



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ
INSTITUTO DE CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

SHEILA GOMES CARNEIRO SOUSA

**DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DOCENTES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ: algumas reflexões**

Belém-Pa
2018

SHEILA GOMES CARNEIRO SOUSA

**DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DOCENTES DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ: algumas reflexões**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado para obtenção do grau de
Licenciatura em Pedagogia da Faculdade
de Educação, do Instituto de Ciências da
Educação, Universidade Federal do Pará
(FAED/ICED/UFPA).

Orientadora: Dr^a Maria do Socorro
Carneiro de Lima

Belém-Pa
2018

Dados Internacionais de catalogação-na-publicação (CIP),

S725p

Sousa, Sheila Gomes Carneiro

Formação, Capacitação e Desenvolvimento dos servidores docentes da Universidade Federal do Pará: algumas reflexões / Sheila Gomes Carneiro Sousa; Orientadora: Maria do Socorro Carneiro Lima. Belém: 2018.

16f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Pará - Instituto de Ciências da Educação - Faculdade de Educação - Curso de Licenciatura em Pedagogia, 2018.

1. Educação. 2. Formação de professores. 3. Lima, Maria do Socorro Carneiro. I. Título.

CDD 370.71

(Elaborado pela bibliotecária Roceli Dornelles CRB02/1423)

SHEILA GOMES CARNEIRO SOUSA

**DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DOCENTES DA UNIVERSIDADE
FEDERAL DO PARÁ: algumas reflexões**

Trabalho de Conclusão de Curso, orientado pela professora Dr^a Maria do Socorro Carneiro de Lima, apresentado ao Curso de Licenciatura em Pedagogia da Faculdade de Educação, do Instituto de Ciências da Educação, Universidade Federal do Pará (FAED/ICED/UFGPA), como requisito para obtenção do grau.

Aprovada em: 11/01/2019

BANCA EXAMINADORA

Prof^a Dr^a Maria do Socorro Carneiro de Lima
Orientadora - UFGPA

Prof^a Dr^a Michele Borges de Sousa
Examinador Interno - UFGPA

Prof^a Dr^a Maria Izabel Alves dos Reis
Examinador Interno - UFGPA

DESENVOLVIMENTO DOS SERVIDORES DOCENTES DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARÁ: algumas reflexões

SHEILA GOMES CARNEIRO SOUSA¹

RESUMO

Este trabalho busca refletir sobre a formação, capacitação e desenvolvimento dos servidores docentes da Universidade Federal do Pará, tendo no eixo principal a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT). Caracteriza-se como de revisão bibliográfica e documental. A partir das leituras é possível identificar as concepções teóricas sobre a formação continuada docente. Apresenta a formação, capacitação e desenvolvimento dos servidores docentes da Universidade Federal do Pará, tendo no eixo principal a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT).

Palavras-chave: Formação continuada docente.

ABSTRACT

This work seeks to reflect on the training, capacity building and development of the teaching staff of the Federal University of Pará, with the Coordination of Training and Development (CAPACIT) in the main axis. It is characterized as a bibliographical and documentary review. From the readings it is possible to identify the theoretical conceptions about continuing teacher education. It presents the training, capacity building and development of the faculty of the Federal University of Pará, with the Coordination of Training and Development (CAPACIT) in the main axis.

Key words: Continuing education teacher

1. INTRODUÇÃO

A formação continuada docente é relevante para o desenvolvimento da docência, uma vez que além de proporcionar atualização na formação, igualmente contribui para a qualidade do ensino. A professora Maria Divina Ferreira Lima, menciona no livro “Ensino e formação docente: propostas, reflexões e práticas”, que vários pesquisadores em seus estudos, tais como: Nóvoa (1992), Garcia (1992), Ramalho e Nunez (2000, 2001), entram em consenso de que a formação docente é como um conjunto de saberes e competências que envolvem a prática educacional, como um sólido arcabouço de conhecimentos necessários que visa consolidar o

¹ Aluna do Curso de Pedagogia da Universidade Federal do Pará

desenvolvimento do educando em vários aspectos, pretendendo este, saber lidar com as disparidades da sociedade nas suas extensões (LIMA, 2002, p. 51).

Observa-se a formação de professores, como um dos fatores que contribui para a qualidade do ensino, sobretudo por meio do professor que reflete e aprimora sua prática. Como ressalta Nóvoa (2007), não é a prática que é formadora, mas sim a reflexão sobre a prática.

