

ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO DE UM INSTRUMENTO DE PERCEPÇÃO DE POLÍTICAS E PRÁTICAS DE GESTÃO PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR

ADAPTATION AND VALIDATION OF AN INSTRUMENT FOR THE PERCEPTION OF MANAGEMENT POLICIES AND PRACTICES FOR HIGHER EDUCATION PROFESSORS

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE POLÍTICAS Y PRÁCTICAS DE GESTIÓN PARA PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Marcelle Rossi de Mello Brandão¹

Daniela Rodrigues Carreira²

Maria Geralda de Miranda³

Alex Pires Andrade⁴

Carla Cristina Marques Galego⁵

Rosa Maria de Deus de Sousa⁶

RESUMO: Esse artigo buscou adaptar e validar um instrumento de percepção de políticas e práticas de gestão dirigido a professores do ensino superior, uma vez que os instrumentos disponíveis foram construídos para organizações em geral e não contemplam particularidades do trabalho acadêmico. O instrumento partiu de duas escalas já validadas para organizações brasileiras, acrescidas de assertivas sobre incentivo à pesquisa, apoio à publicação e carreira docente. A validade de conteúdo e de critério decorreu da origem publicada dos itens, complementada por definição prévia dos construtos, revisão por pares e pré-teste. Participaram 386 professores de instituições públicas e privadas brasileiras, que responderam em escala de intervalos baseada em advérbios de quantidade e frequência. A consistência interna alcançou alfa de Cronbach de 0,956. A análise fatorial exploratória, empregada para validação estatística dos construtos definidos a priori, reteve seis fatores que explicam 67,3% da variância acumulada, com adequação amostral de 0,948. As dimensões previstas foram reproduzidas, e as assertivas acrescentadas formaram fator próprio. Conclui-se que o instrumento adaptado é adequado para medir a percepção docente sobre a gestão institucional.

Palavras-chave: Ensino Superior. Políticas de Gestão de Pessoas. Validação de Instrumento.

¹ Doutora em Educação pela Universidade Lusófona. Professora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Periferia da Universidade Santa Úrsula e Professora na Faculdade EFAN.

² Mestre em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Doutoranda na Universidade Santa Úrsula.

³ Doutora em estudos culturais pela UERJ, Professora e Coordenadora no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento e Periferias.

⁴ Doutorando em Direito no CEUB (Centro Universitário de Brasília), Professor na Faculdade EFAN (Escola Família Agrícola de Natalândia).

⁵ Doutora em Sociologia pela ULHT (Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia). Professora na ULHT.

⁶ Doutora em Agronomia pela Universidade de Brasília (2018). Professora na Faculdade EFAN.

ABSTRACT: This article sought to adapt and validate an instrument for the perception of management policies and practices aimed at higher education professors, since the available instruments were designed for organisations in general and do not address the particularities of academic work. The instrument was based on two scales already validated for Brazilian organisations, with the addition of items on research incentives, publication support and the teaching career. Content and criterion validity derived from the published origin of the items, complemented by prior definition of the constructs, peer review and pre-testing. A total of 386 professors from Brazilian public and private institutions took part, answering on an interval scale based on adverbs of quantity and frequency. Internal consistency reached a Cronbach's alpha of 0.956. Exploratory factor analysis, used for the statistical validation of the constructs defined a priori, retained six factors explaining 67.3% of the accumulated variance, with a sampling adequacy of 0.948. The expected dimensions were reproduced, and the added items formed a factor of their own. It is concluded that the adapted instrument is suitable for measuring teachers' perception of institutional management.

Keywords: Higher Education. People Management Policies. Instrument Validation.

