

6.02.02 - Administração / Administração Pública

PROPOSTA DE MODELO DE DISTRIBUIÇÃO DE VAGAS DOCENTES PARA UFAL

Lílian Gabriela P. Rolim^{1*}, Lucas S. de Amorim¹, Anderson de Barros Dantas²

1. Estudante de Administração da Fac. de economia, administração e contabilidade da UFAL

2. Professor doutor da Faculdade de economia, administração e contabilidade da UFAL

Resumo:

Nas organizações públicas, a otimização dos recursos e oferta de serviços de qualidade tem sido condição cada vez mais defendida pela população, ao que se adicione a demanda por transparência, prestação de contas e responsabilização por desvios. Em resposta à essas exigências, e em substituição aos modelos patrimonialista e burocrático, o gerencialismo surge como alternativa calcada nos princípios de administração do setor privado (BERGUE, 2010).

Para o gestor de pessoas, dar efeito ao princípio da eficiência implica na disponibilidade de pessoal em número e qualidade satisfatórios para atender as políticas públicas e serviços que devem ser prestados aos cidadãos. Definir quantos e quais cargos atenderam esses serviços é um trabalho a ser desenvolvido dentro de uma política de dimensionamento de pessoal.

A pesquisa tem como finalidade estudar as práticas vigentes para a distribuição de vagas docentes na UFAL e propor um modelo de distribuição de vagas docentes.

Autorização legal: A pesquisa obteve autorização legal do comitê de ética da universidade federal de Alagoas para ser executada. Possuindo número do caae (certificado de apresentação para apreciação ética) de 65667316.6.0000.5013.

Palavras-chave: Dimensionamento, gestão de pessoas, alocação de vagas.

Apoio financeiro: Universidade Federal de Alagoas

Introdução:

O estabelecimento de um método de dimensionamento e distribuição interna de vagas deve permitir ao gestor de pessoas uma reposição adequada do quadro de pessoal, considerando as peculiaridades do serviço prestado e das competências necessárias para o exercício e o planejamento estratégico da organização. Por outro lado, deve ser capaz, também, de assegurar previsibilidade e transparência, adequando-se com as práticas de accountability.

Quanto ao orçamento universitário, um aspecto central na distribuição dos recursos é a variável denominada aluno-equivalente, isto é, o número decorrente da relação entre outras variáveis como alunos ingressantes, concluintes, duração do curso, retenção, bonificação por curso noturno, bonificação por cursos fora da sede e peso do grupo.

O processo de expansão das universidades trouxe consigo a exigência de um instrumental novo para a gestão de pessoas. Para que se tenha noção da extensão desse processo, segundo informa o Ministério da Educação, o quadro de professores nas universidades federais no saltou de 40.523, no período pré-expansão (2008), para 75.729 no mês de julho de 2014 (TRISTÃO, 2014), um crescimento de 86,87% do quadro geral de professores efetivos.

A proposta de intervenção se dá na Universidade Federal de Alagoas, uma das instituições participantes da expansão da rede federal de ensino superior, sendo a única universidade federal instalada no Estado de Alagoas, com sede na cidade de Maceió e dotada de três campi e quatro unidades de ensino.

A pesquisa tem como objetivo analisar as práticas vigentes para distribuição de vagas pessoal docente e variáveis utilizadas pelos gestores, bem como sua relação com o planejamento estratégico da instituição, identificar e analisar das regras para a distribuição de carga horária dos professores e estudar o método criado pelo MEC e Andifes para alocação de vagas e sua aplicabilidade no âmbito da UFAL.

Metodologia:

A pesquisa aqui discutida adota mais de um método, com foco central na pesquisa-ação com o propósito de oferecer solução a um problema, de gerar e organizar uma pesquisa social de fim prático como trata Thiollent (2001).

