

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE

DIEGO ESTEVAM TELEGINSKI

**A RELEVÂNCIA DA EXTENSÃO NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E  
DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE DOCENTES NA  
UNIVERSIDADE CONTEMPORÂNEA: Casos da UTFPR e da Unicamp**

DISSERTAÇÃO

CURITIBA  
2018

DIEGO ESTEVAM TELEGINSKI

**A RELEVÂNCIA DA EXTENSÃO NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E  
DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE DOCENTES NA  
UNIVERSIDADE CONTEMPORÂNEA: Casos da UTFPR e da Unicamp**

Dissertação apresentada como requisito para obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Sociedade, do Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade da Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Área de concentração: Tecnologia e Sociedade.

Orientador: Prof. Dr. Décio Estevão do Nascimento

CURITIBA  
2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

---

- T267r  
2018
- Teleginski, Diego Estevam
- A relevância da extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes da universidade contemporânea : casos UTFPR e Unicamp / Diego Estevam Teleginski.-- 2018.  
176 f. : il. ; 30 cm
- Texto em português com resumo em inglês  
Disponível também via World Wide Web  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade, Curitiba, 2018  
Inclui bibliografia: p. 135-150 e índice
1. Extensão universitária - Paraná. 2. Extensão universitária - São Paulo (Estado). 3. Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Aspectos sociais. 4. Universidade Estadual de Campinas - Aspectos sociais. 5. Professores universitários - Seleção. 6. Professores universitários - Desempenho - Avaliação. I. Nascimento, Décio Estevão do. II. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Programa de Pós-graduação em Tecnologia e Sociedade. III. Título.

---

CDD: Ed. 23 -- 600

Biblioteca Central da UTFPR, Câmpus Curitiba  
Bibliotecário: Adriano Lopes CRB-9/1429




**TERMO DE APROVAÇÃO DE DISSERTAÇÃO Nº 525**

A Dissertação de Mestrado intitulada **A RELEVÂNCIA DA EXTENSÃO NOS PROCESSOS DE SELEÇÃO E DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE DOCENTES NA UNIVERSIDADE CONTEMPORÂNEA: Casos da UTFPR e da Unicamp** defendida em sessão pública pelo(a) candidato(a) **Diego Estevam Teleginski** no dia **28 de agosto de 2018**, foi julgada aprovada em sua forma final para a obtenção do título de Mestre em Tecnologia e Sociedade, Linha de Pesquisa – Tecnologia e Desenvolvimento, pelo Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade.

Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Faimara do Rocio Strauhs - (UTFPR)  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Laíze Márcia Beatriz Machado - (UTFPR)  
Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup>. Maria Beatriz Machado Bonacelli - (Unicamp)  
Prof. Dr. Décio Estevão do Nascimento - (UTFPR) - *Orientador*

**Curitiba, 28 de agosto de 2018.**

  
\_\_\_\_\_  
Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Marília Abrahão Amaral  
Coordenadora do PPGTE



Dedico este trabalho à minha família  
querida e em especial a DEUS, que  
cuidou da saúde do meu pai durante este  
período.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço ao meu orientador, professor Décio Estevão do Nascimento, por ter me selecionado para fazer este mestrado e por me acompanhar neste difícil caminho trilhado.

Agradeço à professora Laíze Márcia Porto Alegre, minha diretora e também entusiasta da extensão, por todo o incentivo dado neste período.

Agradeço à minha amada mulher, Carina Rau, que sempre esteve ao lado deste reles mestrando, ajudando, aconselhando e apoiando.

Agradeço ao meu pai, que chorou de tanto orgulho ao saber da minha seleção para este mestrado e que foi extremamente forte e perseverante na luta contra um câncer, justamente neste período. Se você não vencesse esta luta, não sei se eu teria condições de vencer esta etapa.

## RESUMO

TELEGINSKI, Diego E. **A relevância da extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes da universidade contemporânea: Casos UTFPR e Unicamp.** 2018. 176 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

