

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
Sistemas de Informação
Brian Lucas Dupin Azevedo

LACUNAS ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL:
Uma análise crítica sobre o trabalho dos docentes de uma universidade pública federal
brasileira

Diamantina - 2019

Brian Lucas Dupin Azevedo

**LACUNAS ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL:
Uma análise crítica sobre o trabalho dos docentes de uma universidade pública federal
brasileira**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Sistemas de Informação como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Bacharel em Sistemas de Informação.

Orientador: Prof. Msc. Erinaldo Barbosa da Silva

Diamantina – 2019

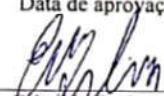
Brian Lucas Dupin Azevedo

**LACUNAS ENTRE O TRABALHO PRESCRITO E O TRABALHO REAL:
Uma análise crítica sobre o trabalho dos docentes de uma universidade pública federal
brasileira**

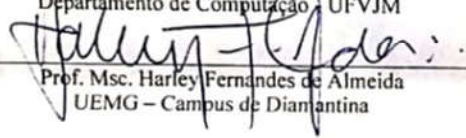
Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao curso de graduação em Sistemas de Informação, como parte dos requisitos exigidos para obtenção do título de Bacharel em Nome do Curso.

Orientador: Prof. Msc. Erinaldo Barbosa da Silva

Data de aprovação 11, 01, 2019



Prof. Msc. Erinaldo Barbosa da Silva
Departamento de Computação UFVJM



Prof. Msc. Harley Fernandes de Almeida
UEMG – Campus de Diamantina



Msc. Sâmil Manoel Costa da Cruz
UEMG – Campus de Diamantina

Ao Pai Celestial, à minha família e todos que acrescentam e já acrescentaram à minha sabedoria.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Pai Celestial que por seus próprios meios me fazem mais forte a cada dia.

Agradeço aos meus pais, Flávio Guraci de Azevedo e Ana Maria Carreiro Dupin por terem me criado e me apoiado da melhor forma possível, sempre se preocupando, aconselhando e querendo o meu melhor, nunca me abandonando e me dando forças para continuar até o sol poente.

Agradeço a minha irmã, Priscila, que se mostra a cada dia mais a pessoa que eu preciso e agradeço por estar do meu lado nos melhores e piores momentos do meu caminho.

Agradeço a todos que me apoiaram e que me empurraram pra frente quando eu precisava de força, sejam eles meus irmãos, tios, meus amigos ou todos os que se fazem presentes na minha vida, tanto fisicamente quanto em pensamento ou em meu coração.

Agradeço ao pessoal da Next Step, parte fundamental da minha formação, aos amigos empreendedores que não tiveram preguiça nem medo de dar a cara a tapa para crescer e principalmente àqueles que estiveram do meu lado simplesmente pela vontade de me apoiar.

Agradeço imensamente ao meu orientador, professor Erinaldo Barbosa da Silva pela paciência e pelo ótimo trabalho que realizou nos últimos anos como professor.

*“Sempre existirão desculpas para você **não** fazer as coisas.”*

- Casey Neistat

RESUMO

Como trabalho abstrato reflete a falta de adaptações de metodologias de mensuração do mesmo, o presente trabalho objetiva analisar as diferenças entre o trabalho prescrito e o real de docentes em uma universidade pública federal brasileira. Leva também em consideração a aplicação de um mecanismo de controle de extrapolação da carga horária (Registro Semestral de Encargos Docentes) de professores na universidade em questão. Foram realizadas análises em documentos que prescrevem o trabalho desta classe de trabalhadores e o documento implementado para o controle da extrapolação de carga horária. Também foi aplicado um questionário aos docentes da universidade para analisar o trabalho que realizam na prática, as diferenças da realidade comparado à previsão que fazem no registro semestral, a frequência de extrapolação das cargas horárias e a opinião dos docentes em relação à eficiência e eficácia do documento de previsão. Análises também foram feitas sobre a possibilidade de abrangência dos problemas analisados no território brasileiro. O trabalho também mostra a insatisfação dos docentes com o mecanismo utilizado para controlar a carga horária, a falta de transparência no repasse de informações entre departamentos e a grande quantidade de professores que ultrapassam sua carga horária com frequência.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Trabalho real. Trabalho prescrito. Ergonomia.

ABSTRACT

As the abstract work reflects the lack of adaptation on its measuring methodologies, the present work aims to analyze the differences between the prescribed and the real work of professors in a public federal Brazilian university. It also considers the application of a workload extrapolation mechanism control (Biannual Registry of Teaching Assignments) of teachers from the present university. Reviews were made in both: documents that prescribe the assignments of this category of workers and the implemented document to control the workload extrapolation. A questionnaire was applied to the university's professors to analyze the work that they realize in practice, the real work compared to the prediction made in the biannual registry, the frequency of workload extrapolation and the teachers' opinion related to the efficiency and efficacy of the prediction document. Reviews were also made to measure the possibility of comprehensiveness of those problems in the Brazilian territory. The present work also shows how unsatisfied are the professors with the mechanism used to control the workload, the lack of transparency in the information transmission between departments and the great number of professors who exceed their workload frequently.

Keywords: Organizational behavior. Real work. Prescribed work. Ergonomics.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Instituições de Educação Superior por Categoria Administrativa - 2017.....	28
Figura 2 - Distribuição do Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Federal, por Organização Acadêmica - 2017	29
Figura 3 - Distribuição do Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Federal, por Organização Acadêmica - 2017	30
Figura 4 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Pública por Categoria Administrativa - 2007 - 2017	30
Figura 5 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação, por Categoria Administrativa - 2007 - 2017	31
Figura 6 - Percentual de docentes por carga horária na rede pública - 2007 - 2017	32
Figura 7 - Percentual de docentes por carga horária na rede privada - 2007 - 2017	32
Figura 8 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por grau de formação na Rede Privada– 2007 - 2017	33
Figura 9 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por grau de formação na Rede Pública – 2007 - 2017	34
Figura 10 - Participação percentual e número de docentes na educação superior por grau de formação segundo a organização acadêmica - 2017	35
Figura 11 - Participação percentual e número de docentes na educação superior por regime de trabalho segundo a organização acadêmica - 2017	36
Figura 12 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Ensino.....	38
Figura 13 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades Administrativas.....	39
Figura 14 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Pesquisa.....	39
Figura 15 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Extensão e/ou Cultura	40
Figura 16 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Outras Atividades.....	41
Figura 17 - Proporção em carga horária dos 15 docentes de acordo com cada uma das categorias de atividades.....	43
Figura 18 - Proporção em porcentagem dos 15 docentes de acordo com cada uma das categorias de atividades.....	43

Figura 19 - Respostas em relação à possibilidade de exatidão das informações e suas cargas horárias no Registro Semestral de Encargos Docentes	45
Figura 20 - Respostas em relação a realização de atividades diferentes das preenchidas no Registro Semestral de Encargos Docentes	46
Figura 21 - Respostas em relação à possibilidade de extrapolação das cargas horárias presentes no Registro Semestral de Encargos Docentes.....	47
Figura 22 - Respostas em relação ao mecanismo de previsão de atividades do Registro Semestral de Encargos Docentes e a realidade.....	48
Figura 23 - Respostas em relação à opinião sobre o controle de extrapolação de carga horária proposto pelo Registro Semestral de Encargos Docentes	49
Figura 24 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 1	54
Figura 25 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 2	55
Figura 26 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 3	55
Figura 27 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 4	56
Figura 28 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 5	56
Figura 29 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 6	57
Figura 30 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 7	57
Figura 31 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 8	58
Figura 32 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 9	58
Figura 33 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 10	59
Figura 34 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 11	59
Figura 35 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 12	60

Figura 36 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 13	60
Figura 37 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 14	61
Figura 38 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 15	61

LISTA DE SIGLAS

TCU – Tribunal de contas da união

IF – Instituto Federal

Cefet – Centro Federal de educação tecnológica

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
----------	------------------------	-----------

1.1	Contextualização	12
1.2	Justificativa	12
1.3	Objetivos	13
1.3.1	<i>Objetivo Geral</i>	13
1.3.2	<i>Objetivos específicos</i>	13
1.4	Organização do texto	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
3	METODOLOGIA	24
3.1	Levantamento Bibliográfico	25
3.2	Análise das notas estatísticas do Censo da Educação Superior	25
3.3	Coleta e análise de exemplares do Registro Semestral de Encargos Docentes	26
3.4	Aplicação de questionário <i>online</i> e coleta de dados das respostas	27
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	28
4.1	Análise das notas estatísticas do Censo da Educação Superior de 2017	28
4.2	Análise do Registro Semestral de Encargos Docentes de um departamento	36
4.3	Análise das respostas dos docentes em relação ao Registro Semestral de Encargos Docentes	44
5	CONCLUSÕES	50
	REFERÊNCIAS	52
	APÊNDICE 1 – Gráficos de horas semanais previstas para diferentes seções por cada docente anaisado	54

1 INTRODUÇÃO

Esta seção será utilizada para contextualizar o assunto estudado e analisado no presente trabalho, a justificativa para a realização do mesmo, os objetivos gerais e específicos e qual a organização do texto. Universidades citadas como exemplo têm seus nomes divulgados no texto, mas a universidade em análise será tratada apenas como uma universidade pública federal brasileira.

1.1 Contextualização

Com o surgimento do trabalho abstrato ou imaterial, diferente do trabalho manual, que não produz produtos tangíveis, surgiram também dificuldades. Entre elas, a dificuldade de mensurar o rendimento do trabalho, de adaptar-se de acordo com a rotina em busca de melhores condições de trabalho evitando a exaustão e principalmente, de conseguir seguir um roteiro previsto de trabalho.

O cenário escolhido para analisar as dificuldades citadas acima é o de docentes em uma universidade pública federal brasileira, uma vez que o trabalho realizado por eles é intelectual e existem os problemas citados anteriormente. Portanto, no desenvolvimento do texto serão mostradas as análises feitas entre o trabalho prescrito, real e previsto de docentes de uma universidade.

1.2 Justificativa

A justificativa para a realização do trabalho em questão é a de:

1. Analisar o que os docentes fazem de diferente do que é prescrito em documentos que lhes dizem respeito, e;
2. O que planejam em outro documento que será citado e descrito no decorrer do texto.

Durante o processo de entrada dos professores no ambiente acadêmico existem editais e documentos que mostram quais serão suas funções como docentes naquela universidade, porém, deve-se então saber se a existência dessas diretrizes é realmente

eficaz, uma vez que podem existir pontos divergentes no trabalho realizado por eles e no que está documentado.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Analisar as diferenças entre o trabalho prescrito, o trabalho real e o trabalho previsto dos docentes de uma universidade pública federal brasileira.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Analisar a abrangência dos problemas encontrados na universidade estudada e;
2. Analisar a eficiência do mecanismo de controle de extrapolação de carga horária docente.

1.4 Organização do texto

Capítulo 1 – Introdução: no primeiro capítulo apresenta-se a contextualização do problema e do ambiente estudado, a justificativa para a realização do trabalho e seus objetivos;

Capítulo 2 – Referencial teórico: Serão apresentados os principais conceitos necessários de acordo com o trabalho de autores necessário para a execução do mesmo;

Capítulo 3 – Metodologia: Apresenta os métodos e técnicas adotados no presente trabalho;

Capítulo 4 – Análise e discussão dos resultados: Serão apresentadas as análises dos dados adquiridos após a execução do trabalho e;

Capítulo 5 – Conclusões: Por fim, serão abordados neste capítulo as conclusões obtidas com as análises feitas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com a estrutura de trabalho que se é oferecida por uma organização, com preocupação à saúde física e mental, várias estratégias operatórias não descritas são

criadas pelos funcionários para cumprir suas jornadas de trabalho (FILHO e GONTIJO, 2013). Esses procedimentos são caracterizados pelo seu valor individual e são chamados de conhecimento tácito. Segundo Takeuchi e Nonaka (2008, p. 42 apud Filho e Gontijo, 2013), “O conhecimento tácito (incorporado) é altamente pessoal. É difícil de formalizar e, por isso, difícil de comunicar aos outros”.

Algumas outras razões para o desenvolvimento de estratégias operatórias citadas por Trierweiller et al. (2008) são a de lidar com desequilíbrios e incompatibilidades que se encontram em ambientes de trabalho, como filas de espera, erros, reclamações, retrabalhos, entre outros.

(...) Dito de outro modo, as estratégias operatórias são recursos que os trabalhadores utilizam para gerir as variabilidades presentes em maior ou menor grau em qualquer situação de trabalho. Ou seja, são os modos de fazer e regular o trabalho e visam preservar as normas organizacionais para atingir o objetivo final proposto tanto pela organização, como pelo trabalhador e os outros membros ali presentes. De uma forma geral, diz-se que no processo de regulação das variabilidades presentes nos sistemas de trabalho, os trabalhadores produzem modos operatórios para cumprir os objetivos organizacionais e, em última instância, preservar sua saúde. (TRIERWEILLER et al., 2008)

Para perceber o conhecimento tácito nas organizações e instituições, deve-se utilizar da ergonomia, que de acordo com a Sociedade de Pesquisa em Ergonomia (sem data) - na Inglaterra, Ergonomics Research Society -, a ergonomia “é o estudo do relacionamento entre o homem e seu trabalho, equipamento e ambiente, e particularmente a aplicação dos conhecimentos de anatomia, fisiologia e psicologia na solução de problemas surgidos desse relacionamento”.

A Associação Internacional da Ergonomia (1961), que representa associações de 40 países diferentes, com 19 mil sócios, define a ergonomia como

Disciplina científica que estuda interações dos homens com outros elementos do sistema, fazendo aplicações da teoria, princípios e métodos de projeto com o objetivo de melhorar o bem-estar humano e o desempenho global do sistema.

Tendo definido ergonomia então, podemos dizer que análise ergonômica do trabalho (AET) é uma ferramenta metodológica que auxilia na análise de situações reais, que objetivam a construção de uma solução para contemplar a eficiência, eficácia e o bem-estar dos membros de uma organização (GONÇALVES; ODELIUS e FERREIRA, 2001).

A análise ergonômica do trabalho é uma alternativa que se abrange alguns princípios que se referem à particularidade dos indivíduos e de situações de trabalho

(ASSUNÇÃO e LIMA, 2003). Os autores reforçam também que existem especulações de duas abordagens diferentes da ergonomia: a francesa e a norte-americana, mas que não há razão para se existir duas abordagens, uma vez que ergonomia significa então o estudo do trabalho, e outras abordagens devem cair em partes menores desse todo, portanto, no presente trabalho, utiliza-se da abordagem única de estudo do trabalho para ergonomia.

Não é possível tentar entender a ergonomia e a AET em si, sem definir trabalho. É possível perceber que o trabalho humano foi arranjado de várias formas no que se refere a recursos utilizados e tempo gasto de acordo com a seguinte definição de trabalho: “Aplicação das forças e faculdades humanas para alcançar um determinado fim” ou “atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento” (FERREIRA, 1986, p. 1695 apud GOYA e MANSANO, 2012).

Seguindo o raciocínio anterior, é possível definir o trabalho prescrito como um grupo de atividades planejadas previamente (GOYA e MANSANO, 2012). Essa descrição está presente em grande parte das organizações, e funcionam de modo parecido a um manual, que deve ser seguido para que guie o modo como o trabalhador realiza a atividade. Ele deve então seguir essa espécie de manual para executar suas funções de maneira aceitável. A atividade prescrita é um modo de descrever o trabalho do empregado, dizendo como, onde, porquê e quando realizar determinada tarefa. O mesmo autor também define a descrição do cargo como “retrato simplificado do conteúdo e das principais responsabilidades do cargo” (CHIAVENATO, 2004, apud GOYA e MANSANO, 2012).