Este artigo aborda a formação, capacitação e desenvolvimento dos servidores docentes da Universidade Federal do Pará, tendo no eixo principal a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT). Caracteriza-se como de revisão bibliográfica e documental. Para Lakatos e Marconi (2009), a revisão bibliográfica refere-se àquela na qual se realiza a partir de material disponível, decorrente de pesquisas anteriores em documentos impressos, como livros periódicos, artigos e outros. É considerada documental porque para a produção desse texto foi realizada um levantamento no acervo da Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT). Vergara (2013, p. 43) considera a pesquisa documental “aquela realizada em documentos conservados no interior de órgãos públicos e privados de qualquer natureza ou com pessoas”. Cumpre, igualmente explicitar que este artigo é uma tentativa preliminar de caracterizar a formação e capacitação docente no âmbito da UFPA, e assim sendo não se esgota, mas pelo contrário, pressupõe a continuidade de outros estudos nessa direção.

O texto está desenvolvido em duas seções. A primeira trata um pouco da história da educação nacional, da organização e importância da mesma. Por fim, a segunda, apresenta a formação, capacitação e desenvolvimento dos servidores docentes da Universidade Federal do Pará, tendo no eixo principal a Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT).

2 A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO DOCENTE: REVISITANDO CONCEITOS

A formação continuada tem vasto material e é bem discutida no contexto escolar/acadêmico. Apesar dessas possibilidades teóricas e práticas, ainda é possível presenciar a resistências de alguns profissionais em atrelar sua teoria à prática, pensando na melhoria da qualidade de ensino.

3.1 O que dizem alguns autores

Refletindo sobre a posição de Nóvoa (2007, p.13-18), na palestra intitulada “os desafios para o trabalho do professor no mundo contemporâneo”, o mesmo apresenta três importantes desafios enfrentados pelo professor, como se vê a seguir:

O primeiro tem a ver com a organização no interior das escolas, que é extremamente burocrático e pouco colaborativo. Organizar a profissão é necessário para definir o trabalho docente.

O segundo tem como norte a reflexão na prática, isto é, muitos são os professores que possuem uma gama de conhecimentos que não são repassados de forma eficaz, pois as teorias acabam por sobrepor a prática.

O terceiro é a credibilidade da profissão, por falta de avaliação do próprio trabalho, por falta de uma liderança institucionalizada a quem o professor possa se reportar e a escassa intervenção no meio político e nos debates educacionais, ainda que isso aconteça nos meios sindicais, a participação do professor é pequena. Nóvoa (2007) defende que o professor precisa se fazer ouvir a fim de que a sociedade seja conquistada para confiar no trabalho do professor.

Libâneo por sua vez descreve a formação:

A formação continuada é o prolongamento da formação inicial visando ao aperfeiçoamento profissional teórico e prático no próprio contexto de trabalho e ao desenvolvimento de uma cultura geral mais ampla, para além do exercício profissional. (LIBÂNEO, 2013, p. 187).

É necessário entender que formação continuada não se resume apenas há cursos rápidos no período de planejamento, mas acontece dentro e fora do ambiente escolar conforme expõe Libâneo:

A formação continuada consiste de ações de formação dentro da jornada de trabalho (ajuda a professores iniciantes, participação no projeto pedagógico da escola, entrevistas e reuniões de orientação pedagógico-didática, grupos de estudo, seminários, reuniões de trabalho para discutir a prática com colegas, pesquisas, minicursos de atualização, estudos de caso, conselhos de classe, programas de educação a distância etc.) e fora da jornada de

trabalho (congressos, cursos, encontros, palestras, oficinas). Ela se faz por meio do estudo, da reflexão, da discussão e da confrontação das experiências dos professores. É responsabilidade da instituição, mas também do próprio professor, porque o compromisso com a profissão requer que ele tome para si a responsabilidade com a própria formação. (LIBÂNEO, 2013, p. 188).

Somado ao significado prático da formação está o desenvolvimento organizacional, que diz respeito a equipe administrativa e técnica, para isso também é importante essa formação no próprio contexto de trabalho, a fim de haver uma mudança significativa no âmbito profissional e pessoal. Quando este alinhamento acontece entre docente e pessoal técnico-administrativo, a formação continuada é efetivada de forma positiva. (LIBÂNEO, 2013, p. 240)

Nóvoa (2007) por sua vez expõem os paradoxos da profissão docente, descrevendo-os assim, ao mesmo tempo que há excesso na missão da instituição, imputada ao professor, há excesso da sociedade cobrando mais prática e produção, o professor por sua vez tem sua função cada vez mais vulnerável e seu prestígio diminui no decorrer dos anos.