O papel da universidade na sociedade evoluiu. A ela é creditada a capacidade de impactar no desenvolvimento regional, por meio da socialização dos seus conhecimentos. De modo geral, as características da universidade contemporânea estão relacionadas com uma maior interação com a sociedade, atendendo às demandas de públicos diferentes, ao mesmo tempo em que busca a indissociabilidade do ensino e da pesquisa com a extensão. Na perspectiva da universidade contemporânea, as expectativas sobre a extensão são que socialize conhecimento para impactar no desenvolvimento sócio-econômico-ambiental, se relacione com o meio empresarial para aumentar a competitividade e busque alternativas para problemas da sociedade. Para atender a estas expectativas, a universidade conta com a competência do seu corpo docente, pois são eles que fazem ensino, pesquisa e extensão. Se o sucesso das missões da universidade depende da atuação dos seus docentes, revelam-se importantes os processos de seleção e de avaliação dos docentes que irão compor o quadro de pessoal da universidade. O objetivo deste trabalho é demonstrar a relevância da extensão, na perspectiva da universidade contemporânea, nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes. Foram mapeadas as expectativas em relação à universidade contemporânea, e a partir disso, foram identificados critérios para avaliação da relação entre expectativas do papel da universidade, relativas à extensão, e seus processos de seleção e de avaliação de desempenho do corpo docente. Com estes critérios procedeu-se a descrição de como são avaliadas as competências em extensão nos editais de seleção e na avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira do magistério superior da UTFPR e Unicamp. A metodologia de abordagem do problema deste trabalho é de natureza aplicada e seus procedimentos técnicos são qualitativos. O método da análise de conteúdo foi usado na revisão bibliográfica e no levantamento das categorias com as expectativas sobre a extensão na universidade contemporânea. Estas categorias serviram de base para análise dos editais de seleção e dos processos de avaliação de desempenho de docentes da Unicamp e UTFPR. Os resultados apontam que, em ambas, os processos seletivos atribuem menos relevância à extensão em relação ao ensino e à pesquisa. Hoje, o candidato a docente precisa demonstrar experiência apenas no ensino e na pesquisa. É este o perfil de docente que estas instituições selecionam, mesmo a extensão sendo uma das três missões da universidade. Selecionado sem viés extensionista, o docente tende a seguir uma carreira apoiada no ensino e na pesquisa. E os processos de avaliação de desempenho de ambas contribuem com essa menor valorização da extensão, ao possibilitarem ao docente progredir e atingir o nível mais alto da carreira sem ter atuado na extensão. As progressões nas carreiras, nestas universidades, são precedidas de avaliação de desempenho e os docentes só são obrigados a atuar no ensino e na pesquisa para chegar ao topo da carreira. A extensão se revelou com um papel menor em relação ao ensino e à pesquisa, sendo pontuada de forma singela em algumas atividades. As principais fragilidades identificadas nestas avaliações de desempenho foram não exigir do docente uma pontuação mínima exclusivamente em atividades de extensão e permitir que progrida até o topo da carreira sem desenvolver atividades extensionistas, diferentemente do que ocorre com as outras duas missões da universidade.

**Palavras-chave:** Universidade contemporânea. Extensão universitária. Seleção de docentes. Avaliação de desempenho de docentes.



## ABSTRACT

TELEGINSKI, Diego E. **The relevance of extension in the processes of selection and performance evaluation of contemporary university teachers: UTFPR and Unicamp cases.** 2018. 176 f. Dissertação (Mestrado em Tecnologia e Sociedade) – Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2018.

The university's role in society has evolved, having been credited with the capacity to impact on regional development through the socialization of its knowledge. In general, the characteristics of the contemporary university are related to a greater interaction with society, attending the demands of different publics, while at the same time seeks to fit the extension on the same side as teaching and research. From the perspective of the contemporary university, expectations about extension are that it socialize knowledge to generate impact on socioeconomic development, that it relates to the business environment to increase competitiveness and seek alternatives to society's problems. To fulfill these expectations, the university counts on the competence of its faculty, because it is they who carry out teaching, research and extension. If the success of the university's missions depends on the performance of their teachers, the selection and evaluation processes of the teachers who will make up the university's staff are substantial. The main goal of this study is to demonstrate the relevance of the extension, in the perspective of the contemporary university, in the processes of selection and evaluation of teachers' performance. Expectations regarding the contemporary university were mapped, and from this, criteria for the evaluation of the relationship between expectations of the university's role, regarding extension and their processes of selection and evaluation of faculty performance were identified. With these criteria defined, a description was made of how competencies in extension are evaluated in the selection papers and in the evaluation of the performance of teachers for the career progression in UTFPR and Unicamp. The methodology to approach the problem of this work is applied nature and its technical procedures are qualitative. The content analysis method was used in the bibliographic review and in the survey of the categories with the expectations about the extension in the contemporary university. These categories served as a basis for the analysis of the selection papers and the processes for evaluating the performance of Unicamp and UTFPR teachers. The results indicate that, in both, selective processes assign less importance to extension in relation to teaching and research. Today, the teacher candidate needs to demonstrate experience only in teaching and research. This is the profile of the teacher that these institutions select, even the extension being one of the three missions of the university. Selected without extensionist bias, the teacher tends to pursue a career based on teaching and research. And the processes of evaluation of performance of both contribute with this less valorization of the extension, by enabling the teacher to progress and reach the highest level of the career without having worked in the extension. Progressions in careers, at these universities, are preceded by performance evaluation and, teachers are only required to work in teaching and research to reach the top of their careers. The extension revealed itself with a smaller role in relation to teaching and research, being punctuated in a simple way in some activities. The main flaws identified in these performance evaluations were not requiring the teacher a minimum score exclusively on outreach activities and allowing them to progress to the top of the career without extension, unlike what happens with

the other two missions at the university.

