha irmã Marina, que com reverência agradeço pelo amor a mim dedicado, carinho, incentivo, e por ter me apoiado em cada uma das horas mais difíceis a não desistir dos meus sonhos.

À minha orientadora, Prof^a. Ma. Gislene Magali, pela orientação, paciência e dedicação na elaboração deste trabalho.

Aos demais professores que tive o prazer de conhecer ao longo do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública.

Aos meus colegas de classe pela espontaneidade e alegria na troca de informações, conhecimentos e pela demonstração de amizade.

A todos os meus amigos pelos momentos de convívio, apoio e incentivo.

A todos que, de alguma forma, me ajudaram a vencer este desafio.

“A educação é a arma mais poderosa que você pode usar para mudar o mundo”.

(Nelson Mandela)

RESUMO

As funções administrativas definem a integração dos recursos e os órgãos competentes de sua Administração. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins – *Campus* Palmas apresenta um número considerável de professores que, além da docência, exercem as funções administrativas denominadas funções gratificadas ou cargos comissionados. Discute-se a prática do professor que ocupa função administrativa e a existência de interferências e influências na prática docente, uma vez que as atribuições são duplicadas. Verificam-se os aspectos das interferências e influências que contribuem ou prejudicam na prática docente e, conseqüentemente, no nível motivacional. Analisa-se a pesquisa a partir de uma abordagem exploratória, por meio de critérios metodológicos, apresentando um quadro de interferências e influências na prática do professor que ocupa a função administrativa, sendo estas positivas e negativas. Justifica-se o estudo pela necessidade de conhecimento dos fatores responsáveis pelas interferências e influências na prática docente.

Palavras-chave: Função administrativa. Interferências. Influências. Prática docente.

ABSTRACT

Administrative functions define the integration of resources and competent organs of its Administration. The Federal Institute of Education, Science and Technology of Tocantins - Palmas Campus presents a considerable number of teachers who, besides teaching, carry out administrative functions called remunerated functions or commissioned positions. The practice of a teacher occupying administrative function is discussed, as is the existence of interference and influence on the teaching practice, once the assignments are duplicated. The aspects of the interferences and influences which contribute or bring damage to the teaching practice, and consequently, to its motivational level, are verified. The research is analyzed from an exploratory approach through methodological criteria, presenting a frame of interferences and influences on the teacher practice that holds administrative function, which can be both positive and negative. The study is justified by the need of knowledge about factors that are responsible for the interferences and influences on the teaching practice.

Keywords: *Administrative function. Interferences. Influences. Teaching practice.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 –	Número de respostas diárias	32
Gráfico 2 –	Área de trabalho do docente	34
Gráfico 3 –	Cargo ou função exercida pelos docentes no <i>Campus</i> Palmas	35
Gráfico 4 –	Tempo de ocupação de cargo e/ou função do docente	35
Gráfico 5 –	Exercício da docência, além do cargo ou função	36
Gráfico 6 –	Modalidade/nível ministração de aula pelo docente	36
Gráfico 7 –	Número de unidades curriculares ministradas pelos docentes	37
Gráfico 8 –	Tempo (horas/semanais) destinado ao cargo ou função e a função de docência.....	38
Gráfico 9 –	Interferência do cargo e/ou função na prática docente	38
Gráfico 10 –	Interferências e influências sofridas na elaboração de atividades docentes por causa do cargo e/ou função	39
Gráfico 11 –	Determinação de tempo que o docente deveria ocupar um cargo e/ou função	40
Gráfico 12 –	Professor que tem cargo e/ou função no exercício da função de docência.....	40
Gráfico 13 –	Repasse de informações aos discentes e a execução de atividades dos cargos e/ou funções	41
Gráfico 14 –	Motivação dos docentes.....	42
Gráfico 15 –	Conhecimento dos discentes	43
Gráfico 16 –	Cargos e funções administrativas x prática docente	44
Gráfico 17 –	Interferências e Influências	45
Gráfico 18 –	Nível motivacional Professor/Gestor	46

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cargos de direção das IFES – Anexo I da Lei n. 11.526/2007	23
Tabela 2 - Funções gratificadas das IFES – Anexo III da Lei n. 11.526/2007	23
Tabela 3 - Cargos e funções dos Docentes do <i>Campus</i> Palmas – IFTO	30

LISTA DE SIGLAS

CONSUP	Conselho Superior
FCC	Função Comissionada de Coordenação de Curso
GECC	Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso
IFES	Institutos Federais de Ensino Superior
IFTO	Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins
PEBTT	Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	JUSTIFICATIVA.....	14
3	OBJETIVOS.....	16
3.1	Objetivo Geral.....	16
3.2	Objetivos específicos.....	16
4	REFERENCIAL TEÓRICO	17
4.1	O servidor público do IFTO e sua função de docência no <i>Campus Palmas</i> ...	17
4.2	A função gratificada e os cargos comissionados	21
4.3	Os fatores motivacionais inerentes à profissão	24
4.3.1	O Clima Organizacional	24
4.3.2	Teorias da Motivação.....	24
5	METODOLOGIA	28
6	ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES.....	34
7	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	48
	REFERÊNCIAS	52
	APÊNDICES	54
	ANEXOS.....	71

1 INTRODUÇÃO

As funções administrativas têm por definição a integração dos recursos e os órgãos competentes de sua Administração. Nas instituições públicas, geralmente, estas funções são exercidas por gestores, chefia e assessoramento. Tendo por finalidade um conjunto de funções que se dividem em planejamento, organização, coordenação, avaliação e controle.

A demanda nas áreas administrativas das instituições tem obtido um avanço significativo considerando a hipótese da formação dos servidores técnicos administrativos para a ocupação de cargos pedagógicos. Dessa forma, a falta de especialidade para a ocupação dos determinados cargos vem abrindo espaço para que o professor assuma, além da docência, também o cargo administrativo.

As atividades, divididas entre a docência e a função administrativa, exige uma disciplina em proporcionalidade maior para o docente. A redução de tempo e o acúmulo de tarefas têm se tornado rotineiro no dia-a-dia das instituições públicas. O que pode levar a uma interferência ou influência na prática docente de um professor que acumula função administrativa.

O presente trabalho tem como proposta fazer uma análise dos servidores que exercem a junção da função de docência e função administrativa realizada no *Campus* Palmas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins (IFTO). Os pontos principais compreendem: as verificações de quantos docentes exercem a função administrativa no *Campus* Palmas; o apontamento da(s) área(s) que tem um índice maior de gestores; e, sobretudo a identificação da interferência e da influência na função administrativa e na atividade docente. E, por fim, identificar a motivação ou desmotivação do professor em sala de aula, uma vez que, o exercício de ambas as funções requer uma disponibilidade maior de tempo do docente.

A compreensão desse acúmulo de funções ocorre na visão dos próprios docentes que a exercem e dos discentes dos cursos superiores que tem participação direta com esses docentes.

A relevância deste trabalho junto a esses atores propicia aos gestores, principalmente aos profissionais da Gestão Pública, formas de ações assertivas quanto à escolha dos gestores dentro das Instituições Públicas.

2 JUSTIFICATIVA

O gestor público é um profissional estratégico dentro das instituições, responsável por planejar, assessorar processos deliberativos, coordenar ações e avaliar programas e políticas públicas nas organizações. Seu campo de atuação compreende os níveis da União, Estados e Municípios, em órgãos dos governos federal, estadual e municipal.

A demanda por esse profissional tem crescido e em seu escopo de atuação, faz-se necessário que estes gestores públicos tenham formação universitária específica para ocupar os cargos que demandam conhecimento especializado. Sendo esta, uma prática pedagógica de extrema relevância para a educação. Dessa forma, será abordado o Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins do *Campus* Palmas, denominado docente que exerce a função administrativa.

A função administrativa tem por atribuições gerenciar, tomar decisões e realizar objetivos a serem alcançados, sendo conhecida na prática docente conhecida como cargo de confiança ou função gratificada.

Mediante o Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, o docente tem amparado o desenvolvimento de suas respectivas atividades, contudo, tem exercido paralelamente tendo como principal função a docência, atividades como: a direção, o assessoramento, a chefia, coordenação e assistência na própria instituição.

Na medida em que o docente assume, também, a função administrativa, mudanças são atribuídas no desenvolvimento de suas atividades e, acrescentadas responsabilidades com um peso maior de obrigações e deveres a serem cumpridos, conforme prevê a Lei n. 12.772/2012.

Um estudo que busca responder questionamentos sobre a existência das interferências e influências de ocupar cargos administrativos juntamente com a função docente pode contribuir para gestão e Instituições de Ensino que tem este perfil. Outros fatores ainda podem ser observados, como o próprio nível motivacional destes professores gestores nas suas práticas de ensino. A motivação contribui no estímulo das pessoas a atingir seus objetivos com satisfação e alcançar os resultados almejados.

Contudo, o que se busca com essa pesquisa é verificar **se a prática do professor que ocupa função administrativa pode interferir e influenciar na prática docente?** Como ocorre o desenvolvimento destas duas funções exercidas pelo mesmo professor e até que ponto isso contribui ou interfere de forma positiva ou negativa nas atividades desenvolvidas pelos docentes.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Analisar o desempenho dos professores que ocupam funções administrativas.

3.2 Objetivos específicos

- Verificar a quantidade de docentes que exercem a função administrativa no *Campus* Palmas;
- Identificar a interferência e influência da função administrativa na atividade docente;
- Analisar a interferência e a influência da função administrativa na motivação dos professores gestores na prática docente.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

4.1 O servidor público do IFTO e sua função de docência no *Campus Palmas*

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia - *Campus Palmas* faz parte dos 38 institutos federais de educação do plano de expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que aconteceu no ano de 2008. Tem por missão institucional formar e qualificar profissionais nos vários níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, realizando pesquisa e desenvolvimento de novos processos, produtos e serviços em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, oferecendo mecanismos para a educação.

O servidor público é o agente que exerce as funções públicas, cargos públicos e empregos públicos nas administrações direta e indireta, com vínculo e remuneração paga pelo erário público.

A função administrativa tem por definição “[...] prever, organizar, comandar, controlar e coordenar. Atualmente, as funções administrativas envolvem: planejamento, organização, direção e controle” (CHIAVENATO, 2003, p.118). Nas instituições públicas geralmente é exercida pelos cargos de direção, gerência, chefia, assessoria, coordenação.

Conforme disposto na Lei n. 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e na Lei n. 11.892/2008, que cria o IFTO, a carreira do ensino básico, técnico e tecnológico destina-se aos profissionais habilitados em atividades acadêmicas próprias do pessoal docente, no âmbito da educação básica e da educação profissional e tecnológica.

Segundo o Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, o servidor público no exercício da função de gestor apresentado como o Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (PEBTT), que exerce cargos comissionados, funções, gratificadas ou não, será atribuído o mínimo de oito horas e o máximo de 12 horas, conforme ato do gestor competente do IFTO – *Campus Palmas*.

É considerado PEBTT o profissional que estiver em efetivo exercício no cargo de professor, após aprovação, nomeação e posse em concurso público, conforme previsto no artigo 10 da Lei n. 12.772/2012:

O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Professor da Carreira de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e da Carreira do Magistério do Ensino Básico Federal ocorrerá sempre no Nível 1 da Classe D I, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

Os docentes aprovados exercem o trabalho de acordo com a sua formação, orientados pelo reitor/diretor, seguidos pelas normas do Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, que se dividem entre a educação básica, técnica e tecnológica.

Docente é aquele que ensina, passa o conhecimento adiante, rompe barreiras, clareia nossa mente, dá luz aos nossos olhos, sendo conhecido como o profissional/professor que ministra aulas ou cursos em diversos níveis educacionais. Costa (2008) define o docente como um sujeito em ação e interação com o outro (professor/aluno), produtor de saberes científicos para a realidade.

Tomando por base o docente, convém dizer que a docência é uma atividade em que o trabalhador se dedica ao seu objeto de trabalho, objeto este identificado justamente por outro ser humano, constituindo uma das chaves para a compreensão das transformações atuais da sociedade. Freire (1996) afirma que: “Não há docência sem discência, as duas se explicam e seus sujeitos apesar de diferenças que os conotam, não se reduzem à condição de objeto um do outro. Quem ensina aprende ao ensinar e quem aprende ensina ao aprender”. (p. 22-23)

De acordo com Costa (2008), a docência pode ser definida como uma ação educativa que se constitui no processo de ensino-aprendizagem, na pesquisa, na gestão de contextos educativos e na perspectiva da gestão democrática. Consequentemente, o trabalho docente caracteriza-se como processos e práticas de produção cultural, organização, apropriação de conhecimentos e divulgação do que se desenvolvem em espaços educativos escolares, mediante determinadas condições históricas.

As atribuições dos docentes previstas no Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, em seu artigo 15, dispõe que:

Art. 15. São atribuições gerais do PEBTT:

- I - participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- II - elaborar e cumprir o plano de trabalho, segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
- III - zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV - estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V - cumprir os dias letivos e ministrar as horas-aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento do aluno;
- VI - colaborar com as atividades de articulação entre seu *Campus* de lotação e a comunidade;
- VII - desenvolver atividades inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além de outras previstas na legislação vigente;
- VIII - desenvolver as atividades relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, no âmbito, predominantemente, das Instituições Federais de Ensino;
- IX - outras previstas na legislação vigente.

E conforme o artigo 20 da Lei n. 12.772/2012:

O professor das IFE, ocupante de cargo efetivo do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, será submetido a um dos seguintes regimes de trabalho:

- I - 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional; ou
- II - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

§ 1º Excepcionalmente, a IFE poderá, mediante aprovação de órgão colegiado superior competente, admitir a adoção do regime de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, observando 2 (dois) turnos diários completos, sem dedicação exclusiva, para áreas com características específicas.

O Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, em seu artigo 5º, inciso I, descreve o regime de trabalho PEBTT do IFTO ocupante de cargo efetivo, a ser aplicado em:

- I - tempo parcial de 20 (vinte) horas semanais de trabalho;

§ 1º Aos docentes aos quais se aplica o regime de trabalho de 20 (vinte) horas será permitido:

a) vincular-se temporariamente ao regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, sem Dedicação Exclusiva, após a verificação de inexistência de acúmulo de cargos, da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da alteração do regime, nas seguintes hipóteses:

- 1. ocupação de cargo de direção, função gratificada ou função de coordenação de cursos; ou (grifo nosso)**
2. participação em outras ações de interesse institucional definidas pelo conselho superior do IFTO.

Ainda, de acordo com o Regulamento dos Regimes de Trabalho do IFTO aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, em seu artigo 5º, inciso II, o regime de trabalho PEBTT do IFTO, com Dedicação Exclusiva, compreende:

II - tempo integral de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, com Dedicação Exclusiva às atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão Institucional, com impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

§ 1º Aos docentes aos quais se aplique o regime de Dedicação Exclusiva será permitida a percepção de:

a) remuneração de cargos de direção ou funções de confiança; (grifo nosso)

b) retribuição por participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas ao ensino, pesquisa ou extensão, quando for o caso;

c) bolsas de ensino, pesquisa, extensão ou estímulo à inovação pagas por agências oficiais de fomento ou organismos internacionais amparadas por ato, tratado ou convenção internacional;

d) bolsa pelo desempenho de atividades de formação de professores da educação básica, no âmbito da Universidade Aberta do Brasil ou de outros programas oficiais de formação de professores;

e) bolsa para qualificação docente, paga por agências oficiais de fomento ou organismos nacionais e internacionais congêneres;

f) direitos autorais ou direitos de propriedade intelectual, nos termos da legislação própria, e ganhos econômicos resultantes de projetos de inovação tecnológica;

g) outras hipóteses de bolsas de ensino, pesquisa e extensão, pagas pelas IFTO, nos termos de regulamentação de seus órgãos colegiados superiores;

h) retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto do IFTO, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente;

i) Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso (GECC);

j) Função Comissionada de Coordenação de Curso (FCC); e (grifo nosso)

l) retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de ensino, pesquisa e extensão.

m) retribuição pecuniária, em caráter eventual, por trabalho prestado no âmbito de projetos institucionais de ensino, pesquisa e extensão, na forma da lei número 8.958, de 20 de dezembro de 1994.