Ainda outro paradoxo exposto é o de evocar soluções para a sociedade de dentro das instituições de ensino, porém, ao mesmo tempo achar que nessas instituições tem-se profissionais medíocres, que além de não precisarem de uma formação específica, não precisam ser bem remunerados por isso, qualquer oferta serve para ser professor (NÓVOA, 2007).

3.2 Sobre a continuidade da formação no ensino superior

Pimenta e Anastasiou (2002) assinalam a preocupação com a qualidade dos resultados do ensino superior, principalmente da graduação, apontam para a importância da preparação do professor, tanto no campo específico, quanto no campo pedagógico.

Elas continuam a discorrer expondo que a identidade do professor universitário acaba por se esconder dentro de um corpo docente variado em suas formações específicas. E para chegar a resultados melhores é preciso compreender que novos conhecimentos devem ser gerados e deixar de colocar como principal

apoio o conhecimento específico da área de cada professor (PIMENTA E ANASTASIOU, 2002).

Cunha (2004) por sua vez ao tratar da docência superior, diz que a mesma não pode desatrelar-se da formação do professor. Ademais, a docência carrega em si um desprestígio ao ser tratada como dom. A autora menciona “a formação foi tida como desnecessária, tornando-se uma trajetória habitual e conservadora para alguns professores”.

Anastasiou e Alves (2003) apresentam uma forma de auxiliar o professor do ensino superior, superando métodos tradicionais de ensino, entre tantas opções estão às oficinas, seminários, fóruns, estudo de caso, júri simulado, dramatização, aula expositiva dialogada, painel, simpósio e etc. Essas estratégias devem traçar seus objetivos finais e são discutidas a partir de uma formação continuada.

Para Abreu e Masetto (1990), que apontam objetivamente qual deve ser a postura do docente em sala de aula. A empatia está no cerne dessa relação de ensino-aprendizagem, os autores trazem à reflexão essa interação para consolidar o ensino, sendo assim, apesar de esta relação perpassar pela autoridade e subordinação, pela direção e definição de como o professor vai concretizar este ensinamento, esta relação deve ser direcionada a partir daquilo que o aluno está aprendendo e não do que o professor está ensinando.

O entendimento acerca do ensino superior na LDB é bem elucidativo e explica como este deve ser ofertado e mantido:

É de competência da União, podendo ser oferecido por Estados e Municípios, desde que estes já tenham atendido os níveis pelos quais é responsável em sua totalidade. Cabe a União autorizar e fiscalizar as instituições privadas de ensino superior. (BRASIL. 1996).

O ensino superior, etapa da educação, segundo a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, nº 9.394/96, em seu Artigo 43, tem como finalidade a formação, esta formação é definida por:

I - estimular a criação cultural e o desenvolvimento do espírito científico e do pensamento reflexivo; II - formar diplomados nas diferentes áreas de conhecimento, aptos para a inserção em setores profissionais e para a participação no desenvolvimento da sociedade

brasileira, e colaborar na sua formação contínua; III - incentivar o trabalho de pesquisa e investigação científica, visando o desenvolvimento da ciência e da tecnologia e da criação e difusão da cultura, e, desse modo, desenvolver o entendimento do homem e do meio em que vive; IV - promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos que constituem patrimônio da humanidade e comunicar o saber através do ensino, de publicações ou de outras formas de comunicação; V - suscitar o desejo permanente de aperfeiçoamento cultural e profissional e possibilitar a correspondente concretização, integrando os conhecimentos que vão sendo adquiridos numa estrutura intelectual sistematizadora do conhecimento de cada geração; VI - estimular o conhecimento dos problemas do mundo presente, em particular os nacionais e regionais, prestar serviços especializados à comunidade e estabelecer com esta uma relação de reciprocidade; VII - promover a extensão, aberta à participação da população, visando à difusão das conquistas e benefícios resultantes da criação cultural e da pesquisa científica e tecnológica geradas na instituição; VIII - atuar em favor da universalização e do aprimoramento da educação básica, mediante a formação e a capacitação de profissionais, a realização de pesquisas pedagógicas e o desenvolvimento de atividades de extensão que aproximem os dois níveis escolares. (BRASIL, 1996).

