

PERFIL DA JORNADA DE TRABALHO DOS PROFESSORES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES) PRIVADAS DA CIDADE DE ANÁPOLIS - GOIÁS

Kenia Tomaz Marques Pereira¹

Glauca de Sousa Teles²

Rayane Bitencourt Ribeiro³

Gláucia Tomaz Marques Pereira⁴

Resumo

O professor do ensino superior é ator fundamental no processo de formação de pessoas para o mercado de trabalho. Porém, com as mudanças históricas do ensino superior no Brasil, novos desafios foram encontrados pelos docentes, provocando adequação profissional em relação a sua atuação profissional. Dessa forma, o estudo visa analisar o perfil da jornada de trabalho, formação e exercício da profissão dos professores do curso de administração das instituições de ensino superior privadas da cidade de Anápolis. Tornou-se relevante compreender quem são esses docentes, as dificuldades de sua atuação e a existência de diferenciação entre os gêneros em relação a carga de trabalho fora do ambiente profissional. Portanto, foi aplicado um questionário para 33 professores no formato de link enviados por email ou celular dos participantes. Como resultado observou-se um número significativo de professores que exercem outros tipos de atividades remuneradas e a constatação de jornada de trabalho diferente entre homens e mulheres, sendo que para as mulheres, considerando o exercício das atividades domésticas, o quantitativo de horas em exercício laboral é maior. Considera-se finalmente que para a formação continuada é necessário valorizar salarial do professor e a reestruturar a jornada de trabalho dos profissionais da educação, sendo justa e igualitária, reduzindo desigualdades de gênero.

Palavras-chave: desafios; docentes; ensino superior.

Abstract

The higher education teacher is a fundamental actor in the process of training people for the job market. However, with the historical changes of higher education in Brazil, the teachers, provoking professional adaptation in relation to their professional performance, found new challenges. Thus, the study aims to analyze the profile of the workday, training and exercise of the profession of the teachers of the administration course of the private higher education institutions of the city of Anápolis. It became relevant to understand who these teachers are, the difficulties of their performance and the

¹ Mestre e professora do Instituto Metropolitano de Educação e Cultura LTDA. F.A.M.A. - Faculdade Metropolitana Anápolis. keniatomazmarques@gmail.com.br

² Bacharel em Administração de Empresa no Instituto Metropolitano de Educação e Cultura LTDA. F.A.M.A. - Faculdade Metropolitana Anápolis. gluciateles2015@gmail.com

³ Bacharel em Administração de Empresa no Instituto Metropolitano de Educação e Cultura LTDA. F.A.M.A. - Faculdade Metropolitana Anápolis. rayanebitencourt6@gmail.com

⁴ Mestranda no programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal de Goiás. gltomazmt@hotmail.com.

existence of gender differentiation in relation to the workload outside the professional environment. Therefore, a questionnaire was applied to 33 teachers in the format of the link sent by email or cell phone of the participants. As a result, a significant number of teachers engaged in other types of paid activities and a different working day between men and women were observed, whereas for women, considering the exercise of domestic activities, the amount of hours worked it's bigger. Finally, it is considered that for continuing education it is necessary to value teacher salaries and to restructure the working day of education professionals, being fair and equal, reducing gender inequalities.

Keywords: challenges; teachers; higher education

1. INTRODUÇÃO

A educação é sem dúvida um dos essenciais fundamentos que mantém uma sociedade e, de modo geral, o ensino superior lidou com grandes processos de mudanças nos últimos anos. Os reparos na educação, comunicaram à necessidade de ampliação do sistema, o que, de fato, tem acontecido, mesmo que em grau distinto nos diversos países do mundo.

No caso do Ensino Superior, um dos determinantes mais intensos da docência universitária é a instituição onde o professor exerce sua função. Outrossim, o exercício docente é distinto, conforme regras estabelecidas e missões privilegiadas, acarretando desempenho individualizado. De igual modo, a mantenedora governamental ou particular, de gestão federal, estadual e municipal determina ações de impacto na atuação desse indivíduo (MOROSIN et al., 2000).

Segundo o censo do ensino superior de 2016 efetivado pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Anísio Teixeira (INEP), a quantidade total de professores operantes na educação superior no Brasil era 384.094. Sendo que 55,9% dessa percentil atuam em Instituições de Ensino Superior (IES) particulares e 44,1% em IES públicas. Outro dado importante refere-se a formação dos professores, sendo o quantitativo de 17,9% doutores, 47,7% mestres e 34,4% especialistas.

Uma particularidade significativa exibida no Censo de 2016 é um crescente aumento de participação de docentes com regime de trabalho integral e uma queda do número de docentes contratados como horistas, dado esse que confirma a tendência de melhoria nos vínculos de trabalho destes profissionais.

Na rede de ensino superior, o professor encara distintas necessidades, dificuldades, possibilidades, desafios, dúvidas as quais moldam o seu profissional no universo

acadêmico (MOROSIN et al.,2000). Para romper os desafios encontrados, é necessário, muitas vezes que o professor modifique suas particulares em detrimento da sua atuação profissional. Sendo que, a qualificação profissional é essencial para a atividade da docência.

De igual modo, as demandas profissionais remetem à uma jornada extensa de atividades de cunho administrativo, tais como elaboração de provas, trabalhos, notas em diários, reuniões educacionais, entre outras, como também, atividades de atualização profissional, tais como cursos, especializações, mestrado, doutorado, entre outros. Essas demandas refletem tanto nas jornada de trabalho quanto também no custo financeiro. Além do mais, o professor é um profissional que demanda ações criativas, incentivadores e diferentes para a ministração da aula, com uso de dinâmicas que motivem o aluno a buscar o seu conhecimento. (PEREIRA; ANJOS, 2014).

Como pano de fundo, os estudos retratam que, as mulheres, profissionais da educação, exercem uma carga horária extensa, que não se limita à sala de aula, como também dos afazeres domésticos (MOROSIN et al., 2000; COSTA; RAUBER, 2009; IPEA, 2015).

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2015), o trabalho remunerado não prejudica os deveres domésticos assumidos pelas mulheres, mas reduz significativamente as horas destinadas para tais atividades, o que acarreta a “dupla jornada” (grifo nosso) de trabalho. O tempo dispendido para execução de ambas atividades pode ser medido pela jornada total de trabalho, de forma a que o tempo total destinado à atividade remunerada é contabilizado com o tempo destinado a atividade doméstica não remunerada (as tarefas domésticas). Sendo que, em 2015, a jornada integral média semanal do sexo feminino era aumentada em 7,5 horas a mais que a jornada de trabalho exercida pelo sexo masculino, isto é, 53,6 horas semanais a jornada média integral das mulheres e 46,1 dos homens (IPEA, 2015).