No IFTO *Campus* Palmas estão lotados 32 docentes que ocupam cargos e funções, sendo que: 27 ocupam a função de Coordenação, comissionada ou gratificada; três ocupam o cargo de Gerente; e dois ocupam o cargo de Diretor.

Para a atribuição da função docência entende-se que este deve ser o facilitador da aprendizagem do aluno na construção do conhecimento, diferentemente do que ocorria em anos anteriores, quando se difundia que sua função era somente transmitir saberes ao ser aprendiz, colocando-se como o titular

do saber. A execução atual da prática docente é baseada em conceitos de competência, habilidades e de formação profissional.

Em relação às competências do docente, de acordo com Michels (2006):

[...] elas dizem respeito ao que o professor deve saber: trabalhar em parceria com a comunidade escolar, resolver problemas da escola, achar soluções criativas a problemas concernentes ao processo ensino-aprendizagem de seus alunos, até mesmo às situações da comunidade em que a escola está inserida (p. 414).

Para Imbernón (2006, p. 99) “A qualidade não está unicamente no conteúdo, e sim na interatividade do processo, na dinâmica do grupo, no uso das atividades, no estilo do formador ou professor/a, no material que se utiliza”.

Ainda conforme Imbernón, sobre a formação profissional considera que:

A formação permanente do professor deve ajudar a desenvolver um conhecimento profissional que lhe permita: avaliar a necessidade potencial e a qualidade da inovação educativa que deve ser introduzida constantemente nas instituições; desenvolver habilidades básicas no âmbito das estratégias de ensino em um contexto determinado, do planejamento, do diagnóstico e da avaliação; proporcionar as competências para ser capazes de modificar as tarefas educativas continuamente, em uma tentativa de adaptação à diversidade e ao contexto dos alunos; comprometer-se com o meio social (2006, p. 69).

Segundo Michels (2006), o professor deve possuir capacidade para articular, bem como mobilizar e pôr em prática os conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridas pelas atividades profissionais e sociais na convivência em sociedade. Uma vez que, são indispensáveis no desenvolvimento de atividades de maneira comprometida e transformadora.

4.2 A função gratificada e os cargos comissionados

O compromisso de assumir responsabilidades de um professor, acrescidas de outras funções como a função gratificada e cargos comissionados, ocupa um determinado espaço no trabalho a ser desenvolvidos pelos docentes.

A função de confiança ou comissionada é exercida apenas por servidor efetivo, livre de nomeação e exoneração pela autoridade competente. Trata-se de

um acréscimo salarial normalmente na forma de gratificação pago ao servidor efetivo. Também conhecida como função gratificada deve ser instituída quando não se justificar a criação do cargo comissionado.

Conforme os artigos 11 e 12 da Lei n. 3.780/1960, a função gratificada se apresenta como:

Art. 11. A função gratificada não constitui emprego, mas vantagem acessória do vencimento, e não será criada pelo Poder Executivo sem que haja recurso orçamentário próprio e tenha sido prevista no regimento da repartição a que se destina.

Art. 12. O Poder Executivo regulamentará a classificação das funções gratificadas com base entre outros, nos princípios de hierarquia funcional, analogia das funções, importância, vulto e complexidade das respectivas atribuições.

O cargo em comissão pode ser ocupado por qualquer pessoa, não necessita ser um agente público, com ressalva para o designo de favorecimento de parentes ou amigos próximos, mesmo não sendo ocupantes de qualquer posto na administração, de acordo estabelece o Poder Judiciário.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros, desde que preencham alguns requisitos estabelecidos, assim como aos estrangeiros, na forma da lei. Podendo ser visto claramente em seu artigo 37, inciso II e V:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:
[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, nas formas previstas em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
[...]

V – as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento;

Em se tratando de valores remuneratórios, a Lei n. 11.526/2007 torna fixa a remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, conforme tabelas a seguir:

Tabela 1: Cargos de direção das IFES – Anexo I da Lei n. 11.526/2007

CARGO	VALOR UNITÁRIO (EM REAIS)			
	ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2012	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014	A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015
CD-1	8.889,52	9.575,95	10.315,37	11.111,90
CD-2	7.431,09	8.004,90	8.623,02	9.288,88
CD-3	5.833,75	6.284,22	6.769,47	7.292,19
CD-4	4.236,41	4.563,53	4.915,92	5.295,51

Fonte: Anexo I da Lei n. 11.526/2007

Tabela 2: Funções gratificadas das IFES – Anexo III da Lei n. 11.526/2007

NÍVEL	ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2012				A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013				A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014				A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015			
	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL	VENC	GRAT (*)	AGE (**)	TOTAL
FG-1	107,50	178,45	478,04	763,99	109,37	181,55	486,34	777,26	111,27	184,70	494,78	790,75	113,20	187,91	503,38	804,49
FG-2	91,82	152,41	289,74	513,97	93,41	155,07	274,42	522,90	95,04	157,76	279,19	531,99	96,69	160,50	284,04	541,23
FG-3	76,07	126,26	214,36	416,69	77,39	128,47	218,08	423,94	78,73	130,70	221,87	431,30	80,10	132,97	225,72	438,79
FG-4	51,99	92,35	73,81	218,15	52,89	87,80	75,09	215,78	53,81	89,33	76,40	219,54	54,75	90,88	77,72	223,35
FG-5	42,80	71,05	58,26	172,11	43,54	72,28	59,27	175,09	44,30	73,54	60,30	178,14	45,07	74,81	61,35	181,23
FG-6	31,70	52,62	41,88	126,20	32,25	53,54	42,61	128,40	32,81	54,47	43,35	130,63	33,38	55,41	44,10	132,89
FG-7	30,26	50,23		80,49	30,79	51,10		81,89	31,32	51,99		83,31	31,86	52,89		84,75
FG-8	22,38	37,16		59,54	22,77	37,80		60,57	23,16	38,45		61,61	23,57	39,12		62,69
FG-9	18,16	30,13		48,29	18,48	30,67		49,15	18,80	31,20		50,00	19,12	31,74		50,86

Fonte: Anexo I da Lei n. 11.526/2007

4.3 Os fatores motivacionais inerentes à profissão

4.3.1 O Clima Organizacional

O clima organizacional influencia diretamente na motivação da equipe, no seu nível de satisfação e, por conseguinte, na qualidade de seu trabalho. É a qualidade do ambiente psicológico de uma organização, e em decorrência do estado motivacional da pessoa, pode ser positivo ou negativo. Chiavenato (2003), afirma que:

O clima organizacional está ligado [...] à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização. O conceito de clima organizacional envolve fatores estruturais, como o tipo de organização, tecnologia utilizada, políticas da companhia, metas operacionais, regulamentos internos, além de atitudes e comportamento social que são encorajados ou sancionados através dos fatores sociais (p. 390).

Dessa forma, de acordo com o autor percebe-se que o clima organizacional interfere tanto na motivação quanto no comportamento das pessoas, pois dependendo do ambiente organizacional apresenta certas propriedades que podem provocar motivação para determinados comportamentos.

4.3.2 Teorias da Motivação

As Teorias da motivação concentram-se nas necessidades internas que motivam o comportamento. Num impulso de reduzir ou satisfazer suas necessidades as pessoas agem de determinadas maneiras. É muito difícil conquistar metas e objetivos quando não há a motivação. Embora alguns autores veja a motivação maneiras diferentes, porém, ambos têm a percepção de impulsionar, elevar o ser humano tanto na relação profissional como na pessoal.

Segundo Robbins (2009), a Teoria da Hierarquia das necessidades de Maslow explica porque as pessoas são motivadas a determinados momentos por necessidades específicas. A motivação refere-se diretamente na satisfação de cinco necessidades indispensáveis para a vida, existentes dentro de cada ser humano, em escala hierárquica, sendo: fisiológicas (fome, sede, sono, sexo e outras); de segurança (abrigo, segurança, estabilidade, proteção contra danos físicos e emocionais); sociais (integração social, carinho, companheirismo e amizade); de autoestima (fatores internos de carinho com outro, respeito, amor-próprio, capacidade e realização, fatores externos de estima, como status, reconhecimento e consideração); e de autorrealização (crescimento, autossatisfação e a realização do potencial pessoal).

Assim, cada ser humano pode escolher a direção de segurança ou avançar para a direção do crescimento. E, esta escolha, se feita para o crescimento, deverá ser repetida várias vezes. E a cada momento o medo deverá ser superado.

Na Teoria de McClelland, Robbins (2009), afirma que cada pessoa tem um nível de necessidade diferente da outra para obter a satisfação. Classificada em três necessidades consideradas básicas, quais são: necessidade de realização (visa atingir objetivos e desafios de fazer o melhor com eficiência); necessidade de afiliação (relacionar-se cordial e afetuosamente); e a necessidade de poder (desejo de controlar, decidir, influenciar e ser responsável pelo desempenho dos outros).

Chiavenatto (2003) enfatiza que, a Teoria dos dois fatores de Herzberg, ao contrário dos outros, se concentra em estudos na análise de atitudes e motivações especificamente dentro das empresas, baseado em dois fatores que condicionam o comportamento e o grau de satisfação. Dividindo-se em: fatores higiênicos (evitar a insatisfação relacionada a condições do ambiente de trabalho, segurança, salário, dentre outros); e fatores motivacionais (refletem o aumento da produtividade em níveis de excelência).

Ainda conforme Chiavenatto (2003), a Teoria de McGregor apresenta dois perfis de personalidade considerados por ele fundamentais para cada pessoa. Na Teoria X, o trabalho em si é desagradável para maioria das pessoas. Estas são indolentes e preguiçosas, evitam trabalhar, são induzidas a produzir, necessitam ser controladas e dirigidas, são ingênuas e não tem iniciativa, evitam as responsabilidades para se sentirem mais seguras. Por outro lado, na Teoria Y, o

trabalho pode ser tão natural quanto o lazer, se as condições forem favoráveis. As pessoas são esforçadas e gostam de trabalhar, buscam e aceitam desafios e responsabilidades, possuem o autocontrole e são autodirigidas, são criativas e competentes.

Para Robbins (2009), a Teoria de Alderfer afirma que o homem é motivado por três categorias de necessidades, sendo: a existência (todos os desejos são materiais e fisiológicos); o relacionamento (trata das relações interpessoais); e de crescimento (desejo intrínseco de desenvolvimento pessoal de estima e autorrealização).

Podemos citar ainda, segundo Chiavenatto (2003), a Teoria de Skinner, que identifica a motivação como um condicionamento da mente; e a Teoria de Kurt Lewin, onde a motivação é determinada em grande parte pela influência do meio ambiente sobre o indivíduo.

Os estudos dessas Teorias refletem na importância da motivação em organizações e instituições públicas, como um dos fatores que tem poder determinante sobre o estado de comportamento de cada pessoa. Embora, ainda seja algo pouco praticado nas organizações públicas, o estado motivacional de cada indivíduo gera influência no resultado obtido em cada organização.

O comportamento das pessoas está ligado diretamente com a qualidade de vida no trabalho, portanto, é necessário entender o que é trabalho. Para tanto, conceitua-se trabalho como:

[...] um componente da vida de todas as espécies e possibilita ao homem a transformação criativa do mundo em que vive. Está no centro da satisfação das suas necessidades essenciais e ocupa-lhe mais de metade do tempo que vive acordado. Pode ser uma fonte de realização pessoal e de alegria ou pode ser fonte de tensão e stress (MELO; RODOLFO; CAÇOILAS, 1993, p. 9).

Para Vasconcelos, a qualidade de vida no trabalho pode ser definida como:

[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de enfoque biopsicossocial. O posicionamento representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para a preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa (2001, p.80).

A qualidade de vida no trabalho vai além, “[...] é mais do que a segurança e saúde no trabalho. É necessário associá-la a qualidade total do funcionário e a melhoria do clima organizacional, dar condições adequadas, respeitar e ser respeitado como profissional” (SOARES, 2012, p.26).

De acordo com o mencionado no texto acima será necessário um estudo das interferências e influências na prática docente. E, dessa forma, verificar o nível de desempenho no exercício da função e averiguar os fatores relacionados à satisfação e motivação do profissional.

5 METODOLOGIA

Para a realização da pesquisa foi adotado o método qualitativo com abordagem exploratória. A continuidade dos procedimentos de estudo para realização das etapas ocorreu por meio de critérios metodológicos. Traduzidos em resultados verificados junto aos docentes que exercem função e/ou cargo e aos discentes de três períodos dos Cursos Superiores do *Campus* Palmas- IFTO.

Segundo Gil, a pesquisa qualitativa na abordagem exploratória tem “[...] o proposito de proporcionar melhor compreensão do problema, gerar hipóteses e fornecer elementos para a construção de instrumentos e coleta de dados.” (2008, p. 114). De acordo com o autor as pesquisas exploratórias passam a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador acerca do objeto de estudo. E, a obtenção de conhecimento do problema e aprimoramento das ideias depende do importante papel conferido à interpretação.

“As pesquisas exploratórias tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores”. (GIL, 2008, p. 27). São desenvolvidas com o intuito de proporcionar uma visão geral sobre determinado fato, sendo realizadas especialmente quando tratar de um tema pouco conhecido e explorado. Neste contexto, a pesquisa tem a função específica de coletar informações referentes às interferências e influências da função administrativa do professor gestor sobre a atividade docente.

Para definir os resultados foram utilizadas as escalas de Likert, destinadas a quantificar opiniões e atitudes, ou seja, medir atitudes, comportamentos e permitir a descoberta dos níveis de opiniões. (SANCHES; MEIRELES; SORDI, 2011). O instrumento de medida apresentado por Likert pretende verificar o nível de conformidade da pessoa por meio de uma série de afirmativas que expressem algo positivo ou negativo.

Para dar embasamento a pesquisa foi adotada a Teoria de McGregor, que apresenta dois perfis de personalidade considerados fundamentais para cada pessoa. A Teoria X, o trabalho em si é desagradável para maioria das pessoas. Por

outro lado, na Teoria Y, o trabalho pode ser tão natural quanto o lazer, se as condições forem favoráveis.

No que se refere à pesquisa empírica esta pode ser retratada através de três momentos. O primeiro momento é destinado à coleta de informações a partir de documentos bibliográficos, regulamentos da instituição, dados e informações dos professores que exercem o cargo. Os textos embasaram assuntos sobre fator motivacional, planos de carreira dos PEBTT e, ainda, leis que regulamentam os cargos e funções dos docentes do *Campus* Palmas- IFTO. Através da análise destas informações possibilitou-se a construção textual do projeto de qualificação.

A princípio, a proposta seria entrevistas semiestruturadas realizadas com dois representantes de cada modalidade de ensino, a fim de analisar as interferências e influências ocasionadas com o encargo da função administrativa. Devido a dois fatores limitadores este aspecto não foi atendido. O primeiro trata-se da indisponibilidade de tempo por parte da pesquisadora e o segundo do difícil acesso aos horários lecionados e do expressivo número de docentes que ocupam cargos e funções administrativas.

Para suprir a não realização das entrevistas foram buscados três indicadores, considerados de fundamental relevância para o esclarecimento das pressupostas interferências e influências, a fim de orientar o questionário dos docentes e discentes.

O segundo momento compreendeu a pesquisa de campo com a elaboração dos questionários destinados aos docentes que exercem cargo ou função administrativa no *Campus* Palmas e aos discentes do ensino superior dos dois últimos períodos. O método utilizado para a formulação dos questionários foi à escala de Likert, a fim de observar o nível de frequência medido pela satisfação ou concordância dos docentes e discentes do *Campus* Palmas. Na formulação do questionário foram definidos os indicadores: (A) perfil dos professores; (B) as interferências e influências nas práticas docentes e (C) o nível motivacional do docente/gestor.

Dessa forma, para os docentes o questionário estruturou-se com os seguintes indicadores: (A) perfil dos professores; (B) as interferências e influências nas práticas docentes; e (C) o nível motivacional do docente/gestor. Sendo oito

perguntas no indicador A, sete perguntas no indicador B e cinco perguntas no indicador C, com uma a cinco alternativas objetivas, totalizando 20 questionamentos.