**Keywords:** Contemporary university. Extension. Selection of teachers. Evaluation of teachers' performance.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Processos de seleção e de avaliação de desempenho .....	55
Figura 2 - A universidade contemporânea e os processos de seleção e de avaliação de desempenho dos docentes.....	57
Figura 3 – Mapa visual do alinhamento conceitual .....	70
Gráfico 1 - Valor ponderado de cada um dos indicadores considerados pelo ranking da Times Higher Education.....	75
Gráfico 2 - Pontuação da Unicamp e USP no ranking da Times Higher Education em 2018 .....	76
Figura 4 - Nuvem de palavras gerada pelas referências.....	83
Figura 5 - Perspectivas da universidade contemporânea .....	84

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Quadro de referências .....	69
Quadro 2 – Matriz de consistência.....	72
Quadro 3 - Operacionalização das etapas da pesquisa.....	73
Quadro 4 – Definição das categorias de contexto, categorias de análise, unidades de registro e unidades de contexto.....	85
Quadro 5 - Formulário de pontuação da prova de títulos da UTFPR .....	90
Quadro 6 - Estrutura da carreira docente na UTFPR .....	95
Quadro 7 – Avaliação do docente pelo discente na UTFPR.....	96
Quadro 8 – Quesitos para avaliação do docente pelo discente na UTFPR .....	96
Quadro 9 – Grupos para avaliação do docente pela chefia do departamento na UTFPR .....	97
Quadro 10 – Distribuição dos grupos, dos pontos e das atividades avaliadas pela chefia do departamento acadêmico na UTFPR.....	98
Quadro 11 - Grupo I - Atividades de Ensino, Orientação e Avaliação do Docente pelo Discente .....	100
Quadro 12 - Grupo II – Produção intelectual .....	102
Quadro 13 - Grupo III - Atividades de Pesquisa, de Extensão, Administrativas e de Representação e Outras Atividades .....	103
Quadro 14 – Grupo A: ensino e orientação .....	106
Quadro 15 – Grupo B: Produção intelectual, pesquisa e extensão.....	107
Quadro 16 – Grupo C: Atividades administrativas .....	110
Quadro 17 – Grupo D: Outras atividades .....	111
Quadro 18 – Relevância da extensão durante a carreira docente na UTFPR ..	113
Quadro 19 - Estrutura da carreira docente na Unicamp .....	114
Quadro 20 – Resumo do perfil, dos critérios e indicadores mínimos para progressão .....	115
Quadro 21 - Atividades relacionadas à pesquisa na Unicamp .....	116
Quadro 22 - Atividades relacionadas ao ensino na Unicamp .....	117
Quadro 23 - Atividades relacionadas à extensão e à participação na gestão da Unicamp .....	118
Quadro 24 - Indicadores de ensino.....	120
Quadro 25 – Indicadores de pesquisa.....	121

Quadro 26 – Indicadores de gestão e extensão.....	122
Quadro 27 – Relevância da extensão durante a carreira docente na Unicamp	125
Quadro 28 – Resumo das atividades de extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho da Unicamp e da UTFPR.....	126

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Busca nas bases indexadoras e no portal oasisbr com os descritores.....	23
Tabela 2 - Resultado da busca de descritores na base Scielo e no Portal oasisbr para composição do referencial preliminar.....	77
Tabela 3 - Resultado da busca de descritores nas bases internacionais para composição do referencial preliminar .....	79

## LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEFET	Centro Federal de Educação Tecnológica
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
FORPROEX	Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras
IES	Instituições de Ensino Superior
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PLANES	Planejamento Estratégico
PNE	Plano Nacional de Educação
PPGTE	Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade
REUNI	Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
THE	Times Higher Education
Unicamp	Universidade Estadual de Campinas
UTFPR	Universidade Tecnológica Federal do Paraná