Diante disso, este estudo teve por objetivo identificar o perfil dos docentes do curso de administração das IES privadas de Anápolis-GO, descrever as características da jornada de trabalho desse professor e analisar se existe entre os professores universitários diferenciação entre os gêneros em relação à “dupla jornada” de trabalho.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PERFIL DO PROFESSOR UNIVERSITÁRIO

Na última década, o trabalho do docente tornou-se tema de investigações encorajando a formação de grupos e redes de pesquisadores para esse fim. Segundo Schwartzman & Balbachevsky (1997 *apud* GRIPP; TEST, 2011), os professores podem ser classificados conforme as seguintes características:

- 1) Professores em tempo parcial, sem estabilidade, pouca especialização acadêmica, com carga horária elevada e prestadores de serviço no setor privado;
- 2) Professores com qualificação média, estáveis, de tempo integral com grande envolvimento em atividades sindicais e produção científica relativamente pequena;
- 3) Professor com alta qualificação envolvido em pesquisa com financiamento próprio com pouca participação sindical e grande envolvimento com associações acadêmicas

Em contrapartida, Behrens (2011) segmenta os profissionais que atuam nas universidades em quatro grupos:

- 1) Profissionais de distintas áreas do conhecimento que se dedicam à docência em tempo integral;
- 2) Profissionais que atuam no mercado de trabalho específico e se dedicam ao magistério algumas horas por semana;
- 3) Profissionais que atuam paralelamente nas universidades e ensino básico ou médio;
- 4) Profissionais da área da educação e das licenciaturas que atuam em tempo integral nas universidades.

No entanto, Isaia e Bolzan (2011) discutem sobre a formação e experiência do professor. Segundo os autores, os docentes do ensino superior não carregam consigo a formação prévia e específica no início de sua carreira profissional, mas é na prática que os professores se constituem como docentes e reforçam sua formação.

Contudo, para Morosin (2000) as leis não classificam de forma explícita o perfil do docente universitário e sua formação didática. Sendo que, “enquanto nos outros níveis de ensino o professor é bem identificado, no ensino superior parte-se do princípio de que sua

competência advém do domínio da área do conhecimento na qual atua” (MOROSIN, 2000, p.12). Behrens (2011), sobre a formação específica do professor para a docência afirma que:

[...]o professor profissional ou o professor liberal, professor das mais variadas áreas do conhecimento, ao optarem pela docência no ensino universitário, precisam ter consciência de que, ao adentrar a sala de aula, o seu papel essencial é o de ser professor. Para tanto, será preciso superar crenças baseadas nas premissas: o docente nasce feito; para ser docente basta ser um bom profissional em sua área; para ensinar basta saber o conteúdo (BEHRENS, 2011, p.444).

2.2 A CARGA HORÁRIA DOS DOCENTES

A qualidade do ensino brasileiro precisa de melhorias e o professor é o personagem fundamental desse processo, segundo a pesquisa divulgada pela OCDE (Organização para cooperação e Desenvolvimento Econômico), o professor brasileiro trabalha extensivamente e sua formação ainda não é suficiente, o tempo destinado à aula mesmo é uma fatia de apenas 67% (OCDE, 2013).

Gatti e Barreto (2009) sobre o perfil dos professores brasileiro e afirmaram que, apesar da jornada de trabalho informada pelos docentes ser em média 30 horas, este número deve ser considerado maior devido a diferença entre tempo de ensino e tempo de trabalho. Visto que, segundo Souza (2008), não é possível mensurar com exatidão o tempo de trabalho desse profissional, pois as horas atribuídas às atividades extraclasse variam muito, além do mais, trata-se de uma carreira de tempo integral, que abrange não só o espaço social como o pessoal.

Diante disso vale ressaltar que os profissionais da área educacional são constituídos em maior número por mulheres. De acordo com a pesquisa realizada pela Unesco sobre o perfil dos professores no Brasil, 81,3% são do sexo feminino (UNESCO, 2004).

A mulher moderna concilia sua jornada de trabalho com complexidade e dinamismo, sendo ela, muitas vezes, a responsável pela maior renda familiar, pois consegue cumprir suas diversas atividades com foco, organização e otimização do tempo (JÚLIO, 2002). Dessa forma, para a maioria das mulheres que exercem a carreira de professor, assumem também outras funções, tais como levar e buscar os filhos na escola, preparar o lanche, rever material escolar e auxiliar nas atividades escolares das crianças, organizar

uniforme, colocar o filho(a) para dormir e acordá-lo(a) na manhã seguinte, rever as demais necessidades da casa, dar atenção para o companheiro, família, amigos e ainda ter tempo para cuidar de si, o qual além de exercer todas essas atividades ainda são cobradas por resultados (JÚLIO, 2002).

Segundo Barros e Mendonça (1995), a desigualdade de condições no mercado de trabalho é ponderada primeiro, pelo nível de preparação dos indivíduos antes de seu acesso ao mercado de trabalho, ou seja, a fase onde as pessoas acumulam seu capital humano; segundo, pelas desigualdades desenvolvidas ou expandidas pelo mercado de trabalho, que são, principalmente, a segmentação e a discriminação no mercado de trabalho.

Nesse contexto, acredita-se que as organizações ao remunerar de forma desigual os profissionais com competências parecidas ou ao conceder melhores funções de trabalho para certos grupos de mercado, exercem papel autônomo para criar e aumentar as desigualdades e a discriminação (SOUZA, 2000).

Os dados do IBGE apontam que, quanto mais altos os níveis de escolaridade dos trabalhadores maior é a desigualdade entre os sexos. Os dados refletem que, independentemente do tempo de estudo, os homens sempre ganham mais. A diferença inicial aparentemente é pequena, menos de R\$1 por hora, para trabalhadores com até quatro anos de estudo, mas cresce paulatimamente até atingir mais de R\$13 por hora, para pessoas com mais de 12 anos de estudo. Segundo os dados, por exemplo, para cargos de gerência, os homens ganham em média R\$5.222 e as mulheres recebem em média R\$3.575 (IBGE, 2016).

Do ponto de vista da carga horária, os homens trabalham, em média, aproximadamente seis horas a mais do que as mulheres por semana. Em contrapartida, as mulheres trabalham na média de 10,5 horas a mais que os homens nos trabalhos domésticos. Considerando esse dado, a jornada de trabalho total feminina, por semana, excede a jornada de trabalho total masculina (PNAD, 2017).