A pesquisa bibliográfica será de importância para o caso a fim de subsidiar sua análise diante da literatura existente, utilizando da vantagem que desse método, permitindo ao investigador conhecer um conjunto de fenômenos maior que o estudado isoladamente. (GIL, 1999, p.65).

Da mesma forma foi utilizada a pesquisa documental, em especial os arquivos institucionais atinentes ao objeto de estudo, como memorandos, circulares, publicações no Diário Oficial da União, Boletim de Pessoal, registros dos sistemas de informação institucionais, etc. Nesta etapa, foi importante se apropriar dos documentos e modelos de distribuição de vagas entre as IFES, que são utilizados atualmente pelo Ministério da Educação.

Foram feitas análises de documentos disponíveis no site da UFAL (Universidade Federal de Alagoas) que auxiliaram nos estudos aprofundados em relação ao tema. Os principais documentos foram o relatório de gestão, PDI (plano de desenvolvimento institucional), PDU's (plano de desenvolvimento das unidades).

De modo complementar, apresenta-se pertinente à realização de pesquisa qualitativa de sorte esgotar os possíveis elementos de fundo subjetivo e/ou de política institucional que não constam nos registros escritos, utilizando para isso a técnica da entrevista semiestruturada com gestores e outros indivíduos cuja atuação tenha impacto relevante sobre o problema.

Para o objeto central de estudo não foi definida amostra por se tratar de um estudo de caso. Porém, a amostra dos participantes nas entrevistas será definida por julgamento, entre aqueles cuja experiência e/ou exercício do cargo levou a lidar com problemas de sub ou superdimensionamento da sua força de trabalho.

A priori, as variáveis levantadas como significativas deverão se agrupar a quatro dimensões básicas presentes nas atividades universitárias: ensino, pesquisa, extensão e gestão.

Resultados e Discussão:

Atualmente, o MEC dispõe para as universidades, um modelo de alocação de vagas, porém cada universidade tem autonomia para definir e implantar um modelo de dimensionamento de pessoas, contanto que tal modelo esteja alinhado com os objetivos e metas da universidade, traga benefícios e seja aprovado pelo comitê de ética. No entanto, devido a falta de estudos mais aprofundados, não existe um modelo de dimensionamento, no Brasil, capaz de atender as necessidades de todas as universidades brasileiras de forma equivalente.

O modelo de alocação e dimensionamento de pessoal docente do magistério superior aprovado pelo Mec/Andifes em 2004 traz o cálculo do aluno equivalente como principal variável para a distribuição e dimensionamento docente. É importante salientar que devido a complexidade das Instituições Federais de Ensino Superior - IFES, o modelo define critérios apenas para nortear a tomada de decisões, devendo assim, cada instituição atualizar e aprimorar o modelo proposto segundo suas necessidades e singularidades.

A adoção do aluno-equivalente como referencial para distribuição de vagas entre as universidades federais não trouxe consigo a mesma solução para a distribuição interna de vagas, sendo registradas críticas dos órgãos de planejamento das universidades quanto a inconsistência dos dados que alimentam a matriz Andifes (ÁRABE, 2011)

Analisando, no âmbito da UFAL, as principais variáveis desse modelo, temos primeiramente o aluno equivalente (variável de maior peso). Essa variável é calculada por curso, relacionando o número de alunos matriculados, a relação concluinte/ingressante, a duração do curso, o fator de área docente e o fator de retenção de cada um deles. Sabendo que existe um esforço cruzado entre as unidades acadêmicas, foi calculado anteriormente o esforço que cada Unidade Acadêmica/Campus exerce na formação dos alunos de outra Unidade/Campus, por meio da cessão de professores, para maior precisão na definição do número de aluno equivalente de cada unidade.