Contudo, foi necessário um ajuste do questionário dos discentes no primeiro indicador, sendo seus indicadores: (A) o cargo ou função administrativa; (B) as interferências e influências nas práticas docentes; e (C) o Nível motivacional do Professor/Gestor. Sendo quatro questões para cada indicador, totalizando doze questões, com duas e cinco alternativas objetivas, totalizando 12 questionamentos.

Para a aplicação dos questionários dos docentes utilizou-se o método *Survey* para abranger o público docente. *Survey* trata-se de um levantamento de campo, feito por pesquisas caracterizadas pela interrogação direta das pessoas a fim de conhecer o comportamento desejado, realizado por meio da solicitação de informações a um significativo grupo de pessoas (GIL, 2008, p.55). Já para a aplicação dos questionários dos discentes, utilizou-se o método presencial. Que por sua vez, trata-se de um levantamento de dados com a participação do pesquisador, feito somente no ensino superior por contar com o maior número de docentes concentrados neste ensino.

Através do fornecimento de dados do Departamento de Recursos Humanos do *Campus* Palmas, foi obtido levantamento da quantidade de docentes que exerce cargo e/ou função no *Campus*, constatando-se que, de 217 docentes efetivos, 32 docentes exercem cargos e/ou funções. Já no levantamento das modalidades de ensino, 20 docentes lecionam no ensino superior, seis no ensino subsequente e 10 no ensino médio integrado.

Tabela 3: Cargos e Funções dos Docentes do *Campus* Palmas - IFTO

NOME	FUNÇÃO	DATA OCUPAÇÃO	UORG	ATIVIDADE
Ademar Paulo Junior	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	02/10/2013	CLF/PALMAS	2038 – COORDENADOR
Adriana Lopes Leal	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	20/03/2014	PAL-CPI	2038 – COORDENADOR
Adriana Soraya Alexandria Monteiro	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	26/02/2014	CBEC/PLMA	2038 – COORDENADOR
Antonelli Santos Silva	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	01/04/2014	PAL-CAST	2038 – COORDENADOR
Claudio de Castro Monteiro	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	02/03/2013	CPGT/PLMAS	2038 – COORDENADOR
Domenico Sturiale	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	02/03/2013	CLL/PALMAS	2038 – COORDENADOR

Edson Luiz Kraemer	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	CLM/PALMAS	2038 – COORDENADOR
Edvaldo Vieira Pacheco Santana	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	01/09/2014	PAL-GEATII	3651 – GERENTE
Erika de Souza Luz	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	PAL-CLA	2038 – COORDENADOR
Francisco Willians Makoto Placido Hirano	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	PAL-CAINF	2038 – COORDENADOR
Geruza Aline Erig	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	03/02/2014	COORDGETUR	2038 – COORDENADOR
Gislene Magali da Silva	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	01/09/2014	PAL-GEATI	3651 – GERENTE
Guilherme Bizarro Salve	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	01/02/2014	PAL-CAGN	2038 – COORDENADOR
Janaina Maria Andrade Aires Fonseca	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	PAL-CATHL	2038 – COORDENADOR
Jose Ailton Rodrigues Soares	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	23/03/2014	PAL-CMN	2038 – COORDENADOR
Jose Eustaquio Cangucu Leal	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	12/05/2014	PAL-CARNAT	2038 – COORDENADOR
Marcelo Mendes Pedroza	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	02/03/2013	PAL-CAMAMB	2038 – COORDENADOR
Marcelo Rythowem	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	08/05/2013	PAL-CACH	2038 – COORDENADOR
Marcos Balduino de Alvarenga	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	11/08/2014	PAL-CAIND	2038 – COORDENADOR
Maria Lucimar de Oliveira Souza	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	12/05/2014	CGAG/PLMA	2038 – COORDENADOR
Maria Rilda Alves da Silva Martins	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	01/05/2014	PAL-CE	2038 – COORDENADOR
Mauro Henrique Lima de Boni	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	CSINT/PLMA	2038 – COORDENADOR
Moacyr Salles Neto	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	PAL-CACC	2038 – COORDENADOR
Noemi Barreto Sales Zukowski	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	01/03/2014	PAL-DIREN	1111 - DIRETOR DE ENSINO
Octaviano Sidnei Furtado	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	02/03/2013	CA-PALMAS	0009 - DIRETOR GERAL
Paula Karini Dias Ferreira Amorim	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	24/01/2014	CGPB/PLMA	2038 – COORDENADOR
Poliana Alves Brito	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	18/08/2014	CCL/PALMAS	2038 – COORDENADOR
Raphael Gomes de Araujo Palazzo	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	10/02/2014	PAL-CEDFIS	2038 – COORDENADOR
Ricardo Frangiosi de Moura	FUNCAO COMISSIONADA DE COORD. CURSO	06/03/2014	CSE/PLMA	2038 – COORDENADOR

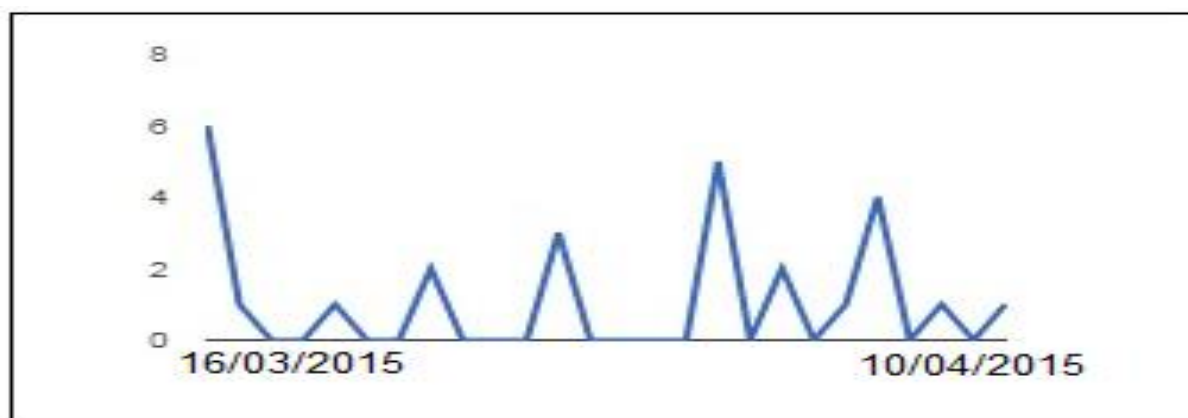
Rodrigo Carvalho Dias	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	01/03/2014	PAL-GEPIEM	3651 – GERENTE
Sergio Roberto dos Santos	CARGO DE DIRECAO - CD – IFES	02/03/2013	PAL-DIREC	0099 – DIRETOR
Sylvia Salla Setubal	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	18/08/2014	PAL-CPJA	2038 – COORDENADOR
Thiago Martins Rodrigues Alves	FUNCAO GRATIFICADA – IFES	05/08/2014	CCPED/PLMA	2038 – COORDENADOR

Fonte: Departamento de RH/Campus Palmas – Adaptado da Lei n. 12.772/2012

Na aplicação dos questionários aos docentes a utilização da ferramenta *Survey*, por meio do Google Docs, veio para suprir o fator tempo e distância entre a pesquisadora e o pesquisado. Dessa forma, foram enviados e-mails aos docentes com o link dos questionários no dia 16 de março de 2015. Os docentes tiveram aproximadamente quatro semanas para acessá-lo.

Na primeira semana apenas quatro respostas foram recebidas, sendo reenviado por mais uma vez. Na segunda semana, novamente reenviados e mais uma vez, sem respostas, fez-se necessário adotar um novo método, as ligações telefônicas. Após contato com os docentes o questionário foi reenviado pela quarta e última vez. Ao findar o prazo no dia 10 de Abril foram registrados 24 questionários respondidos do total de 32 enviados.

Gráfico 1 – Número de respostas diárias



Fonte: <https://docs.google.com/forms>

Com o levantamento de dados referente às turmas em que os docentes pesquisados lecionam suas aulas, ocorreu o direcionamento da aplicação dos questionários dos discentes para as turmas do período intermediário e para as turmas do último período de cada curso do ensino superior.

A aplicação *in loco* ocorreu no período de 06 de abril a 04 de maio de 2015. As localizações das salas representaram a maior dificuldade encontrada, por coincidir com uma nova relação da distribuição de salas em função do anexo novo. A busca pelas informações juntamente com os professores propiciou a conclusão da aplicação dos questionários em 18 turmas.

Os questionários foram aplicados nos períodos matutino, vespertino e noturno, totalizando 234 questionários respondidos. Ressaltando-se que houve uma participação receptiva por parte dos discentes e docentes. O tema teve boa aceitação, inclusive ocasionando bastante interesse por alguns discentes, que até demonstraram sua opinião criando uma alternativa subjetiva, uma vez que o questionário era composto apenas por questões objetivas.

No terceiro e último momento foi realizado o estudo e análise de resultados dos questionários aplicados aos docentes e discentes, proporcionando resultados ao questionamento das interferências e influências e do nível motivacional da função administrativa do professor gestor sobre a atividade docente.

Os resultados dos questionários acima referidos foram analisados considerando responder os objetivos e indicadores do projeto a partir da leitura gráfica, sendo verificado o nível de concordância de cada alternativa, bem como as relações das respostas de cada indicador correlacionadas com a motivação dos docentes em sua prática de ensino.

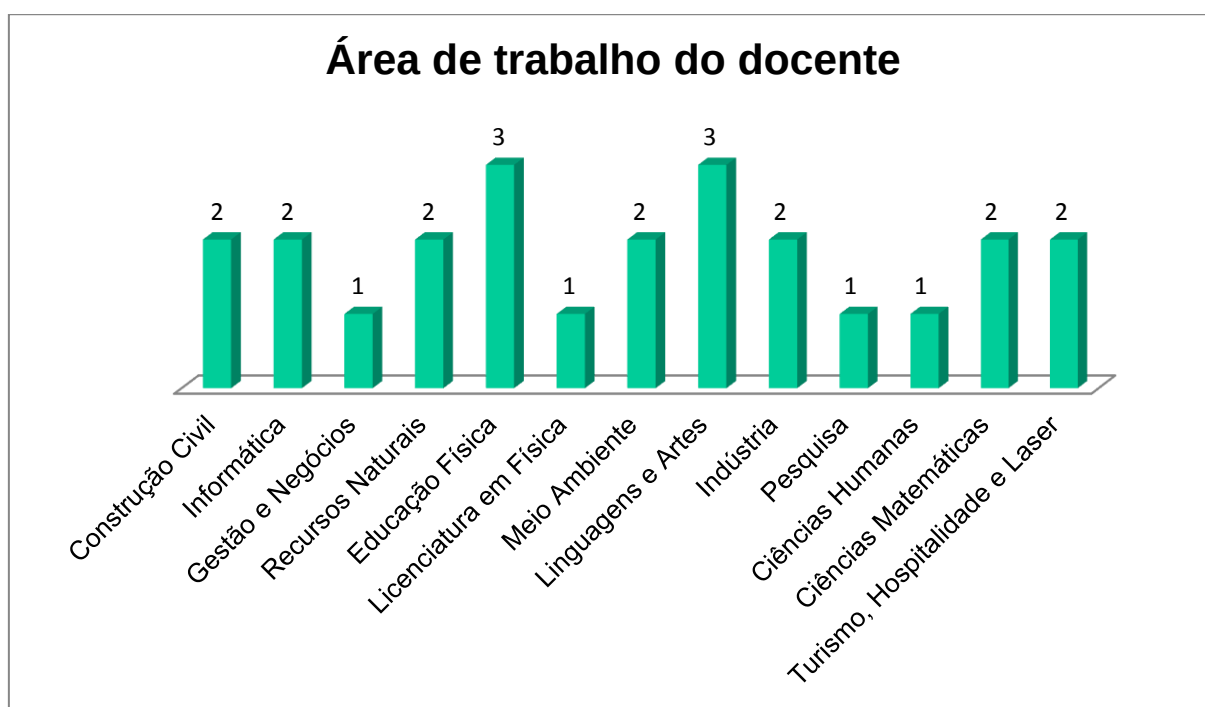
6 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÕES

Dos elementos para subsidiar a análise das interferências e influências da função administrativa do professor gestor sobre a atividade docente, o questionário perpassa de forma igual pela opinião dos docentes e dos discentes.

Para entender melhor a pesquisa faz-se necessário conhecer as áreas lotadas pelos 32 professores do *Campus* Palmas que ocupam cargo e/ou função administrativa de Diretoria, Gerência e Coordenação, sendo distribuídos nas seguintes áreas: Gestão e Negócios (três); Indústria, (três); Construção Civil (três); Informática (três); Linguagens e Artes (quatro); Meio Ambiente (dois); Ciências Matemáticas (três); Educação Física (três); Turismo, hospitalidade e lazer (dois); Recursos Naturais (três); Ciências Humanas (um), Licenciatura em Física (um); e Pesquisa (um).

Para coletar a opinião destes docentes foi utilizado o questionário online gratuito, tipo *Survey Monkey*, Google Docs, com o objetivo de facilitar a participação dos professores pesquisados. No entanto, dos 32 questionários enviados, somente 24 responderam. Assim, o universo analisado será de 24 docentes.

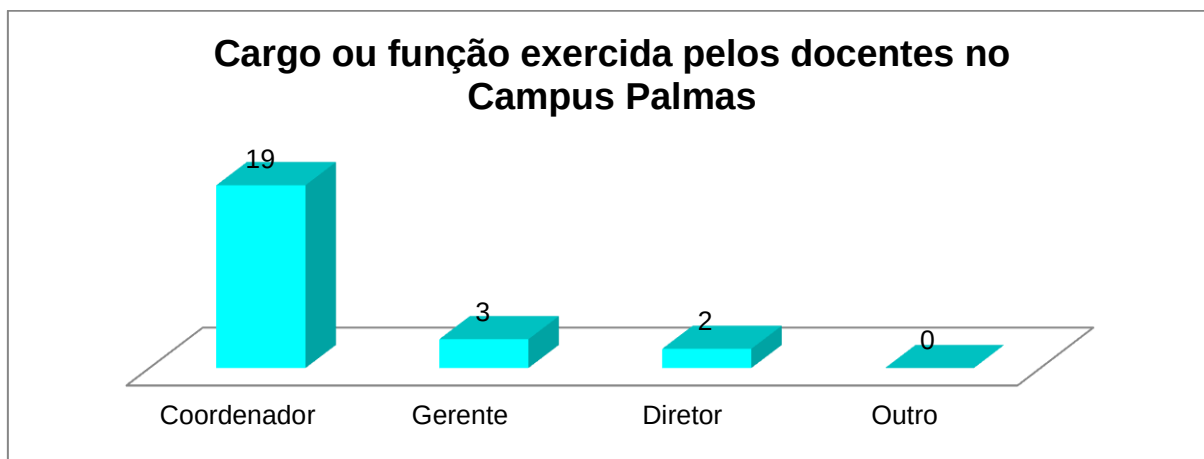
Gráfico 2 – Área de trabalho do docente



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 2 compreende a área de trabalho de cada docente demonstrando que o percentual varia de um a três docentes por área.

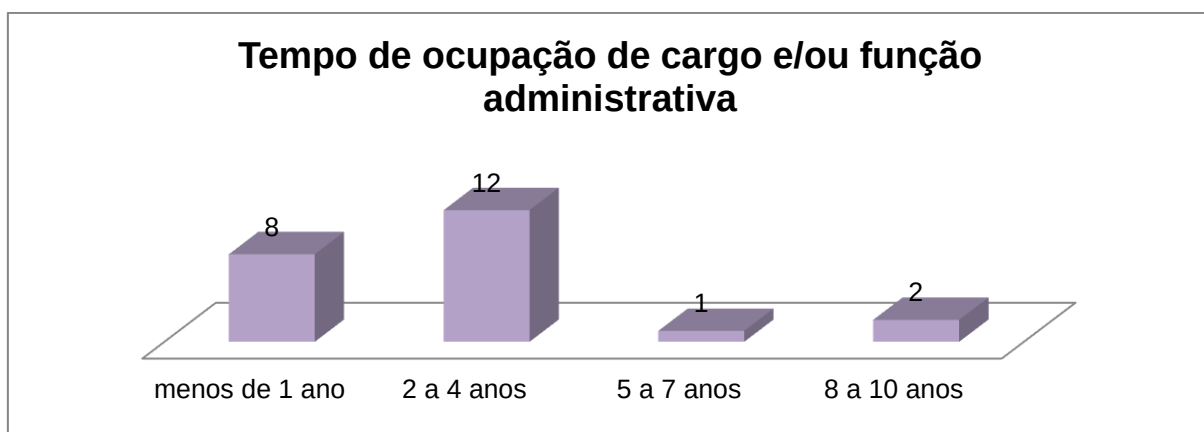
Gráfico 3 – Cargo ou função exercida pelos docentes no *Campus Palmas*



Fonte: Elaborado pela autora

No gráfico 3 é possível observar que, dos 24 docentes que participaram da pesquisa 19 ocupam o cargo de Coordenador, três ocupam o cargo de Gerência e dois ocupam o cargo de Direção. Segundo o plano de Carreira do IFTO, para ocupar uma função é necessário ter como requisito a efetividade no serviço público, não impedindo que o docente, ainda que em estágio probatório venha a ocupar um cargo.