Contudo, apesar do retrato dessa desigualdade de gênero, as mulheres têm conquistado espaço no mercado de trabalho. No ensino superior, segundo o Censo 2000 do IBGE, 65.554 mil homens lecionavam nessa etapa do ensino, contra 58.760 mil mulheres. Dez anos após esse levantamento, no Censo 2010, as mulheres já haviam ultrapassado os homens sendo 119.930 mil mulheres e 101.565 mil homens (IBGE, 2000; IBGE, 2010).

2.3 OS DESAFIOS DOS PROFESSORES UNIVERSITÁRIOS.

Os desafios dos professores universitários, muitas vezes concatenam com os desafios enfrentados pelos professores educação infantil pois, na era da informação, é necessário mediar a relação com os alunos de forma contextualizada. O acesso da internet por parte dos estudantes tem aumentado, sendo “uma ferramenta importante para os estudantes, eles têm acesso a todos os tipos de conteúdo sem depender necessariamente dos livros didáticos e da escola/universidade. Esse é o primeiro desafio do professor contemporâneo” (VALENTE, 1999, p.22).

É evidente que ao professor compete a atenção da turma com os dispositivos tecnológicos, mas a proibir o uso das tecnologias pode não ser um caminho adequado, pois, além de não ser eficaz, a internet pode trazer muitos benefícios e incrementar a construção do conhecimento. Moura (1998) salienta que além de trazer uma rica fonte de informação, a internet propicia a interação com os outros, ou seja, a partilha de opiniões, sugestões, críticas, e visões alternativas. Esse desafio no entanto serve para direcionar o uso do recurso tecnológico e realizar o melhor aproveitamento possível de informações.

Outro desafio a ser considerado é o de que a formação de professores no Brasil não tem acompanhado as evoluções dos últimos tempos e sem uma formação docente adequada, o professor universitário repete modelos aprendidos por ele na graduação, ou seja, repete comportamentos de outros professores. Esse modelo de formação é resultado de uma educação exclusiva das sociedades industriais, no qual a crença na inovação tecnológica e na sua capacidade de reproduzir essa lógica traz ao indivíduo os méritos de ser um profissional que deve repassar seus conhecimentos (OTTONE, 1996 *apud* LEITE *et al.*, 1998).

Um terceiro desafio é relacionado aos cursos de capacitação, que muitas vezes assumem um caráter mais teórico do que prático. Segundo Freire (1996), a educação moderna demonstrar como essa teoria se aplica na prática (FREIRE, 1996).

Portanto, é uma realidade que muitos professores universitários não sejam preparados para exercerem a sua prática. Para isso, é necessário buscar a formação continuada, pois, ainda é uma das melhores formas de vencer os desafios embutidos nessa

profissão. Visto que, a formação é algo que pertence ao próprio sujeito, é uma conquista feita com a colaboração de: professores, família, grupos sociais, informações de um mundo globalizado e é decorrente sempre de um trabalho pessoal.

3. MATERIAIS E MÉTODOS

Este estudo trata-se de uma pesquisa de campo, com característica descritiva exploratória com abordagem quantitativa sobre o perfil dos professores do curso de administração das (IES) privadas de Anápolis.

3.1 DESCRIÇÃO DA PESQUISA

Trata-se de uma pesquisa com aplicação de questionários adaptável do Sistema Nacional de avaliação Básica (SAEB) - 2011. Esse método caracteriza-se pela formulação e aplicação de questões e aumenta a familiaridade do pesquisador com a pesquisa (MARCONI; LAKATOS, 2010).

O estudo foi realizado a partir de pesquisa de campo, visitas para a coleta de dados. O universo da pesquisa é constituído por docentes de cinco Instituições de Ensino (IES) privadas de Anápolis do curso de administração.

O método de pesquisa é o quantitativo envolvendo matemática e estatística, o campo amostral foi identificado pela fórmula da figura 1: Onde a população obtida junto às instituições no dia 08 a 24 de agosto foi de 73 professores.

$$N = \frac{\frac{z^2 \cdot x \cdot p \cdot (1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 \cdot x \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot N} \right)}$$

Figura 1: (TRIOLA, 2005, pág.238)



3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A somatória do quadro de docentes do curso de administração informados por cada uma das cinco instituições (IES) privadas é de setenta e três (73). Porém, para a definição exata da população, observou-se que um mesmo docente atuava em mais de uma instituição. Desta forma, após contabilização total do rol de docentes, foi definido o número de cinquenta e seis (56) professores atuantes nas cinco instituições.

A amostra foi construída à partir do nível de confiança de 90% e erro amostral de 10%, com o cálculo final de 31 respondentes.

3.3 ASPECTOS ÉTICOS

Houve a preocupação com o sigilo e a garantia do anonimato, informando ao entrevistado que a voluntariedade da colaboração na pesquisa, podendo o sujeito se abster do estudo a qualquer momento. Todos os questionários foram encaminhados em formato de link para o e-mail e celular de cada pesquisador.

3.4 COLETA DE DADOS

Os questionários foram aplicados nas datas de 29 de agosto à 13 de setembro. A coleta de dados foi realizada após a data estabelecida. As questões objetivas se caracterizaram por investigação sócio-demográfica, situação funcional, formação e jornada de trabalho.

3.5 ANÁLISE DE DADOS

A verificação das informações foi desenvolvida a partir de estruturação dos dados, compreensão e observação final das respostas.

O recurso utilizado para determinar e transmitir informações, formular os gráficos, tabelas e adquirir os resultados foi a planilha eletrônica da Microsoft Excel.

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A totalização dos participantes no estudo foi a de 33 professores de instituições privadas de ensino superior, sendo os participantes 66,7% do sexo masculino e 33,3% do sexo feminino. A faixa etária dos entrevistados, conforme os dados apresentados, foi a de 29,4% entre 30 a 39 anos, 47,1% entre 40 a 49 anos e 23,5% entre 50 a 60 anos. Quanto à etnia 55,9% se consideraram brancos, 41,2% pardos e 2,9% pretos, nenhum dos docentes entrevistados declararam-se amarelos ou indígenas.

No que se refere a renda mensal 14,7% alegaram auferir até 3.000,00 reais, 14,7% de 3.000 a 5.000 reais, 32,4% de 5.000 a 8.000, 17,6% recebem de 8.000 a 12.000 reais e, por fim, 20,6% afirmaram auferir mais que 12.000 reais (Tabela 1).

Tabela 1. Informação antropológica dos entrevistados.