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	17
1.1 TEMA.....	17
1.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	18
1.3 PROBLEMA E PERGUNTA DE PESQUISA.....	19
1.4 OBJETIVOS.....	21
1.4.1 Objetivo Geral.....	21
1.4.2 Objetivos Específicos.....	21
1.5 JUSTIFICATIVA.....	22
1.6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	24
1.7 EMBASAMENTO TEÓRICO.....	25
1.8 ESTRUTURA.....	25
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	27
2.1 OS DESAFIOS DAS UNIVERSIDADES CONTEMPORÂNEAS.....	27
2.1.1 As Pressões que Incidem Sobre as Universidades Contemporâneas.....	32
2.1.2 O Planejamento Estratégico da Unicamp e da UTFPR para atenderem suas demandas .....	33
2.1.3 A Aproximação entre a Universidade e o Meio Empresarial .....	34
2.2 MISSÕES DA UNIVERSIDADE: ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO.....	37
2.2.1 Ensino.....	37
2.2.1.1 Relação do ensino com a pesquisa e a extensão.....	39
2.2.2 Pesquisa Acadêmica.....	39
2.2.2.1 Relação da pesquisa acadêmica com o desenvolvimento regional.....	41
2.2.3 Extensão .....	42
2.2.3.1 A extensão universitária e suas outras denominações .....	45
2.2.3.2 Importância da extensão na formação do estudante .....	50
2.2.3.3 O reconhecimento da extensão na universidade.....	51
2.2.4 Atuação Combinada entre Ensino, Pesquisa e Extensão.....	53
2.3 SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA.....	54
2.3.1 Seleção de Pessoas.....	56
2.3.2 Avaliação de Desempenho Pessoal.....	60



2.4 ALINHAMENTO CONCEITUAL.....	65
<b>3 METODOLOGIA DA PESQUISA.....</b>	<b>71</b>
3.1 OPERACIONALIZAÇÃO DAS ETAPAS DA PESQUISA.....	71
3.2 O LÓCUS E A AMOSTRA PARA ESTUDO.....	74
3.3 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA.....	76
3.4 ANÁLISE DE CONTEÚDO.....	80
3.4.1 Etapas da Análise de Conteúdo.....	80
3.4.2 Categorias de Contexto.....	81
3.4.3 Categorias de Análise, Unidades de Registro e Unidades de Contexto.....	81
<b>4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....</b>	<b>87</b>
4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS.....	87
4.1.1 Edital de Seleção de Docentes da UTFPR.....	87
4.1.2 Edital de Seleção de Docentes da Unicamp.....	91
4.1.3 Avaliação de Desempenho de Docentes da UTFPR.....	94
4.1.4 Avaliação de Desempenho de Docentes da Unicamp.....	114
4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	127
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>131</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>135</b>
<b>ANEXO A</b> - Edital 10/2017 para seleção de docentes da UTFPR .....	151
<b>ANEXO B</b> - Edital de seleção de docentes da Unicamp – Processo nº 03-P-29317.....	165
<b>ANEXO C</b> - Grupo III - Atividades de pesquisa, de extensão, administrativas e de representação e outras atividades .....	167
<b>ÍNDICE ONOMÁSTICO.....</b>	<b>173</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste capítulo serão abordados os tópicos que despertaram interesse para este estudo, como o contexto no qual o tema está inserido e sua delimitação, as premissas e os objetivos desta pesquisa, a demonstração da sua relevância, a metodologia a ser utilizada, o referencial teórico e a estrutura do trabalho.

### 1.1 TEMA

A universidade contemporânea incorporou como uma das suas responsabilidades impactar o desenvolvimento socioeconômico da região pela relevância dos conhecimentos e pesquisas que produz (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; ROLFO; FINARDI, 2014; SAM; VAN DER SIJDE, 2014).

Esta maior interação com o meio externo, gerando contribuições para a sociedade, engajamento com as questões públicas, serviços e transferências de tecnologias é definida como terceira missão da universidade (GIMENEZ, 2017; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; VARGIU, 2014). Na América do Sul, o termo terceira missão da universidade é comumente denominado como extensão (SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; VARGIU, 2014).

Vive-se uma era de transição, que rompe com a produção segregada de conhecimento na universidade e torna mais fluida a relação entre ensino, pesquisa e extensão (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002). A ênfase está na interação da universidade com a sociedade, atendendo às diversas demandas de públicos diferentes, ao mesmo tempo em que procura encaixar a extensão junto com as tradicionais ensino e pesquisa (D'ESTE *et al.*, 2013; WANG *et al.*, 2016).

As universidades sofreram uma primeira revolução quando a pesquisa foi incluída como sua missão no século XIX (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; ROLFO; FINARDI, 2014; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; WANG *et al.*, 2016). Vive-se agora a segunda revolução nas universidades com a inclusão da extensão, voltando o foco para uma visão empreendedora, baseada no conhecimento, na pesquisa e na transferência de tecnologia

(ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; ROLFO; FINARDI, 2014; SAM; VAN DER SIJDE, 2014).

Com este contexto de papéis e desafios da universidade atual, entende-se relevante discutir o desempenho das universidades no que diz respeito ao ensino, pesquisa e extensão. São os servidores que fazem a instituição (CASCIO, 2015; PIRES; RAUSCH, 2016) e por isso a importância de selecioná-los e avaliar os seus desempenhos adequadamente, ou seja, alinhados aos interesses da universidade (CASCIO, 2015; RODRIGUES; VELOSO, 2013; SHIPTON *et al.*, 2006).