Tomando como exemplo editais da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) como o 005 de 04 de janeiro de 2018, as atividades não são especificadas, apenas a área de conhecimento das disciplinas a serem lecionadas, requisitos, qual o campus e a unidade acadêmica. Porém, no edital 014 de 02 de janeiro de 2018, nomeado como “EDITAL DE CONDIÇÕES GERAIS PARA REALIZAÇÃO DE CONCURSO PÚBLICO PARA PROVIMENTO DE VAGA DE PROFESSOR DE MAGISTÉRIO SUPERIOR”, determina que um professor deverá dedicar-se a atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional, na seção 2, como descrito abaixo:

2.1 O regime de trabalho será definido no edital de abertura de concurso e poderá ser de:

20 (vinte) horas semanais de trabalho;

40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, com dedicação exclusiva às atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão institucional. O professor submetido ao regime de dedicação exclusiva (DE) fica obrigado a prestar

40 (quarenta) horas semanais de trabalho, em tempo integral, e estará impedido de exercer outra atividade remunerada pública ou privada, com as exceções previstas na Lei 12.772/12;

Não é possível dissociar atividades de ensino, pesquisa e extensão da docência universitária. A característica de integrar essas atividades também engloba a produção de conhecimento e sua socialização (SLOMSKI, 2007).

No entanto, o artigo 2º da lei Nº 12.772 de 20 de dezembro de 2012 especifica um pouco mais as atividades de gestão institucional, conforme descrito:

Art. 2º São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.

As descrições não são seguidas à risca, sofrendo modificações de trabalhador para trabalhador. Enquanto de um lado existem as descrições do cargo, feitas para serem executadas a se ter um trabalho satisfatório, de outro lado os trabalhadores realizam suas funções como lhes parece melhor. No entanto, a cada dia torna-se mais usual a participação dos empregados no planejamento das atividades (GOYA e MANSANO, 2012). As tarefas realizadas do modo como os trabalhadores acham melhor são então, aquelas que não podem se derivar da efetivação inexorável daquela descrição formal. De certo ponto de vista então, o trabalho real não depende de guias ou “manuais” previamente estabelecidos para a execução das atividades.

Quanto mais se avança no tempo, mais clara é a percepção de que empregados estão cada vez mais sendo chamados a realizar funções que exigem habilidades e conhecimentos mais complexos. Gorz (2005, p. 15) mostra que o trabalho abstrato simples, aquele que necessitava de força física e habilidade motora repetitiva sempre foi valorizado, mas agora é substituído por um trabalho complexo. O trabalho imaterial,

sofisticado, tomou o espaço daquele de produção material que antes poderia ser medido por unidades de tempo e produtos. Agora, os modos clássicos de medida de desempenho não se aplicam mais. O trabalho imaterial exige agora capacidade de comunicação, criatividade, sensibilidade, diferentemente do trabalho de produção material. Sennett (2000, p. 54) definem o tipo de trabalhador complexo como um “artista da improvisação”, o que distancia ainda mais as funções previamente estabelecidas e sedimentadas (apud GOYA e MANSANO, 2012).

Como as habilidades desse novo trabalhador - que têm de improvisar muitas das vezes - são aprendidas com experiências do dia-a-dia, Goya e Mansano (2012) afirmam não ser possível prescrever documentos de explicação do trabalho de terminado cargo. Os autores também mostram que uma parte dessas experiências podem ser adquiridas no ambiente acadêmico, onde os alunos adquirem uma coleção de valores culturais necessárias para realizar tarefas em sua futura profissão por meio de experimentos e relações sociais prévias a sua formação.

A formação de um professor universitário se concentra em sua especialização que cresce com frequência dentro de um campo específico de conhecimento. Ser um bom pesquisador, realizando trabalhos significativos para a comunidade acadêmica não garante que um docente tenha um desempenho pedagógico excelente. Isso ocorre porque quando os professores participam de programas de pós-graduação, deixam de lado o desenvolvimento de habilidades e características que são necessárias para o desenvolvimento do ensino, para que possam então desenvolver suas habilidades de pesquisa (PACHANE, 2005).

O novo estilo de organizações e de trabalho exigem habilidades também novas. É possível observar então rupturas culturais, que exigem a habilidade de ser eficiente no trabalho utilizando de processos criativos. Sendo assim, o mercado exige mais que a simples formação acadêmica. Agora, o conhecimento adquirido em toda a vida do profissional é cobrado, e uma das funções da graduação é então de adicionar à vida do trabalhador, o desenvolvimento de habilidades pessoais, o que auxilia na realização do trabalho real, cada vez mais exigido no mercado (LOPES, 2006).

A função de ensinar é caracterizada pela assunção daqueles que ocupam o lugar de mediador, entre o conhecimento a ser ensinado e aquele que deseja aprender (ROLDÃO, 2007). Portanto, a principal função de um professor é a de exercer a função de ensinar. Diz então, que a mesma é essencialmente a de fazer aprender alguma coisa a alguém. O autor ressalta também que o entendimento de ensinar, como modo de

direcionar alguém a aprender, nos remete às origens do termo pedagogo, que etimologicamente quer dizer que aquele que conduz, ou direciona (*ago*) a criança (*paidos*) àquele conhecimento em questão. No caso do presente trabalho, ao invés de crianças, será utilizado universitários.

Roldão (2007) ressalta também, que ao longo do tempo, várias profissões como engenheiros, médicos, arquitetos, ou outros construíram um estatuto de profissionalidade plena, possuindo um conhecimento próprio, distinto e exclusivo daquele grupo, que por sua vez, produz e faz circular esse conhecimento. Já um professor possui uma ligação estreita entre a natureza de ensinar e qual o tipo de conhecimento específico que é necessário para que isso aconteça.

A etimologia da docência, está enraizada no latim, vindo de *docere*, significando ensinar, indicar, fazer entender, mostrar. A docência é o trabalho dos professores, mas eles desempenham várias outras atividades além de ministrar aulas. O convencional é que os professores tenham um bom conhecimento sobre a disciplina que ministram e sobre como fazer entender, de modo que o conteúdo se torne gradativamente complexo (SLOMSKI, 2007).

A qualidade do ensino ministrado é o objeto a ser avaliado quando se deseja contestar o desempenho de um profissional formado pela universidade. Isso faz com que o papel do docente seja questionado no que se refere às práticas de ensino em uma universidade, visto que ela produz conhecimento científico e forma profissionais. Apenas a universidade pode exigir que seus professores operem como educadores, já que só a universidade pode formar profissionais e integrar a ciência à cultura (SLOMSKI, 2007).

Assim como qualquer profissão, onde o profissional tem de aprender a atuar e buscar a eficácia e eficiência em sua área, Marcelo (2009) diz que a atividade de um professor não pode ser realizada por qualquer pessoa. Isso se trata de uma função exigente e manter essa eficácia ao longo do tempo não é algo fácil de se realizar por qualquer professor. Um dos pontos ressaltados por Marcelo (2009), é que às vezes a diferença nos resultados dos alunos é maior dentro de uma mesma escola do que entre duas escolas distintas, o que mostra o quão difícil é manter essa eficiência como profissional.

O termo desenvolvimento por sua vez, denota a característica de evolução e continuidade (MARCELO, 2009). O desenvolvimento profissional daquele que ensina então, está relacionado à capacidade do professor em manter curiosos aqueles que

aprendem por meio de sua atuação. É sua responsabilidade discernir quais os ganhos importantes para o processo de aprendizagem e ensino.

Portanto, desenvolvimento profissional de professores pode ser definido como citado:

O desenvolvimento profissional docente inclui todas as experiências de aprendizagem natural e aquelas que, planejadas e conscientes, tentam direta ou indiretamente beneficiar os indivíduos, grupos ou escolas e que contribuem para a melhoria da qualidade da educação nas salas de aula. É o processo mediante o qual os professores, sós ou acompanhados, reveem, renovam e desenvolvem o seu compromisso como agentes de mudança, com os propósitos morais do ensino e adquirem e desenvolvem conhecimentos, competências e inteligência emocional, essenciais ao pensamento profissional, à planificação e à prática com as crianças, com os jovens e com os seus colegas, ao longo de cada uma das etapas das suas vidas enquanto docentes (DAY, 1999, p. 4 apud MARCELO, 2009, p. 10).

Já segundo Villegas-Reimers (2003), “O desenvolvimento profissional docente é o crescimento profissional que o professor adquire como resultado da sua experiência e da análise da sua própria prática.”.

O docente do ensino superior sente o impacto da cultura da instituição onde está inserido, e aprende a ensinar tomando como base as estratégias ações dos seus antigos professores, porém, ainda assim tenta dar sua própria identidade (FERENC, 2005).

Visto que o desenvolvimento profissional docente é um processo que se constrói de acordo com a experiência e sabedoria adquirida pelo profissional, sendo então um processo que se constrói a longo prazo. Marcelo (2009) caracteriza esse desenvolvimento com as seguintes características:

- 1) O desenvolvimento é construtivo e não transmissivo, uma vez que aprende ativamente, já que faz observações, avaliações e reflexões;
- 2) Como é um processo que acontece a longo prazo, os professores devem utilizar de conhecimentos adquiridos em experiências prévias. Assim, fica mais eficaz relacionar essas experiências aos seus conhecimentos;
- 3) É um processo com contexto verdadeiro. Algumas práticas de formação mais tradicionais não relacionam as práticas em sala com a formação. Já o desenvolvimento profissional dos professores está diretamente relacionado com as atividades realizadas diariamente pelos docentes;

- 4) O desenvolvimento profissional docente também se relaciona diretamente com a modificação que seu ambiente de trabalho sofre;
- 5) As atividades de desenvolvimento profissional dos professores os ajudam a construir novas teorias e práticas pedagógicas, já que adquirem conhecimento com a experiência, e sua reflexão acerca desta, faz construir seu conhecimento;
- 6) Mesmo podendo existir espaço isolado para o trabalho dos professores, seu desenvolvimento profissional é tido como um processo colaborativo e;
- 7) O desenvolvimento não é único. Professores devem avaliar suas necessidades, práticas culturais e crenças, para assim decidir qual o modelo de desenvolvimento profissional deve ser o melhor para si.

Se tratando da identidade profissional e da profissão docente, Marcelo (2009) diz que essa identidade faz com que os professores tenham a percepção de auto eficácia, sejam mais motivados, comprometidos e satisfeitos com o trabalho. Essa identidade é influenciada por aspectos como pessoais e sociais. Mesmo que seja esperado que o comportamento do professor seja profissional, não é esperado que adotem características profissionais prescritas. Suas atitudes e conhecimentos devem estar desvinculadas dessas prescrições. A distinção entre profissionais dessa mesma área se dá pelo desenvolvimento de uma resposta particular ao contexto onde estão inseridos.

Já que além de ensinar conteúdos, o professor também orienta a aprender, Torelló (2012) ressalta que um professor também tem como função, a de ensinar a pesquisar, processar a aplicar seus conhecimentos adquiridos. Outra função mostrada por ele é a de pesquisa competitiva, criação de equipes multidisciplinares.

Não é possível deixar passar também a função de gestão. Mesmo como pesquisador, um professor, como membro de uma instituição além de outros membros que a compõe, podem participar ativamente da gestão da organização onde trabalha, porém, ressalta também que as funções inerentes de um professor são as de docência e pesquisa, deixando a gestão como um compromisso pessoal que deve ser feito por eles mesmos de forma voluntária (TORELLÓ, 2012).

Segundo Torelló (2012), não é possível que sejam consideradas competências profissionais de um professor só a acumulação de conhecimento e conteúdo, mas os docentes também são constituídos por habilidades, atitudes, valores, experiências, aspectos pessoais entre outros. Essas competências devem ser mostradas de posse do

profissional com a intenção de resolver problemas ou a passar por situações que fazem parte da sua competência como professor.

Torelló (2012) diz que não existe a possibilidade de esquecer dos cenários de atuação profissional, que é definido por ele por 3 grandes quadros:

- 1) Contexto geral: ambiente sócio laboral, cultural e profissional;
- 2) Contexto institucional: departamento, faculdade e universidade e;
- 3) O micro contexto: aula, seminário e laboratório.

Portanto, um professor não só atua no micro contexto de sala de aula e laboratório, onde alcança a sua função e docência de pesquisa com maior relevância, mas sua atuação também se estende ao cenário institucional, onde habilidades de gestão e coordenação são tidas como imprescindíveis. Deve-se considerar também a atuação no cenário institucional, onde é necessário que haja contexto sócio laboral e cultural, onde a pesquisa relacionada com o desenvolvimento de acordos, trâmites tecnológicos com instituições externas, departamentos, setores, entre outros. Portanto, mesmo que a gestão e docência sejam importantes, as relações e atividades extra institucionais estão presentes no contexto de trabalho profissional dos professores (TORELLÓ, 2012).

Torelló (2012) ressalta que um docente universitário deve conhecer, compreender, relacionar, administrar e ensinar em/para a diversidade. Também apresenta 6 competências docentes, sendo elas:

- 1) Desenvolver um roteiro de acordo com as necessidades, o contexto e o perfil profissional em coordenação com outros profissionais;
- 2) Desenvolver o processo de ensino e aprendizagem, proporcionando oportunidades de aprendizagem tanto individual quanto em grupo;
- 3) Dar tutorias no processo de aprendizagem dos alunos, fazendo com que eles tenham maior autonomia;
- 4) Avaliar o processo de ensino e aprendizagem;
- 5) Contribuir ativamente a melhor da docência e;
- 6) Participar ativamente das práticas organizacionais e acadêmicas da instituição onde trabalha.

As competências citadas no parágrafo anterior estão relacionadas e envolvidas diretamente nas consequências que se desenrolaram a partir do Acórdão nº 7868/2017 –

TCU – 2ª Câmara de 29 de agosto de 2017, que exige a prestação de contas de controles internos para que possa verificar algumas infrações em relação a jornada de trabalho conforme descrito:

1.8.4. institua controles internos de forma a verificar, periodicamente, a ocorrência de infrações ao cumprimento da jornada de trabalho de servidores docentes, de forma a minimizar a ocorrência de situações de extrapolação de carga horária máxima de trabalho e de descumprimento do regime de trabalho pelos servidores da Universidade;

Após esse acórdão, adotou-se então uma resolução para o registro semestral de encargos docentes, sendo ele um documento que deveria ser preenchido pelos professores com suas atividades e cargas horárias a serem cumpridas em cada uma das seguintes categorias:

- 1) Atividades de ensino;
- 2) Atividades administrativas;
- 3) Atividades de pesquisa;
- 4) Atividades/Ações de Extensão e/ou Cultura;
- 5) Outras atividades.

Para compreender melhor as categorias citadas acima, precisamos saber o que são então cada uma destas atividades. Tomando como exemplo a Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), de acordo com a Instrução Normativa Prograd Nº 01 de 17 de novembro de 2017,

Para fins do disposto nessa Instrução Normativa são compreendidas como atividades de ensino de graduação os programas, projetos, cursos e eventos que tenham como foco o apoio ao ensino, à formação e à capacitação de recursos humanos em cursos de graduação.