Gênero	
Masculino	66,7%
Feminino	33,3%
Faixa etária	
Até 29	0%
30 a 39 anos	29,4%
40 a 49 anos	47,1%
50 a 60	23,5%
Raça	
Branco (a)	55,9%
Pardo (a)	41,2%
Amarelo (a)	0%
Indígena	0%
Preto (a)	2,9%
Renda média mensal	
Até 3.000,00 reais	14,7%
De 3.000,00 a 5.000,00	14,7%
De 5.000,00 a 8.000,00	32,4%
De 8.000,00 a 12.000,00	17,6%
Mais de 12.000,00	20,6%

Fonte: elaborada pelas autoras

Sobre o exercício de outra atividade laboral como contribuição para renda pessoa (tabela 1) 20,6% alegaram que exercem outra atividade laboral, mas essa outra atividade também está vinculada à área da educação e 55,9% exercem outro tipo de atividade não vinculada à área da educação; 23,5% exercem apenas a atividade laboral da docência.

No gráfico a seguir é possível observar 64,8% dos entrevistados trabalham em apenas uma IES. Por outro lado, 23,5% afirmaram atuar em 2 IES e 8,8% em três. Apenas 2,9% dos entrevistados afirmaram trabalhar em quatro ou mais IES (Gráfico 1).

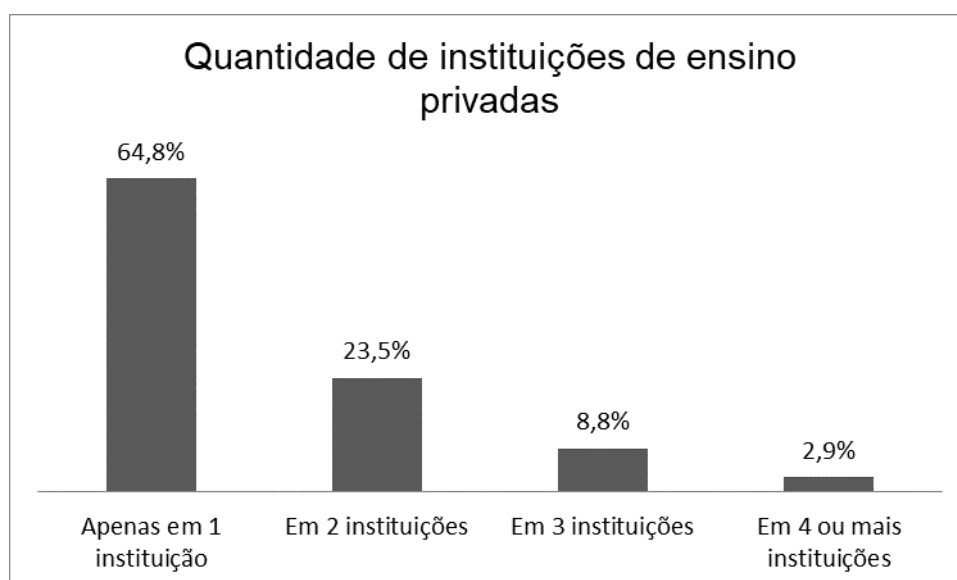


Gráfico 1. Quantidade de instituições de ensino lecionadas.

Um ponto relevante nesse dado é o de que um número considerável dos participantes do estudo possuem uma extensa jornada de trabalho, muitas vezes, conciliando o trabalho docente do ensino superior com outras profissões relacionadas à sua formação ou até mesmo na educação do ensino médio. Além do mais, alguns professores de administração conciliam o trabalho de docência com o de assessoria ou administração de empresas (SOUZA, 2016).

Outro ponto que merece ponderação diz respeito a quantidade de horas trabalhadas em cada instituição. Um professor universitário pode cumprir uma carga horária parcial em mais de uma instituição, dependendo de acordo com seu regime de trabalho. Por outro lado, aqueles docentes que cumprem carga integral, na maioria das vezes, não possuem

tempo disponível para prestar serviço a outra IES devido a exigência de dedicação exclusiva (SALLES, 2013).

No que tange à quantidade de horas-aula ministrada pelos profissionais de educação superior, o gráfico aponta um resultado equivalente a 64,8% dos que possuem uma jornada de até 19 horas-aula semanais. Os demais 35,2% dividiram-se da seguinte forma: 2,9% tem o exercício de 20 horas-aula semanais; 5,9% de 21 a 24 horas-aula; 5,9% de 26 a 29 horas-aula; 8,8% de 30 horas-aula semanais; 5,9% de 31 a 39 horas-aula; 2,9% de 40 horas-aula e, por fim, 2,9% trabalham mais de 40 horas-aula por semana (Gráfico 2).

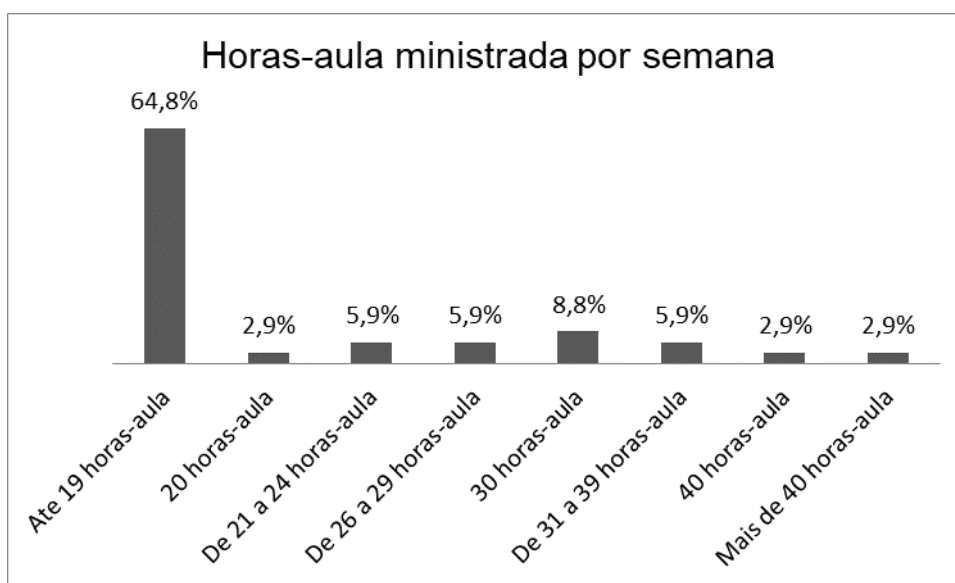


Gráfico 2. Quantidade de horas-aula ministrada por semana.

Extrai-se das informações contidas no gráfico acima que a jornada de trabalho do docente da educação superior concentra-se no patamar de 19 horas-aula semanais. Portanto, pode-se considerar que os docentes entrevistados se enquadram na jornada de trabalho em regime de tempo parcial caracterizado pela prestação de 12 a 40 horas semanais. Já os horistas são aqueles que cumprem jornada semanal inferior a 12 horas, o que não é o caso dos entrevistados. A pequena minoria alegou ministrar mais de 40 horas por semana estão inclusos no sistema de regime de tempo integral (FAGUNDES, 2013).