RESUMEN: Este artículo buscó adaptar y validar un instrumento de percepción de políticas y prácticas de gestión dirigido a profesores de educación superior, ya que los instrumentos disponibles fueron contruidos para organizaciones en general y no contemplan particularidades del trabajo académico. El instrumento partió de dos escalas ya validadas para organizaciones brasileñas, con el agregado de afirmaciones sobre incentivo a la investigación, apoyo a la publicación y carrera docente. La validez de contenido y de criterio derivó del origen publicado de los ítems, complementada por definición previa de los constructos, revisión por pares y prueba previa. Participaron 386 profesores de instituciones públicas y privadas brasileñas, que respondieron en escala de intervalos basada en adverbios de cantidad y frecuencia. La consistencia interna alcanzó un alfa de Cronbach de 0,956. El análisis factorial exploratorio, empleado para la validación estadística de los constructos definidos a priori, retuvo seis factores que explican el 67,3% de la varianza acumulada, con adecuación muestral de 0,948. Las dimensiones previstas fueron reproducidas, y las afirmaciones agregadas formaron un factor propio. Se concluye que el instrumento adaptado es adecuado para medir la percepción docente sobre la gestión institucional.

Palabras clave: Educación Superior. Políticas de Gestión de Personas. Validación de Instrumentos.

INTRODUÇÃO

A gestão de pessoas dispõe de instrumentos consolidados para aferir como os trabalhadores percebem as políticas que a organização adota. Esses instrumentos nasceram, porém, do estudo de organizações em geral, e concentram-se em dimensões como recrutamento, treinamento, avaliação de desempenho e recompensa. O trabalho acadêmico apresenta particularidades que escapam a esse repertório e que permanecem, por isso, fora do alcance da medida.

O professor do ensino superior exerce docência, pesquisa e, com frequência, gestão. Sua carreira depende de titulação, de produção científica e de critérios de progressão distintos dos que regulam outras ocupações. Políticas de incentivo à pesquisa, de apoio à publicação e de financiamento à participação em eventos científicos não encontram equivalente nos instrumentos disponíveis. Constituem, ainda assim, parte relevante do que a instituição oferece ao seu corpo docente. Galego (2014) lembra que profissão acadêmica e instituição de ensino superior nascem no mesmo movimento, o que torna a relação entre ambas objeto legítimo de medida.

Aplicar ao ensino superior escalas concebidas para outros contextos produz, por isso, retrato incompleto. As dimensões medidas capturam parte do vínculo e deixam de fora justamente aquilo que distingue a profissão acadêmica, com a consequência prática de que gestores universitários carecem de instrumento capaz de informar como sua política é percebida por quem deveria ser alcançado por ela, e permanecem dependentes de indicadores de produto.

Este artigo relata a adaptação e a validação de um instrumento construído para preencher essa lacuna. O trabalho parte de duas escalas já validadas para organizações brasileiras e acrescenta assertivas relativas à gestão específica das instituições de ensino superior. O objetivo é duplo. Verifica-se se o instrumento adaptado apresenta consistência interna adequada e se sua estrutura fatorial reproduz as dimensões definidas na construção conceitual.

O texto apresenta ainda o retrato que o instrumento produziu na amostra estudada. A descrição das políticas percebidas por 386 professores de instituições públicas e privadas cumpre dupla função, pois ilustra o funcionamento do instrumento e oferece, ela própria, informação sobre a gestão do ensino superior brasileiro. O artigo deriva de pesquisa de doutoramento defendida na Universidade Lusófona (BRANDÃO, 2025).

REFERENCIAL TEÓRICO

Políticas de gestão de pessoas designam o conjunto de regras e práticas que orientam o comportamento dos membros de uma organização. Singer e Ramsden descrevem a política como o estabelecimento de um tom geral, no qual práticas distintas são trabalhadas em conjunto para alcançar objetivos determinados (apud FIUZA, 2008). A definição desloca o foco da política isolada para a coerência do conjunto. Demo et al. (2018) reforçam a leitura ao observar

que é a implementação abrangente, e não a adoção pontual, que se associa a desempenho e satisfação.

O que se associa a resultados organizacionais é a percepção dessas políticas, e não sua existência formal. Fiuza (2008) desenvolveu e validou a escala de percepção de políticas de gestão de pessoas, instrumento multifatorial de dezenove itens distribuídos em quatro fatores que explicam 60,36% da variância do construto. A escala foi construída para organizações brasileiras em geral e contempla envolvimento, treinamento e desenvolvimento, condições de trabalho e recompensas.