Ao tratar da profissão docente como prática educativa que intervém na realidade social, por meio da educação, os autores Pimenta e Anastasiou (2002) citam Sancristan (1999), para estabelecer a diferença entre prática e ação. A primeira é institucionalizada e está relacionada a modelos de educação, variando segundo os contextos existentes a serem aplicados, levando em conta a tradição de cada instituição. Já a ação tem a ver com os valores, pensamentos, seres envolvidos, ações, comprometimentos, sua leitura de mundo e assim por diante.

Portanto, a docência no ensino superior, tem seus desafios em meio ao excesso de trabalho, a baixa valorização e reconhecimento, a falta de incentivo e atualmente a uma cobrança do que deve ser falado ou não. Somado a isso está a formação continuada que pode auxiliar em muitos aspectos o fazer docente, tanto na ação de professor para professor, como de professor para aluno.

3. A COORDENADORIA DE CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO (CAPACIT)

Quando se fala de política, o olhar se lança sobre o cenário vivido no Brasil e no mundo, a política institucional e governamental. Porém, Maar (2013) define a “atividade política como um meio transformador, de um mundo objetivo e também

como um exercício de uma atividade transformadora, focando em tendências prolongadas”.

Os autores Pimenta e Anastasiou (2002), descrevem o ingresso do professor universitário, desde o modelo pelo qual estes foram ensinados, citando o ‘modelo jesuíta’, eles mencionam a grande demanda para universidades, sendo assim, professores de diversas áreas adentram as IES, recebendo treinamentos que objetivam competências para sala de aula de imediato. De certo que somente isso não é suficiente, sendo necessário uma formação continuada.

No entanto, para Lima (2002), a formação docente é vista como conjunto de “saberes e competências” que envolvem essa prática educacional, como um sólido arcabouço de conhecimentos necessários que vise consolidar o desenvolvimento do educando em vários aspectos, pretendendo este, saber lidar com as disparidades da sociedade nas suas extensões.

Pimenta e Anastasiou (2002) assinalam a preocupação com a qualidade dos resultados do ensino superior, como já apontado nesse texto, principalmente da graduação.

De modo geral, compreende-se tendo como referência os autores supracitados, que ainda há professores que supervalorizam seu conhecimento específico de área de formação em detrimento do conhecimento pedagógico que, em última análise o dotará dos conhecimentos pedagógicos sobre e para o exercício da docência e no trabalho compartilhado com outros docentes.

4.1 Capacitação e Desenvolvimento dos servidores da Universidade Federal do Pará

A UFPA tem realizado um trabalho efetivo quando se trata de formação tanto do corpo técnico administrativo, quanto aos professores. Para isso, existe uma coordenação de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT), que é uma subunidade da Pró-Reitoria, vinculada à Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD), que promove essas ações de capacitação conforme infra:

Responsável por promover ações de capacitações ao servidores da Universidade Federal do Pará, no intuito de oportunizar o seu desenvolvimento permanente, alinhando suas competências às

necessidades para cumprimento do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) 2016-2025, considerando o Decreto nº 5.707, de 2006, que instituiu a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal (PNDP), a qual consolida a dimensão do desenvolvimento profissional e permanente como um componente fundamental para a melhoria da eficiência, da eficácia e da qualidade dos serviços públicos, além de estabelecer a gestão por competências como referencial para a gestão de pessoas da Administração Pública Federal. Assim, a coordenadoria tem como meta fundamental realizar ações continuadas de treinamento, formação e aperfeiçoamento, visando à valorização do servidor e à melhoria dos serviços prestados por esta Instituição Federal de Ensino Superior (IFES). Sua atuação está amparada no Marco legal: Port. nº 27, de 15/01/2014; Lei nº 12.772, de 28/12/2012; Lei nº 10.861, de 14/04/2004; Lei nº 11.091, de 12/01/2005 e Dec. Nº 5.707, de 23/01/2006. E sua missão é promover ações de educação integral e valorização do servidor, desenvolvendo competências necessárias para o alcance da Missão Institucional. (PROGEP, 2018. Adaptado).

O Capacit foi criado em outubro de 2000 a partir da necessidade de se ter na instituição uma unidade responsável pela capacitação e desenvolvimento profissional dos servidores. Inicialmente o CAPACIT esteve ligado à Pró-Reitoria de Administração (PROAD) e era denominado como Centro de Capacitação (CAPACIT), passando, posteriormente, a integrar, até os dias de hoje, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento e Gestão de Pessoal (PROGEP), como Coordenadoria de Capacitação e Desenvolvimento (CAPACIT), vinculada à Diretoria de Desempenho e Desenvolvimento (DDD), tendo a competência de implementar a política de valorização e de realizar as ações de capacitação e desenvolvimento dos servidores. (PROGEP, 2018).