Nessa perspectiva convêm salientar que atualmente, o trabalho do professor não se limita as horas/aula pelas quais é remunerado. Tendo em vista que a remuneração as vezes

não é suficiente para a sua subsistência, dessa forma, o docente assume mais de uma IES, muitas vezes ampliando turnos para alcançar uma renda mensal satisfatória (PRIESS, 2011).

Em relação à formação identificou-se que, do total de docentes entrevistados, um número ínfimo (2,9%) alegou possuir aperfeiçoamento com carga horária de 180 horas. Uma porcentagem considerável alegou possuir especialização atingindo 44,10%, e os mestres totalizaram 50% dos participantes. Apenas 8,8% possuem titulação de doutor (Gráfico 3).

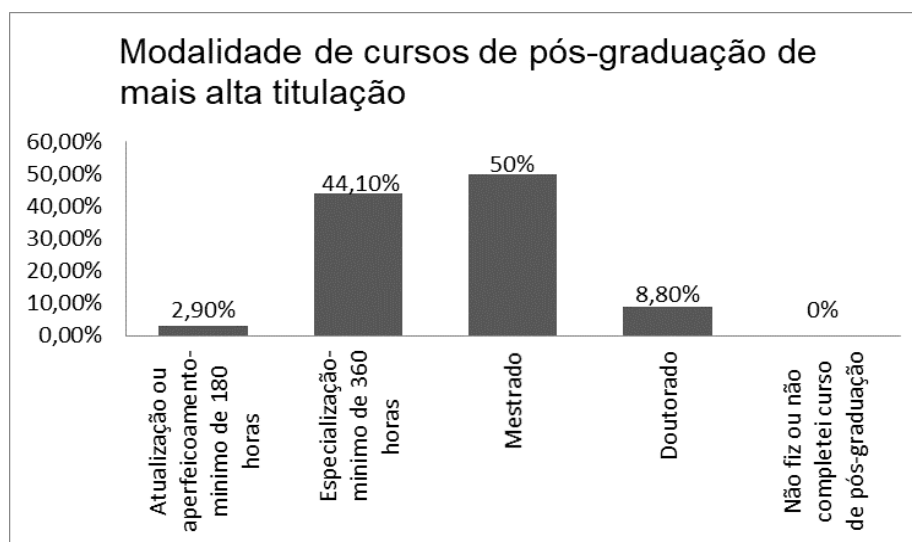


Gráfico 3. Cursos de pós-graduação de mais alta titulação.

Constata-se que, dos professores universitários entrevistados, todos procuraram aperfeiçoar seus conhecimentos. Depreende-se de tal fato que para o exercício de uma docência consciente se faz necessário uma formação continuada e dinâmica, não se limitando à graduação inicial. Este fator deve-se a que o domínio da habilidade técnica não é suficiente face à complexidade do processo de ensino, sendo, portanto, imprescindível o aprimoramento da didática inerente ao processo educativo (LEMES, 2014).

Acerca da situação trabalhista, dos docentes entrevistados, foi constatado que 2,9% trabalham na modalidade estatutária. A grande maioria são empregados trabalham de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (97,1%). 5,9% são prestadores de serviço por contrato temporário, 5,9% prestam serviço sem qualquer tipo de contrato. 17,6% não especificaram sua situação trabalhista (Gráfico 4).

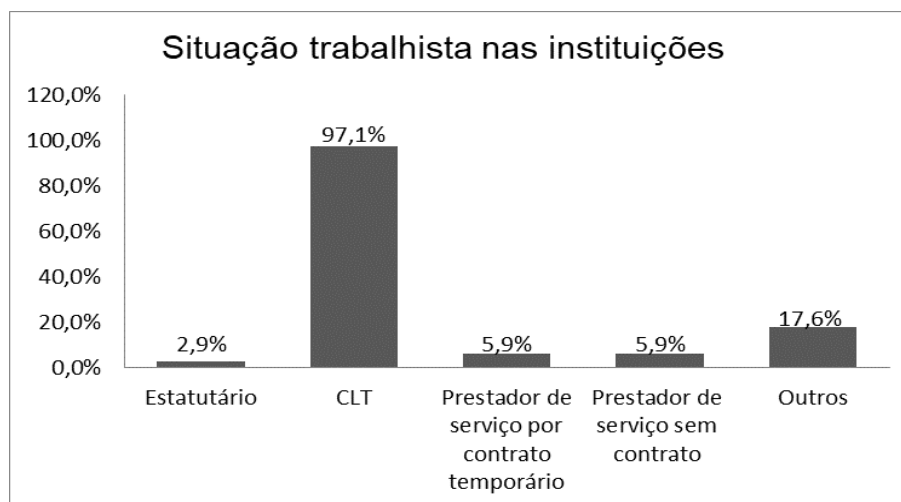


Gráfico 4. Situação trabalhista nas instituições.

Apurou-se no gráfico 5 que 5,9% dos entrevistados trabalham em uma jornada de 8 a 10 horas diárias. 14,7% de 10 a 12 horas por dia. Totalizaram 26,5% os que possuem uma carga de 12 a 14 horas de trabalho/dia e 29,4% de 14 a 16 horas/dia. Cerca de 23,5% afirmaram possuir carga horária de trabalho maior que 16 horas por dia (Gráfico 5).

O gráfico comparativo da jornada de trabalho entre homens e mulheres indicou porcentagens nos patamares de: 4,55% dos homens e 9,09% das mulheres com carga de 8 a 10 horas diárias; 13,64% dos homens e 18,18% das mulheres com carga de 10 a 12 horas/dia; 36,36% dos homens e 9,9% das mulheres com jornada de 12 a 14 horas/dia; 31,81% dos homens e 18,18% das mulheres com jornadas de trabalho de 14 a 16 horas e, por fim 13,64% dos homens e 45,46% das mulheres com carga de trabalho superior a 16 horass por dia (Gráfico 6).