Percurso semelhante havia sido trilhado na construção da escala de percepção de suporte organizacional. Oliveira-Castro et al. (1999) partiram da proposta teórica de Eisenberger e colaboradores e submeteram o questionário resultante a 1.384 trabalhadores de empresas privadas e órgãos públicos. A análise fatorial produziu duas estruturas empíricas, uma unifatorial e outra com quatro subescalas. Entre estas figuram gestão de desempenho, carga de trabalho, suporte material ao desempenho e ascensão, promoção e salários. Todas apresentaram índices elevados de confiabilidade.

Nenhuma das duas escalas contempla dimensões próprias do trabalho acadêmico, o que constitui o ponto de partida deste estudo. Incentivo à pesquisa, apoio à publicação, financiamento de participação em eventos científicos e clareza da carreira docente não aparecem nos instrumentos de origem, ainda que constituam objeto recorrente das políticas institucionais no ensino superior brasileiro e apareçam com regularidade nos planos de desenvolvimento das instituições.

A literatura sobre governança universitária reforça a pertinência da adaptação. Huisman e Stensaker (2022) observam que a onipresença de indicadores de desempenho pode deslocar a atenção institucional da qualidade efetiva para a construção de imagem. Os autores registram ainda críticas aos efeitos dessas métricas sobre a saúde mental dos acadêmicos e sobre a intenção de abandono da carreira. Medir como o docente percebe a política institucional torna-se, nesse quadro, condição para avaliar se ela alcança o que declara.

O contexto brasileiro acrescenta razão adicional para a adaptação. O sistema reúne mais de 358 mil docentes distribuídos em cerca de 2.700 instituições ativas, das quais aproximadamente 96% têm natureza privada, o que faz conviver modelos de gestão bastante

distintos. Kato et al. (2020) descrevem, em universidade adquirida por grupo empresarial, o deslocamento da coordenação de curso para funções de captação de estudantes.

MÉTODOS

A pesquisa é aplicada quanto à natureza, descritiva quanto aos fins e adota levantamento por questionário como procedimento técnico. A abordagem é quantitativa no tratamento dos dados e interpretativa na articulação com o referencial teórico (GIL, 2017). O recorte aqui apresentado trata da construção e da validação do bloco de assertivas relativo às políticas e práticas de gestão, deixando de fora os demais blocos do instrumento original.

A construção do instrumento orientou-se pelas perguntas que Gewandsznajder (1989) considera decisivas para a validade. Interessava saber se o instrumento permite medir efetivamente o que se pretende medir. Interessava também saber se os pesquisadores observam de fato aquilo que acreditam estar observando e se o conteúdo dos itens tem significado correspondente à realidade estudada. As respostas a essas perguntas orientaram cada etapa descrita a seguir.

A validade de conteúdo e de critério foi buscada pelo emprego de variáveis já adotadas em estudos publicados, procedimento que dispensa a construção de itens inteiramente novos e ancora o instrumento em medidas com histórico de aplicação. A escala de percepção de suporte organizacional e a escala de percepção de políticas de gestão de pessoas, ambas validadas para organizações brasileiras, forneceram a base das dimensões e o modelo de redação das assertivas (OLIVEIRA-CASTRO et al., 1999; FIUZA, 2008). Às dimensões herdadas acrescentaram-se assertivas sobre incentivo à pesquisa, apoio à publicação e clareza da carreira docente.

A definição prévia dos construtos precedeu a redação dos itens. Um construto é conceito abstrato, formulado com propósito científico, que se caracteriza por vincular-se a outros construtos e por ser suscetível de observação e medição (GRAS, 1980 apud BRANDÃO, 2025). Elaborou-se, com base nessa definição, um glossário reunindo cada termo, seu conceito e a fonte teórica correspondente. Cada assertiva pôde assim ser remetida a uma definição explícita, e não a uma noção implícita do pesquisador.