Já as atividades administrativas em um ambiente acadêmico se dão quando o professor se envolve a burocracias que estão instituídas na administração do órgão. Elas podem ser em funções de direção, chefia, coordenação, comissões, orientações de graduação e pós-graduação (CORREIA et al. 2014).

O objetivo geral da política de extensão da UFVJM é:

ampliar e aprofundar as relações entre a UFVJM e outros setores da sociedade, em especial a dos Vales do Jequitinhona e Mucuri, objetivando contribuir com alternativas de transformação da realizada, no sentido da melhoria das condições de vida e do fortalecimento da cidadania

O Anexo da Resolução Nº. 06-CONSEPE, de 17 de abril de 2009 diz que:

A Extensão Universitária é o processo educativo, cultural e científico que articula o Ensino e a Pesquisa de forma indissociável e viabiliza a relação transformadora entre Universidade e Sociedade.

Este conceito foi elaborado e apresentado em 1987, e o Plano Nacional de Extensão (PNE), se baseou nele para ser construído. Com isso, possibilitaram-se a criação de bases conceituais, princípios, diretrizes e objetivos para estabelecer as políticas de extensão das universidades públicas.

Desde então, existem alguns princípios básicos na plataforma de política de extensão, sendo:

- 1) A ciência, a arte e a tecnologia devem alicerçar-se nas prioridades locais regionais e nacionais;
- 2) A universidade não pode se imaginar proprietária de um saber pronto e acabado, que vai ser oferecido à sociedade, mas, ao contrário, exatamente porque participa dessa sociedade, a instituição deve estar sensível a seus problemas e apelos, quer através dos grupos sociais com os quais interage, quer através das questões que surgem de suas atividades próprias de ensino, pesquisa e extensão;
- 3) A universidade deve participar dos movimentos sociais, priorizando ações que visem à superação das atuais condições de desigualdade e exclusão existentes no Brasil;
- 4) A ação cidadã das universidades não pode prescindir da efetiva difusão dos saberes nelas produzidos, de tal forma que as populações cujos problemas tornam-se objeto da pesquisa acadêmica sejam também consideradas sujeito desse conhecimento, tendo, portanto, pleno direito de acesso às informações resultantes dessas pesquisas;
- 5) A prestação de serviços deve ser produto de interesse acadêmico, científico, filosófico, tecnológico e artístico do ensino, pesquisa e extensão, devendo ser encarada como um trabalho social, ou seja,

ação deliberada que se constitui a partir da realidade e sobre a realidade objetiva, produzindo conhecimentos que visem à transformação social;

- 6) A atuação junto ao sistema de ensino público deve se constituir em uma das diretrizes prioritárias para o fortalecimento da educação básica através de contribuições técnico-científicas e colaboração na construção e difusão dos valores da cidadania.

Em relação às atividades culturais, a Diretoria de Cultura da Universidade Federal de Uberlândia (UFU) tem como descrição e política de cultura o seguinte:

(...) sua política de cultura se fundamenta nos princípios de liberdade de criação e democratização do acesso às diferentes práticas culturais, além de garantir a qualidade dos serviços prestados à comunidade universitária e a responsabilidade no que tange à gestão cultura. Entre seus objetivos principais encontra-se a formação integral para desenvolvimento pleno dos estudantes, professores, técnicos e frequentadores dos campi, através do incentivo a produção das múltiplas dimensões culturais. Seus programas e projetos estão voltados para o acesso a bens culturais essenciais, para o exercício da cidadania, pensando na arte, a educação e o lazer como meios de inclusão social.

Já a Política Cultural da UFVJM diz que se deve balizar pelo “fortalecimento de grupos culturais e artísticos locais e regionais e viabilizando, por meio de projetos e de parceiros institucionais públicos e privados, o desenvolvimento econômico-social local e regional.”.

A Diretoria de Cultura da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura (Proexc) da UFVJM possui como missão: “Promover a arte e a cultura na UFVJM e nas regiões de sua abrangência através da interação entre saberes e linguagens, passado e presente, ciência e arte.”.

Na próxima seção estão descritos os métodos e técnicas utilizados para a realização do trabalho.

3 METODOLOGIA

Considerando os objetivos do presente trabalho citados na seção da introdução, a metodologia seguida para seu desenvolvimento foi dividida em 4 etapas: Levantamento

bibliográfico; Análise das notas estatísticas do Censo da Educação Superior; Coleta e análise de exemplares do Registro Semestral de Encargos Docentes; e Aplicação de questionário *online* a docentes de uma determinada universidade federal brasileira e coleta de dados das respostas. Cada uma dessas etapas será detalhada nas seções a seguir.

3.1 Levantamento Bibliográfico

O levantamento bibliográfico foi realizado por meio de buscas pela internet através do Google Acadêmico e em sites institucionais de universidades federais brasileiras e instituições como Ministério da Educação. Foram considerados os seguintes trabalhos: Assessoria de Comunicação Social (2017), Amaral (2005), Assunção e Lima (2003), Lopes (2006), Ferenc (2005), Filho e Gontijo (2013), Gonçalves, Odelius e Ferreira (2001), Goya e Sonia (2012), Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (2017), Pachane (2005), Roldão (2007), Slomski (2007), Torelló (2012), Trierweiler *et. Al* (2008).

No levantamento bibliográfico também foram encontrados documentos produzidos por universidades que foram úteis para tomarmos de exemplos para alguns conceitos abordados no trabalho.

3.2 Análise das notas estatísticas do Censo da Educação Superior

As Notas Estatísticas do Censo da Educação Superior de 2017 foram produzidas pelo Instituto de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira e pelo Ministério da Educação, e são disponibilizados publicamente¹. Gráficos e dados quantitativos foram retirados do documento para ilustrar melhor as informações apresentadas.

Para retirar as informações necessárias para o estudo, buscou-se dentro do documento informações pertinentes à rede de educação superior brasileira (seção 1 do documento) e suas categorias acadêmicas, para que seja possível perceber a abrangência do Registro Semestral de Encargos Acadêmicos no Brasil.

¹ Acesso em:

http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/documentos/2018/censo_da_educacao_superior_2017-notas_estatisticas2.pdf

Outra categoria analisada foi a de Matrículas, (seção 3 do documento) para percebermos o crescimento da educação superior no país de 2007 a 2017 e a proporção de alunos em diferentes categorias administrativas em instituições de ensino superior no Brasil, dando ênfase em dados da rede pública.

A seção de Docentes da Educação Superior (a quinta, do documento) também foi analisada, uma vez que o tema está diretamente relacionado ao Registro Semestral de Encargos Docentes, já que o documento em questão é preenchido pelos professores e existem dados relacionados à carga horária dos docentes em diferentes categorias administrativas, além de relação com grau de formação docente.

3.3 Análise de exemplares do Registro Semestral de Encargos Docentes

Para ter uma base de estudos sobre o Registro Semestral de Encargos Docentes, 15 documentos de um determinado departamento de uma universidade pública federal brasileira foram coletados para análise.

Para manter a integridade dos docentes, os documentos foram enumerados de forma aleatória, para que não haja relação com ordem alfabética e ocorra então a identificação dos professores.

As informações preenchidas por eles em cada categoria foram listadas, para que facilite a observação de informações de mesmo cunho em categorias diferentes descritas por diferentes docentes naquele departamento.

Gráficos comparativos entre docentes foram então gerados em relação às cargas horárias de cada categoria: atividades de ensino, atividades administrativas, de pesquisa, extensão e/ou cultura e outras atividades. Desse modo, os cinco gráficos gerados podem mostrar a variação de horas entre os docentes sobre cada categoria.

Também foram comparadas as proporções de horas por categoria de cada docente, com o objetivo de entender melhor quais eram os perfis de docentes existentes, uma vez que é possível analisar quais partes da sua carga horária são gastas com cada categoria prescrita no documento.

Outro feito foi o de agrupar as cargas horárias de todos os docentes por categorias e gerar gráficos em porcentagem e horas, dando para notar então as proporções gastas pelo departamento em cada uma das atividades.

3.4 Aplicação de questionário *online* e coleta de dados das respostas

Um questionário *online* foi projetado com o objetivo de coletar informações sobre a opinião dos professores em relação ao método utilizado para controle de extrapolação de cargas horárias docentes através do Registro Semestral de Encargos Docentes. Outro objetivo do questionário é verificar se o mecanismo aqui citado abrange todas as atividades docentes e toda a carga horária do trabalho real dos docentes, a opinião dos protagonistas do documento em relação ao controle da extrapolação de carga horária e reflexão da realidade diante do documento preenchido.

O questionário foi composto de 5 perguntas abertas, que foram projetadas assim com o objetivo de obter respostas abertas dos docentes para que eles pudessem justificar suas opiniões. Não foram coletados nomes nem e-mails de nenhum deles, para que se sentissem mais a vontade para responder como quisessem e manter sua integridade.

Os professores dos quais tiveram o documento de Registro Semestral de Encargos Docentes preenchidos receberam o questionário e além deles, professores de outros departamentos desta mesma universidade também receberam o questionário.

As perguntas foram enviadas via e-mail e as respostas foram coletadas 5 dias após o envio do e-mail com o formulário. De todos os professores contatados, 24 responderam e suas respostas foram categorizadas em:

1. Sim – Respostas positivas em relação à pergunta;
2. Não – Respostas negativas em relação à pergunta;
3. Respostas Implícitas – Aquelas respostas que deram a entender um lado positivo ou negativo em relação à pergunta implicitamente; e
4. Não responderam à pergunta – Aquelas que se desviaram da pergunta e acabaram explicando questões de outro contexto.

Para cada uma das perguntas, as respostas foram analisadas, categorizadas e contadas, para que houvesse a geração e gráficos quantitativos e facilitasse a percepção geral dos docentes entrevistados em relação a cada assunto de cada pergunta.

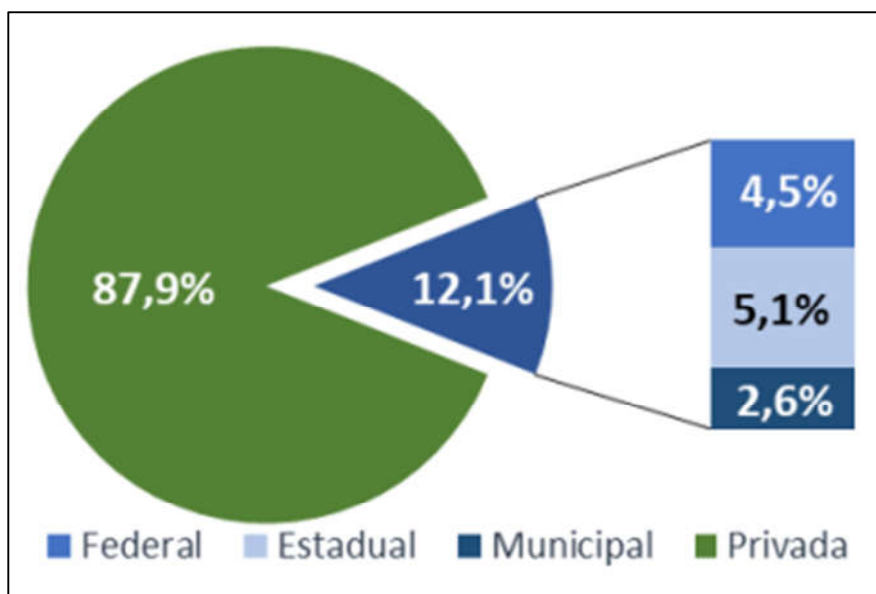
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados obtidos com a execução do questionário, a análise dos dados apresentados no Censo da Educação Superior de 2017 pelo INEP em relação a ensino superior no ano de 2017 e a análise feita em relação ao Registro Semestral de Encargos Docentes.

4.1 Análise das notas estatísticas do Censo da Educação Superior de 2017

Para compreender melhor qual o tamanho do cenário em que estamos trabalhando, alguns dados do Censo da Educação Superior de 2017 apresentados pelo INEP foram retirados e analisados para compreender quais as suas perspectivas de crescimento e qual o histórico do ensino superior no Brasil como consta abaixo.

Figura 1 - Instituições de Educação Superior por Categoria Administrativa - 2017

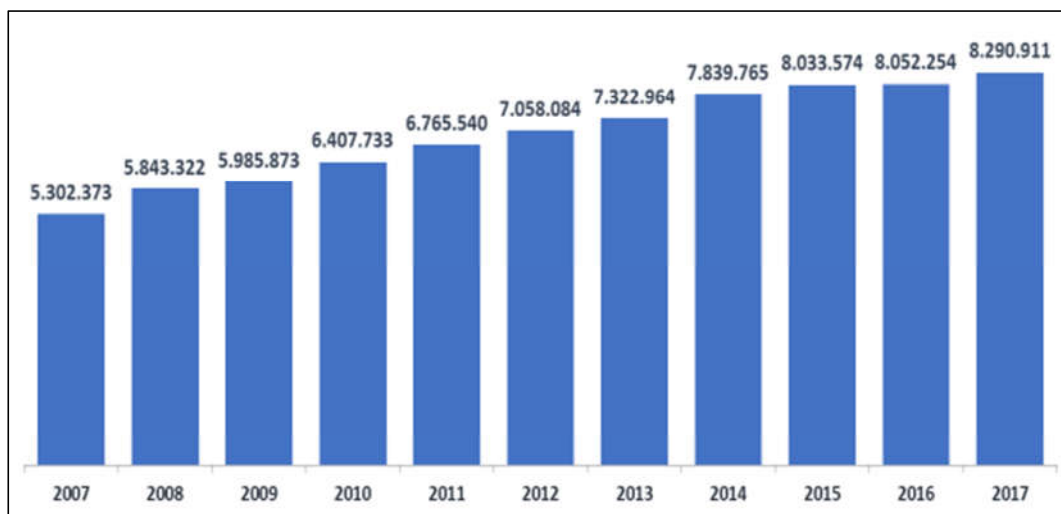


Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Das IES instauradas no Brasil, se tratando da rede pública, 106 são universidades, 8 são centros universitários, 142 são faculdades e todos os IFs e CEFETs são públicos (40). A maioria das universidades do país é pública (53,3%) e em relação

às instituições de educação superior em geral, as de rede privada dominam no Brasil sendo 87,9% das IES como consta na Figura 1.

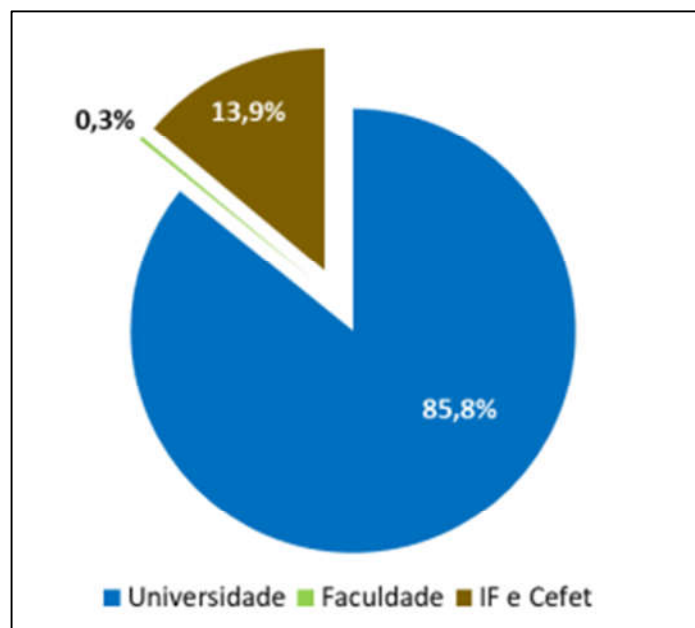
Figura 2 - Distribuição do Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Federal, por Organização Acadêmica - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Observa-se na Figura 2, que em 10 anos (de 2007 a 2017), o número de pessoas matriculadas em educação superior aumentou 56,6% atingindo um total de 8.290.911 matriculados em 2017. A variação entre 2016 e 2017 é positiva de 3,0%.