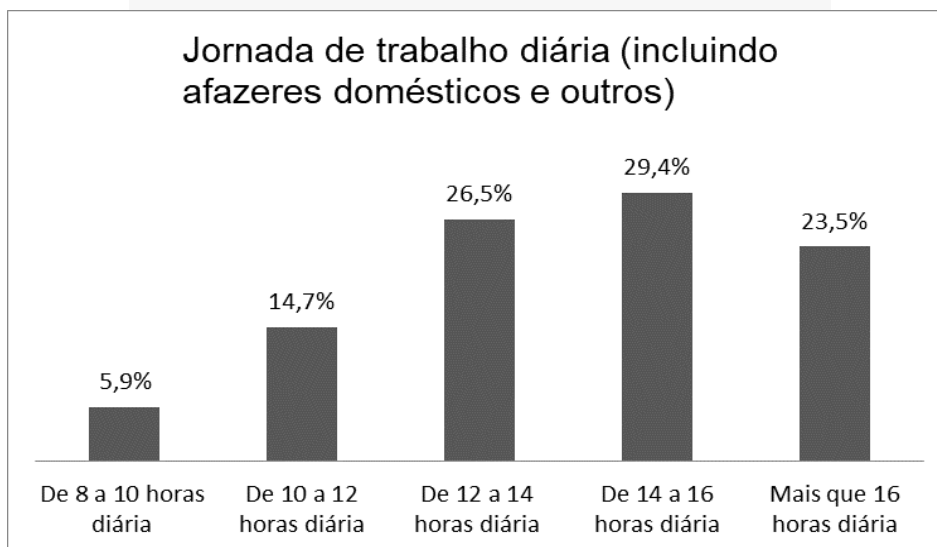


Gráfico 5. Jornada de trabalho diária dos docentes.

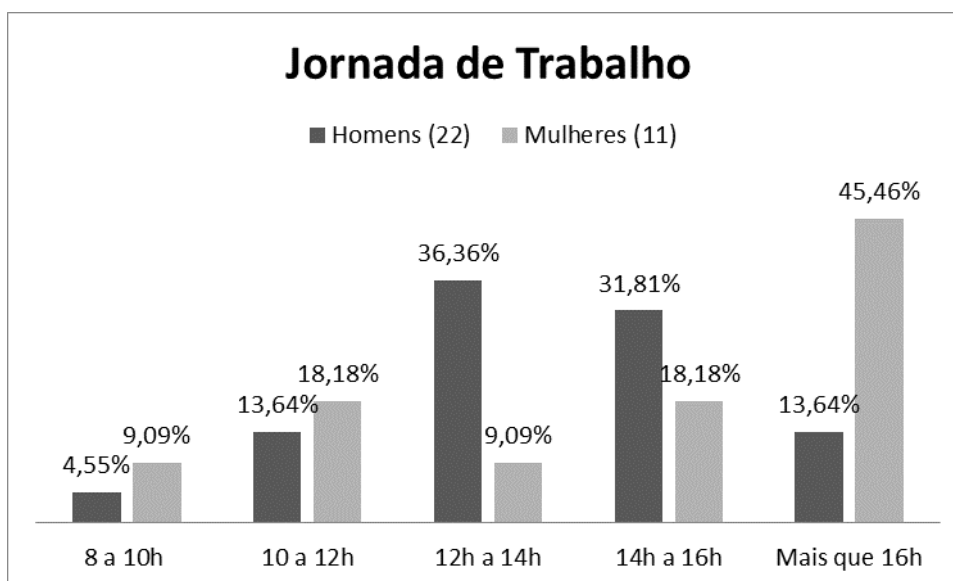


Gráfico 6. Diferença da jornada de trabalho entre homem e mulher.

Os dados referentes à jornada de trabalho foram transformados em frequência relativa através da divisão entre a quantidade encontrada em cada carga horária pelo total de entrevistados, que para o sexo masculino foram 22, e para o sexo feminino foram 11. Dessa forma verificou-se que 45% das mulheres entrevistadas possuem carga horária total

(considerando a jornada de trabalho + atividades do lar) maior que 16h/dia. Posteriormente os dados foram submetidos a correlação de Pearson e análise de regressão.

Para o sexo masculino o coeficiente de correlação de Pearson foi 0,4 enquanto que para o feminino foi de 0,8 evidenciando que o sexo feminino possui uma tendência forte de trabalhar em maiores jornadas de trabalho do que quando comparado com o homem.

Quanto à análise de regressão, pode-se observar por meio do gráfico 7 que a quantidade de homens com jornada de trabalho até as 14 horas é maior do que a das mulheres, enquanto que a quantidade de mulheres com jornada acima das 14 horas é maior do que a dos homens. Outro fato a ser destacado é que o coeficiente angular da reta gerada a partir dos dados do sexo masculino (1,8182) é próximo a metade encontrado para o coeficiente da reta gerada à partir dos dados do sexo feminino (3,6364). Dessa forma fica evidenciado que a cada hora aumentada de jornada de trabalho aumenta-se 3,64% de mulheres e metade disso para homens (Gráfico 7).