Gráfico 4 – Tempo de ocupação de cargo e/ou função do docente

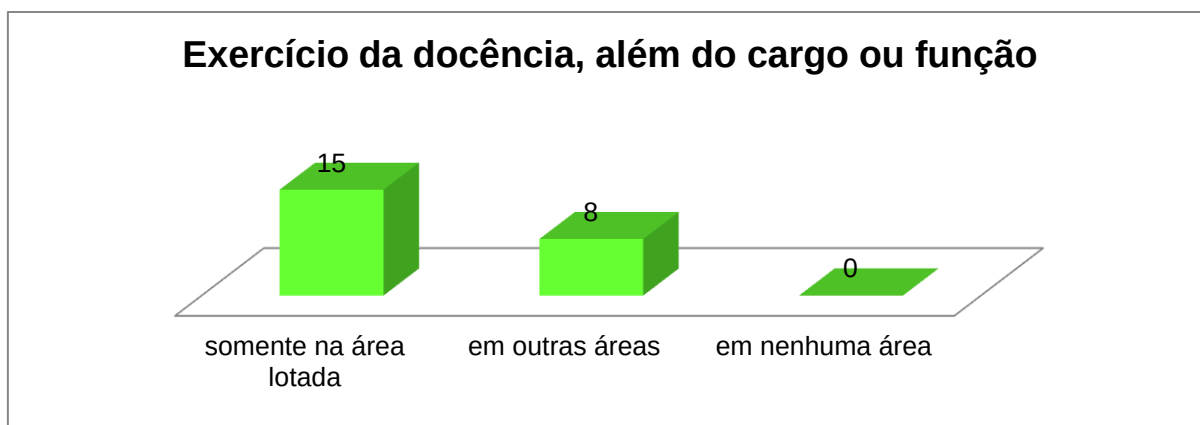


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 4 observa-se que, a maioria dos docentes (12 docentes) ocupantes de cargos administrativos tem entre dois a quatro anos que fazem parte

do quadro de servidores públicos, oito docentes gestores têm até um ano de Instituição e somente dois estão desde a implantação do *Campus* Palmas, quando ainda era Escola Técnica Federal.

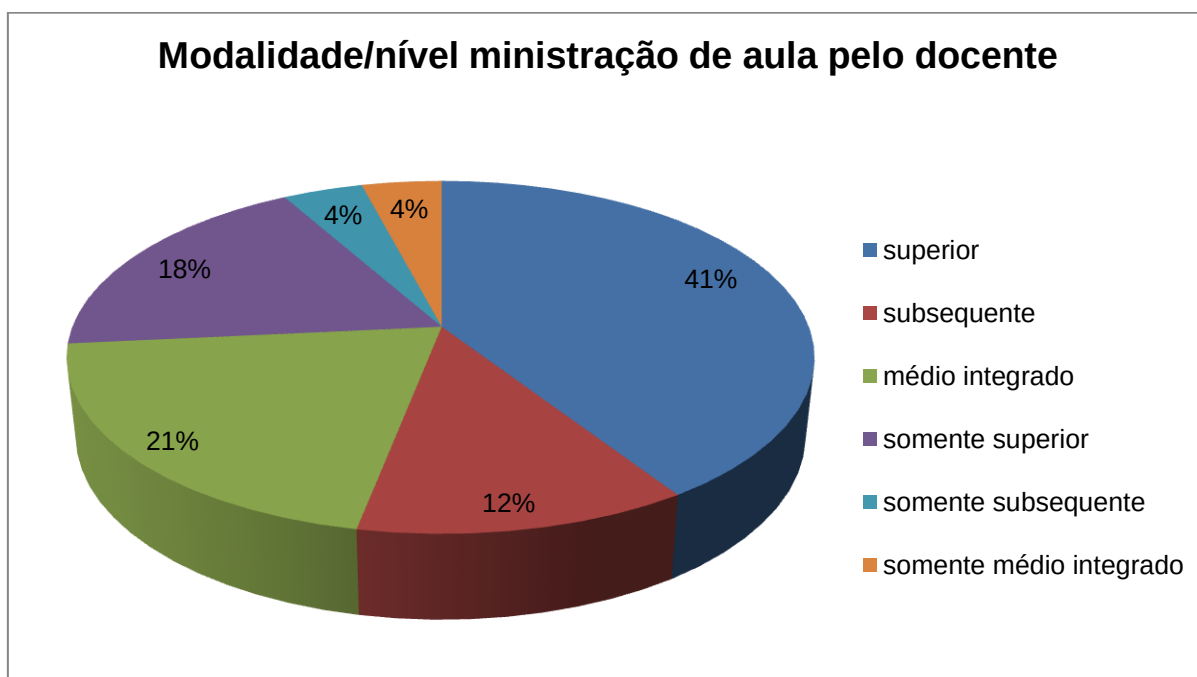
Gráfico 5 – Exercício da docência, além do cargo ou função



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 5 identifica a área onde a docência é exercida pelos docentes do *Campus*, além do cargo ou função que ocupam, sendo que, do universo de 24 docentes, 15 ministram aula somente na área lotada e oito em diversas áreas do *Campus*.

Gráfico 6 – Modalidade/nível ministração de aula pelo docente



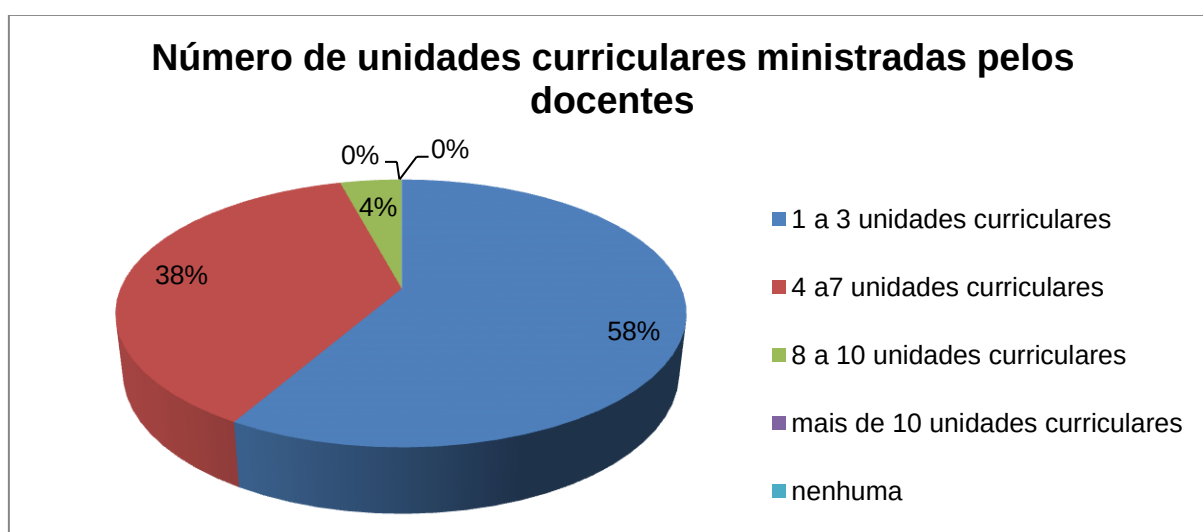
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 6 mostra a modalidade e/ou nível de ensino em que o docente ministra aulas. O *Campus* Palmas oferece três modalidades de ensino, sendo: o ensino superior que compreende tecnologia, licenciatura e graduação; os cursos Técnicos na modalidade subsequentes; e os Técnicos integrados como ensino médio.

Observa-se que, dos docentes pesquisados, 20 docentes ministram aulas no ensino superior, 10 no ensino profissional integrado e seis no ensino técnico subsequente. Sendo divididos da seguinte forma: nove somente no ensino superior, dois no ensino subsequente e dois no ensino médio. Ainda, oito são docentes em duas modalidades e três são docentes em três modalidades.

Dessa forma, é importante ressaltar que deste número de respostas, tem professores que exercem nos três níveis, em um nível ou em dois níveis.

Gráfico 7 – Número de unidades curriculares ministradas pelos docentes

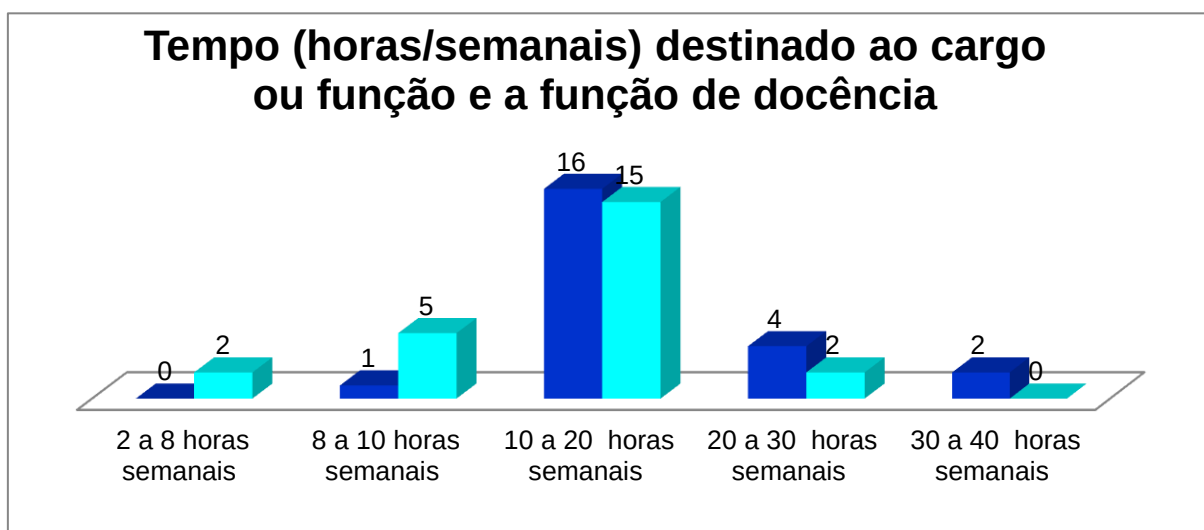


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 7 mostra a diversidade de unidades curriculares ou componentes curriculares que os docentes ministram. Quanto maior a diversidade de unidades curriculares mais tempo de preparo para a prática docente deve ter um professor.

Nota-se que: 58% (14) docentes que ocupam cargos ministram de uma a três unidades curriculares. Contudo 38%, (nove) ministram de quatro a sete unidades curriculares. E apenas 4% (um) ministram de oito a 10 unidades curriculares.

Gráfico 8 – Tempo (horas/semanais) destinado ao cargo ou função e a função de docência

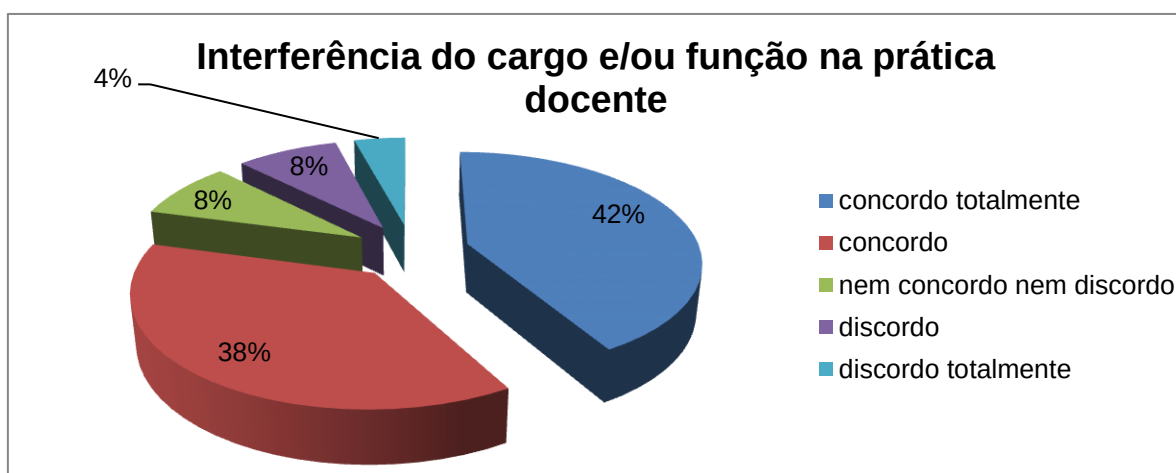


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 8 mostra a quantidade de horas/semanais que o docente destina para o exercício da docência e para o cargo e/ou função desempenhado no *Campus* Palmas. Nota-se que, a maioria ocupa mais tempo com o cargo e/ou função e preocupa-se menos com a docência.

Observa-se que, para ocupar o cargo e/ou função o docente tem que está dentro do regime de trabalho do PEBTT de 40 horas semanais. Sendo que: dos 24 questionários respondidos pelo docente, 16 ocupam de 10 a 20 horas semanais para o cargo e/ou função, enquanto 15 dos docentes dedicam o mesmo tempo para o exercício da docência.

Gráfico 9 – Interferência do cargo e/ou função na prática docente

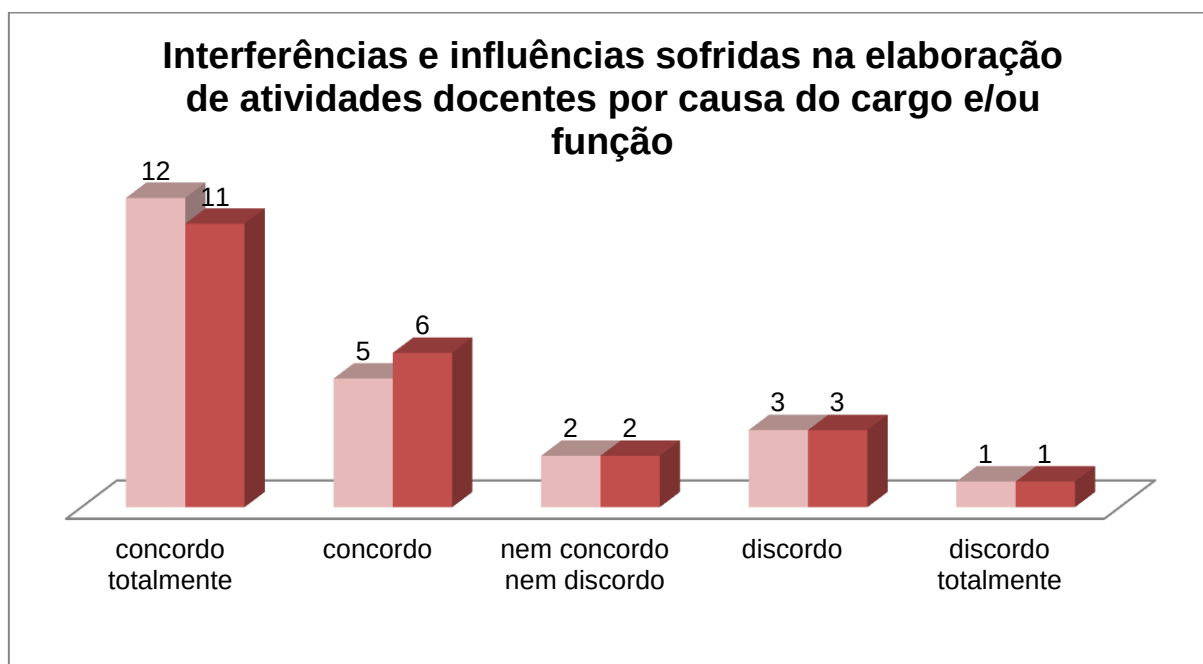


Fonte: Elaborado pela autora

Na busca de respostas para as interferências e influências nas práticas docentes foi utilizado o método de Likert, a fim de observar o nível de frequência medido pela satisfação ou concordância dos docentes do *Campus* Palmas que ocupam cargos.