Aplicando na UFAL o cálculo de aluno equivalente, por unidade acadêmica, de maneira individual e dividindo o resultado de cada unidade pelo somatório de todas elas, obtemos proporções. Em seguida a apropriação dessas proporções, utilizamos fatores de correção positiva e negativa para uma aproximação mais próxima da real dos alunos equivalentes por Unidade Acadêmica. O fator de correção positiva significa que a Unidade/Campus recebeu alunos equivalentes por ter cedido professores para a execução do projeto pedagógico de outra Unidade/Campus. Já o fator de correção negativo significa que a Unidade/Campus doou alunos equivalentes em função de ter recebido professores de outras Unidades/Campus para execução dos seus projetos pedagógicos.

Dividimos todas as unidades acadêmicas e seus respectivos docentes em três grandes grupos por área de conhecimento. São eles: Ciências biológicas e saúde (com 5618,58 alunos equivalentes corrigidos), ciências exatas (com 5802,63 alunos equivalentes corrigidos) e ciências humanas (Com 6649,9 alunos equivalentes corrigidos).

Segundo o indicador, percebemos uma maior necessidade na área das ciências humanas, seguida pelas ciências exatas e ciências biológicas e saúde, consecutivamente. Em sequência ao aluno equivalente, a variável de maior peso (20%) é o número de cursos de graduação. Somando o número de cursos em cada área: Ciências biológicas e saúde (com 8 cursos), ciências exatas (com 28 cursos) e ciências humanas (Com 59 cursos).

O número de cursos é mais um indicador de que as ciências humanas é a área de conhecimento que

requer maior esforço docente. O modelo do MEC/Andifes propõe ainda uma medição dos esforços praticados pelas IFES relativos ao conjunto de suas necessidades. Através do questionário aplicado aos professores da UFAL, medimos seus esforços através da frequência nas principais atividades que demandam carga horária docente. Nos questionários os docentes responderam sim (participam/participaram nos últimos 3 anos), ou não, de 59 atividades.

De acordo com a amostra, os professores da área de ciências biológicas e saúde tem maior frequência na realização das atividades relacionadas. É importante ressaltar que o resultado não representa necessariamente que a área em destaque desprende mais carga horária para realização dessas atividades pois sabemos que diferentes atividades necessitam de um número diferente de horas e não foi atribuído pesos para atividades. A análise é um indicador, uma vez que nos mostra a frequência por área de nas atividades que demandam esforço produtivo docente.

Com base nas entrevistas com os gestores da UFAL, foi constatado que cada unidade acadêmica possui autonomia para decidir como preencher vagas de docentes, desde que obedeça as normas e o estatuto da universidade. Algumas unidades acadêmicas da UFAL possuem instrumentos de avaliação/acompanhamento da atividade docente, com uma periodicidade média de 2 anos entre as avaliações, elas são feitas para que a unidade tenha um maior conhecimento de sua capacidade produtiva, buscando melhorar seu desempenho e otimizar os processos.

Em relação a distribuição interna de vagas docentes, ela pode ser feita considerando uma das seguintes opções: Através do conselho da unidade, colegiado do curso (por meio de reuniões) ou segue o previsto no PDU (plano de desenvolvimento da unidade). Já o perfil de uma vacância docente respeita, sempre, a natureza da unidade, levando em conta as áreas mais carentes. Outro ponto observado foi em relação à carga horária das atividades de docência, foi constatado que as unidades acadêmicas que possuem programa de pós-graduação possuem certa dificuldade para inserir docentes em tal programa, isso ocorre devido ao fato, segundo os gestores entrevistados, da excessiva carga horária dos professores nos cursos da graduação que acaba prejudicando o tempo dedicado à pesquisa e extensão, além da própria pós-graduação em si.

Também, foram realizados testes qui-quadrado, esse teste tem o objetivo de determinar se duas variáveis estão associadas, se uma influencia a outra, quando o valor do teste qui-quadrado é menor que 0,05 significa que duas variáveis estão associadas.

No primeiro teste foram utilizadas duas variáveis: Regime de trabalho x Carga horária na graduação. Esse teste, que obteve um resultado de 0,001, mostrou que as duas variáveis estão associadas, ou seja, a carga horária total que o docente gasta na graduação é influenciada pelo regime de trabalho, que pode ser de 20 horas, 40 horas ou dedicação exclusiva.