Ao lançar o edital, uma das exigências é que o professor/servidor aprovado faça uma 'Formação Inicial na Carreira Pública'. Para que isso aconteça, existe um evento chamado Acolhimento Institucional de Novos Servidores UFPA, na página da PROGEP - Pró-Reitoria de Desenvolvimento e gestão de pessoal, que mostra seus principais objetivos e como é feito o convite a capacitação.

De acordo com a política do CAPACIT o Acolhimento Institucional dos Novos Servidores UFPA é um evento realizado anualmente para receber os servidores recém-nomeados, têm o objetivo de oportunizar a integração ao ambiente institucional e orientá-los sobre a missão, visão e princípios que norteiam a existência da UFPA, bem como as principais políticas, em especial a de gestão de pessoas, no que compreende os seus direitos e deveres, assim como as oportunidades de desenvolvimento e valorização na carreira do Serviço Público Federal.

O acolhimento é elaborado para que o servidor recém-chegado seja apresentado à UFPA e possa assimilar a relevância do trabalho de ensino, pesquisa e extensão realizado pela instituição, bem como o seu papel nesse contexto. O principal intuito é que o servidor possa ter a dimensão da importância e do impacto social que a UFPA tem para a sociedade, e ajudá-los a se compreender como protagonistas desse processo.

Os servidores aptos a participar do Acolhimento recebem convite via e-mail. Para efeito de autorização e respaldo, é enviado também para as chefias um memorando informando a lista de servidores que devem ser liberados para participar do evento. Nas proximidades de sua realização, o Acolhimento é amplamente divulgado nos principais canais de comunicação da Universidade e da Progep (divulga, matérias nos portais e postagem na Fanpage). Para melhor orientar os novos servidores, durante o evento é fornecido o Guia de Orientações Básicas ao Servidor. No documento constam alguns dos principais serviços que inicialmente ele deve tomar conhecimento. (ASSESSORIA DA PROGEP, 2017).

Desse modo é promovido o acolhimento aos novos servidores e as orientações do que será feito e como será feito. Conforme expõe própria PROGEP, sobre o evento no ano de 2018:

O Acolhimento Institucional dos Novos Servidores-UFPA é realizado para recepcionar os servidores nomeados. O evento tem o objetivo de ambientar e orientar os servidores recém-nomeados sobre as principais políticas da UFPA, os direitos e deveres, assim como as oportunidades de desenvolvimento e valorização na carreira do Servidor Público Federal. O Acolhimento é composto por duas etapas, com carga horária de 80 horas: a presencial e a etapa a distância, que compreende o curso de Formação Inicial na Carreira, o qual será ministrado, por meio da Plataforma Moodle, a todos os outros novos servidores dos campi da UFPA. (ASSESSORIA DA PROGEP, 2017. Adaptado).

O evento colabora para que os servidores conheçam e compreendam a missão institucional.

O Acolhimento é um momento que oportuniza a ambientação dos servidores recém-nomeados à Universidade, pois em sua programação são oferecidas diversas informações e orientações sobre oportunidades na carreira, qualidade de vida no trabalho e direitos e deveres. Também é uma oportunidade de fazer com que os servidores novos reconheçam seu papel como agentes fundamentais para que a UFPA possa seguir realizando a missão de promover o desenvolvimento da região amazônica por meio da produção de conhecimento. (ASSESSORIA DA PROGEP, 2017. Adaptado).

O evento presencial conta com credenciamento e a ministração de mesas-redondas e palestras diversas: Perspectivas de Gestão Administrativa e Acadêmica na UFPA; Atenção à Saúde do Servidor; Benefícios e Direitos - quais são e como solicitar; e Aposentadoria no Serviço Público Federal.

Percebe-se que a UFPA trabalha com uma equipe, uma coordenação, uma gestão específica quando se trata da formação de novos servidores, bem como sua continuação aos treinamentos. Apresentando um modelo satisfatório de formação docente e continuada aos participantes.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dada à importância desse tema e a observação que se fez, neste artigo buscou-se apreender alguns dos principais aspectos do desenvolvimento do trabalho docente, assim amadurecendo uma visão mais crítica do fazer docente, do que se deve levar e abandonar, no conjunto de práticas utilizadas em sala de aula e no planejamento fora dela.