O gráfico 9 analisa se o docente concorda que o cargo ou função interfere na prática docente. Dos 24 docentes, 10 correspondentes ao percentual de 42% responderam que concorda totalmente que há interferência; e nove correspondentes a 38% responderam que concordam. Diante do número total de respostas, 80% dos docentes afirmam existir interferência.

Gráfico 10 – Interferências e influências sofridas na elaboração de atividades docentes por causa do cargo e/ou função



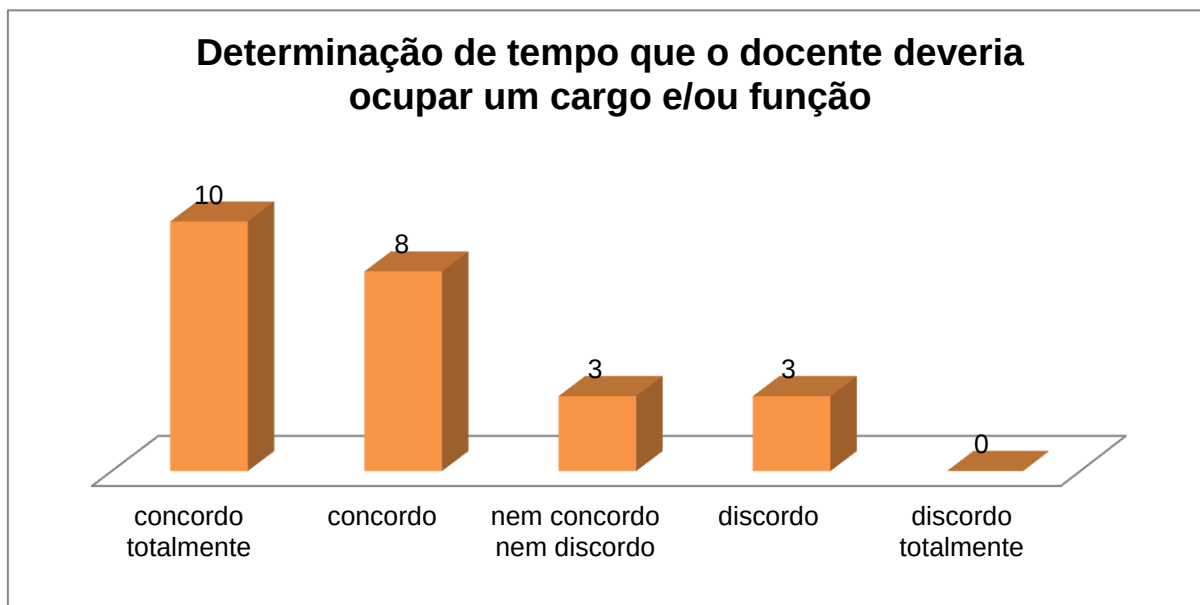
Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 10 analisa se elaboração de atividades docentes sofre alguma interferência ou influência por causa do cargo e/ou função.

Com relação às interferências, 12 docentes concordam totalmente e cinco concordam que a elaboração de atividades sofre interferência.

Em se tratando das influências, 11 docentes concordam totalmente e seis concordam que a elaboração das atividades sofre influência.

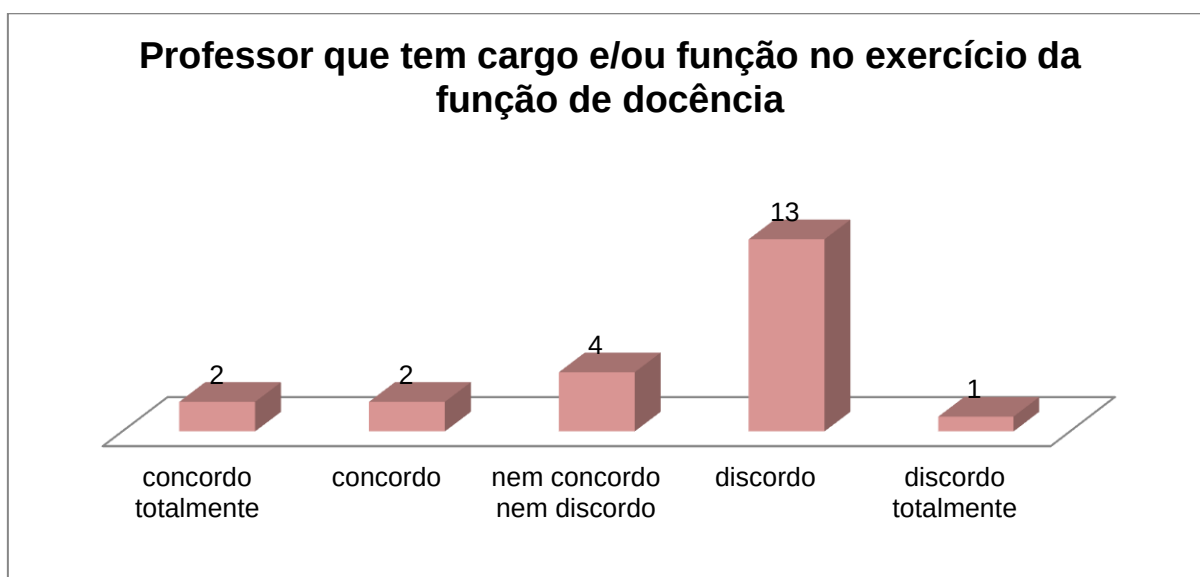
Gráfico 11 – Determinação de tempo que o docente deveria ocupar um cargo e/ou função



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 11 verifica se todo docente deveria ocupar por um determinado tempo um cargo e/ou função. Dentre os que concordam totalmente e os que concordam, foram 18 docentes. Assim, percebe-se que a maioria dos docentes é a favor de exercer o cargo e/ou função por um determinado tempo.

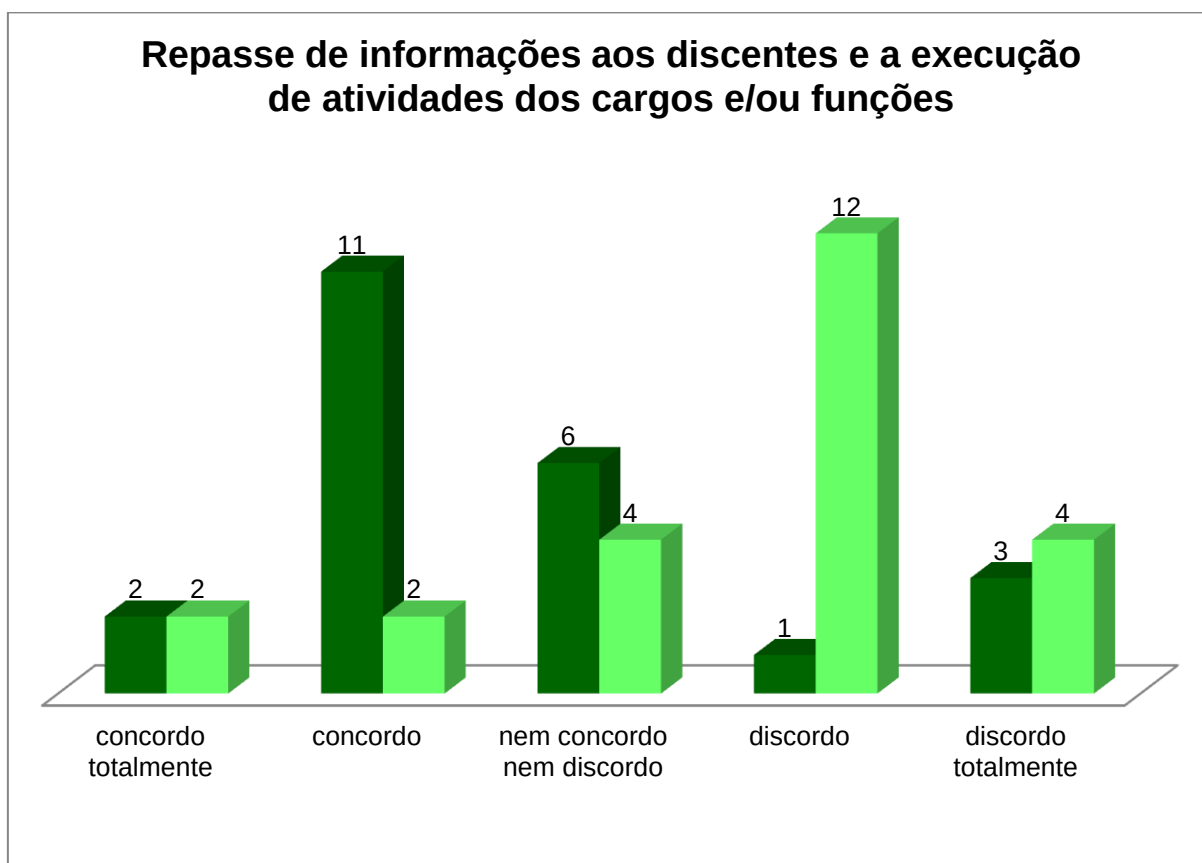
Gráfico 12 – Professor que tem cargo e/ou função no exercício da função de docência



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 12 analisa o se o professor que tem cargo e/ou função não deveria exercer função de docência. Mais de metade, 13 deles discorda, enquanto que apenas dois concorda que o professor não deveria exercer a função de docência.

Gráfico 13 – Repasse de informações aos discentes e a execução de atividades dos cargos e/ou funções

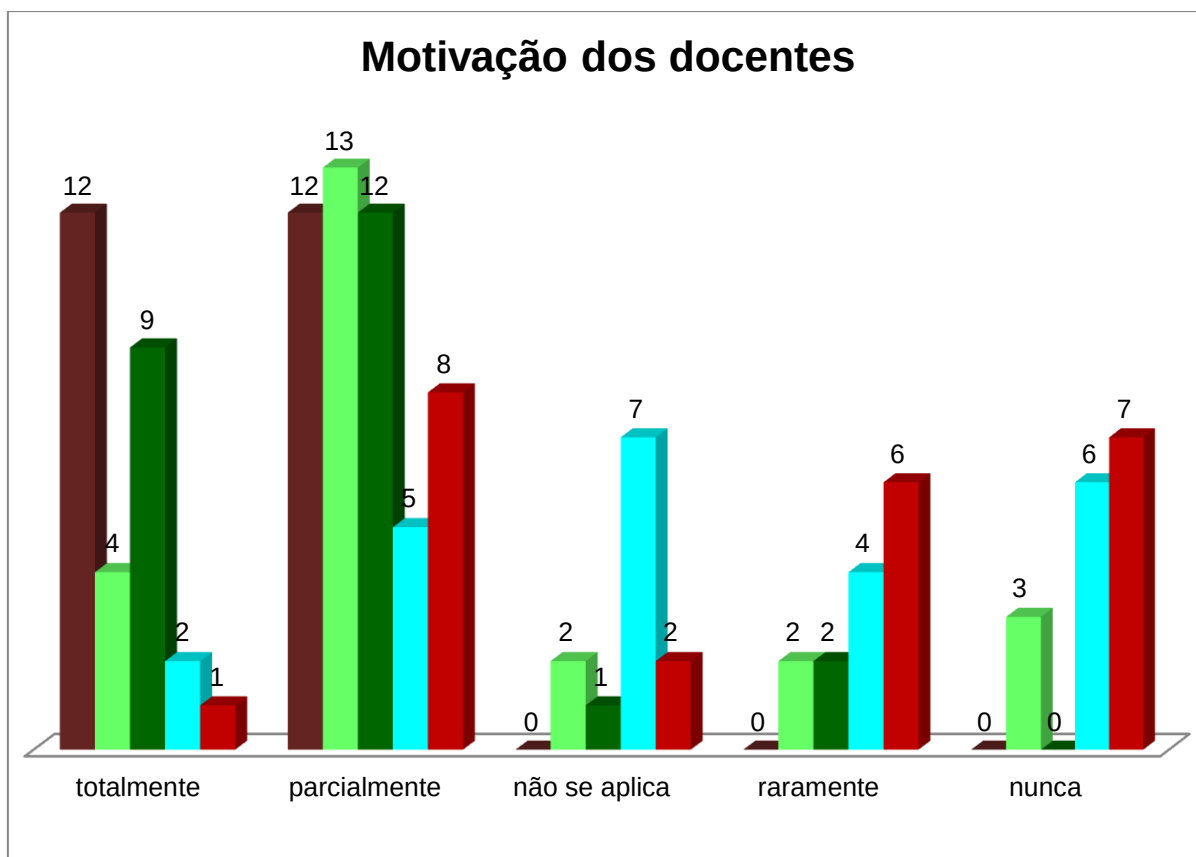


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 13 analisa se o professor que exerce cargo ou função deve usar desta posição para repassar informações aos discentes, assim, 11 professores concordam que deve utilizar do cargo e/ou função para repassa-las e outros seis não concordam e nem discordam.

E analisa também, se as atividades dos cargos e/ou funções são executadas diariamente e as atividades de docência apenas no dia atribuído a aula, assim, 12 docentes discordam e apenas dois concordam que executam as atividades dos cargos e/ou funções diariamente e atividades de docência apenas no dia atribuído a aula.

Gráfico 14 – Motivação dos docentes



Fonte: Elaborado pela autora

As Teorias da motivação concentram-se nas necessidades internas que motivam o comportamento. É muito difícil conquistar metas e objetivos quando não há a motivação. Assim, avalia-se o nível motivacional dos docentes tanto em sala quanto na elaboração de atividades.

O gráfico 14 faz uma análise de como o professor se considera em sala de aula. Constatou-se que, 50% dos professores consideram-se totalmente dinâmico e interativo e 50% consideram-se parcialmente dinâmico e interativo.

As demandas do cargo e/ou função interferem no nível motivacional da atividade docente parcialmente, pois conforme é apresentado no gráfico, 13 docentes integram este percentual.

Na motivação do docente que desempenha cargo e/ou funções no *Campus*, 12 docentes consideram-se parcialmente motivados e nove totalmente motivados.

Os docentes acreditam que as experiências adquiridas em sala não são consideradas fatores motivacionais para aceitar um cargo e/ou função, sendo que:

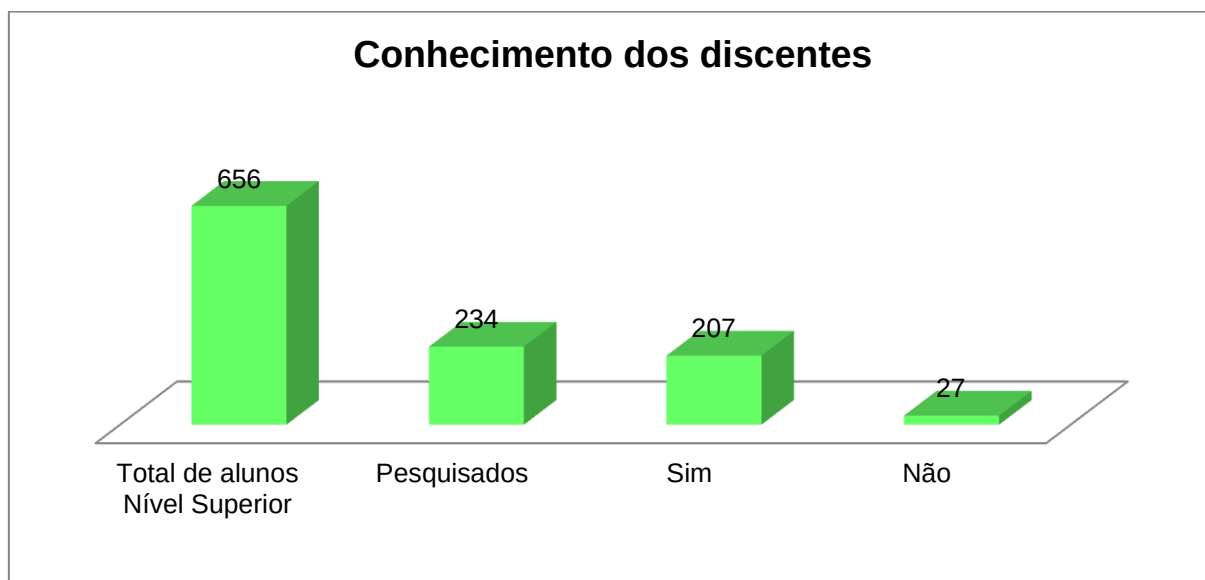
sete docentes acreditam que não se aplica, seis acreditam ser nunca; e cinco acreditam que parcialmente que pode ser um fator motivacional.