Figura 3 - Distribuição do Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Federal, por Organização Acadêmica - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

A Figura 3 mostra que 85,8% das matrículas da rede federal estão em universidades, que somado aos IFs e Cefets chega a 99,7% das matrículas em redes federais.

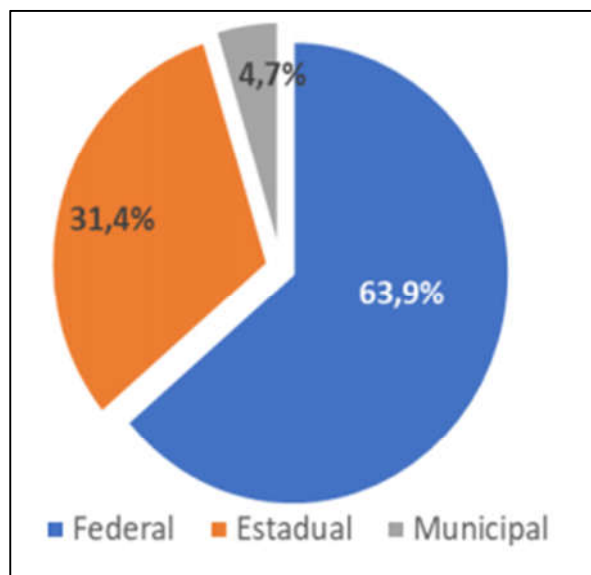
Figura 4 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação da Rede Pública por Categoria Administrativa - 2007 - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

A rede federal de ensino superior é a que mais cresce em 10 anos (103,8%), saindo de 641.094 matrículas em 2007 para 1.306.351 em 2017 como mostrado na Figura 4. Já rede municipal de educação superior diminuiu 32,5% nesse prazo de 10 anos.

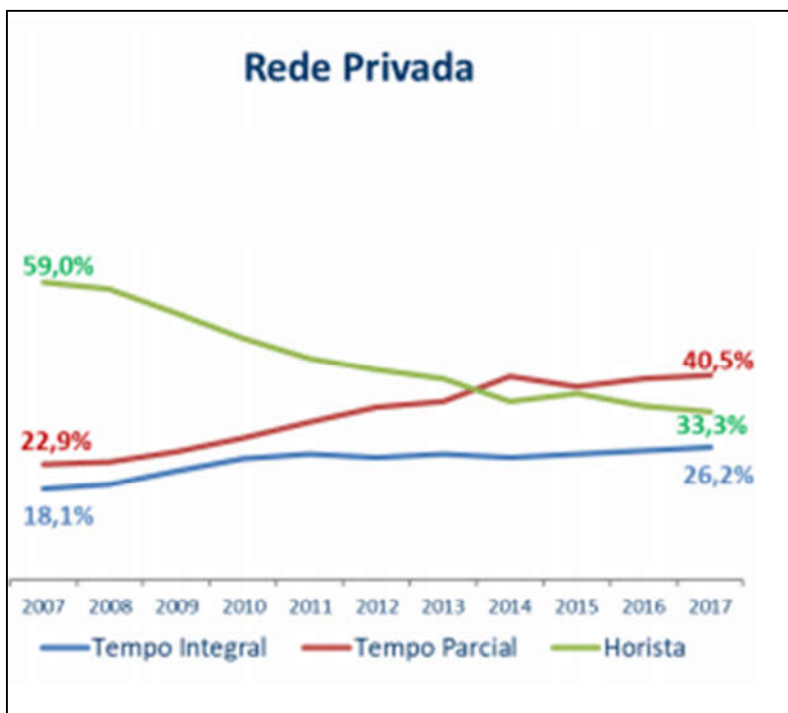
Figura 5 - Número de Matrículas em Cursos de Graduação, por Categoria Administrativa - 2007 - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

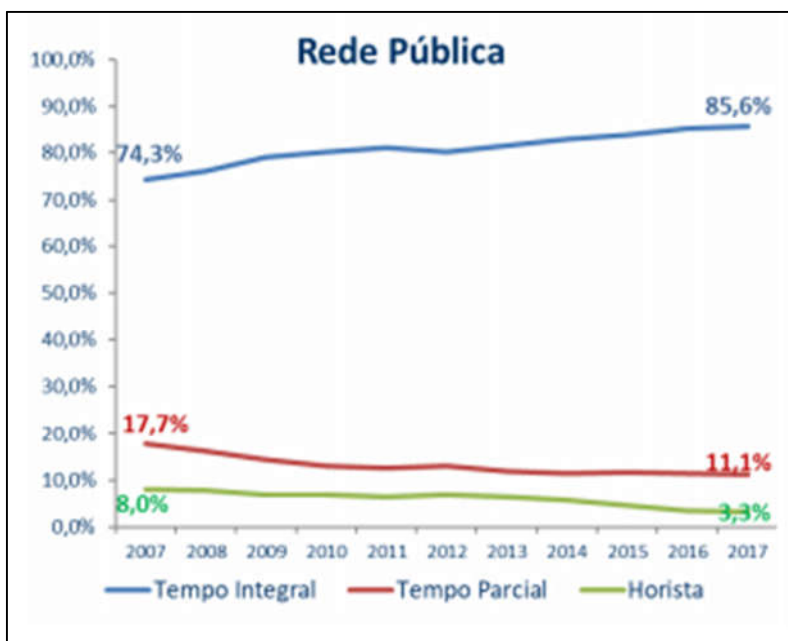
A Figura 5 representa que do total de pessoas matriculadas em educação superior, 24,6% são da rede pública, sendo que 63,9% delas matricularam-se em instituições federais, 31,4% em estaduais e 4,7% em instituições municipais. Em comparação a 2007, o ano de 2017 apresentou um aumento de matrículas de 53,2% na rede pública.

Figura 6 - Percentual de docentes por carga horária na rede privada - 2007 - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Figura 7 - Percentual de docentes por carga horária na rede pública - 2007 - 2017



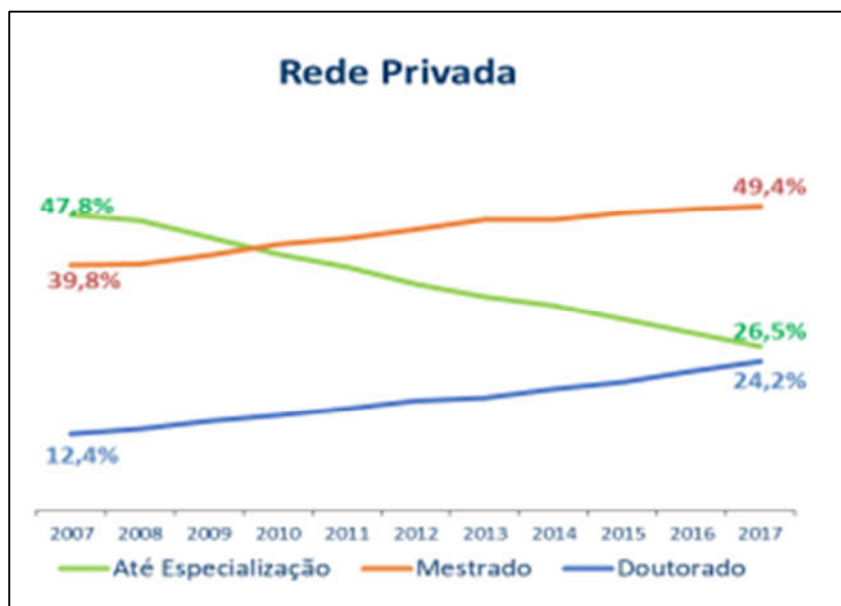
Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Como constam as Figuras 6 e 7, a porcentagem de docentes em tempo integral em 2017 é de 26,2% na rede privada e de 85,6% na rede pública, enquanto os docentes que trabalham em tempo parcial ocupam 40,5% das vagas na rede pública e 11,1% na rede privada. O número de horistas é menor que nas duas outras categorias na rede pública, sendo de 3,3%, já na rede pública os horistas são de 33,3% dos docentes.

O número de professores em tempo parcial e integral aumentou nos últimos dez anos na rede privada, enquanto o número de horistas caiu significativamente. Na rede pública, por outro lado, apenas o número de docentes em tempo integral aumentou, saindo de 74,3% para 85,6%, enquanto o de tempo parcial e horistas caiu.

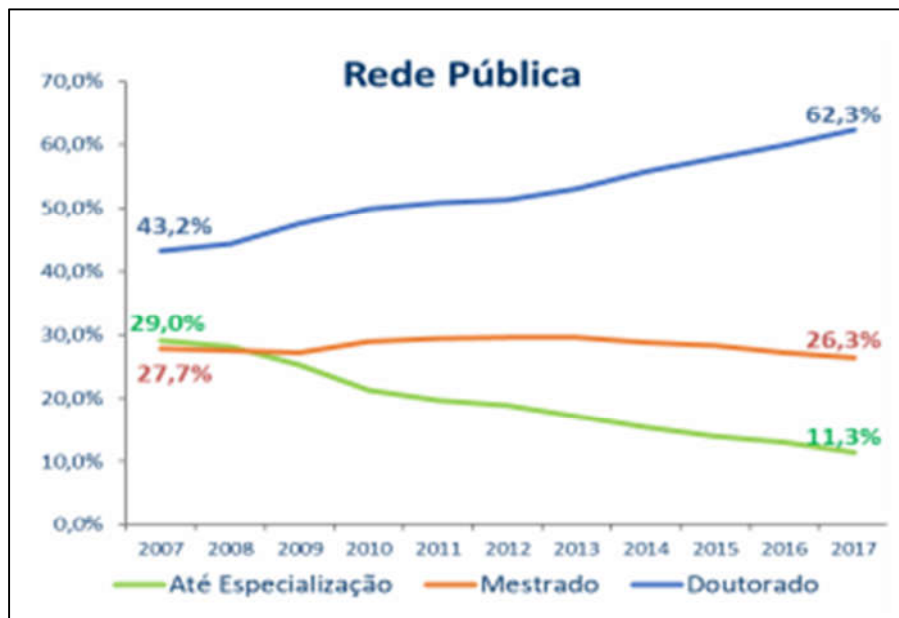
O aumento da atuação dos docentes em tempo integral (em especial na rede pública, onde aumentou 81% de 2007 a 2017) em conjunto com a queda do número de professores horistas (que perderam mais destaque nas redes privadas do que nas públicas) mostra a tendência geral de melhoras de vínculo no trabalho dos docentes.

Figura 8 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por grau de formação na Rede Privada– 2007 - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

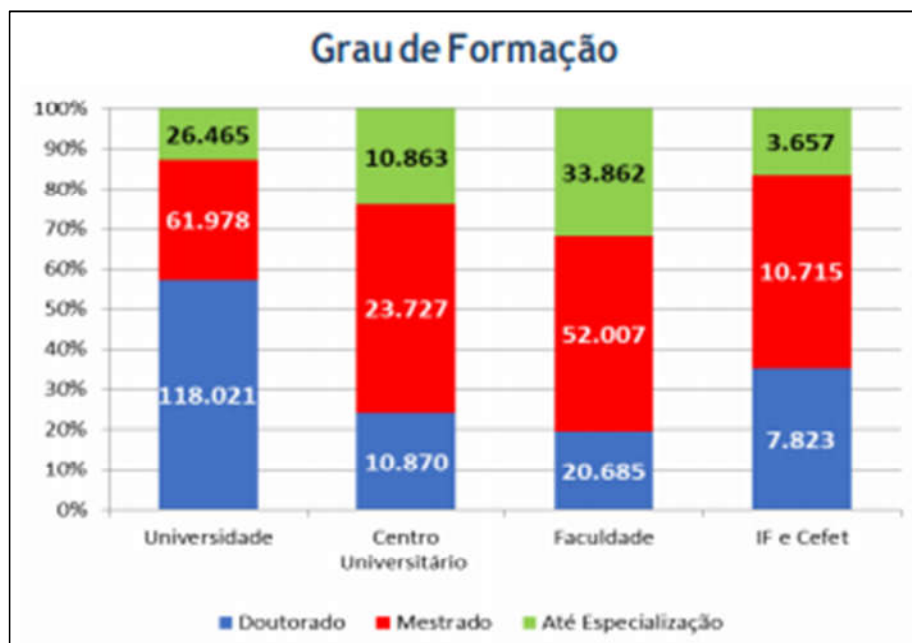
Figura 9 - Participação Percentual de Docentes na Educação Superior, por grau de formação na Rede Pública – 2007 - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Em ambas as redes, pública e privada o número de docentes que tem até especialização caiu nos últimos 10 anos como pode-se observar nas Figuras 8 e 9. Saindo de 29,0% em 2007 e chegando a 11,3% em 2017 na rede pública, e caindo de 47,8% para 26,5% na rede privada. A porcentagem de docentes com mestrado caiu pouco na rede pública, saindo de 27,7% em 2007 e indo para 26,3% em 2017. Na rede privada esse número aumentou, saindo de 39,8% em 2007 chegando a 49,4% em 2017. Tanto na rede pública quanto privada o número de docentes que possuem doutorado aumentou, chegando a 62,3% e 24,2% respectivamente em 2017. Em geral, 57,2% dos docentes nas universidades do Brasil possuem doutorado.

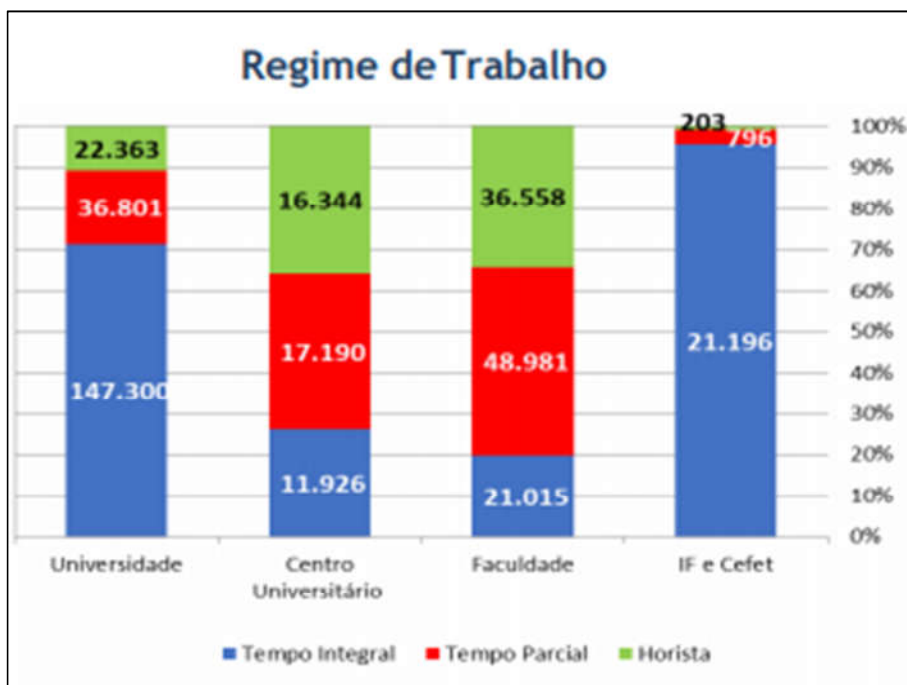
Figura 10 - Participação percentual e número de docentes na educação superior por grau de formação segundo a organização acadêmica - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Em diferentes organizações acadêmicas, o número de professores com doutorado lidera em universidades, seguido de faculdades, centros universitários e IFs e Cefets respectivamente. Em proporção, os doutores também lideram em universidades, mas dessa vez, vêm seguidos de IFs e Cefets, centros universitários e faculdades, respectivamente. Já o número de mestres docentes também lidera nas universidades, mas proporcionalmente as faculdades lideram com 60%, seguida dos centros universitários, IFs e Cefets e por último vêm as universidades (Figura 10).