Lidamos com a concepção de teoria e prática ao longo da escrita, que trata a prática social do professor como *ação docente*, um tipo de intervenção na realidade social, através da educação, isso acontecendo dentro da instituição, considerando a atividade docente como prática e ação. A *prática* tem a ver com a institucionalização e os vários contextos onde acontecem as formas de educar. A ação está relacionada ao que está intrínseco ao professor, valores, desejos, vontades, conhecimentos de mundo, e a forma de ensinar, etc.

Certos da importância do fazer docente neste processo de aprendizagem, acreditamos ser pertinente a reflexão sobre a realidade vivenciada no âmbito universitário, onde a gama de vivências é diversificada, e a postura sustentada pelos professores de empatia ou não, de cuidado ou não e também de domínio ou não, nos saltou aos olhos, não permitindo nenhum tipo de neutralidade e ou preferência.

Paulo Freire com muita convicção argumentava: “[...] não pode existir uma prática educativa neutra, descomprometida, apolítica. A diretividade da prática

educativa que a faz transbordar sempre de si mesma e perseguir um certo fim, um sonho, uma utopia, não permite sua neutralidade”. (FREIRE, 2000, p. 37).

São grandes os desafios enfrentados pelo profissional docente, mas manter-se atualizado e desenvolver práticas pedagógicas eficientes faz desse profissional o diferencial necessário a profissão, nas palavras de Nóvoa (2007) “O aprender contínuo é essencial e se concentra em dois pilares: a própria pessoa, como agente, e a escola, como o lugar de crescimento profissional permanente”.

REFERÊNCIAS

ABREU, M.C. de; MASETTO, M.T. **O Professor Universitário em aula: prática e princípios teóricos**. 8. ed. São Paulo: MG Ed. Associados, 1990.

A EDUCAÇÃO NO BRASIL, Domínio Público. Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/mre000004.pdf>. Acessado em:

ANASTASIOU, L.G.C.; ALVES, L.P. (Orgs). **Processos de Ensinagem na Universidade**: pressupostos para as estratégias de trabalho em aula. Joinville, SC: UNIVILLE, 2003.

ASSESSORIA DA PROGEP. Portal UFPA. Progep. **UFPA promove evento de acolhimento para os novos servidores**. Notícias em Destaque - Progep. 2017. Disponível em: <http://progep.ufpa.br/progep/noticias-em-destaque-progep/ufpa-promove-evento-de-acolhimento-para-os-novos-servidores>. Acessado em: 07/01/2019

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação. **Diário Oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, 23 dez. 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9394. Acessado em: 06/08/2018

BRASIL. Secretaria de Educação Fundamental. Parâmetros curriculares nacionais: introdução aos parâmetros curriculares nacionais. Brasília : MEC/SEF, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seb/arquivos/pdf/livro01.pdf>. Acessado em: 19/07/2018

BORDIGNON, Genuíno, **Gestão da educação no município**: sistema, conselho e plano. São Paulo: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009.

LIBÂNEO, José Carlos. **Organização e gestão escola**: teoria e prática; 6 ed. São Paulo: Heccus Editora, 2013

LIMA, Maria Divina Ferreira; **Formação Continuada**: reflexões sobre a construção da profissionalidade docente. Belém-PA: s.n., 2002.

GUEDES, Shirlei T. R.; SCHELBAUER, Analete R. Da prática do ensino à prática de ensino: os sentidos da prática na formação de professores no Brasil do século XIX. **Revista HISTEDBR On-line**, Campinas, número especial, p. 227-245, mai. 2010. Disponível em: http://www.histedbr.fe.unicamp.br/revista/edicoes/37e/art15_37e.pdf. Acessado em: 10/10/2018

MAAR, Wolfgang Leo. **O que é política**. São Paulo: Brasiliense, 2013.

MARCONI, Maria de Andrade. Lakatos, Eva Maria. **Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1990

NÓVOA, Antônio. **Desafios do trabalho do professor no mundo contemporâneo**, São Paulo: SINPRO SP, 2007.

PIMENTA, S. G.; ANASTASIOU, L. G. C. **Docência no Ensino Superior**. São Paulo: Cortez, 2002.

PROGET. Apresentação. Disponível em: <http://www.progep.ufpa.br/progep/apresentação>. Acessado em: 07/01/2019.

VEGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2010