Seis dimensões foram definidas a priori, quatro herdadas das escalas de origem e duas construídas para o contexto acadêmico. Condições de trabalho reúne infraestrutura e provisão de materiais; envolvimento trata de comunicação, confiança e participação nas decisões; gestão

de desempenho abrange avaliação e devolutiva; incentivo à pesquisa cobre estímulo, financiamento e publicação; recompensa trata de carreira e critérios salariais; e capacitação e desenvolvimento contempla formação continuada e aperfeiçoamento pedagógico.

A organização do questionário seguiu os três princípios propostos por Günther (2003). Os itens progridem do mais geral para o mais específico e do menos para o mais delicado. Seguem ordem lógica, apresentando-se em sequência quando tratam de aspectos semelhantes. E os itens de uma mesma temática permanecem agrupados, com introdução que ajuda o respondente a concentrar-se no assunto. Considerou-se ainda o perfil dos respondentes, apto a receber o instrumento por via eletrônica e a compreender as questões abordadas.

O bloco reuniu trinta e duas assertivas, sendo uma geral, seis invertidas e vinte e cinco no mesmo sentido. As invertidas cumpriram função de controle e foram excluídas da análise fatorial. As respostas foram registradas em escala de intervalos construída sobre o valor numérico de advérbios de quantidade e frequência, com sete posições que vão de 0,37 para nada verdade a 9,72 para totalmente verdade (PARREIRA; LORGA DA SILVA, 2014).

O instrumento foi submetido a revisão por equipe de professores, que avaliou a compreensibilidade dos itens e sua adequação aos objetivos do estudo, e cujas sugestões foram parcialmente incorporadas. Aplicou-se em seguida pré-teste a vinte e dois professores de condição similar à da amostra, sem que se revelassem discrepâncias ou dificuldades de entendimento que obrigassem a modificações substanciais.

O universo compreende os professores em exercício no ensino superior brasileiro. A amostra foi obtida por envio de questionário eletrônico a partir de quadro de sorteio estratificado por região e organização acadêmica. O sorteio selecionou 250 instituições. O procedimento reuniu 6.558 endereços, dos quais 5.672 se mostraram válidos, com 410 acessos e 386 respostas aproveitadas após a limpeza dos dados. Trata-se, portanto, de amostra não probabilística por conveniência, ainda que obtida por moldura de envio estratificada.

A participação foi voluntária e precedida de termo de consentimento livre e esclarecido. A fidedignidade foi verificada pelo coeficiente alfa de Cronbach, calculado no SPSS. A validação estatística dos construtos definidos a priori recorreu à análise fatorial exploratória no software Jamovi, com extração por resíduos mínimos e rotação oblíqua, escolhida por admitir correlação entre os fatores. O procedimento buscou verificar se as variáveis correspondiam aos construtos previamente definidos e como se agrupavam entre si.

Registra-se o uso de inteligência artificial como apoio à redação deste artigo. O modelo Claude, da Anthropic, foi empregado na organização do texto, na revisão da escrita e na conferência dos parâmetros formais exigidos pela publicação. Os dados, as análises estatísticas e a interpretação dos resultados derivam da tese que originou o estudo e são de responsabilidade exclusiva dos autores (BRANDÃO, 2025).

RESULTADOS

A amostra reuniu 386 professores, dos quais 230 vinculados a instituições públicas e 156 a instituições privadas. Não houve casos com valores omissos, o que permitiu conduzir as análises sobre a totalidade dos registros. A média dos itens do bloco situou-se em 5,26 na escala de 0,37 a 9,72, valor pouco acima do ponto central e indicativo de percepção mediana das políticas institucionais.

A consistência interna do bloco mostrou-se elevada, tanto na forma simples quanto na padronizada (Tabela 1). O alfa de Cronbach alcançou 0,956 para os vinte e seis itens considerados, e o alfa baseado em itens padronizados alcançou 0,958, valores que indicam que as assertivas medem o mesmo construto subjacente e autorizam tratá-las como escala única, ainda que subdividida nas seis dimensões previstas na construção.