O nível de competência do quadro de docentes e sua aderência às capacidades exigidas pela instituição universitária podem impactar no cumprimento dos objetivos desta (CHIAVENATO, 2014; GURGEL *et al.*, 2017). Da mesma forma a avaliação de desempenho, que contribui para o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes e indiretamente dá um panorama de como estão sendo executadas as missões da universidade (ABRANTES *et al.*, 1999; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017).

A avaliação de desempenho deve desmembrar objetivos e expectativas da universidade entre seus membros para que a análise das contribuições seja feita com base em quesitos interessantes para o docente e para a instituição (ABRANTES *et al.*, 1999; PIRES; RAUSCH, 2016), sendo o objetivo maior deste estudo.

## 1.2 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Na delimitação desta pesquisa optou-se por selecionar a Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), por ser a instituição que o autor da pesquisa está vinculado e pelo interesse em investigar como os processos de seleção e avaliação dos docentes ocorrem na UTFPR, a única denominada Tecnológica no Brasil. Foi selecionada também para análise a Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) por ser considerada a melhor universidade da América Latina, em 2017 e 2018, segundo o *ranking* da Times Higher Education (THE) (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018).

Foi investigada a maneira como estas universidades contemplam a atuação

na extensão durante a carreira do seu corpo docente, desde o processo de seleção de pessoas até os quesitos avaliados para progressões que levam ao topo da carreira. As bases de informações, entendidas em seu conjunto como instrumentos de gestão do corpo docente, são editais de seleção e os critérios de avaliação de desempenho para progressão na carreira dos docentes do magistério superior.

Para delimitar os objetos de estudo, optou-se por editais e processos de avaliação de desempenho referentes aos docentes de Engenharia Mecânica da UTFPR e Unicamp. Este é um curso comum às duas instituições. A análise foi feita no último edital de seleção de docente Engenheiro Mecânico de cada universidade estudada e nos processos vigentes de avaliação de desempenho para progressão na carreira, dos docentes de Engenharia Mecânica.

### 1.3 PROBLEMA E PERGUNTA DE PESQUISA

As universidades contemporâneas foram incumbidas de papéis mais ativos perante a sociedade, socializando suas capacidades em interações com o meio externo aos seus muros, visando ao desenvolvimento socioeconômico em uma atmosfera baseada no conhecimento e nas relações empresariais (ETZKOWITZ, 2003; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; WANG *et al.*, 2016). Para cumprir estes desafiantes papéis, a universidade deve manter um quadro docente capaz de levá-la aos seus objetivos.

Seleção e avaliação de desempenho dos servidores da universidade estão entre as principais responsabilidades do setor de gestão de pessoas, pois impactam no desempenho da instituição (RANA; MALIK, 2017). O processo de seleção de pessoas para as organizações é muito importante, pois seleciona servidores capacitados para responderem às demandas das instituições (GURGEL *et al.*, 2017; RANA; MALIK, 2017), de acordo com seus planos futuros de crescimento (CHIAVENATO, 2014).

A avaliação de desempenho é uma ferramenta que potencializa o desenvolvimento pessoal e profissional do docente e monitora as diversas missões da universidade (ABRANTES *et al.*, 1999; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010;

LINO; GALLO, 2017). Na avaliação de desempenho devem-se desmembrar objetivos e expectativas da instituição entre seus membros para que a análise das contribuições seja feita com base em quesitos interessantes para o servidor e para a instituição universitária (ABRANTES *et al.*, 1999; PIRES; RAUSCH, 2016).

Não se encontram estudos sobre processos organizacionais de seleção e avaliação de desempenho dos docentes das universidades, conforme pesquisa feita e apresentada na Tabela 1. Parte-se do princípio que os mesmos são importantes para a instituição dispor de servidores com competência para desenvolver as três missões da universidade (ensino, pesquisa e extensão), de acordo com as expectativas sobre a universidade contemporânea.

É difícil definir o sucesso nas atividades da extensão, se é com base nos resultados ou nos impactos, em que momento deve-se medir o impacto para saber se realmente é fruto das ações da universidade (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; ROSLI; ROSSI, 2016). Outro problema é que o conceito de extensão engloba uma ampla variedade de atividades que envolvem a utilização do conhecimento acadêmico para fins de desenvolvimento econômico, social e cultural e ambiental (SECUNDO *et al.*, 2017). A avaliação das atividades de extensão ainda é pauta de discussão nas reuniões do Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras (FORPROEX) porque carece de instrumentos que a torne sistêmica (SIMÕES, 2016).