Por fim, os docentes avaliam se a gratificação do cargo e/ou função pode ser um fator motivador, assim, oito deles consideram-se parcialmente motivados, sete nunca considera e seis raramente consideram-se motivados pela gratificação.

Contudo, alcançados os resultados obtidos pela participação dos docentes, dar-se-á procedimento a análise dos resultados obtidos com a participação dos discentes.

Por ser um fator considerado primordial para os resultados do objeto de estudo, a aplicação de questionários para os discentes fez-se necessária no campo da pesquisa. Para coletar a opinião dos discentes foi utilizado o método presencial, com a aplicação de questionários *in loco*. Tendo como objetivo de alcançar um resultado significativo de respostas dos discentes e facilitar a participação dos 656 alunos de nível superior do *Campus* Palmas de período intermediário e último. No entanto, somente 234 responderam. Desta forma, universo será de 234 discentes.

Gráfico 15 - Conhecimento dos discentes

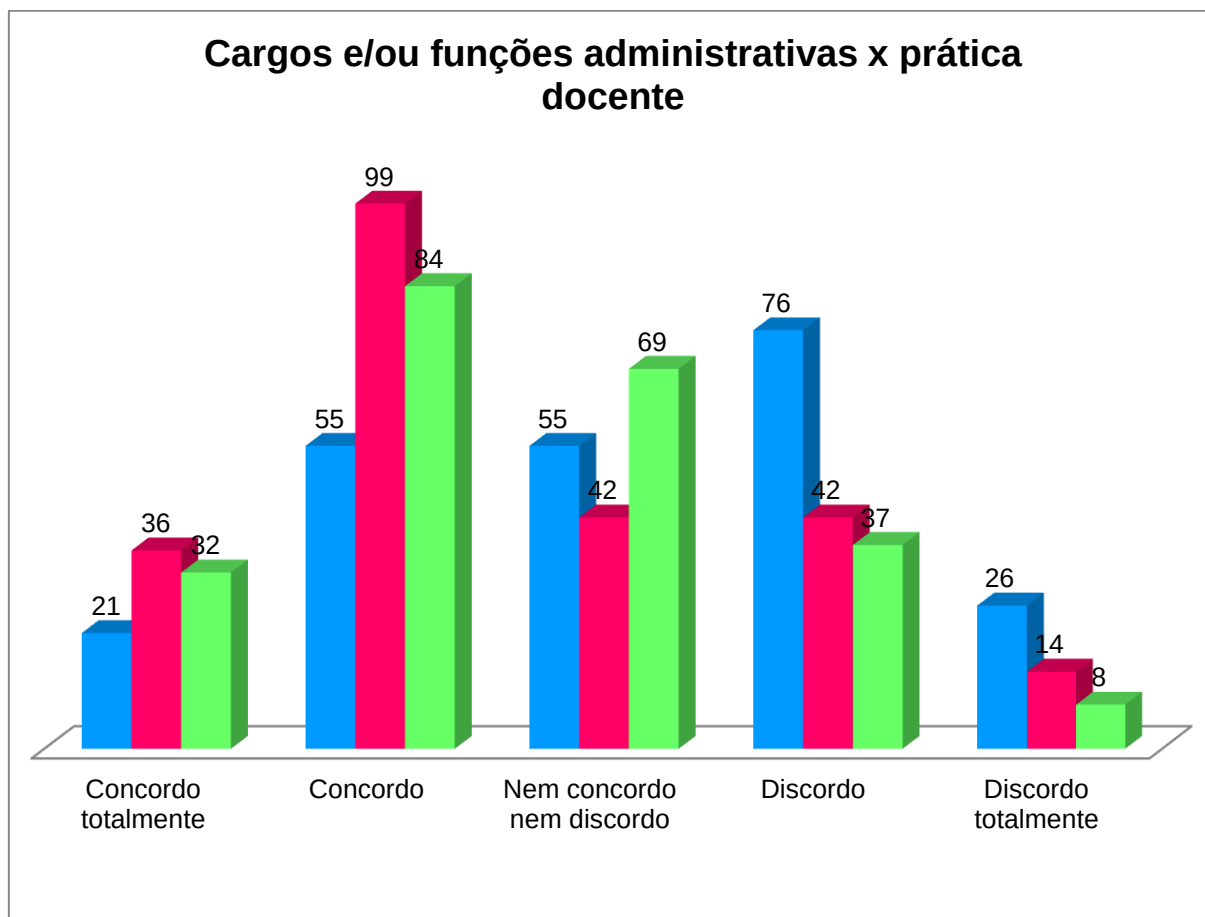


Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 15 avalia o conhecimento dos discentes em relação aos professores que exercem cargo ou função administrativa. Apresentando um total de 656 alunos de nível superior, o questionário foi aplicado para 234 alunos, onde 207

afirmam ter o conhecimento sobre o docente que exerce função administrativa no *Campus Palmas* e 27 alunos responderam que não tem esse conhecimento.

Gráfico 16 – Cargos e funções administrativas x prática docente



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 16 representa a opinião dos discentes sobre os cargos e/ou funções desenvolvidos pelos docentes.

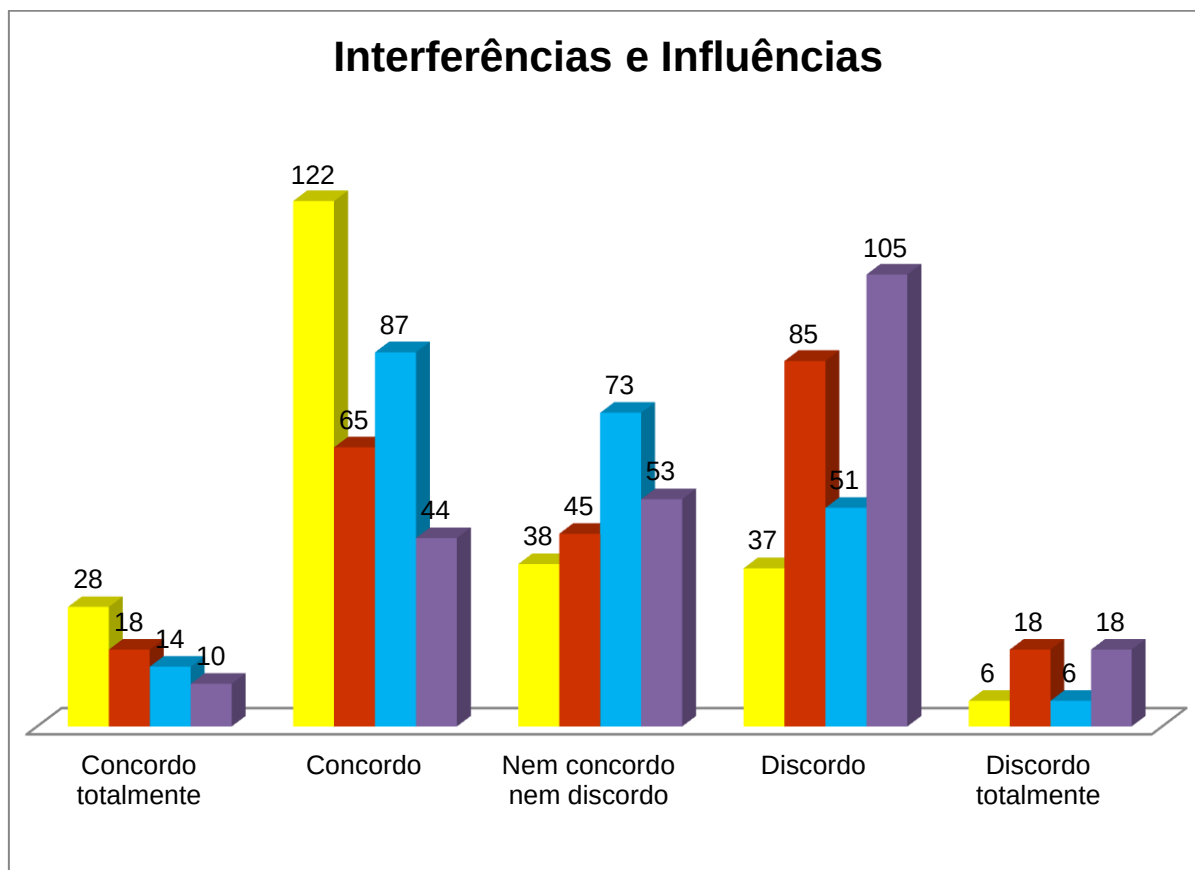
Para tanto, é avaliado se o discente concorda que o professor não deveria exercer ou ocupar cargo e/ou função administrativa, onde 55 deles concordam. Em contrapartida, 76 discentes discordam, 55 alunos responderam que não concorda e nem discorda.

Na avaliação da interferência do cargo e/ou função na prática docente, 99 discentes concorda e 36 concordam totalmente. Entretanto, 42 discentes discordam outros 42 não concordam e nem discordam.

Também avalia o fato do professor passar por um cargo e/ou função administrativa durante sua vida acadêmica. Assim, 84 discentes concordam e 32

concordam totalmente. Não obstante, 69 discentes nem concordam e nem discordam. Ademais, 37 discentes discordam.

Gráfico 17 – Interferências e Influências



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 17 faz uma análise da existência de interferência ou influência na prática do docente no exercício de sua função e na elaboração das atividades.

Inicialmente avalia se o professor tem o privilégio no repasse de informações e demandas da gestão, onde 122 discentes concordam que os professores tem esse privilégio. Não obstante, 38 discentes não concordam e nem discordam e 37 discordam que não há privilégio.

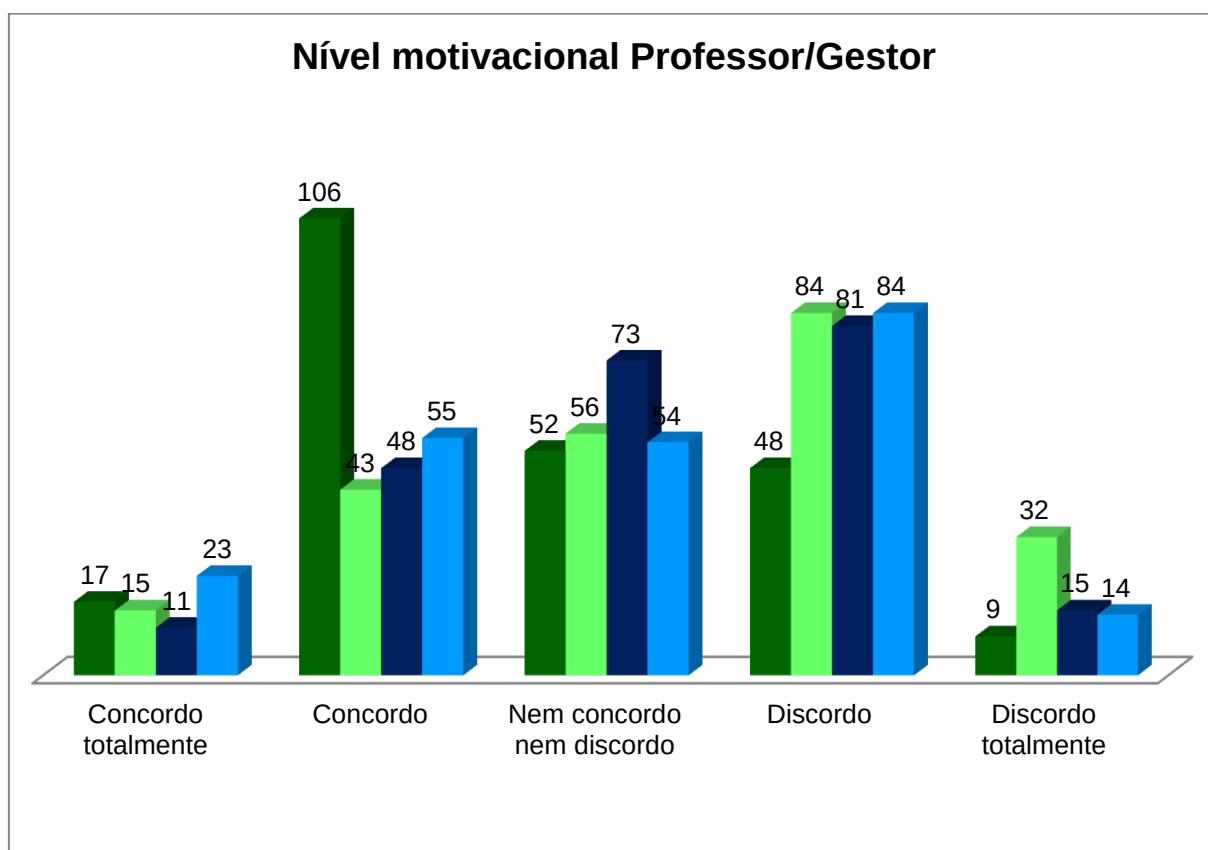
Para a existência de interferência negativa na elaboração das atividades docentes por causa do cargo e/ou função, observa-se que, 65 discentes concordam. Por outro lado, 85 discentes discordam que há interferência negativa. E, ainda, 45 discentes não e nem discordam.

Para a existência de influência positiva na elaboração das atividades dos docentes por causa do cargo e/ou função, nota-se que, 87 discentes concordam que

há influência positiva nas atividades de docente e 73 discentes não concordam e nem discordam. Já 51 discentes discordam.

E, para a interferência negativa na proposta do curso por causa do cargo e/ou função que exerce ou ocupa o professor, 105 discentes correspondem aos que discordam que existe essa interferência negativa, 53 deles não concordam e nem discordam, enquanto que, apenas 44 concordam que tenha interferência negativa.

Gráfico 18 – Nível motivacional Professor/Gestor



Fonte: Elaborado pela autora

O gráfico 18 apresenta o nível motivacional do docente que exerce cargo e/ou função, avaliando a motivação ou desmotivação do professor pelo fato de exercer duas funções.

O cargo e/ou função são avaliados se podem ser considerados como um fator que motiva o professor no exercício da prática docente. Assim, 106 discentes concordam que o cargo e/ou função motiva o exercício do docente, 48 discentes discordam, e, 52 docentes ficaram entre os que não concordam e nem discordam.

Também é avaliado o professor que ocupa ou exerce cargo e/ou função, se este utiliza de metodologia apática e sem motivação. Observa-se que, 84 discentes discordam que o professor utiliza de metodologia apática e sem motivação. Por outro lado, 43 concordam. E os que não concordam e nem discordam foi um total de 56 discentes.

Ainda, avalia o professor que ocupa cargo e/ou função, se este é mais dinâmico e interativo em sala de aula comparado ao que não exerce cargo de gestão. Nota-se que, 81 discentes discordam e 73 não concordam e nem discordam. Apenas 48 discentes concordam que o professor é mais dinâmico e interativo.

Ademais, verifica se há a interferência na motivação dos estudantes em respeitar o horário estabelecido para as aulas, o fato de o professor ocupar cargo ou função. Percebe-se que, 84 discentes discordam. Enquanto que, 55 discentes concordam que há interferência na motivação em respeitar o horário, e 54 discentes correspondem aos que não concordam e nem discordam.