No Segundo teste foram utilizadas a área do conhecimento x carga horária na graduação, o resultado desse teste foi de 0,30, ou seja, a carga horária que o docente gasta na graduação não é influenciada pela sua área do conhecimento. Ambos os testes foram realizados a partir das respostas dos docentes entrevistados com relação a carga horária total anual que eles gastam na graduação, pós-graduação, pesquisa e extensão. Realizar esses testes é o primeiro passo para planejar um modelo de distribuição de vagas docentes.

Pelo fato da universidade não possuir um modelo de distribuição de vagas docentes e, também, não utilizar o modelo proposto pelo MEC, a instituição depende que cada unidade acadêmica decida como preencher as vagas.

Conclusões:

Para estabelecer um modelo de alocação de vagas na UFAL, é preciso que todas as unidades acadêmicas que fazem parte do âmbito da universidade conheçam sua capacidade produtiva total. O modelo de alocação tem a finalidade de diminuir processos, aumentar a eficiência e a eficácia da organização, respeitando as normas e o estatuto da universidade.

O estudo teve como um dos principais objetivos analisar a aplicabilidade do modelo proposto pelo MEC/Andifes no âmbito da UFAL. Percebe-se uma divergência entre o modelo proposto e os resultados dos questionários aplicados aos docentes da UFAL, quanto as áreas de conhecimento que mais demandam carga horária docente. De acordo com os indicadores do modelo proposto pelo Mec/Andifes após a área de humanas, o curso de exatas é o segundo maior na demanda de esforço docente. Os indicadores propostos pelo Mec/Andifes tem grande relevância, mas é necessário (como o MEC propõem) analisar as particularidades da universidade. Segundo a amostra coletada, a área de ciências biológicas e saúde tem maior frequência nas atividades listadas. Fica claro que ambos são indicadores importantes e devem ser levados em consideração na proposta de um modelo de dimensionamento e alocação de vagas docentes.

Por último, destacam-se as limitações deste estudo no que se tange ao estudo das variáveis, visto que é preciso que haja um canal de comunicação entre os diretores das unidades e coordenadores dos cursos que discuta um modelo de alocação que atenda às necessidades da organização, levando em conta que a universidade está sempre procurando se expandir, exige-se um modelo que vise melhorar a qualidade do serviço. Os dados coletados, os cálculos e as análises contidas nesse estudo podem servir como aporte aos gestores e tomadores de decisão. Bem como servir de referência para futuros trabalhos sobre o tema. Destaca-se, também, a importância de estudos complementares nesta área, pois a mesma carece de pesquisas voltadas para o tema.

Referências bibliográficas

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de Pessoas em Organizações Públicas**. 3. ed. Caxias do Sul: Educs, 2010.

TRISTÃO, Dulce Maria. **Gestão de pessoas nas Ifes**. In: XXXIV Encontro Nacional de Dirigentes de Pessoal e de RH das Instituições Federais de Ensino. 2014. Manaus. Disponível em:<http://endp.ufam.edu.br/attachments/article/7/Gestao%20de%20pessoas%20das%20IFES%20-%20Dulce%20Tristao.pdf> . Acesso em 15 de fevereiro de 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS. **Relatório de Gestão 2013**. Disponível em: <http://www.ufal.edu.br/transparencia/relatorios/gestao/ano-2013>. Acesso em 17 de fevereiro de 2015.

THOLLIENT, Michel. **Metodologia da pesquisa-ação**. 18. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999. p.65-66.

ÁRABE, José Nagib Cotrim. **Alocação de Recursos de Custeio para as IFES**. Foz do Iguaçu: 2011. Disponível em: <http://slideplayer.com.br/slide/50190/>. Acesso em 01 de março de 2018.