Figura 11 - Participação percentual e número de docentes na educação superior por regime de trabalho segundo a organização acadêmica - 2017



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2017.

Nas universidades, IFs e Cefets, os docentes por tempo integral predominam. Já nas faculdades e nos centros universitários os docentes que trabalham em tempo parcial compõem a maior parte (Figura 11).

4.2 Análise do Registro Semestral de Encargos Docentes de um departamento

Primeiramente é importante ressaltar que o documento do Registro Semestral de Encargos Docentes na data do trabalho ainda não estava disponível publicamente no portal da universidade em questão ou em algum outro repositório público. Os documentos tiveram que ser solicitados a um membro da universidade que os tinha em sua posse e explicou que em breve seria disponibilizado.

Fazendo um estudo sobre o registro semestral de encargos docentes em um determinado departamento da universidade em questão, levando em conta uma amostra de 15 (quinze) professores do departamento para o segundo semestre de 2018, é possível analisar as seguintes informações completadas nos segmentos de atividades desses professores.

Na seção de atividades de ensino os professores completaram com o nome das disciplinas de graduação e suas respectivas cargas horárias. Algumas variações entre docentes foram feitas, como adição de horário de orientação a trabalhos de conclusão de curso, programas de pós-graduação em educação (mestrado), atividades de pesquisa, preparação de aulas, materiais e correção de trabalhos e avaliações, elaboração das atividades avaliativas, supervisão de monitoria e atendimento a discentes.

No campo de atividades administrativas, os professores contabilizaram a carga horária de atividades como assembleias, reuniões de conselhos e comissões, participação em outros departamentos e setores da universidade, participação como titular e suplente no colegiado do curso onde leciona e conselhos, chefia e vice chefia de departamentos, participação em comissões, Núcleo Docente Estruturante, elaborações de planos de contratação em outros setores, coordenação e vice-coordenação de curso, reuniões no departamento onde atua, participação em colegiado do programa de mestrado, representação da faculdade onde está inserido, participação e/ou liderança em equipes de pesquisa, atividades editoriais de revistas, direção em pró-reitoria e reuniões de congregação.

Nas atividades de pesquisa, os docentes preencheram com atividades de coordenação, vice-coordenação, liderança, participação e orientação de projetos de pesquisa, participação em bancas de trabalho de conclusão de curso, qualificação de mestrado, defesa de mestrado e doutorado, elaboração de artigos científicos e projetos, organização de eventos e coorientação de mestrado.

Os docentes do departamento em questão completaram o campo de atividades/ações de extensão e/ou cultura com coordenação, reuniões, redação, pesquisa, planejamentos e execução de atividades de projetos de extensão.

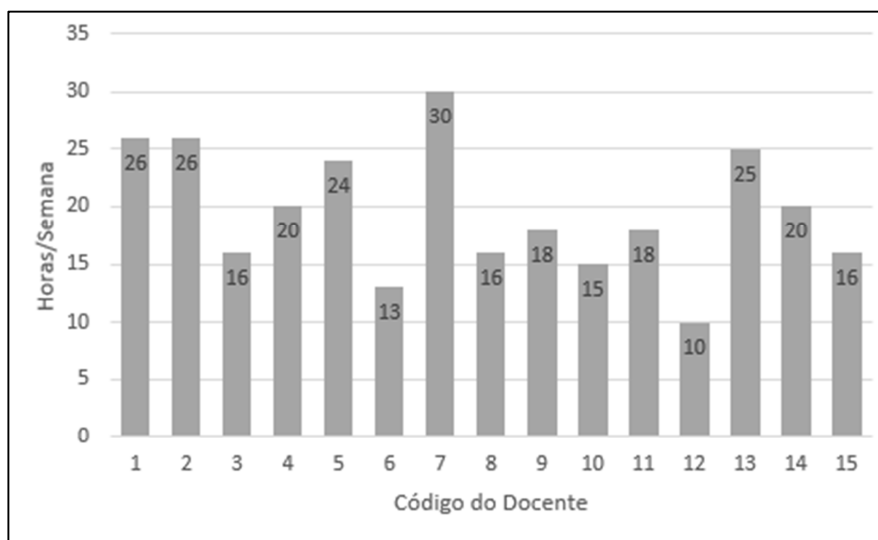
No campo de outras atividades, docentes informaram participar de comissões, orientação e participação em bancas de trabalhos de conclusão de curso, supervisão de estágio, estudo/atividades de pesquisa com vínculo em outra instituição de ensino, atendimento a discentes, elaboração e correção de provas, preparação de aulas, exercícios e demais atividades didáticas pertinentes a ensino, realização de estudos, escrita, submissão e revisão de artigos submetidos a conferências, orientação de monitor, escrita de teses e artigos, reuniões de departamento e atividades administrativas relacionadas ao departamento inserido.

Pode-se observar então, que atividades de mesmo cunho variaram de campo no documento de Registro Semestral de Encargos Docentes de professores para

professores. Apenas as seções de atividades de ensino e atividades administrativas foram preenchidas em todos os casos. Nem todos os docentes preencheram as seções de atividades de pesquisa, atividades/ações de extensão e/ou cultura e outras atividades, sendo que houve ocorrências de mais de um dos três últimos campos citados não terem sido preenchidos pelos mesmos docentes. Em todas as seções que existiam algum tipo de informação adicionada por um dos docentes, existia também a carga horária semanal média em horas que seriam gastas naquela categoria de atividades.

Para facilitar a visualização da quantidade de horas por semana previstas para as atividades de ensino, administrativas, pesquisa, extensão e/ou cultura e outras registradas pelos docentes, os arquivos de registro semestral de encargos docentes foram enumerados aleatoriamente de 1 a 15 para manter o anonimato das informações e gráficos foram gerados como a seguir:

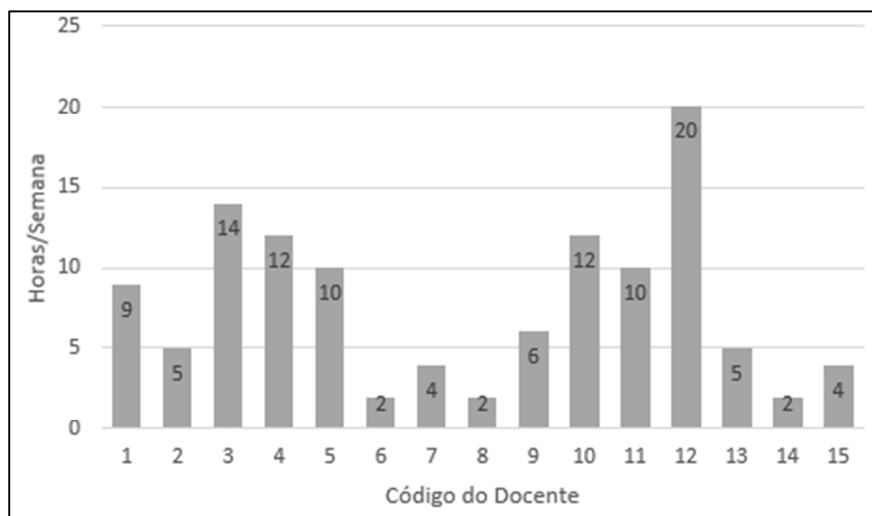
Figura 12 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Ensino



Fonte: Autor (2018).

Analisando a Figura 12, tendo como média de horas semanais de atividades previstas para ensino como 19,53 horas, podemos perceber que 7 dos 15 professores se encontram acima da média, sendo que dois deles estão bem próximos dela, enquanto os outros 8 possuem uma carga horária abaixo. Nenhum dos docentes em questão deixou de prever alguma atividade de ensino para o semestre.

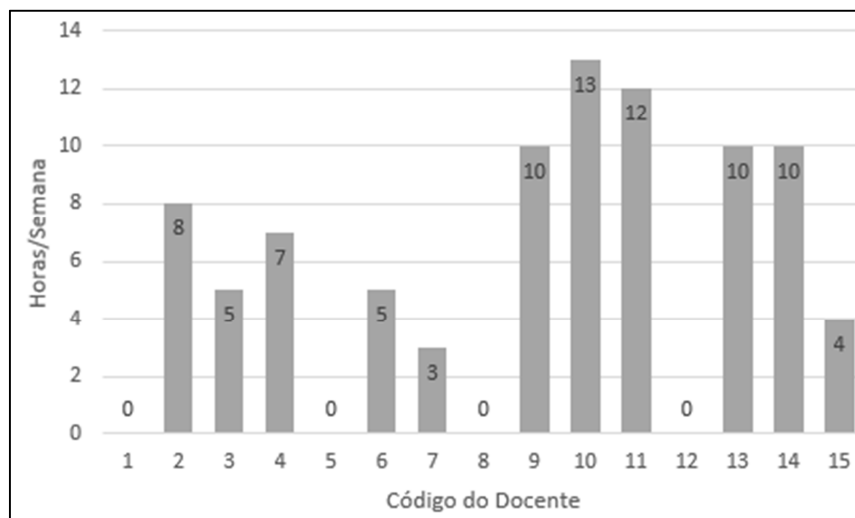
Figura 13 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades Administrativas



Fonte: Autor (2018).

Em atividades administrativas, a média de horas por semana de atividades previstas é de 7,8 horas, onde 7 dos professores se encontram acima dela, com destaque para o docente de código 12, que possui previsão de 20 horas semanais, enquanto os outros 8 possuem carga horária abaixo da média. Nenhum deles deixou esta seção incompleta (Figura 13).

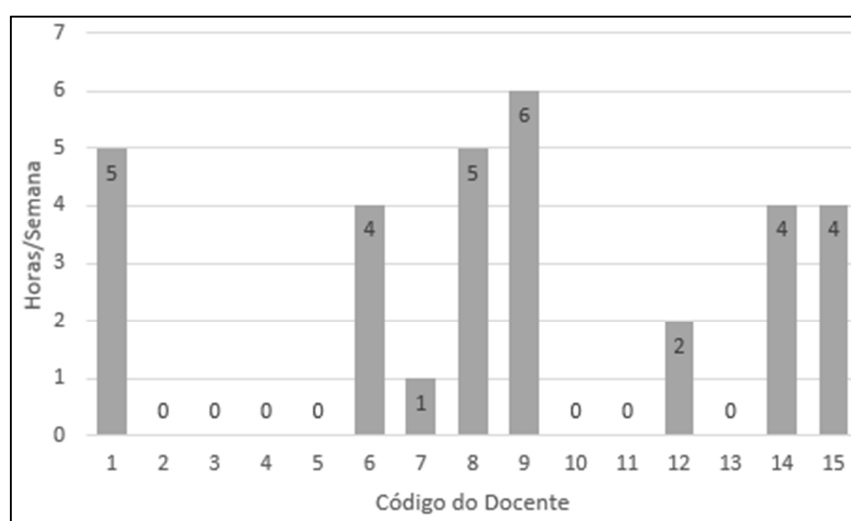
Figura 14 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Pesquisa



Fonte: Autor (2018).

A média de carga horária semanal para as atividades previstas para pesquisa é de 5,8 horas, sendo que para essa categoria 7 dos professores se encontram acima da média, enquanto os outros 8 se encontram abaixo dela. Do total de 15 professores, 4 não previram nenhum tipo de atividade para essa categoria (Figura 14).

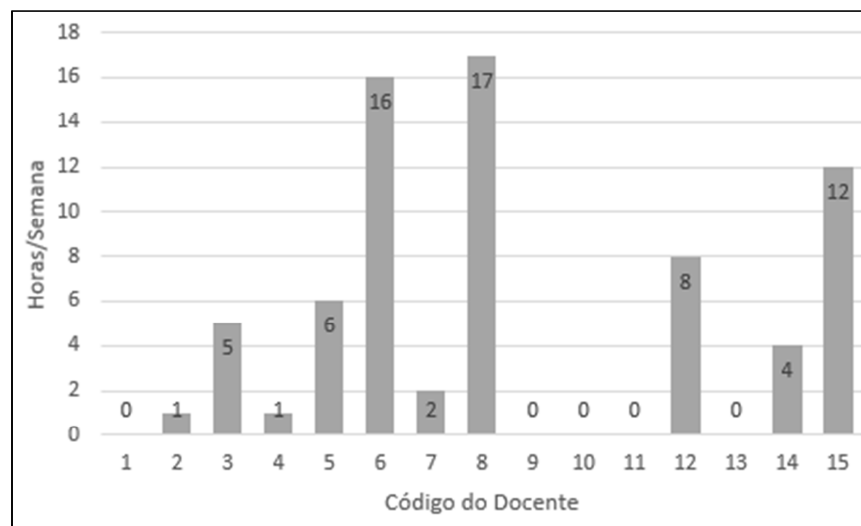
Figura 15 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Atividades de Extensão e/ou Cultura



Fonte: Autor (2018).

Nas atividades de extensão e/ou cultura registradas pelos docentes, com média de 2,06 horas por semana, 6 deles se encontram acima da média, sendo que o docente de código 12 se aproxima bastante dela. 9 deles previram carga horária abaixo da média, sendo que 7 deles (46%) não previram nenhuma atividade para esta categoria durante o semestre (Figura 15).

Figura 16 - Comparação de carga horária entre docentes em relação a Outras Atividades



Fonte: Autor (2018).

A média de horas por semana prevista para outras atividades durante o semestre é de 4,8 horas, onde 6 dos 15 docentes previram gastar mais do que essa carga horária com essas atividades, com destaque para os docentes de código 6 e 8, que previram uma média de 16 e 17 horas respectivamente para as atividades. Mais uma vez, 9 dos 15 se encontram abaixo da média, onde 4 deles não previram nenhum tipo de atividade nesta seção (Figura 16).

A carga horária dos docentes deve ter um total de 40 horas semanais, sendo que as horas descritas pelos professores no registro semestral de encargos docentes é descrito apenas como uma média, podendo variar de categoria para categoria. Gráficos de proporções de horas previstas semanalmente em cada uma das seções para cada um dos professores também foram gerados e estão contidos no Apêndice 1 no fim deste documento.

Algumas observações que podem ser feitas analisando as Figuras de 24 a 38 do Apêndice 1, é de que existem diferentes perfis de tipos de professores em um mesmo departamento. As atividades de ensino predominam em grande parte dos docentes (12 dos 15), chegando em alguns casos extremos como o do docente de número 7, em que 75% da sua carga horária é composta por atividades de ensino, ou mesmo nos casos dos docentes de número 1 e 2, onde 65% de suas cargas horárias também pertencem a esta categoria.