Esta dificuldade de medir faz com que os rankings se concentrem nas atividades que podem ser mensuradas mais facilmente, como *spin-offs*, patentes e licenciamentos, omitindo diversas outras atividades também relevantes (SECUNDO *et al.*, 2017; VARGIU, 2014). Ao não ser contabilizada, a atividade desenvolvida tende a ser extinta gradualmente, mesmo que apresente relevância (VARGIU, 2014).

Apoiando-se em uma análise crítica do contexto apresentado, a pergunta que norteia este estudo é:

**Como os processos de seleção e avaliação de desempenho docente evidenciam a relevância da extensão na perspectiva da universidade contemporânea?**

Esta pesquisa parte dos seguintes pressupostos: 1) as universidades não selecionam e não avaliam o desempenho dos seus docentes de acordo com as competências necessárias para atender tudo que a sociedade espera da universidade; 2) a competência na extensão não recebe o mesmo reconhecimento que a competência no ensino e na pesquisa; 3) uma gestão do corpo docente, com processos de seleção e de avaliação de desempenho incorporando critérios que atendam às expectativas depositadas sobre a universidade, poderia potencializar o impacto da universidade no desenvolvimento da sociedade.

#### 1.4 OBJETIVOS

Nesta seção serão apresentados os pontos de foco do presente estudo, representados no objetivo geral e nos objetivos específicos.

##### 1.4.1 Objetivo Geral

Demonstrar a relevância da extensão, na perspectiva da universidade contemporânea, nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes.

##### 1.4.2 Objetivos Específicos

- a) Mapear expectativas em relação ao papel da universidade na sociedade atual;
- b) Identificar critérios para avaliação da relação entre expectativas do papel da universidade, relativas à extensão, e seus processos de seleção e de avaliação de desempenho do corpo docente;
- c) Descrever a forma como são avaliadas as competências em extensão nos editais de seleção e na avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira do magistério superior da UTFPR e Unicamp.

## 1.5 JUSTIFICATIVA

Segundo Gimenez (2017) é preciso avançar em discussões e estudos sobre o entendimento das missões da universidade, principalmente sobre a extensão, que promove a interação entre a universidade e a sociedade.

É complexo o papel da universidade na sociedade atual e vai além dos tradicionais ensino e pesquisa (CLARK, 2007; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; SAM; VAN DER SIJDE, 2014). Há uma crescente ênfase nas atividades da extensão, com as universidades tentando contribuir com as necessidades de diferentes públicos ao mesmo tempo em que tentam encaixar esta missão junto às duas outras (D'ESTE *et al.*, 2013; WANG *et al.*, 2016). No entanto, Gimenez (2017) apontou que a falta de informações sobre as concepções da extensão e visões distorcidas com viés assistencialista prejudicam a compreensão da extensão nas universidades brasileiras.

Logo, considera-se relevante pesquisar este tema, já que se avista um horizonte cheio de desafios para as universidades brasileiras se adequarem às diversas modalidades de interações com a sociedade e o sucesso está muito relacionado à competência do seu corpo docente, segundo Pires *et al.* (2005) e Schulmeyer (2002).

Há vários estudos abordando ensino, pesquisa e extensão, porém não foi encontrado nenhum que verificasse se e de que maneira os docentes das universidades públicas têm os seus desempenhos avaliados em relação à atuação nestas três missões da universidade, e se são selecionados com perfis aderentes aos objetivos da universidade. Esta afirmação baseia-se na Tabela 1, que apresenta os resultados encontrados nas buscas combinando as palavras-chave.

A pesquisa bibliométrica foi realizada no segundo semestre de 2017, em uma base nacional (SciELO), em um portal nacional de acesso aberto (oasisbr) e nas bases internacionais (Web of Science e Scopus). Percebe-se com os resultados que não há trabalhos que relacionem as três missões da universidade, seus objetivos neste século XXI e os processos de seleção de pessoas e avaliação de desempenho. Combinações complementares dos descritores deste trabalho encontram-se na Tabela 2.

**Tabela 1 - Busca nas bases indexadoras e no portal oasisbr com os descritores**

Termos combinados			Consultadas			
TERMO 1	TERMO 2	TERMO 3	SCIELO	OASIS BR	WEB OF SCIENCE	SCOPUS
Seleção AND Avaliação de desempenho	Ensino AND pesquisa AND extensão	Instituição de ensino superior OR Universidade	0	0	0	0
<i>Selection AND performance evaluation</i>	<i>Teaching AND research AND third mission</i>	<i>Higher education OR University</i>	0	0	0	0

**Fonte: Autoria própria (2018)**

Esta pesquisa justifica-se teoricamente, pois busca discutir uma temática ainda pouco explorada na literatura, conforme apontado na pesquisa bibliométrica. Fala-se tanto em atrair os melhores estudantes para às universidades, no entanto há poucas pesquisas sobre as características e circunstâncias dos docentes que ingressam nas carreiras universitárias e as relações entre estes requisitos e o êxito posterior nas suas funções (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015).