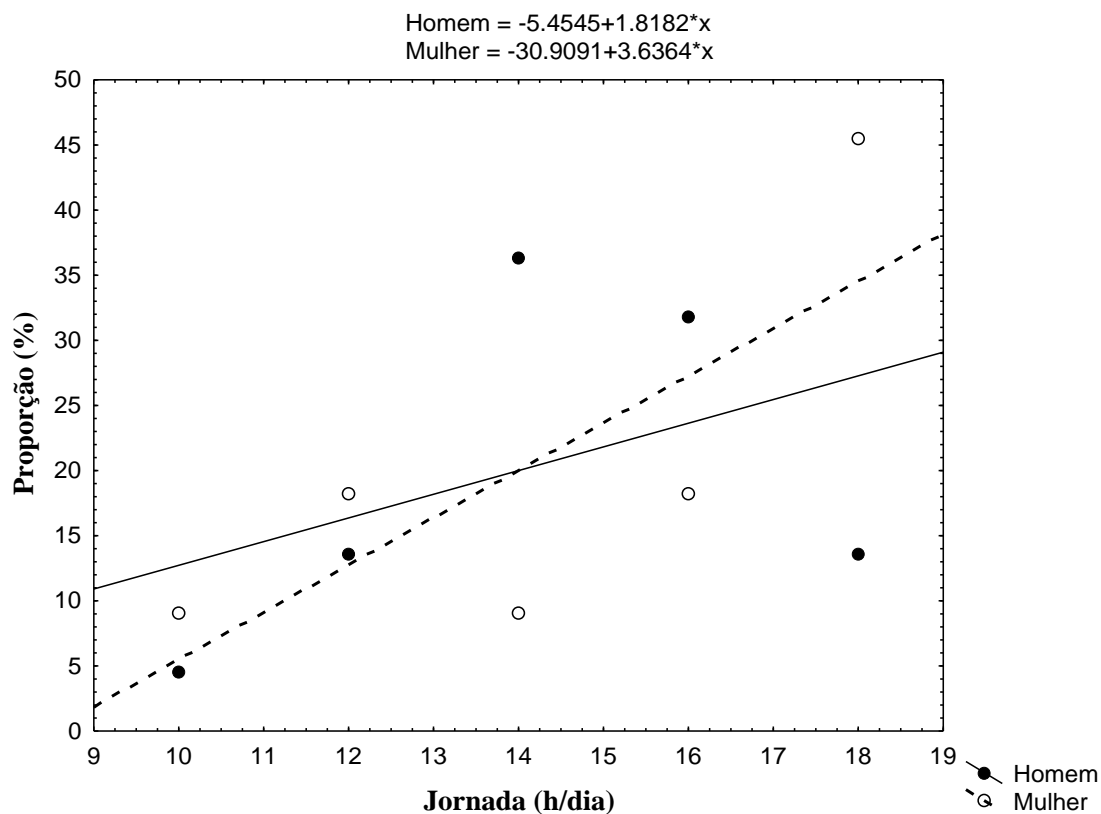


Gráfico 7. Análise de regressão realizada para os valores de proporção de homens e mulheres em função da jornada de trabalho.

Pesquisa feita pelo IBGE em 2017 indicou um maior número de homens assumindo carga horária referente aos afazeres domésticos e cuidados com os filhos. No entanto, aponta que as mulheres ainda continuam sobrecarregadas neste tipo de função. Tal fato pode ser visualizado no gráfico 6, onde resultou 45,46% das mulheres com mais de 16 horas de trabalho diárias em comparação com 13,64% dos homens, confirmando a pesquisa do IPEA mencionada anteriormente (7,5 horas a mais das mulheres em relação aos homens devido o trabalho doméstico) (BOAS, 2018).

O gráfico abaixo trata sobre a quantidade de horas semanais utilizadas pelos docentes para trabalho extraclasse, incluindo planejamento de aulas, correções de provas, entre outros afazeres da função. A questão atingiu a seguinte pontuação: 11,8% utilizam de 1 a 3 horas/semana; 29,4% de 3 a 5 horas; 29,4% de 5 a 7 horas; 11,8% utilizam entre 7 a 10 horas por semana e 17,6% mais de 10 horas (Gráfico 8).

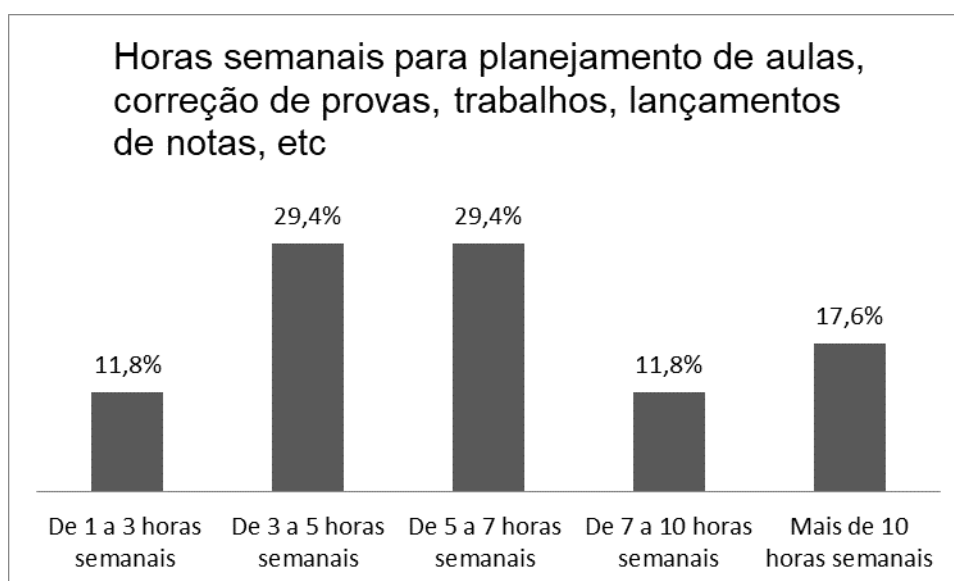


Gráfico 8. Horas semanais gastas para planejamento de aulas.

Como outrora mencionado, a jornada de trabalho de um professor de IES não se resume as atividades em sala de aula, e esse tempo é muito variável reduzindo sobremaneira o seu tempo pessoal. É importante salientar que uma boa parcela dos entrevistados exercem outras atividades para contribuir com a renda familiar, seja essa ocupação ligada a área de ensino ou não.

Considerando que alguns professores trabalham em mais de uma IES essa carga horária de trabalho extraclasse dobra, ou, por vezes, triplica. Sendo necessário ainda pontuar que a docência demanda atividades extras sala de aula, as quais compreendem a preparação das aulas, a elaboração e correção de provas (aqui inclui-se as provas mensais, substitutivas e trabalhos), preenchimento dos diários de classe, relatórios da sequência didática, entre outras responsabilidades. Mesmo que a questão salarial fosse satisfatória, o excesso de trabalho ainda continuaria imperando (BITTENCOURT, 2017).

Acerca da questão das horas extraclasse as categorias patronal e profissional já tem se posicionado em busca de soluções em convenções coletivas e sentenças normativas a fim de alcançar o pagamento complementar referente às mencionadas hora-atividade. A finalidade seria a remuneração justa de todo o trabalho do professor (JOAQUIM, 2008).

Com esta exposição se torna evidente notar que o profissional da educação deve ser valorizado. Este percorre um caminho de desafios e jornadas de trabalho exaustivas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada sobre perfil da jornada de trabalho dos professores, permitiu constatar que a jornada de trabalho dos docentes é extensa, contudo, é difícil ter a real exatidão das horas trabalhadas por eles, pois se trata de uma profissão em que o trabalho permanece também fora da sala de aula, então, vale observar que o professor é remunerado apenas pelo tempo/horas de ensino.



Diante desse fato um total relevante de docentes revelou trabalhar em mais de uma instituição e um número significativo de entrevistados alegou exercer outras atividades fora da docência para contribuir com a renda pessoal. Esse fato chama a atenção para a possibilidade de que a remuneração da classe docente não é adequada para o exercício profissional.

A pesquisa revelou também que os professores estão sempre buscando um aperfeiçoamento visto que boa parte deles possuem especialização e/ou mestrado.

Os dados da pesquisa indicam a urgência em repensar a jornada de trabalho dos professores uma vez que essas condições influenciam diretamente na execução de ações de formação continuada destes profissionais.

De igual modo, os resultados são ainda mais alarmantes na análise da jornada de trabalho total, considerando o aspecto gênero, pois a mulher, além de contribuir efetivamente com a renda familiar ela ainda segue sendo responsável pelos afazeres domésticos, exercendo uma dupla jornada de trabalho. O que evidencia a desigualdade dos gêneros, sendo que a jornada de trabalho das mulheres é consideravelmente maior que a dos homens.