Tabela 1 - Estatísticas de confiabilidade do bloco de políticas e práticas de gestão

Indicador	Valor
Alfa de Cronbach	0,956
Alfa de Cronbach baseado em itens padronizados	0,958
Número de itens	26
Casos válidos	386
Casos excluídos	0
Média dos itens	5,26

Fonte: dados da pesquisa.

A validação estatística dos construtos recorreu à análise fatorial, cujos pressupostos foram verificados antes da extração. O teste de esfericidade de Bartlett apresentou resultado significativo, com qui-quadrado de 7.311 para 300 graus de liberdade, o que indica correlações suficientemente fortes entre as variáveis para justificar o procedimento. A medida de adequação amostral de Kaiser-Meyer-Olkin alcançou 0,948. Valores dessa ordem são considerados adequados pela literatura de análise multivariada (HAIR et al., 2005).

A solução reteve seis fatores, todos com valor próprio superior a um, conforme o critério de Kaiser. Os seis explicam em conjunto 67,3% da variância acumulada, percentual situado na faixa que a literatura considera aceitável para instrumentos de percepção em ciências sociais. A distribuição da variância entre os fatores mostrou-se equilibrada, uma vez que nenhum deles concentrou o construto e o intervalo entre o primeiro e o último ficou abaixo de quatro pontos percentuais (Tabela 2).

Tabela 2 - Valores próprios e variância explicada por fator

Fator	Valor próprio	% de variância	% acumulada
1 Envolvimento	3,34	13,35	13,4
2 Capacitação e desenvolvimento	3,29	13,15	26,5
3 Condições de trabalho	2,81	11,25	37,8
4 Incentivo à pesquisa	2,54	10,16	47,9
5 Gestão de desempenho	2,54	10,15	58,1
6 Recompensa	2,32	9,27	67,3

Fonte: dados da pesquisa. Extração por resíduos mínimos com rotação oblímin.

As dimensões definidas a priori foram reproduzidas pela solução empírica, embora em ordem distinta de peso. O primeiro fator passou a representar a política de envolvimento. Seguem-se capacitação e desenvolvimento, condições de trabalho, incentivo à pesquisa, gestão de desempenho e recompensa. A reordenação decorre do autovalor de cada fator. Não altera, porém, a composição das dimensões, que mantiveram as assertivas previstas na construção do instrumento (Tabela 3).

Tabela 3 - Pesos fatoriais das assertivas de políticas e práticas de gestão

Assertiva	F1	F2	F3	F4	F5	F6
Estimula a comunicação aberta e a confiança mútua	0,767					
A direção é aberta a sugestões de mudança nas rotinas	0,763					
Tem gestão colegiada em que os docentes opinam	0,707					
São tidos em conta os interesses do docente nas decisões	0,657					
É ativa na formação do docente para uso de novas tecnologias		0,839				
Atua na formação para aperfeiçoamento das práticas pedagógicas		0,817				

Valoriza os esforços de qualificação do docente		0,624				
Atua para o desenvolvimento do docente		0,487				
Há facilidades para meu contínuo desenvolvimento		0,484				
Melhora constantemente as condições físicas			0,825			
Fornecer materiais e equipamentos em quantidade suficiente			0,704			
Melhora sistematicamente as condições de trabalho			0,641			
Fornecer informações necessárias à execução eficiente			0,509			
Apoia, inclusive financeiramente, a participação em eventos				0,865		
Investe para publicação das pesquisas e registro de patentes				0,820		
Incentiva com bônus e premiação a produtividade científica				0,523		
Oferece recompensas financeiras ou benefícios adicionais				0,390		
Fornecer feedback sistemático sobre o desempenho					0,878	
Avalia sistematicamente o desempenho dos docentes					0,817	
Toma providências para sanar dificuldades de desempenho					0,497	
Deixa claras as metas de desempenho esperadas					0,494	
Entendo como são calculados meu salário e os critérios						0,761
Existe carreira docente claramente enunciada e divulgada						0,747
Paga salário adequado com base na carreira e no mercado						0,610

Fonte: dados da pesquisa. F1 a F6 designam os seis fatores retidos. Cargas inferiores a 0,300 omitidas.