Finda a análise dos resultados e discussões, faz-se importante ressaltar-se que, não se pretende usar estes dados para outros fins que não sejam acadêmicos.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho realizado teve como proposta uma análise de docentes do IFTO *Campus* Palmas que ocupam funções administrativas, buscando compreender as especificidades das interferências e influências ocasionadas no exercício da docência. Este estudo procurou correlacionar como os dois cargos e/ou funções podem interferir na motivação do docente em sua prática de ensino. É necessário deixar claro que a leitura aconteceu na visão dos próprios docentes e discentes dos cursos superiores do IFTO *Campus* Palmas.

Devido o *Campus* Palmas constituir em seu quadro efetivo 217 docentes tornando-o um *Campus* de nível médio dentro da Rede Federal de Educação e, deste quantitativo, 32 ocupar cargos e/ou função administrativa faz-se necessário um olhar sobre o professor que ocupa a função administrativa. E, se acontece de alguma maneira interferência e influência nas práticas docentes.

Em razão desta necessidade, a pesquisa teve seu *corpus* analisado em três momentos. Sendo que no primeiro foram realizadas leituras nos documentos que regulamentam o Plano de Carreira dos servidores da PEBTT e autores que comprovam os formatos de docência e os fatores motivacionais inerentes da profissão. Para o docente PEBTT exercer função e/ou cargo administrativo ele deverá ser efetivo, livre de nomeação e exoneração pela autoridade competente.

Os docentes que constituem esse quadro de professores com funções administrativas correspondem a um número de 32 professores no *Campus* Palmas, divididos entre: direção, gerência e coordenação. Deste número foi alcançado o total de 24 respostas do questionário aplicado via Google Docs, com questões fechadas e objetivas.

Diante das expectativas de alcance do objetivo proposto estabeleceu-se que, a participação dos discentes de nível superior seria indispensável para a realização da pesquisa. A opção de envolver os discentes na pesquisa aconteceu devido ao expressivo número de professores que ocupam cargos desenvolverem sua prática docente no nível superior. Dos 24 professores pesquisados, 20 ministram aulas no nível superior, 10 no ensino profissional integrado e seis no ensino técnico subsequente.

No universo dos pesquisados, as áreas de Linguagens e Educação Física são as que constituem o maior quadro de professores com funções administrativas. E dos cargos ocupados, a maioria estão em coordenação.

A pesquisa com os discentes na modalidade de ensino superior do *Campus* Palmas foi realizada em sala de aula, perpassando por todos os níveis do ensino superior através de amostragem. Neste contexto, foram selecionadas duas turmas por curso em cada nível de ensino. A amostragem aconteceu nos períodos intermediários e nos últimos de cada curso.

Desta forma, a pesquisa pode propor a análise comparativa da percepção dos docentes e dos discentes possibilitando uma compreensão mais ampla na produção dos resultados.

No que diz respeito aos docentes, pode-se salientar que todas as áreas possuem docentes que ocupam cargos e/ou funções administrativas, e que em cada curso possui dois ou mais professores com funções. Também foi possível registrar que o professor trabalha com uma diversidade de unidades curriculares. Contudo, a maioria mantém uma média de uma a três unidades curriculares diferentes.

Já o tempo de exercício do cargo e/ou função administrativa dos professores no *Campus* Palmas varia de dois a quatro anos. E o tempo destinado ao exercício da docência e ao cargo ou função manteve-se equilibrado entre 10 e 20 horas semanal para cada.

Através desta pesquisa foi possível perceber que as interferências e influências da função administrativa existem e que tanto os professores quanto os alunos tem plena consciência de sua existência. Diante dos dados coletados foi possível detectar que elas englobam aspectos bem mais amplos do que simplesmente interferir no desempenho do docente.

De acordo com os professores, as interferências e influências existem e envolvem totalmente no exercício da função administrativa. Embora seja algo que favoreça ou complique de certa forma as práticas docentes e a elaboração de atividades, eles são a favor de o docente exercer função administrativa. E salientam que, cada professor deveria passar por esta experiência durante sua vida acadêmica. Para os discentes, estas por sua vez, interferem e influenciam de forma positiva no exercício do professor.

O estudo também verificou que o docente ocupante do cargo e função utiliza da sua posição para o repasse de informações. Os docentes concordaram e os discentes reforçaram a ideia que o professor não somente utiliza como tem este privilégio sobre as informações.

Com o objetivo de aprofundar um pouco mais nos resultados das práticas docentes foi avaliado o fator motivacional dos respectivos docentes. A pesquisa revelou que é preciso aprofundar mais neste indicador, pois mesmo os professores sendo intitulados em sala de aula interativos e dinâmicos, a metade (50%) dos pesquisados consideram os professores totalmente motivados e a outra parte apenas parcialmente.

Para os alunos, os professores que exercem função possuem o mesmo nível motivacional em relação aos que não exercem, porém, o exercício do cargo ou função foi considerado um fator que os motivam em seu exercício de docente.

Já, para os docentes, as demandas da função interferem no nível motivacional em alguns aspectos no seu exercício de docente. E o cargo desempenhado por eles, no *Campus* Palmas, tem sido parcial no quesito motivação. Porém, deixam claro que as experiências vividas em sala não os motivaram a aceitar o cargo e, um dos fatores considerado parcialmente motivador ao aceitar, o mesmo, foi à gratificação.

Neste trabalho pode se ver a diversidade de opiniões entre docentes e discentes e, embora a maioria tenha sido em concordância, as diferenças ocorreram principalmente entre a mesma categoria. A partir dessas diferenças fica evidente que as interferências e influências existem, em alguns aspectos positivamente e em outros negativamente. Porém, diferencia para os professores e alunos, ambos são conscientes da situação. Entretanto, é a favor do docente exercer a função administrativa.

Diante de tal constatação relata-se que, a questão problema foi refutada positivamente e que o fator cargo neste aspecto tem influenciado no nível motivacional dos professores. E isso não faz dos professores gestores melhores ou mais motivados que os outros.

Conclui-se então, que diante dos resultados obtidos, faz-se importante para a Instituição que esta pesquisa tenha continuidade com um estudo mais aprofundado sobre os tipos de interferências e influências que sofrem as práticas

docentes na visão dos discentes de outras modalidades e nível de ensino do *Campus* Palmas e, ainda, dos demais *Campi*.

Esta visão proporcionará base ou aspectos para os gestores públicos, para os gestores do *Campus* Palmas e dos demais *Campi*, orientando-os nos convites e, sobretudo, da permanência dos professores a cargos ou função administrativa.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 10 out. 2014.

_____. **Lei n. 3.780, de 12 de julho de 1960**. Lei de Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3780.htm>. Acesso em: 11 out. 2014.

_____. **Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996**. Dispõe sobre as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm>. Acesso em: 10 out. 2014.

_____. **Lei n. 11.526, de 4 de outubro de 2007**. Dispõe sobre a Remuneração dos cargos e funções comissionadas da administração pública, federal, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/Lei/L11526.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Lei n. 11.892, de 29 de dezembro de 2008**. Dispõe sobre a Legislação Básica - Rede Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm>. Acesso em: 15 out. 2014.

_____. **Lei n. 12.772, de 28 de dezembro de 2012**. Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm>. Acesso em: 20 fev. 2015.

_____. **Regulamento dos Regimes de Trabalho, suas alterações e as atribuições dos Professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico do IFTO**: aprovado pela Resolução n. 74/2013/CONSUP/IFTO, de 16 de Dezembro de 2013. Palmas: IFTO, 2013.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

COSTA, J. S. **Docência no Ensino Superior: Professor Aulista ou Professor Pesquisador?*** Caderno Discente do Instituto Superior de Educação. Aparecida de Goiania, Ano 2, n. 2, p.2, 2008.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa.** 30. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

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

IMBERNÓN, F. **Formação Docente e Profissional: formar-se para a mudança e a incerteza.** 8. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

MELO, E. M. V; RODOLFO, M. M. M. M. V; CAÇOILAS, S. J. L. **Stress Laboral.** Cadeira de Investigação em Personalidade (Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Trabalho: Ensino Superior). 62p, Lisboa: ISLA, 1993.

MICHELS, M. H. Gestão, formação docente e inclusão: eixos da reforma educacional brasileira que atribuem contornos à organização escolar. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11 n. 33 set/dez 2006. p. 414.

ROBBINS, S. P. Comportamento organizacional. **11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.**

SANCHES, C; MEIRELES, M; SORDI, J. O. Análise Qualitativa Por Meio da Lógica Paraconsistente: **Método de Interpretação e Síntese de Informação obtida Por Escalas Likert.** 2011. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnEPQ/enepq_2011/ENEPQ221.pdf. Acesso em: 30 out. 2014.

SOARES, E. C. **O Estress no ambiente de trabalho.** Monografia (Especialização em Gestão de Recursos Humanos: Ensino Superior). 47p. Rio de Janeiro. AVM Faculdade Integrada, 2012.

VASCONCELOS, A. F. **Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas.** Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 08, número. 1, janeiro/março, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 – QUESTIONARIO APLICADO AOS DOCENTES

Questionário destinado aos professores

Olá,

Meu nome é Luciana Ferreira Gonzaga, sou acadêmica do 6º período do curso de Gestão Pública do *Campus* Palmas- IFTO. Estou atualmente desenvolvendo um projeto de pesquisa para conclusão do curso orientada pela Prof.^a Gislene Magali da Silva denominado **Um olhar sobre o professor que ocupa função administrativa: suas interferências e influências nas práticas docentes**. Solicito responder o questionário que segue. Não é necessário se identificar. Agradeço sua participação e disponibilidade.

A) Perfil dos Professores

1- Identifique a área de trabalho lotado?

Área de: _____

2- Qual cargo ou função que exerce no *Campus* Palmas?

- a) () coordenador
- b) () gerente
- c) () diretor
- d) () outro

3- Há quanto tempo ocupa cargo e/ou função administrativa no *Campus* Palmas?

- a) () menos de 1 ano
- b) () 2 a 4 anos
- c) () 5 a 7 anos
- e) () 8 a 10 anos

4- Além do cargo ou função que ocupa no *Campus*, a docência é exercida:

- a) () somente na área lotada
- b) () em outras áreas
- c) () em nenhuma área

5- Identifique o número de unidades curriculares (disciplinas) que ministra?

- a) () 1 a 3 unidades curriculares
- b) () 4 a 7 unidades curriculares
- c) () 8 a 10 unidades curriculares
- d) () mais de 10 unidades curriculares
- e) () nenhuma

6- Em qual modalidade/nível de ensino ministra aula?

- a) () superior
- b) () subsequente
- c) () médio integrado

7- Quanto tempo (horas/semanais) destina ao cargo ou função que ocupa?

- a) () 2 a 8 horas semanais
- b) () 8 a 10 horas semanais
- c) () 10 a 20 horas semanais
- d) () 20 a 30 horas semanais
- e) () 30 a 40 horas semanais

8- Quanto tempo (horas/semanais) destina a função de docência?

- a) () 2 a 8 horas semanais
- b) () 8 a 10 horas semanais
- c) () 10 a 20 horas semanais
- d) () 20 a 30 horas semanais
- e) () 30 a 40 horas semanais

B) As interferências e influências nas práticas docentes

9- Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na pratica docente?

- a) () concordo totalmente

- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

10- Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência por causa do cargo e/ou função?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

11- Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influencia por causa do cargo e/ou função?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

12- Concorda que todo (a) docente deveria ocupar por um determinado tempo uma função ou cargo?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

13- Concorda que o professor que tem cargo e/ou função não deveria exercer a função de docência?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo

- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

14- Concorda que o professor que exerce função e/ou cargo deve usar desta posição para repassar informações aos discentes?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

15- Concorda que as atividades dos cargos e/ou funções são executadas diariamente e as atividades de docência apenas no dia atribuído a aula?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

C) O Nível motivacional do Docente/Gestor

16- Você se considera um professor dinâmico e interativo, em sala de aula?

- a) () totalmente
- b) () parcialmente
- c) () não se aplica
- d) () raramente
- e) () nunca

17- Acredita que as demandas da função e/ou cargo interferem no nível motivacional da atividade docente?

- a) () totalmente
- b) () parcialmente
- c) () não se aplica

- d) () raramente
- e) () nunca

18- Considera motivado no cargo e/ou função que desempenha no *Campus* Palmas?

- a) () totalmente
- b) () parcialmente
- c) () não se aplica
- d) () raramente
- e) () nunca

19- Acredita que o que o motivou a aceitar o cargo e/ou função foram as experiências adquiridas em sala de aula?

- a) () totalmente
- b) () parcialmente
- c) () não se aplica
- d) () raramente
- e) () nunca

20- Você considera a gratificação do cargo e/ou função um fator motivador?

- a) () totalmente
- b) () parcialmente
- c) () não se aplica
- d) () raramente
- e) () nunca

APÊNDICE 2 – QUESTIONARIO APLICADO AOS DISCENTES

Questionário aplicado aos discentes do *Campus* Palmas

Olá.

Meu nome é Luciana Ferreira Gonzaga, sou acadêmica do 6º período de Gestão Pública do *Campus* Palmas-IFTO. Estou atualmente desenvolvendo um projeto de pesquisa para a conclusão do curso orientada pela Prof.^a Ma. Gislene Magali da Silva denominado **Um olhar sobre o professor que ocupa função administrativa: suas interferências e influências nas praticas docentes**. Solicito responder o questionário que segue. Não é necessário se identificar. Agradeço sua participação e disponibilidade.

A) O cargo ou função administrativa

1- Você tem conhecimento de professor (a) em seu curso que exerce ou ocupa cargo ou função administrativa no Câmpus Palmas?

- a) () sim b) () não

2- Concorda que professor (a) não deveria exercer ou ocupar cargo e/ou função administrativa?

- a) () concordo totalmente
b) () concordo
c) () nem concordo nem discordo
d) () discordo
e) () discordo totalmente

3- Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na prática docente?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

4- Concorda que professor (a) deveria passar por um cargo ou função administrativa durante sua vida acadêmica?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

B) As interferências e influências nas práticas docentes.

1- Concorda que o curso que tem professor (a) com cargo e/ou função tem privilégio sobre o repasse de informações e demandas da gestão.

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

2- Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

3- Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influência positiva por causa do cargo e/ou função?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

4- Concorda que a proposta do curso sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função administrativa que exerce ou ocupa o professor?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

C) O Nível motivacional do Professor/Gestor.

1- Concorda que o cargo e/ou função pode ser considerado um fator que motiva o (a) professor (a) no exercício da prática docente?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

2- Concorda que o (a) professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função utilizada de metodologia apática e sem motivação?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

3- Concorda que professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função é mais dinâmico e interativo em sala de aula comparado ao que não exerce cargo de gestão?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

4- Concorda que o fato do professor ocupar cargo ou função interfere na motivação dos estudantes em respeitar horário estabelecido para as aulas?