Outro perfil de professor neste departamento também é o que se dedica bastante a pesquisa. Não chega a ser um número tão grande a se comparar com as cargas horárias gerais das atividades de pesquisa, mas alguns como os de código 9, 10, 11, 13 e 14 merecem destaque, tendo suas cargas horárias para pesquisa ocupando 25%, 33%, 30%, 25% e 25% da carga horária total de seu trabalho na universidade.

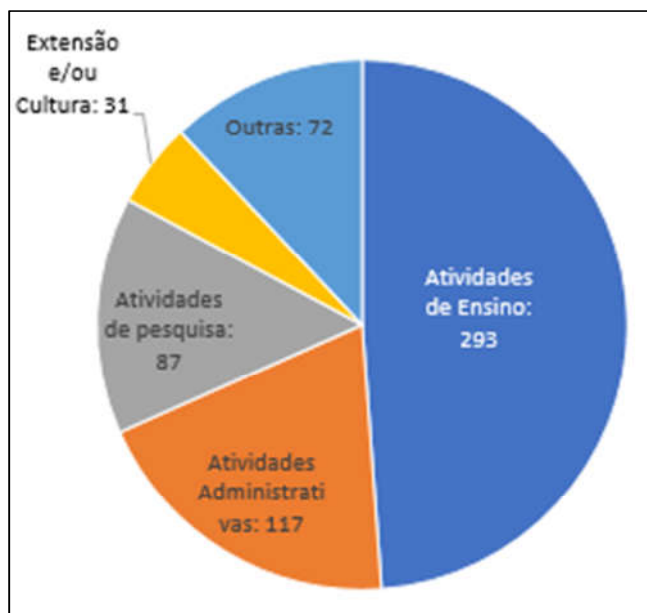
O docente de código 12 em especial se destacou por suas atividades administrativas alcançarem o dobro da carga horária das atividades de ensino. É um caso único no departamento em questão em que alguma das atividades passa em 100% a carga horária gasta com ensino na universidade. Seguido dele, o docente de código 2 chega a ocupar em 30% da sua carga horária com atividades administrativas.

Uma observação a ser feita é que na categoria de Atividades de Extensão e/ou Cultura, todos os docentes que possuem alguma atividade nessa categoria, estão ligados somente a projetos de extensão no departamento em questão. Nenhum deles possui atividades com projetos de cultura. Nenhum dos docentes em questão possui uma carga horária bastante dedicada a extensão, onde o docente de código 9 é o que mais aloca tempo para esta atividade, sendo de 15% das suas 40 horas semanais de trabalho ocupadas.

O campo de outras atividades é o que mais variou dentre eles, onde 5 docentes não o preencheram com nenhuma informação, enquanto alguns têm bastante carga horária alocada nesta seção, com destaque para os docentes de código 6 e 8, que possuem respectivamente 40% e 43% de suas cargas horárias compostas por outras atividades, ultrapassando também as atividades de ensino em 8% e 3% respectivamente.

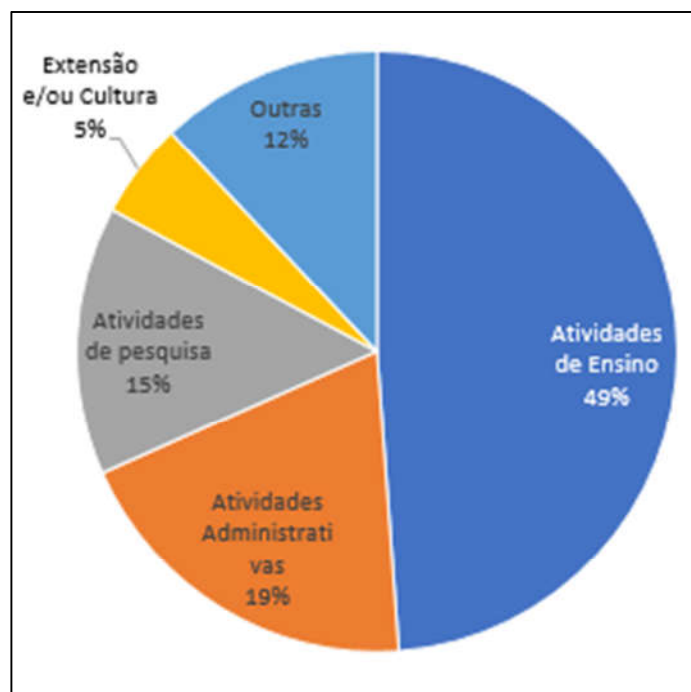
Visto que o número de docentes sendo analisado é 15 e que cada um deles tem que cumprir no total uma carga horária semanal de 40 horas, temos que a quantidade total de horas semanais a ser cumprida por todos eles, é de 600 horas. Abaixo vemos a proporção de horas média de atividades planejadas dos professores em cada uma das categorias do registro semestral de encargos docentes.

Figura 17 - Proporção em carga horária dos 15 docentes de acordo com cada uma das categorias de atividades



Fonte: Autor (2018).

Figura 18 - Proporção em porcentagem dos 15 docentes de acordo com cada uma das categorias de atividades



Fonte: Autor (2018).

Nas Figuras 17 e 18 pode-se observar então que as atividades de ensino possuem maioria de carga horária média alocada para o departamento em estudo, já que possui 49% do total de 600 horas, seguido de atividades administrativas, que ocupam 19% da carga horária, mostrando que os docentes em questão ocupam mais tempo com estas atividades sejam elas no departamento, na universidade ou em outros setores do que realizando pesquisa, extensão ou outras atividades, que ocupam a proporção de 15%, 5% e 12% respectivamente.

Caso a possibilidade de atividades de cultura na universidade sejam consideradas, é possível perceber que simplesmente não existe ocupação alguma com ela no ambiente universitário por parte dos professores do departamento em questão, uma vez que todos que se ocupam com algumas das atividades relacionadas à pro-reitoria de extensão e cultura focam apenas em projetos de extensão.

É importante destacar também que 4 dos 15 professores fizeram observações no documento de registro semestral de encargos docentes, sendo que alguns relataram que atividades relacionadas a trabalho de conclusão de curso em que os professores lecionam, não possuem créditos contabilizados para o professor orientador, mas sim, para aquele que coordena a disciplina, desse modo, não era possível contabilizar as atividades de orientação dos discentes.

Outra observação feita por dois dos docentes é que no documento não constam as horas para participação em eventos científicos com apresentação de trabalhos, o que indica que mesmo já contabilizando as 40 horas semanais de trabalho de um docente, é possível que ele ocupe horas extras com essas atividades que não foram contabilizadas.

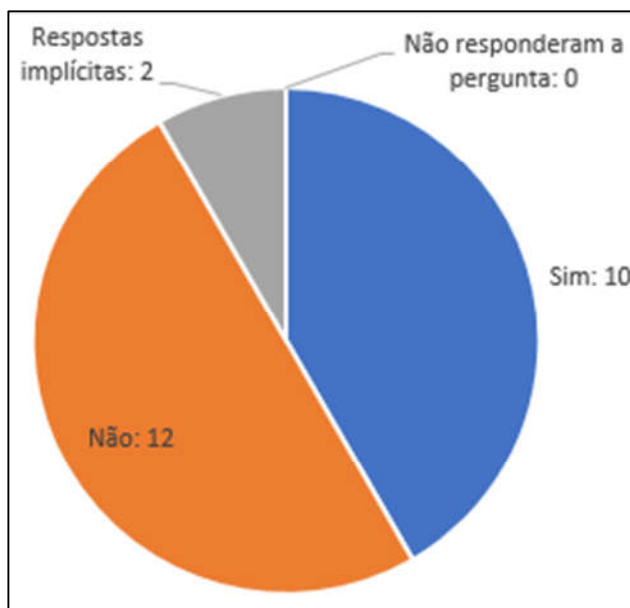
Um dos docentes registra uma observação no documento a impossibilidade de se registrar qual é a quantidade máxima de horas possível para as atividades. Isso mostra a possibilidade de que existam atividades que não podem ser cessadas quando as 40 horas semanais já foram cumpridas, podendo ultrapassar então a carga horária prevista.

4.3 Análise das respostas dos docentes em relação ao Registro Semestral de Encargos Docentes

Nesta seção serão apresentados os dados obtidos com a aplicação do questionário *online*.

A primeira pergunta se tratava de verificar a opinião dos docentes em relação à possibilidade de exatidão das informações preenchidas no Registro Semestral de Encargos Docentes e suas respectivas cargas horárias.

Figura 19 - Respostas em relação à possibilidade de exatidão das informações e suas cargas horárias no Registro Semestral de Encargos Docentes



Fonte: Autor (2018).

Como se observa na Figura 19, de acordo com a pergunta “Você acha possível cumprir as cargas horárias de todas as atividades descritas no Registro Semestral de Encargos Docentes exatamente como foi preenchido? Se não, explique.”, 10 das 24 pessoas questionadas responderam positivamente à pergunta.

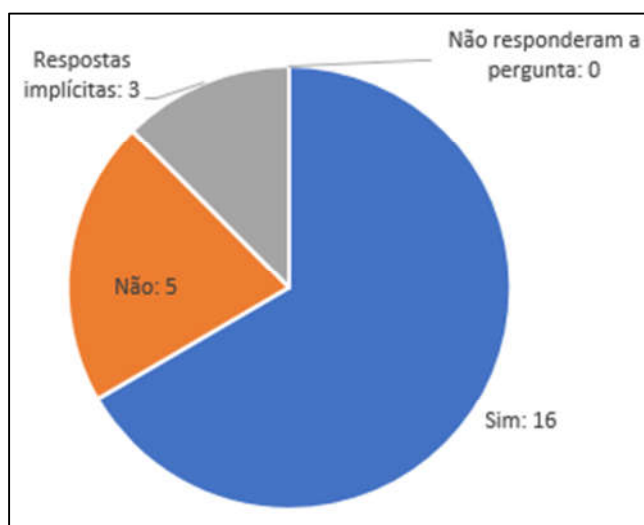
Do total de entrevistados, 12 responderam que não é possível cumprir as atividades exatamente como preenchido. No geral, entre as observações feitas pelos respondentes, existe a manifestação de que é difícil mensurar ou planejar o trabalho docente. Uma das justificativas para isso é que as atividades docentes envolvem criatividade e estudos aprofundados. Disseram também que existem características específicas nas atividades que impedem de estabelecer cargas horárias tanto máximas quanto mínimas.

Houve comparação entre o trabalho em uma linha de montagem e o trabalho intelectual de um professor, dando a entender que não se podem medir os horários de mesma maneira. Também houveram explicações que dizem que os docentes estão sendo

submetidos à excessos de atividades administrativas, o que limita o tempo que poderia ser gasto em atividades de pesquisa e ensino. Um dos respondentes também relatou impossibilidade de encaixar atividades de ensino, pesquisa, extensão e encargos administrativos em uma carga horária restrita de 40h semanais.

Duas das respostas foram implícitas, tendendo para o negativo. Suas explicações abrangem relatos de realização de atividades além do limite da carga horária.

Figura 20 - Respostas em relação a realização de atividades diferentes das preenchidas no Registro Semestral de Encargos Docentes



Fonte: Autor (2018).

As respostas para a pergunta “Você realiza atividades diferente do que planeja? Se sim, por que não coloca no Registro Semestral de Encargos Docentes?” tiveram um total de 16 respostas positivas, sendo que 3 do total de respondentes registraram respostas implícitas tendendo para o positivo (Figura 20).

Houve várias ocorrências de respostas positivas com justificativas de que se registrarem todas as atividades que realizam ultrapassará a carga horária máxima de 40h, e por isso registram apenas aquelas que não passam. Houve ocorrência também de que as atividades não registradas no documento são fixas, como bancas de trabalhos de conclusão de curso, bancas de pós-graduação e revisão de artigos.

Explicações para as respostas implícitas foram que coloca as atividades, mas reduz sua carga horária para conseguir encaixá-las no documento. Um dos docentes explicou que o trabalho docente pode demandar atividades inesperadas como bancas,

projetos e pesquisas de conceitos e/ou tecnologias que não foram planejados. Outro disse que as aulas não ultrapassam, mas imprevistos acontecem a qualquer momento, e por isso algumas vezes as atividades acabam sendo diferentes.

Dos entrevistados, 5 responderam que não realizam atividades diferente do que planeja. Em uma das ocorrências, houve explicação de que as atividades em si não são diferentes das registradas, mas suas cargas horárias são inferiores a real.

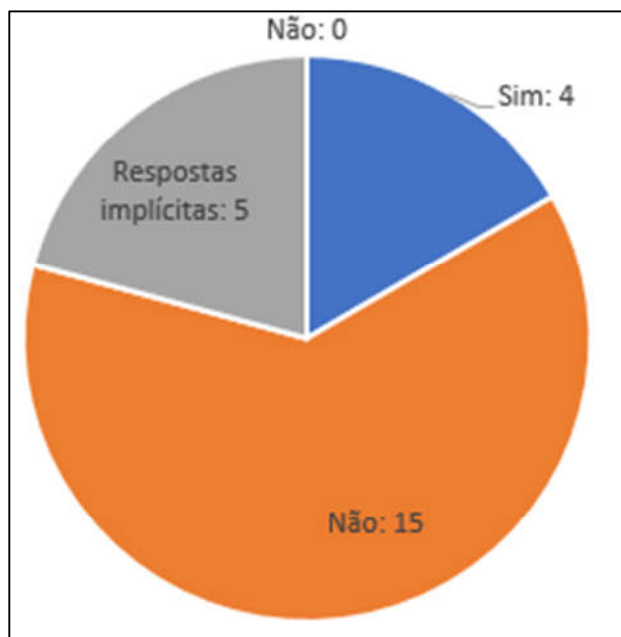
Figura 21 - Respostas em relação à possibilidade de extrapolação das cargas horárias presentes no Registro Semestral de Encargos Docentes



Fonte: Autor (2018).

Em relação à extrapolação de horas na carga horária de trabalho, 100% dos docentes entrevistados responderam que acreditam ser possível que isso aconteça. Dentre as respostas, 6 demonstraram que esse fato ocorre com muita frequência. Um deles registrou em sua resposta que isso acontece em todos os dias de sua vida nos últimos dez anos. Houve duas ocorrências de respostas registrando que houve extrapolação de carga horária quando os respondentes ocupavam cargos de coordenador, e uma delas registrou acúmulo de cargos de docência e prestador de serviços para o Ensino a Distância (EAD) além da coordenação (Figura 21).

Figura 22 - Respostas em relação ao mecanismo de previsão de atividades do Registro Semestral de Encargos Docentes e a realidade



Fonte: Autor (2018).