A leitura das cargas fatoriais permite identificar o que define cada dimensão na percepção docente. No fator de envolvimento, as assertivas de maior peso tratam do estímulo à comunicação aberta e à confiança mútua, da abertura da direção a sugestões de mudança nas rotinas de trabalho e da existência de gestão colegiada com participação efetiva dos docentes. A dimensão organiza-se, assim, em torno da circulação de informação e da partilha da decisão.

Em capacitação e desenvolvimento destacam-se a atuação da instituição na formação para uso de novas tecnologias e no aperfeiçoamento das práticas pedagógicas, com cargas de 0,839 e 0,817, ao passo que as condições de trabalho se concentram na melhoria contínua das

instalações físicas e na provisão de materiais e equipamentos em quantidade suficiente. Nas duas dimensões, o que os docentes reconhecem é a ação institucional concreta, e não a intenção declarada.

O incentivo à pesquisa apresenta as cargas mais elevadas do conjunto. O apoio, inclusive financeiro, à participação em congressos e eventos científicos alcança 0,865. O investimento em publicação de pesquisas e registro de patentes alcança 0,820. A dimensão que os instrumentos de origem não contemplavam mostrou-se, portanto, uma das mais bem definidas do instrumento adaptado, o que constitui o principal argumento a favor da adaptação realizada.

A gestão de desempenho organiza-se em torno da devolutiva sistemática e da avaliação contínua do trabalho docente, com cargas de 0,878 e 0,817. A política de recompensa define-se pela clareza dos critérios de cálculo salarial e pela existência de carreira docente enunciada e bem divulgada, com cargas de 0,761 e 0,747. Em ambos os casos, o que pesa na percepção docente é a transparência do critério adotado, e não a magnitude do benefício concedido ou o rigor do procedimento avaliativo.

A comparação entre instituições públicas e privadas completa o retrato produzido pelo instrumento na amostra estudada. Envolvimento e condições de trabalho não apresentaram distribuição normal dos dados, o que levou à aplicação do teste de Mann-Whitney para amostras independentes, e os dois fatores mostraram-se superiores nas instituições públicas com significância estatística, apresentando valores de Z de 5,146 e de 4,593 respectivamente.

Nas quatro dimensões restantes, cuja distribuição se mostrou normal, aplicou-se o teste t para amostras independentes. Incentivo à pesquisa e recompensa apresentaram médias superiores nas instituições públicas. Capacitação e desenvolvimento e gestão de desempenho apresentaram médias superiores nas privadas. As diferenças mostraram-se estatisticamente significativas nas quatro dimensões, com a maior distância observada na política de recompensa, cujo valor de t alcançou 7,50 (Tabela 4).

Tabela 4 - Comparação entre instituições públicas e privadas por dimensão

Dimensão	Teste	Estatística	p	Maior média
Envolvimento	Mann-Whitney	Z = 5,146	< 0,001	Públicas
Condições de trabalho	Mann-Whitney	Z = -4,593	< 0,001	Públicas
Incentivo à pesquisa	t de Student	t = 3,00	0,003	Públicas
Recompensa	t de Student	t = 7,50	< 0,001	Públicas

Capacitação e desenvolvimento	t de Student	t = -4,10	< 0,001	Privadas
Gestão de desempenho	t de Student	t = -3,60	0,003	Privadas

Fonte: dados da pesquisa. N = 386, sendo 230 de instituições públicas e 156 de privadas.

DISCUSSÃO

O instrumento adaptado apresentou os indicadores que a literatura exige de escalas de percepção. O alfa de 0,956 supera com folga o limiar convencional de 0,70, e a adequação amostral de 0,948 confirma a pertinência do procedimento fatorial. A variância acumulada de 67,3% situa-se acima do percentual de 60% que costuma orientar a decisão de retenção em ciências sociais (HAIR et al., 2005).