Em termos de justificativa prática, este estudo está alinhado com os objetivos do Programa de Pós-Graduação em Tecnologia e Sociedade (PPGTE) (PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 2017), que pretende estudar as interações entre a Tecnologia e a Sociedade partindo do princípio de que os seres humanos são atores capazes de alterar o meio em que estão inseridos.

Esta pesquisa parte destes mesmos princípios ao encontrar na literatura a Universidade como sendo uma fonte de atores e tecnologias capazes de transformar o meio em que habitam. Este estudo está alinhado, também, aos objetivos da Linha de Pesquisa Tecnologia e Desenvolvimento do PPGTE, pois uma universidade capaz de oferecer suas três missões com qualidade à sociedade é capaz de cooperar para o desenvolvimento territorial e para a transformação de espaços geográficos (PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 2017).

Este trabalho contribui também para a ampliação dos conhecimentos do autor



e para a sua atuação profissional na Diretoria de Extensão da UTFPR, já que possibilita enxergar a amplitude que tem a extensão universitária e como é vista fora do Brasil, bem como uma noção das expectativas depositadas sobre as universidades. Este trabalho também pode contribuir com todas as universidades brasileiras, ao desvelar a relação entre critérios de seleção e avaliação do corpo docente e as expectativas relativas à extensão nas universidades contemporâneas.

## 1.6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Pelas definições de Silva e Menezes (2005), a forma de abordagem do problema deste trabalho é de natureza aplicada por incrementar conhecimento ao tema de estudo de forma original (GIL, 2010). De acordo com Gil (2010), no que tange aos seus objetivos, a pesquisa pode ser caracterizada como predominantemente descritiva por descrever uma situação e associação entre suas variáveis, e como exploratória por buscar explorar um problema para deixá-lo mais explícito ou construir hipóteses, aprimorar ideias, descobrir intuições e avançar a sua abordagem.

O procedimento metodológico contempla pesquisa bibliográfica, baseada em livros e principalmente em artigos científicos publicados, e pesquisa documental, observando leis e regulamentos que abordam o tema de estudo (GIL, 2010). A pesquisa bibliográfica retorna dados históricos e cobre um amplo leque de situações que o autor desta dissertação não poderia pesquisar diretamente.

No que tange aos procedimentos técnicos, a pesquisa é qualitativa, pois expressa opiniões humanas e o seu maior desafio é compreender os aspectos formadores, culturais e interações destes humanos (GATTI; ANDRÉ, 2010). Tais opiniões podem ser agrupadas, categorizadas e interpretadas para serem redigidas no relatório (GIL, 2010). A compreensão dos documentos e das bibliografias foi realizada baseando-se na análise de conteúdo de Bardin (2008), sempre considerando se as fontes de pesquisa continham realmente as informações buscadas para este estudo.

A pesquisa bibliográfica se apoia em obras e autores selecionados por meio de pesquisa bibliométrica. Os estudos foram buscados em repositórios acadêmicos, como os acessíveis por meio do Portal oasisbr, ou em periódicos indexados nas

bases científicas Scielo, Web of Science e Scopus. Para tanto, foram utilizadas as palavras-chave desta pesquisa.

O intuito foi de se levantar o estado da arte e os principais autores de base dos temas abordados neste trabalho. A análise documental desenvolvida foca nos documentos da UTFPR e da melhor universidade da América Latina, Unicamp, segundo a Times Higher Education (2018), o que prevê os seus planos estratégicos e mais precisamente editais de seleção de docentes e regulamentos de avaliação e progressão funcional dos docentes.

## 1.7 EMBASAMENTO TEÓRICO

Este trabalho apresenta as universidades como tendo papel de destaque no desenvolvimento sócio-econômico-ambiental da sociedade, indissociando as funções tradicionais de ensino e pesquisa com a extensão, a qual estreita os laços de interações com a sociedade.

Para conseguir atender a todas as demandas, a universidade precisa contar com um corpo docente selecionado com as competências necessárias para atuar no ensino, na pesquisa e em interações qualificadas com a sociedade.

Sobre o papel das universidades contemporâneas, a fundamentação teórica conta com a contribuição de autores basilares como Clark (2007), Etzkowitz (1998, 2003), Etzkowitz e Leydesdorff (2000), Molas-Gallart *et al.* (2002) e Santos (2005). Sobre conceitos de extensão e das relações entre universidade e sociedade a base vem de Clark (2007), Etzkowitz (1998), Etzkowitz e Leydesdorff (2000), Freire (1983, 1996), Gimenez (2017), Molas-Gallart *et al.* (2002) e Santos (2005). Publicações de Abrantes *et al.* (1999), Cascio (2015), Chiavenato (2014), Pires *et al.* (2005), Shipton *et al.* (2006) e Schulmeyer (2002) fundamentam a discussão sobre os processos de seleção e de avaliação de desempenho de pessoal.