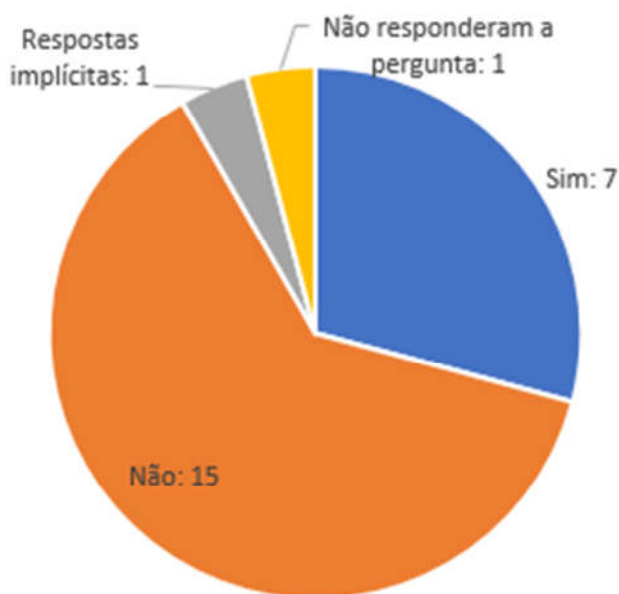
Na pergunta “Esse mecanismo de previsão de atividades e suas cargas horárias docentes reflete a realidade?”, quatro pessoas responderam que sim, sem registrar observações. A maior parte dos respondentes (15) responderam negativamente à questão com observações variadas, sendo elas a manifestação da insatisfação em relação ao controle da universidade em relação a atividades docentes já registradas em sistemas, no calendário acadêmico e grade de horários. Mais uma vez, houve manifestação da dificuldade de quantificar trabalhos intelectuais. Um dos respondentes diz que além de não refletir a realidade, nem mesmo se mostra como um mecanismo eficiente de verificação de atividades realizadas (Figura 22).

Uma das respostas negativas manifesta que é compreensível a necessidade de demonstração das atividades e como suas cargas horárias são divididas à sociedade, além desse documento poder ser uma ferramenta para organizar e melhorar as atividades docentes. Outra resposta diz que sempre é necessário trabalhar mais do que o planejado e por isso sua resposta é negativa. As atividades desenvolvidas e que não são contempladas nos planos de trabalho como por exemplo as atividades que envolvem criatividade, reflexões críticas, empatia, cooperação e colaboração são omitidas de

acordo com uma das respostas, e por isso o Registro Semestral de Encargos Docentes não reflete a realidade.

Parte das respostas (5), foram implícitas, todas elas com tendências negativas em relação a pergunta. Duas delas dizem que reflete apenas parcialmente, uma delas diz que reflete em relação às atividades, mas não em relação a dedicação em horas real. Um dos respondentes manifesta que para docentes improdutivos o mecanismo reflete sim a realidade, mas não para professores produtivos, dando a entender que para aqueles que trabalham até 40h o mecanismo reflete sim a realidade, uma vez que é possível registrar todas as suas horas de trabalho. Outro docente registrou sua resposta dizendo que mesmo que em muitos casos as atividades ultrapassem o número de horas, ainda assim é um certo tipo de previsão.

Figura 23 - Respostas em relação à opinião sobre o controle de extrapolação de carga horária proposto pelo Registro Semestral de Encargos Docentes



Fonte: Autor (2018).

Do total de 24 respondentes ao questionário, 7 deles acham que esse mecanismo aumenta o controle de extrapolação da carga horária sem constar observações. Dentre as 15 respostas negativas, houve um respondente que disse que esse mecanismo apenas causa frustração. Vários respondentes justificaram suas respostas negativas explicando que no documento só se pode colocar as atividades que somadas dão até 40h semanais, e não mais do que isso. Um deles disse que docentes que trabalham menos de 40h

podem superestimar suas atividades para que se encaixem no documento, enquanto outros respondentes disseram que quem trabalha mais do que isso irá omitir as horas que extrapolam o limite. Houve caso de uma das respostas dizer que “Os relatórios e planos são feitos para inglês ver” (Figura 23).

Uma das respostas foi implícita. O respondente disse que o mecanismo só vai poder identificar a extrapolação de carga horária máxima se permitir que os docentes registrem isso, dando a entender que o mecanismo não aumenta o controle como é feito hoje.

Uma das respostas não sanou a pergunta de fato, dizendo que o objetivo do documento não era de controlar o máximo de carga horária, mas sim, o mínimo. Isso mostra a falta de conhecimento em relação ao Acórdão nº 7868/2017 do Tribunal de Contas da União, que explica que o mecanismo tem como objetivo minimizar as ocorrências de extrapolação dessa carga horária dos docentes.

5 CONCLUSÕES

Em relação à análise dos exemplares de Registro Semestral de Encargos Docentes pode-se perceber que a maior parte dos professores dedica grande parte de sua carga horária a atividades de ensino, sendo então as atividades que lideram o número de horas dedicadas pelos docentes em relação às outras atividades. Ainda que a função principal dos professores seja de dedicar seu tempo a atividades de ensino, pesquisa e extensão, uma vez que as três categorias são inseparáveis, as atividades administrativas (que são opcionais) ainda se sobressaem às de pesquisa e extensão, as superando em 4% do número de horas trabalhadas.

As atividades de extensão são as menos trabalhadas dentre as categorias analisadas no documento dentro do departamento em questão. Sete dos 15 docentes analisados não se dedicam de modo algum à extensão.

Com a aplicação dos questionários aos docentes, pôde-se perceber que mesmo que o registro dos encargos exija apenas uma carga horária aproximada e não exata, os docentes sempre ultrapassam as 40h/semana de trabalho, tendo de trabalhar em vários períodos por dia, inclusive nos fins de semana. Como vários dos professores entrevistados responderam e ainda relacionando à análise dos dados dos documentos coletados, existe a impossibilidade de dedicar-se a outras atividades de extensão e pesquisa porque são cobrados de realizar atividades administrativas em excesso.

Ainda que docentes passem muitos anos estudando para poderem exercer a docência em uma instituição de ensino superior, como mostram os dados do INEP em relação ao grau de formação predominantemente de doutores em universidades, ainda assim têm de dedicar mais tempo do que o previsto/esperado semanal para receber e ser reconhecido pelo trabalho de apenas 40h semanais.

A análise das Notas Estatísticas do Censo de Educação Superior foi possível perceber que a educação superior brasileira cresce a cada ano, especialmente na rede pública. Pode-se concluir também que o nível de formação acadêmica dos docentes também tem aumentado, tendendo a ter mais professores com doutorado na rede pública, uma vez que a porcentagem de docentes doutores é a única que cresce. A tendência de melhoria de vínculos institucionais com os docentes na rede pública também é de aumentar, já que o número de professores que trabalham em tempo integral cresce a cada ano, enquanto os de tempo parcial e horistas caiu nos últimos anos. Ainda assim, de acordo com as respostas do questionário aplicado, professores continuam a trabalhar mais do que deveriam e o mecanismo adotado pela universidade estudada não se mostra tão eficiente para controlar que os professores trabalhem apenas no horário estipulado.

Caso o mecanismo de controle de extrapolação de carga horária escolhido pela universidade estudada seja aplicado em todo o território, observa-se que os problemas encontrados com a aplicação do questionário abrangeriam 108.828 docentes em instituições de ensino superior público. Isso atinge direta ou indiretamente cerca de 2.045.356 estudantes da rede pública, que teriam seus professores ultrapassando o limite de 40 horas semanais de trabalho, sem que o Registro Semestral de Encargos Docentes controle isso como seria o objetivo de acordo com o Acórdão citado anteriormente.

O questionário aplicado e analisado mostra também que 2 dos 24 professores respondentes não parecem ter conhecimento do objetivo real do mecanismo escolhido pela universidade, representando 8,33% dos docentes. Em escala nacional, se aplicado em todas as instituições de ensino superior públicas, o número de professores que preencheria o documento sem saber sua finalidade é de 9.065, o que mostra falta de conhecimento ou transparência do repasse de informações entre departamentos na instituição.

O questionário revela também a frustração de professores em preencher um documento que em muitos casos não resolve a situação da extrapolação de horas trabalhadas, além de registrarem a impossibilidade de colocar todas as atividades apenas

em 40 horas, sendo que têm de reduzir a carga horária real para se adaptar ao documento.

A variabilidade de atividades colocadas em uma mesma categoria do registro semestral de encargos docentes, ou a mesma atividade colocadas em categorias diferentes revela a falta de indicação de quais atividades devem ser colocadas em cada categoria.

A pesquisa mostra o que a opinião dos docentes entrevistados reconfirmou: a impossibilidade de medir trabalho intelectual por meio de carga horária como se mede o de um operário em uma fábrica, realizando serviços automatizados ou mecânicos.

REFERÊNCIAS

ABREU, P. A. A. **RESOLUÇÃO Nº. 26 - CONSEPE, DE 19 DE OUTUBRO DE 2012**. UFVJM. Diamantina - MG. 2012.

AMARAL, F. Ergonomia. **Projeto e Produção**, São Paulo, 2005.

ASSESSORIA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL. MEC e Inep divulgam dados do Censo da Educação. **Portal Inep**, 2017. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mec-e-inep-divulgam-dados-do-censo-da-educacao-superior-2016/21206>. Acesso em: dez. 2018.

ASSUNÇÃO, A. A.; LIMA, F. D. P. A. A contribuição da ergonomia para a identificação, redução e eliminação da nocividade do trabalho. **Patologia do trabalho**, Rio de Janeiro, 2003. 1768-1789.

COSTA LOPES, P. A formação do administrador no ensino de graduação: uma reflexão. **Semina: Ciências Sociais e Humanas**, Londrina, 2006. 187 - 201.

CUNHA, M. I. Ensino com pesquisa: a prática do professor universitário. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, 2013. 31-46.

ERGONOMIA, A. I. D. **Ergonomia**. [S.l.]. 1961.

FERENC, A. V. F. Como o professor universitário aprende a ensinar? Um estudo na perspectiva da socialização profissional. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, 2005. 645 - 651.

FILHO, N.; GONTIJO, L. Estratégias Cognitivas e a Opacidade entre o Trabalho Prescrito e o Trabalho Real. **Human Factors in Design**, 2013. 43 - 58.

GARCÍA, C. M. Desenvolvimento Profissional Docente: passado e futuro. **Revista de ciências da educação**, 2006. 7 - 22.

GONÇALVEZ, R.; ODELIUS, C.; FERREIRA, M. Do Trabalho Prescrito ao Trabalho Real: A Transformação da Informação em Notícia de Rádio. **Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, São Paulo, 2001.

GOYA, B. F. A.; SONIA, R. V. Lacunas entre o trabalho prescrito e o trabalho real: Uma análise crítica sobre a formação e atuação do administrador de empresas. **Revista Economia & Gestão**, Dezembro 2012. 64 - 81.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA. **Notas Sobre o Censo da Educação Superior 2017**. Ministério da Educação. [S.l.]. 2017.

JÚNIOR, D. R. P. **ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº. 06-CONSEPE, DE 17 DE ABRIL DE 2009**. UFVJM. Diamantina - MG. 2009.

NOGUEIRA, G. S. **EDITAL Nº 005 DE 04 DE JANEIRO DE 2018 - PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA PROFESSOR SUBSTITUTO**. UFVJM. Diamantina - MG. 2018.

OLIVEIRA, L. C. D. **Instrução Normativa Prograd Nº 01 de 17 de Novembro de 2017**. UFVJM. Diamantina. 2017.

OLIVEIRA, L. C. D. **Instrução Normativa Prograd Nº 01 de 17 de Novembro de 2017**. UFVJM. Diamantina - MG. 2017.

OLIVEIRA, L. C. D. **INSTRUÇÃO NORMATIVA PROGRAD Nº 01 DE 17 DE NOVEMBRO DE 2017**. UFVJM. Diamantina - MG. 2017.

PACHANE, G. G. Teoria e prática na formação pedagógica do professor universitário: elementos para discussão. **Publicatio UEPG: Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes**, Ponta Grossa, 2005.

ROLDÃO, M. C. Função docente: natureza e construção do conhecimento profissional. **Revista brasileira de Educação**, 2007. 95.

SLOMSKI, V. G. Saberes e competências do professor universitário: contribuições para o estudo da prática pedagógica do professor de Ciências Contábeis do Brasil. **Revista de Contabilidade e Organizações**, Florianópolis, 2007. 89 - 105.

TARDIF, M. Saberes profissionais dos professores e conhecimentos universitários. Elementos para uma epistemologia da prática. **Revista brasileira de Educação**, 2000. 5 - 24.

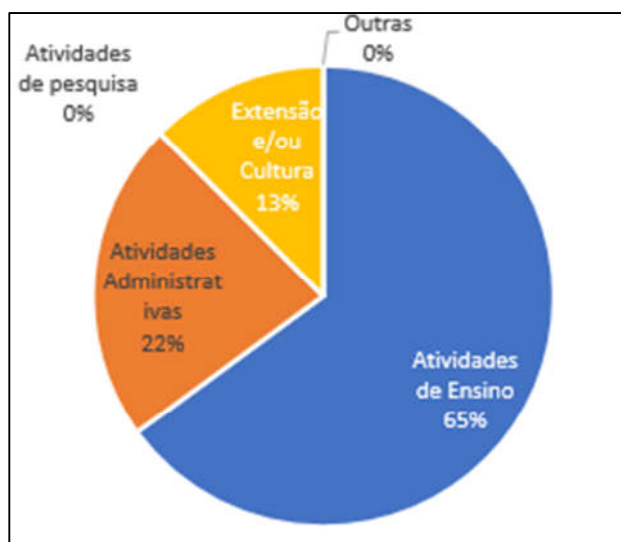
TORELLÓ, Ó. M. Las competencias del docente universitario: la percepción del alumno, de los expertos y del propio protagonista.. **REDU. Revista de Docencia Universitaria**, 2012. 299 - 318.

TRIERWEILLER, A. C. et al. A estratégia operatória utilizada pelos trabalhadores e o hiato existente entre o trabalho prescrito e o trabalho real. **Revista Gestão Industrial**, Ponta Grossa, 2008.

VILLEGAS-REIMERS, E. Teacher professional development: an international review of the literature. **Paris: International Institute for Educational Planning**, Paris, fevereiro 2003.

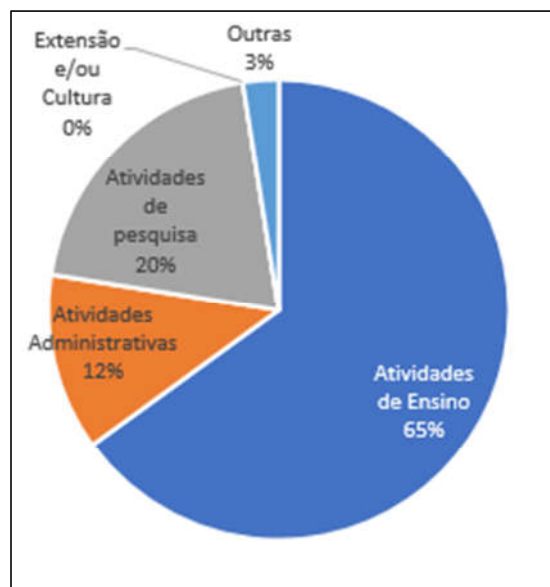
APÊNDICE 1 – Gráficos de horas semanais previstas para diferentes seções por cada docente analisado

Figura 24 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 1



Fonte: Autor (2018).