A reprodução das seis dimensões definidas a priori merece registro particular. Instrumentos adaptados correm o risco de que a estrutura empírica não corresponda ao desenho conceitual, sobretudo quando novas dimensões são acrescentadas às herdadas, e não foi o que ocorreu aqui, uma vez que as assertivas relativas ao incentivo à pesquisa formaram fator próprio e coeso em vez de se dispersarem entre as demais.

O resultado sugere que o incentivo à pesquisa constitui dimensão distinta da percepção docente sobre a gestão institucional. A observação tem consequência prática para quem pretenda aplicar as escalas originais ao ensino superior. Omitir essa dimensão deixaria de fora parte identificável do construto. A adaptação, nesse ponto específico, não foi acréscimo cosmético, e sim condição para que o instrumento cobrisse o objeto a que se destina.

A reordenação dos fatores por peso oferece leitura adicional. O envolvimento assumiu a primeira posição, à frente de dimensões que os instrumentos de origem privilegiavam, e Fiuza (2008) já havia identificado o envolvimento entre os fatores da escala original. O presente resultado sugere que sua centralidade se acentua no ensino superior, onde a participação em decisões colegiadas integra a própria organização do trabalho.

As diferenças entre instituições públicas e privadas reproduzem, por outra via, o que a literatura vinha registrando. As públicas apresentaram médias superiores em quatro dimensões. São elas envolvimento, condições de trabalho, incentivo à pesquisa e recompensa. O resultado é compatível com a estabilidade do vínculo e com a existência de carreira regulada por norma. As privadas destacaram-se em capacitação e em gestão de desempenho, dimensões associadas a ciclos de avaliação mais curtos e a metas explícitas.

A leitura converge com o que Kato et al. (2020) descrevem sobre a adoção de modelos empresariais no setor privado. Instituições que operam com metas tendem a investir em formação instrumental e em mecanismos de aferição. A previsibilidade da carreira permanece associada ao setor público. O instrumento capturou essa diferença sem que ela estivesse embutida em seu desenho, o que constitui evidência favorável à sua sensibilidade.

Convém delimitar com precisão o alcance do que aqui se afirma, para que o leitor calibre a expectativa. A amostra é não probabilística e a taxa de retorno situou-se abaixo de sete por cento dos endereços válidos, o que impede generalizar as médias observadas para o conjunto dos docentes brasileiros e recomenda prudência na leitura da comparação entre os dois tipos de instituição.

Os indicadores de validação, contudo, não dependem da representatividade da amostra. Dependem de seu tamanho e de sua diversidade interna, condições que os 386 respondentes de instituições públicas e privadas, distribuídos por todas as regiões do país, satisfazem de modo suficiente. A distinção importa porque separa o que o estudo pode afirmar sobre o instrumento daquilo que pode afirmar sobre o sistema de ensino superior brasileiro.

Uma segunda limitação diz respeito à natureza exploratória da técnica empregada no agrupamento dos fatores. A extração por resíduos mínimos com rotação oblíqua identifica estruturas latentes. Não testa, porém, hipóteses sobre a estrutura encontrada. A confirmação do agrupamento aqui obtido exigiria análise fatorial confirmatória em amostra independente. Trata-se de etapa que este estudo não realizou e que constitui, hoje, o desdobramento natural do trabalho aqui relatado.

Registre-se ainda que a proximidade entre as dimensões de incentivo à pesquisa e de recompensa recomenda atenção em aplicações futuras. As duas tratam de contrapartidas institucionais ao trabalho docente, e sua correlação levanta questão de validade discriminante que uma etapa confirmatória poderia esclarecer. O ajuste do conjunto de itens é possibilidade a considerar. O instrumento cumpre, com essas ressalvas, a função para a qual foi construído.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo relatou a adaptação e a validação de um instrumento de percepção de políticas e práticas de gestão dirigido a professores do ensino superior brasileiro. A construção partiu de duas escalas já validadas para organizações brasileiras e acrescentou assertivas relativas à gestão

específica das instituições de ensino superior, com atenção particular a dimensões que os instrumentos de origem não cobriam e que o trabalho acadêmico exige.