Finalmente, considera-se que os achados dessa pesquisa podem contribuir para a realização de futuros estudos sobre a temática., sendo de importância impar refletir sobre as bases de formação do professor docente, sobre a jornada de trabalho desses colaboradores e também sobre as questões de gênero no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARROS, R. P.; MENDONÇA, R. S. P. **Os determinantes da desigualdade no Brasil**. Brasília: IPEA, 1995. (Texto para Discussão n.377).

BEHRENS, M. A. Docência universitária: formação ou improvisação? **Revista Educação**, Santa Maria, v. 36, n. 3, p. 441-454, set /dez. 2011.

BITTENCOURT, P.. **Sete motivos para você não se tornar um professor**. 2017. Disponível em: <https://medium.com/ciencia-descomplicada/sete-motivos-para-voc%C3%AA-n%C3%A3o-se-tornar-professor-757acbdccde6>> Acesso em: 05 out. 2018.



BOAS, B. V. **Mais homens passam a realizar tarefas de casa**, aponta IBGE, 2018. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/5462869/mais-homens-passam-realizar-tarefas-de-casa-aponta-ibge>> Acesso em: 05 out. 2018.

FAGUNDES, G. **Políticas, diretrizes, legislação e normas do ensino superior**. 2013. Disponível em: <<http://www.abmes.org.br/colunas/detalhe/797/educacao-superior-comentada---politicas-diretrizes-legislacao-e-normas-do-ensino-su>> Acesso em: 05 out. 2018.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. 10a. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GATTI, B. A.; BARRETO, E. S. S. **Professores do Brasil: impasses e desafios**. Brasília: UNESCO, 2009.

GRIPP, G. S; TEST, B. M. Trajetórias acadêmicas: um estudo comparado da carreira acadêmica em Minas Gerais. **Revista Sociedade e Estado** - Volume 27 Número 1 - Janeiro/abril 2011.

IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). 2000, 2010, 2016, 2017 e 2018

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais. **Diretoria de Informações e Estatísticas Educacionais (Inep/Sec)**. Censo do Ensino Superior. 2011. Brasília. Inep, 2012. Disponível em: <<http://inep.gov.br/inep-data>> Acesso 28 abr. 2018.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça**. 2015. Disponível em: <<file:///C:/Users/User/Downloads/retrato-das-desigualdades-de-genero-e-raca.pdf>> Acesso 28 abr. 2018.

ISAIA, S. M. A.; BOLZAN, D. P. V. Formação do professor do Ensino superior: Um processo que se aprende? *Revista do centro de Educação UFSM*, 2001, vol.29,2011.

JOAQUIM, N. **Direitos, deveres e valorização dos professores na relação de trabalho**. 2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10890/direitos-deveres-e-valorizacao-dos-professores-nas-relacoes-de-trabalho>> Acesso em: 07 out. 2018.

JÚLIO, C. A. **Reinventando você: a dinâmica dos profissionais e a nova organização**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Fundamentos de metodologia científica**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2010.

LEITE, et al. A avaliação institucional e os desafios da formação docente na universidade pós-moderna. In: MASETTO, M. T. (Org.). **Docência na Universidade**. Campinas, SP: Papirus, 1998, p. 39-56.

LEMES, E. A. **O perfil do docente universitário no século XXI: tendências e desafios**, 2014. Disponível em: <www.arcos.org.br/download.php?codigoArquivo=348> Acesso em: 07 out. 2018.

MOROSIN, M. C. et al. **Professor do ensino superior identidade, docência e formação**. Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, 2000. 80 p.

MOROSIN, M. C. et al. **Docência universitária e os desafios da realidade nacional**. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, Brasília: Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais, n.2, p.11-21, 2000.

MOURA, R. M. **A Internet na Educação: Um Contributo para a Aprendizagem Autodirigida**. Inovação, 11, 129-177. Disponível em <<http://members.tripod.com/RMoura/internetedu.htm> > acesso em 14 de maio 2018.

OCDE, **Nota sobre o País: resultados da pesquisa Internacional sobre Ensino e Aprendizagem (TALIS)**, 2013. Disponível em: <http://www.oecd.org/education/shool/TALIS-2013-country-note-Brazil-Portuguese.pdf>> Acesso em: 10 jul. 2018.

PEREIRA, L. R.; ANJOS, D. D.. **Seminário Internacional de Educação Superior 2014 Formação e Conhecimento Anais Eletrônicos**. 2014. 11 f. Programa de Pós-Graduação em Educação – Universidade de Sorocaba – Uniso, Sorocaba, 2014.

PRIESS, F. G. **Características do estilo de vida e da qualidade de vida de professores universitários de instituições privadas de Foz do Iguaçu e região**. Dissertação de Mestrado. 2011.

SAEB- Sistema Nacional de Avaliação da Educação Básica. **Avaliação do Rendimento Escolar**. 2011. Disponível em:<http://download.inep.gov.br/educa%C3%A7%C3%A3o_basica/prova_brasil_saeb/questionarios/2011/questionario_professor.pdf>. Acesso 29 mai.2018.

SALLES, M. A. **A jornada de trabalho e remuneração do docente do ensino superior**. 2013. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/direito/a-jornada-de-trabalho-e-a-remuneracao-do-docente-de-ensino-superior/45418>> Acesso em: 05 out. 2018

SOUZA, I. F. **A formação e a prática do professor universitário na contemporaneidade**. 2016. Disponível em: <<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/sociologia/a-formacao-pratica-professor-universitario-na-contemporaneidade.htm>> Acesso em: 07 out. 2018.

SOUZA, A. N. Condições de trabalho docente: comparação Brasil- França. In: SEMINÁRIO DA REDE LATINO-AMERICANA DE ESTUDOS SOBRE TRABALHO DOCENTE-REDE ESTRADO, 7.; 2008, Buenos Aires. **Anais...**Buenos Aires: REDE ESTRADO, 2008. 1 CD-ROM.



SOUZA, M. L. **Desenvolvimento de Comunidade e Participação**. 8ª ed. São Paulo; Cortez, 2000.

TRIOLA, M. F. **Introdução à estatística**. Trad. Vera Regina Lima de Farias. Rio de Janeiro: LTC, 2005.

UNESCO. **O perfil dos professores: o que fazem, o que pensam, o que almejam**. São Paulo: Moderna; 2004.

VALENTE, J.. **Informática na Educação: uma questão técnica ou pedagógica?** Pátio, ano 3, n. 9, p. 20-23, Porto Alegre, maio/jul. 1999.