Figura 25 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 2



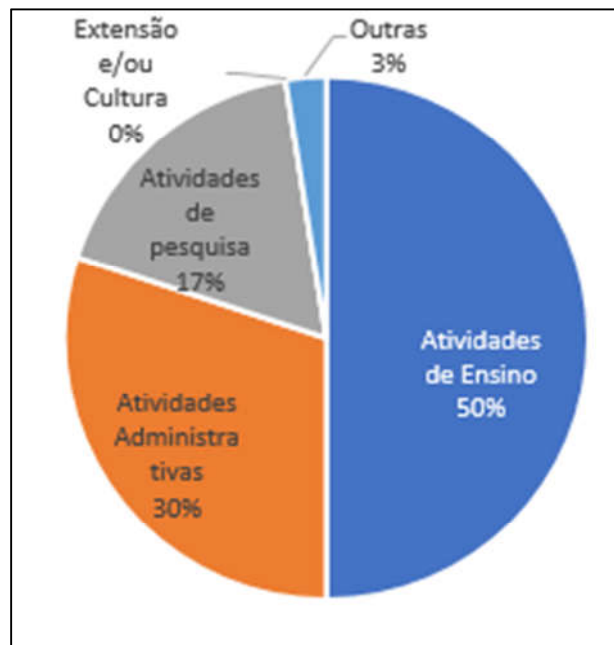
Fonte: Autor (2018).

Figura 26 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 3



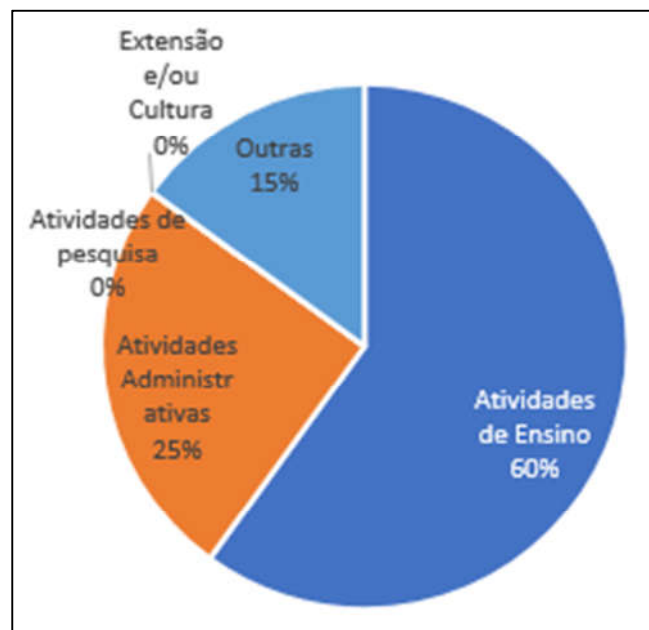
Fonte: Autor (2018).

Figura 27 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 4



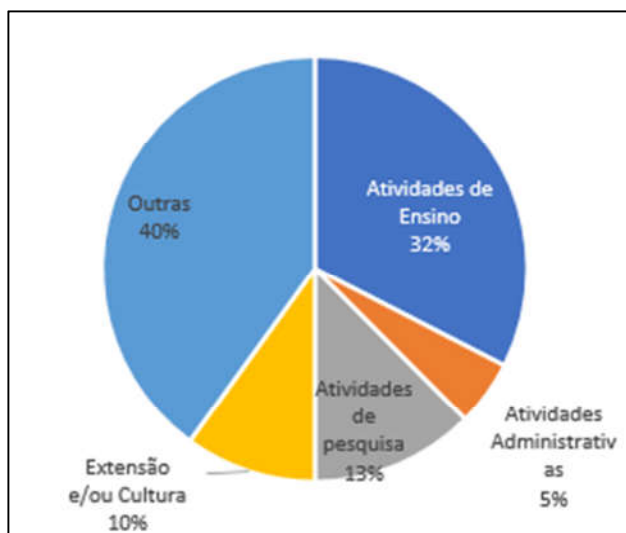
Fonte: Autor (2018).

Figura 28 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 5



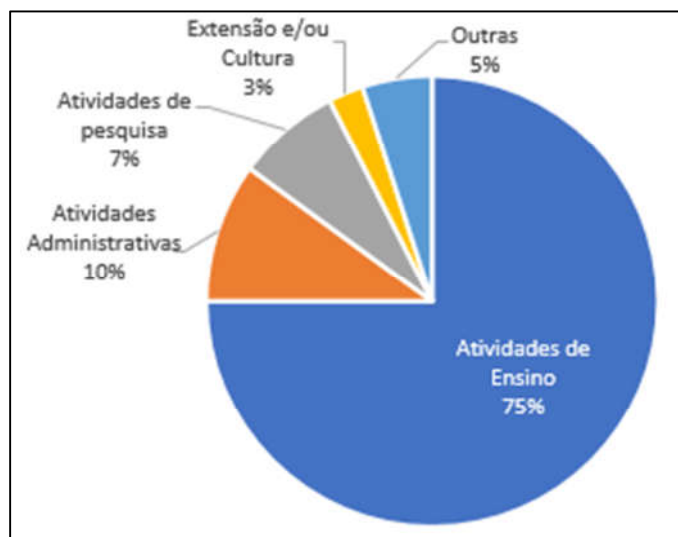
Fonte: Autor (2018).

Figura 29 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 6



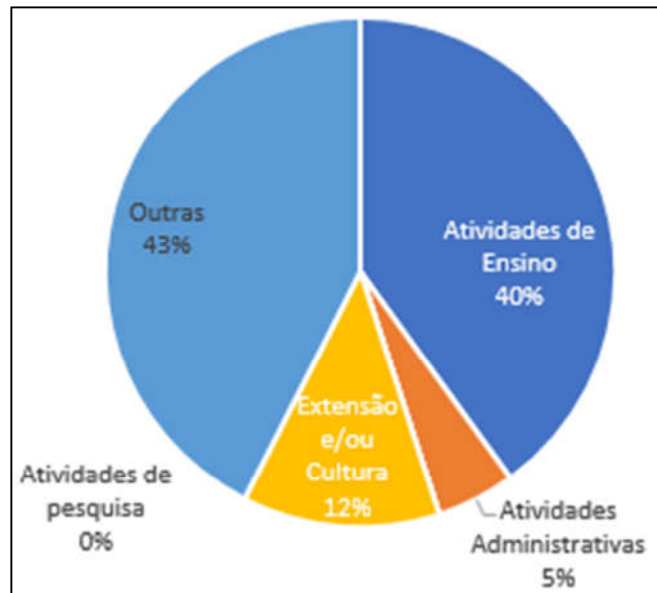
Fonte: Autor (2018).

Figura 30 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 7



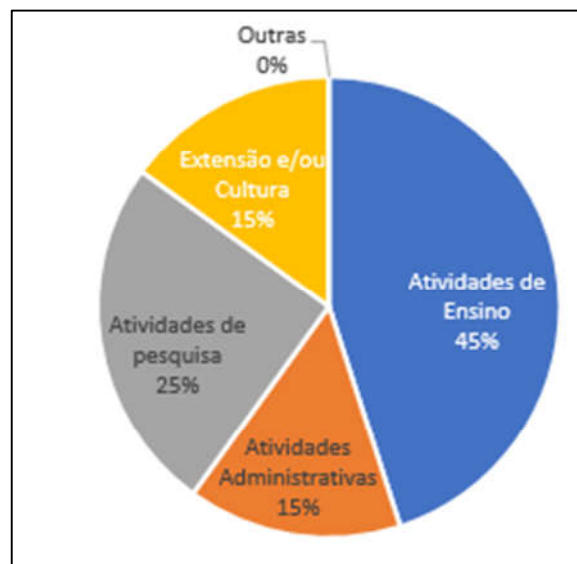
Fonte: Autor (2018).

Figura 31 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 8



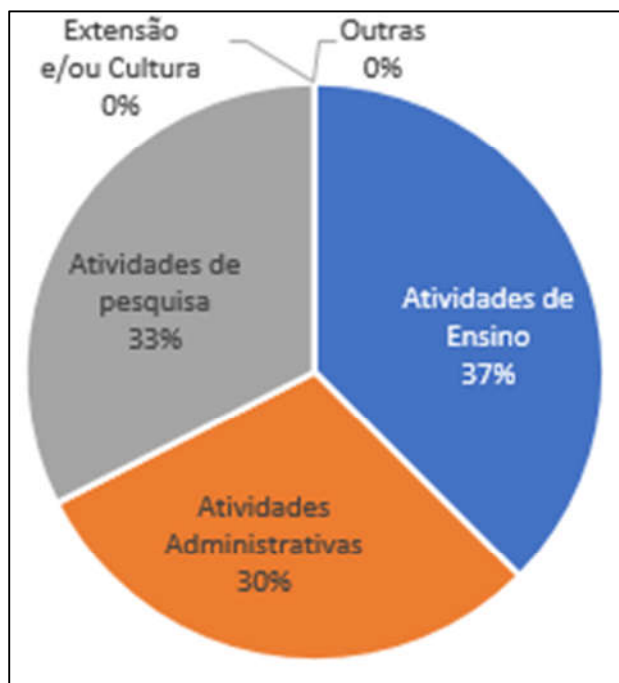
Fonte: Autor (2018).

Figura 32 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 9



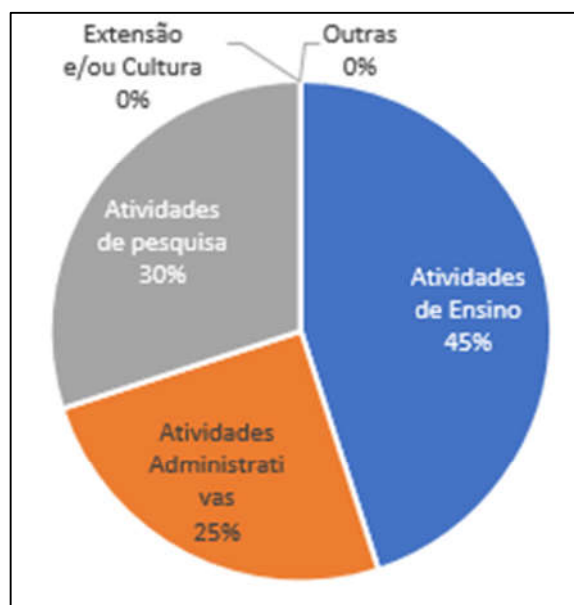
Fonte: Autor (2018).

Figura 33 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 10



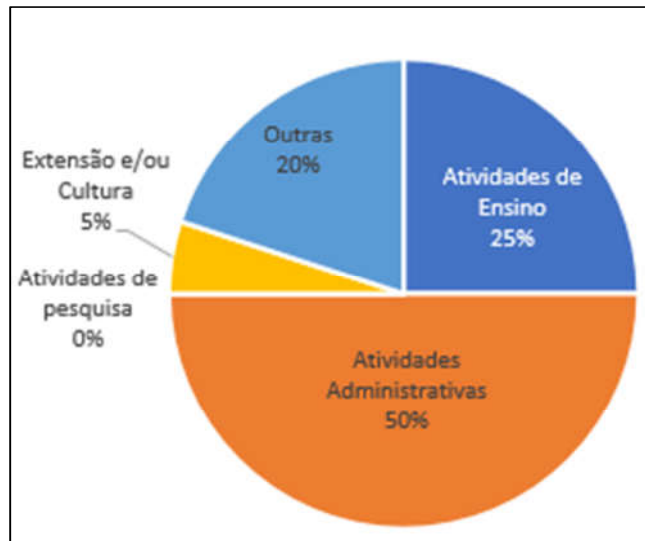
Fonte: Autor (2018).

Figura 34 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 11



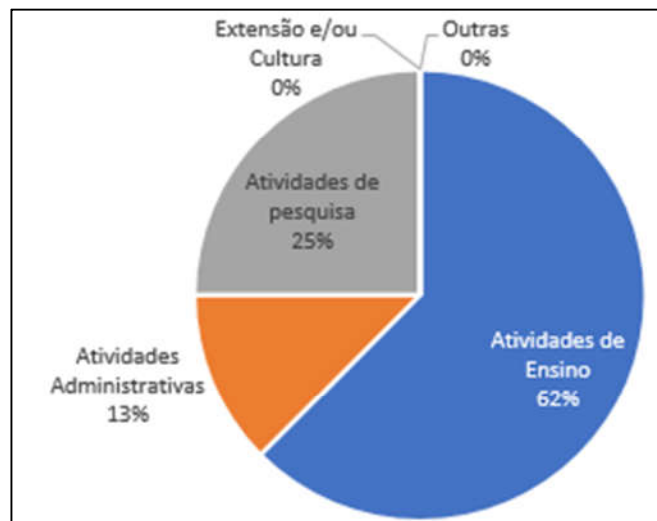
Fonte: Autor (2018).

Figura 35 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 12



Fonte: Autor (2018).

Figura 36 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 13



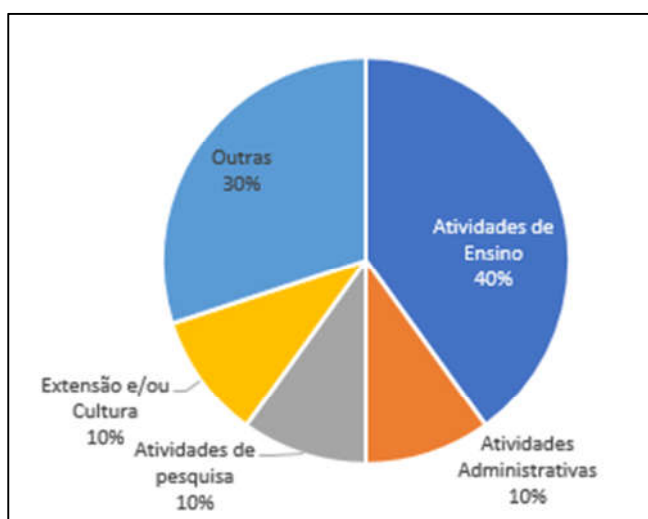
Fonte: Autor (2018).

Figura 37 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 14



Fonte: Autor (2018).

Figura 38 - Proporção de horas semanais planejadas em cada categoria de atividades do docente de código 15



Fonte: Autor (2018).

APÊNDICE 2 – Questionário enviado para os docentes

Questionário sobre atividades docentes

Este questionário será utilizado para analisar as lacunas entre as atividades prescritas, as atividades do Registro Semestral de Encargos Docentes (segundo o artigo 8º da resolução 9 de 31 de julho do CONSU), e as atividades reais dos docentes do departamento de computação para a realização do Trabalho de Conclusão de Curso do aluno Brian L. Dupin Azevedo do curso de Sistemas de Informação da UFVJM.

Informo que o nome de nenhum dos docentes será divulgado.

• Required

Você acha possível cumprir as cargas horárias de todas as atividades descritas no registro semestral de encargos docentes exatamente como foi preenchido? Se não, explique. *

Your answer

Você realiza atividades diferente do que planeja? Se sim, por que não coloca no Registro Semestral de Encargos Docentes? *

Your answer

Você acredita que é possível ultrapassar o número de horas semanais de trabalho (40), realizando atividades além do previsto/esperado? Isso já ocorreu com você? *

Your answer

Esse mecanismo de previsão de atividades e suas cargas horárias docentes reflete a realidade? *

Your answer

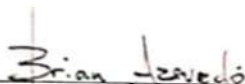
Esse mecanismo aumenta o controle de extrapolação de carga horária máxima de trabalho? *

Your answer

SUBMIT

AUTORIZAÇÃO

Autorizo a reprodução e/ou divulgação total ou parcial do presente trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, desde que citada a fonte.



Brian Lucas Dupin Azevedo
bridupin@gmail.com

Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri – Campus JK
Rodovia MGT 367 – km 583, nº 5000, Alto da Jacuba, Diamantina- MG