Os indicadores obtidos sustentam a adequação do instrumento adaptado. A consistência interna alcançou alfa de Cronbach de 0,956. A adequação amostral de Kaiser-Meyer-Olkin alcançou 0,948. A solução fatorial reteve seis fatores que explicam 67,3% da variância acumulada, e as dimensões definidas na construção conceitual foram reproduzidas pela estrutura empírica, com destaque para o incentivo à pesquisa, que formou fator próprio e coeso.

O retrato produzido na amostra estudada mostrou diferenças estatisticamente significativas entre instituições públicas e privadas nas seis dimensões medidas. As públicas apresentaram médias superiores em envolvimento, condições de trabalho, incentivo à pesquisa e recompensa, ao passo que as privadas apresentaram médias superiores em capacitação e desenvolvimento e em gestão de desempenho, resultado compatível com modelos de gestão orientados por metas e por ciclos curtos de avaliação.

A continuidade do trabalho passa por etapa confirmatória em amostra independente. Ela permitiria testar a solução aqui obtida e examinar a validade discriminante entre as dimensões mais próximas. A aplicação do instrumento em outros sistemas nacionais de ensino superior ofereceria evidência sobre a estabilidade da estrutura fatorial em contextos de governança distintos. A questão permanece em aberto e constitui convite à replicação.

REFERÊNCIAS

1. BRANDÃO, M. R. M. Gestão educacional e valorização da profissão acadêmica: análise sobre o sistema de ensino superior do Brasil. 2025. Tese (Doutoramento em Educação) – Instituto de Educação, Universidade Lusófona, Lisboa, 2025. <https://hdl.handle.net/10437/15890>
2. DEMO, G. et al. Políticas e práticas de gestão de pessoas nas organizações: cenário da produção nacional de primeira linha e agenda de pesquisa. Cadernos EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, p. 250-263, 2018. <https://doi.org/10.1590/1679-395159073>
3. FIUZA, G. D. Desenvolvimento e validação da escala de percepção de políticas de gestão de pessoas (EPPGP). Revista de Administração Mackenzie, São Paulo, v. 9, n. 6, p. 77-101, 2008. <https://editorarevistas.mackenzie.br/RAM/article/view/193>
4. GALEGO, C. A profissão académica nas universidades e as políticas de educação superior: os casos de Portugal e Espanha. 2014. Tese (Doutoramento) – Universidade Lusófona, Lisboa, 2014. <https://revistas.ulusofona.pt/rleducacao/article/view/4390>

5. GEWANDSZNAJDER, F. O que é o método científico. São Paulo: Pioneira, 1989. <https://pt.scribd.com/document/381550438/o-que-e-metodo-cientifico-pdf>
6. GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.
7. GÜNTHER, H. Como elaborar um questionário. Brasília: Universidade de Brasília, Laboratório de Psicologia Ambiental, 2003. <https://pt.scribd.com/document/1056409671/Como-Elaborar-Um-Questionario>
8. HAIR, J. F. et al. Análise multivariada de dados. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
9. HUISMAN, J.; STENSAKER, B. Performance governance and management in higher education revisited: international developments and perspectives. *Quality in Higher Education*, v. 28, n. 1, p. 106-119, 2022. <http://hdl.handle.net/1854/LU-8756398>
10. KATO, F. B. G. et al. O modelo de governança corporativa na educação superior e as repercussões no trabalho docente: um estudo de caso. *Arquivos Analíticos de Políticas Educativas*, v. 28, n. 9, 2020. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/4890>
11. OLIVEIRA-CASTRO, G. A. et al. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 3, n. 2, p. 29-51, 1999. <https://doi.org/10.1590/S1415-65551999000200003>
12. PARREIRA, A.; LORGA DA SILVA, A. A study of an interval scale for a motivation test. In: CONGRESSO SMTDA, 2014, Lisboa. Anais [...]. Lisboa, 2014. p. 579-592. https://www.researchgate.net/publication/269407938_A_Study_of_an_Interval_Scale_for_a_Motivation_Test