- a) () concordo totalmente
- b) () concordo
- c) () nem concordo nem discordo
- d) () discordo
- e) () discordo totalmente

APÊNDICE 3 – TABELA DE APLICAÇÃO DE QUESTIONARIOS DISCENTES

RELAÇÃO DE TURMAS EM QUE FORAM APLICADOS OS QUESTIONÁRIOS					
Curso	Período	Matutino	Vespertino	Noturno	Modalidade
Agronegócio	4º período			Noturno	Ensino Superior
Agronegócio	6º período			Noturno	Ensino Superior
Engenharia Civil	4º período		Vespertino		Ensino Superior
Engenharia Civil	6º período	Matutino			Ensino Superior
Física	3º período			Noturno	Ensino Superior
Física	7º período			Noturno	Ensino Superior
Gestão Pública	3º período			Noturno	Ensino Superior
Gestão Pública	6º período			Noturno	Ensino Superior
Gestão de Turismo	3º período			Noturno	Ensino Superior
Letras	3º período	Matutino			Ensino Superior
Letras	5º período	Matutino			Ensino Superior
Licenciatura Educação Física	1º período	Matutino			Ensino Superior
Licenciatura Matemática	3º período			Noturno	Ensino Superior
Licenciatura Matemática	7º período			Noturno	Ensino Superior
Sistemas Elétricos	5º período			Noturno	Ensino Superior
Sistemas Elétricos	6º período			Noturno	Ensino Superior
Sistemas para Internet	3º período	Matutino			Ensino Superior
Sistemas para Internet	6º período	Matutino			Ensino Superior

Fonte: Elaborado pela autora

APÊNDICE 4 – DEMONSTRATIVO DE QUESTIONÁRIOS DOS DOCENTES

ITEM	QUESTÃO	AFIRMATIVAS	TOTAL	%
A. PERFIL DOS PROFESSORES	1. Identifique a área de trabalho lotado?	Construção Civil	2	8%
		Coordenação de Informática	2	8%
		Gestão	1	4%
		Recursos Naturais	2	8%
		Educação Física	3	13%
		Coordenação de L. Física	1	4%
		Meio Ambiente	2	8%
		Linguagens e Artes	3	13%
		Indústria	2	8%
		Coordenação de Pesquisa	1	4%
		Coordenação de Ciências Humanas	1	4%
		Coordenação de Ciências Matemáticas	2	8%
		Turismo, Hospitalidade e Laser	2	8%
	2. Qual cargo ou função que exerce no <i>Campus</i> Palmas?	Coordenador	19	79%
		Gerente	3	13%
		Diretor	2	8%
		Outro	0	0%
	3. Há quanto tempo ocupa cargo e/ou função administrativa no <i>Campus</i> Palmas?	Menos de 1 ano	8	33%
		2 a 4 anos	12	50%
		5 a 7 anos	1	4%
		8 a 10 anos	2	8%
	4. Além do cargo ou função que ocupa no <i>Campus</i> , a docência é exercida?	somente na área lotada	15	63%
		em outras áreas	8	33%
		em nenhuma área	0	0%
	5. Em qual modalidade/nível de ensino ministra aula?	Superior	19	79%
		Subsequente	6	25%
		Médio integrado	10	42%
	6. Identifique o numero de unidades curriculares (disciplinas) que ministra?	1 a 3 unidades curriculares	14	58%
		4 a 7 unidades curriculares	9	38%
		8 a 10 unidades curriculares	1	4%
		mais de 10 unidades curriculares	0	0%
		nenhuma	0	0%
	7. Quanto tempo (horas/semanais) destina ao cargo ou função que ocupa ?	2 a 8 horas semanais	0	0%
		8 a 10 horas semanais	1	4%
		10 a 20 horas semanais	16	67%
		20 a 30 horas semanais	4	17%
		30 a 40 horas semanais	2	8%
	8. Quanto tempo (horas/semanais) destina a função de docência?	2 a 8 horas semanais	2	8%
		8 a 10 horas semanais	5	21%
		10 a 20 horas semanais	15	63%
		20 a 30 horas semanais	2	8%
		30 a 40 horas semanais	0	0%

B. AS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES	9. Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na prática docente?	Concordo totalmente	10	42%
		Concordo	9	38%
		Nem concordo nem discordo	2	8%
		Discordo	2	8%
		Discordo totalmente	1	4%
	10. Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência por causa do cargo e/ou função?	Concordo totalmente	12	50%
		Concordo	5	21%
		Nem concordo nem discordo	2	8%
		Discordo	3	13%
		Discordo totalmente	1	4%
	11. Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influência por causa do cargo e/ou função?	Concordo totalmente	11	46%
		Concordo	6	25%
		Nem concordo nem discordo	2	8%
		Discordo	3	13%
		Discordo totalmente	1	4%
	12. Concorda que todo(a) docente deveria ocupar por um determinado tempo uma função ou cargo?	Concordo totalmente	10	42%
		Concordo	8	33%
		Nem concordo nem discordo	3	13%
		Discordo	3	13%
		Discordo totalmente	0	0%
	13. Concorda que o professor que tem cargo e/ou função não deveria exercer a função de docência?	Concordo totalmente	2	8%
		Concordo	2	8%
		Nem concordo nem discordo	4	17%
		Discordo	13	54%
		Discordo totalmente	1	4%
	14. Concorda que o professor que exerce função e/ou cargo deve usar desta posição para repassar informações aos discentes?	Concordo totalmente	2	8%
		Concordo	11	46%
		Nem concordo nem discordo	6	25%
		Discordo	1	4%
		Discordo totalmente	3	13%
	15. Concorda que as atividades dos cargos e/ou funções são executadas diariamente e as atividades de docência apenas no dia atribuído a aula?	Concordo totalmente	2	8%
		Concordo	2	8%
		Nem concordo nem discordo	4	17%
		Discordo	12	50%
		Discordo totalmente	4	17%
C. O NÍVEL MOTIVACIONAL DO DOCENTE/GESTOR	16. Você se considera um professor dinâmico e interativo, em sala de aula?	Totalmente	12	50%
		Parcialmente	12	50%
		Não se aplica	0	0%
		Raramente	0	0%
		Nunca	0	0%
	17. Acredita que as demandas da função e/ou cargo interferem no nível motivacional da atividade docente?	Totalmente	4	17%
		Parcialmente	13	54%
		Não se aplica	2	8%
		Raramente	2	8%
		Nunca	3	13%
	18. Considera motivado no cargo e/ou função que desempenha no	Totalmente	9	38%
		Parcialmente	12	50%

	Campus Palmas?	Não se aplica	1	4%
		Raramente	2	8%
		Nunca	0	0%
	19. Acredita que o que o motivou a aceitar o cargo e/ou função foram as experiências adquiridas em sala de aula?	Totalmente	2	8%
		Parcialmente	5	21%
		Não se aplica	7	29%
		Raramente	4	17%
		Nunca	6	25%
	20. Você considera a gratificação do cargo e/ou função um fator motivador?	Totalmente	1	4%
		Parcialmente	8	33%
		Não se aplica	2	8%
		Raramente	6	25%
		Nunca	7	29%

Fonte: Elaborado pela autora

APÊNDICE 5 – DEMONSTRATIVO DE QUESTIONÁRIOS DOS DISCENTES

ITEM	QUESTÃO	AFIRMATIVAS	TOTAL	%
A. O CARGO OU FUNÇÃO ADMINISTRATIVA	Você tem conhecimento de professor(a) em seu curso que exerce ou ocupa cargo ou função administrativa no <i>Campus</i> Palmas?	Sim	207	100%
		Não	27	13%
	Concorda que professor (a) não deveria exercer ou ocupar cargo e/ou função administrativa?	Concordo totalmente	21	10%
		Concordo	55	27%
		Nem concordo nem discordo	55	27%
		Discordo	76	37%
		Discordo totalmente	26	13%
	Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na prática docente?	Concordo totalmente	36	17%
		Concordo	99	48%
		Nem concordo nem discordo	42	20%
		Discordo	42	20%
		Discordo totalmente	14	7%
	Concorda que professor (a) deveria passar por um cargo ou função administrativa durante sua vida acadêmica?	Concordo totalmente	32	16%
		Concordo	84	41%
		Nem concordo nem discordo	69	33%
		Discordo	37	18%
		Discordo totalmente	8	4%
B. AS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES	Concorda que o curso que tem professor (a) com cargo e/ou função tem privilégio sobre o repasse de informações e demandas da gestão.	Concordo totalmente	28	14%
		Concordo	122	59%
		Nem concordo nem discordo	38	18%
		Discordo	37	18%
		Discordo totalmente	6	3%
	Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função?	Concordo totalmente	18	9%
		Concordo	65	32%
		Nem concordo nem discordo	45	22%
		Discordo	85	41%
		Discordo totalmente	18	9%
	Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influência positiva por causa do cargo e/ou função?	Concordo totalmente	14	7%
		Concordo	87	42%
		Nem concordo nem discordo	73	35%
		Discordo	51	25%
		Discordo totalmente	6	3%
	Concorda que a proposta do curso sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função administrativa que exerce ou ocupa o professor?	Concordo totalmente	10	5%
		Concordo	44	21%
		Nem concordo nem discordo	53	26%
		Discordo	105	51%
		Discordo totalmente	18	9%

C. O NÍVEL MOTIVACIONAL DO PROFESSOR/GESTOR	Concorda que o cargo e/ou função pode ser considerado um fator que motiva o (a) professor (a) no exercício da prática docente?	Concordo totalmente	17	8%
		Concordo	106	51%
		Nem concordo nem discordo	52	25%
		Discordo	48	23%
		Discordo totalmente	9	4%
	Concorda que o (a) professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função utilizada de metodologia apática e sem motivação?	Concordo totalmente	15	7%
		Concordo	43	21%
		Nem concordo nem discordo	56	27%
		Discordo	84	41%
		Discordo totalmente	32	16%
	Concorda que professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função é mais dinâmico e interativo em sala de aula comparado ao que não exerce cargo de gestão?	Concordo totalmente	11	5%
		Concordo	48	23%
		Nem concordo nem discordo	73	35%
		Discordo	81	39%
		Discordo totalmente	15	7%
	Concorda que o fato do professor ocupar cargo ou função interfere na motivação dos estudantes em respeitar horário estabelecido para as aulas?	Concordo totalmente	23	11%
		Concordo	55	27%
		Nem concordo nem discordo	54	26%
		Discordo	84	41%
		Discordo totalmente	14	7%

Fonte: Elaborado pela autora

APÊNDICE 6 – TABELA DE RESULTADOS DOS DOCENTES

B. AS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na prática docente?	10	9	2	2	1
Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência por causa do cargo e/ou função?	12	5	2	3	1
Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influência por causa do cargo e/ou função?	11	6	2	3	1
Concorda que todo(a) docente deveria ocupar por um determinado tempo uma função ou cargo?	10	8	3	3	0
Concorda que o professor que tem cargo e/ou função não deveria exercer a função de docência?	2	2	4	13	1
Concorda que o professor que exerce função e/ou cargo deve usar esta posição para repassar informações aos discentes?	2	11	6	1	3
Concorda que as atividades dos cargos e/ou funções são executadas diariamente e as atividades de docência apenas no dia atribuído à aula?	2	2	4	12	4
C. O NÍVEL MOTIVACIONAL DO DOCENTE/GESTOR	Totalmente	Parcialmente	Não se aplica	Raramente	Nunca
Você se considera um professor dinâmico e interativo, em sala de aula?	12	12	0	0	0
Acredita que as demandas da função e/ou cargo interferem no nível motivacional da atividade docente?	4	13	2	2	3
Considera motivado no cargo e/ou função que desempenha no <i>Campus Palmas</i> ?	9	12	1	2	0
Acredita que o que o motivou a aceitar o cargo e/ou função foram as experiências adquiridas em sala de aula?	2	5	7	4	6
Você considera a gratificação do cargo e/ou função um fator motivador?	1	8	2	6	7

Fonte: Elaborado pela autora

APÊNDICE 7 – TABELA DE RESULTADOS DOS DISCENTES

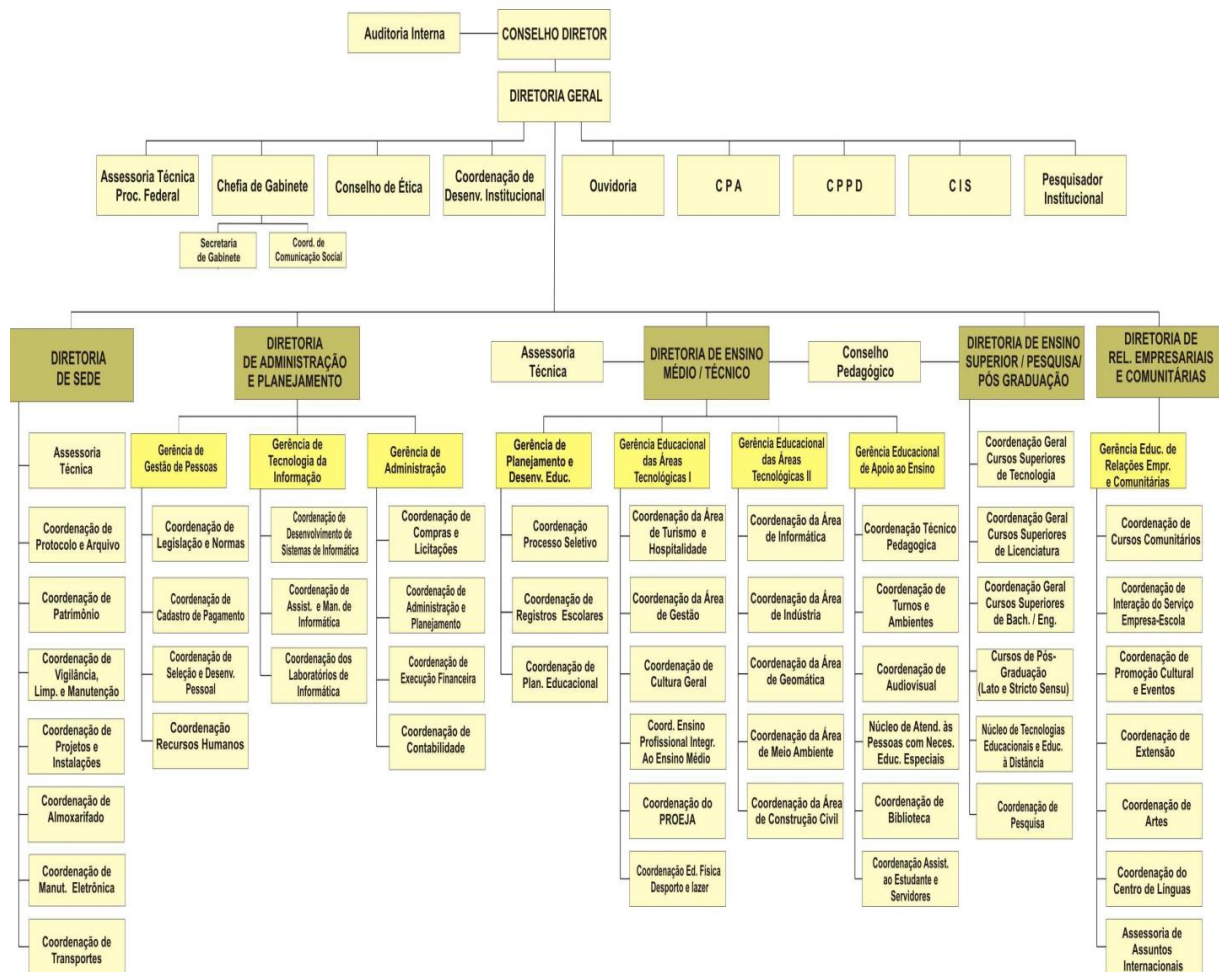
A. O CARGO OU FUNÇÃO ADMINISTRATIVA	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Concorda que professor (a) não deveria exercer ou ocupar cargo e/ou função administrativa?	21	55	55	76	26
Concorda que o cargo e/ou função pode interferir na prática docente?	36	99	42	42	14
Concorda que professor (a) deveria passar por um cargo ou função administrativa durante sua vida acadêmica?	32	84	69	37	8
B. AS INTERFERÊNCIAS E INFLUÊNCIAS NAS PRÁTICAS DOCENTES	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Concorda que o curso que tem professor (a) com cargo e/ou função tem privilégio sobre o repasse de informações e demandas da gestão.	28	122	38	37	6
Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função?	18	65	45	85	18
Concorda que a elaboração das atividades docentes sofre influência positiva por causa do cargo e/ou função?	14	87	73	51	6
Concorda que a proposta do curso sofre interferência negativa por causa do cargo e/ou função administrativa que exerce ou ocupa o professor?	10	44	53	105	18
C. O NÍVEL MOTIVACIONAL DO PROFESSOR/GESTOR	Concordo totalmente	Concordo	Nem concordo nem discordo	Discordo	Discordo totalmente
Concorda que o cargo e/ou função pode ser considerado um fator que motiva o (a) professor (a) no exercício da prática docente?	17	106	52	48	9
Concorda que o (a) professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função utilizada de metodologia apática e sem motivação?	15	43	56	84	32
Concorda que professor (a) que ocupa ou exerce cargo e/ou função é mais dinâmico e interativo em sala de aula comparado ao que não exerce cargo de gestão?	11	48	73	81	15
Concorda que o fato do professor ocupar cargo ou função interfere na motivação dos estudantes em respeitar horário estabelecido para as aulas?	23	55	54	84	14

Fonte: Elaborado pela autora

ANEXOS

ANEXO 1 – ORGANOGRAMA

ESTRUTURA ADMINISTRATIVA - IFTO



Fonte: <http://www.palmas.ifto.edu.br>