Os processos metodológicos são baseados preferencialmente em Gil (2010). A pesquisa bibliométrica segue caminhos traçados por Oliveira *et al.* (2016). E por fim, Bardin (2008) é o fio condutor para a análise de conteúdo do referencial encontrado.

## 1.8 ESTRUTURA

A dissertação será estruturada em 5 capítulos, sequenciados de maneira a integrá-los e dar coesão ao texto. O primeiro capítulo é intitulado de introdução e comporta subdivisões que tratam do tema, da delimitação da pesquisa, dos problemas e premissas, dos objetivos, das justificativas pela seleção do tema, da metodologia a ser aplicada, do embasamento teórico e da estrutura que está sendo descrita neste subitem.

No capítulo 2 está a fundamentação teórica da pesquisa, apresentando o que retornou da pesquisa bibliográfica e bibliométrica sobre o papel das universidades na sociedade atual, sobre ensino, pesquisa e extensão, e sobre os conceitos de seleção e avaliação de desempenho de pessoal.

O detalhamento da metodologia da pesquisa consta no capítulo 3. No capítulo seguinte aparecem os resultados alcançados com as formas de pesquisa selecionadas para este estudo e a discussão destes resultados. E, por fim, o capítulo 5 com as considerações finais, seguido pelos elementos pós-textuais: referências e anexos.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo será apresentado o conteúdo levantado via pesquisa bibliográfica sobre o tema, sob a ótica de diversos autores, para esclarecer e fundamentar o entendimento sobre o papel das universidades na sociedade atual, sobre o ensino, a pesquisa e a extensão e sobre os conceitos de seleção e avaliação de desempenho de pessoal.

A apresentação seguirá a sequência citada anteriormente porque se entende que o papel das universidades na sociedade atual é o contexto maior, com as expectativas que se relacionam com as universidades.

Na sequência será apresentada cada uma das missões da universidade (ensino, pesquisa e extensão), para demonstrar o que as universidades fazem, e conclui com o referencial sobre seleção e avaliação de desempenho docente para entender como devem ser estes processos para que uma instituição de ensino superior consiga compor um corpo docente capacitado para atingir seus objetivos e atender às expectativas.

### 2.1 OS DESAFIOS DAS UNIVERSIDADES CONTEMPORÂNEAS

A origem das universidades ocorreu em 1088 com a Universidade de Bolonha, na Itália, emergida de escolas que ensinavam Direito. Focadas apenas no ensino, davam aulas de Direito romano, baseadas na obra de Justiniano (BIANCHETTI; MAGALHÃES, 2015; SIMÕES, 2013). Neste início as universidades não estavam voltadas para o crescimento social e econômico, baseando-se apenas em multiplicar o conhecimento de intelectuais da época (GOMES et al., 2017).

No século seguinte, XII, a Universidade de Paris apresentou grande destaque com seus cursos de Artes Liberais, Medicina e Direito, atraindo muitos estudantes das regiões próximas, sob a supervisão de representantes da Igreja (SIMÕES, 2013). Com a formação das cidades, os intelectuais foram adquirindo reconhecimento e as universidades, com o seu saber científico, tornaram-se um eixo alternativo para o até então poder centralizado na Igreja (THEIS, 2015).

A cada século que passava as universidades iam se expandindo pelas cidades europeias (SIMÕES, 2013), chegando ao continente americano nos séculos

XVI, XVII e XVIII (THEIS, 2015).

Segundo Santos e Almeida Filho (2008), o primeiro registro do rompimento de uma universidade medieval, vinculada ao domínio sacro e aos interesses políticos, para uma universidade moderna, foi no final do século XVIII, numa carta do filósofo Immanuel Kant ao rei Frederico da Prússia, na qual deveria desculpar-se, mas escreveu sua insatisfação com a universidade atrelada à Igreja, ao Soberano e sem autonomia para romper tradições e conservadorismo. Vivia-se um contexto de início da Revolução Industrial, da ciência da natureza e do mundo físico, trazidos pelo Renascimento e as faculdades superiores tinham apenas os cursos de Teologia, Direito e Medicina (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). Era o princípio de universidades voltadas para a educação mais funcional (GOMES et al., 2017).

De acordo com Santos e Almeida Filho (2008), esse posicionamento de Kant influenciou o governo alemão a ponto de recorrer aos seus filósofos para idealizar a universidade moderna. As ideias dos irmãos von Humboldt, que propuseram a pesquisa científica como base para o que seria ensinado, foram as escolhidas para iniciar o novo modelo universitário alemão (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). A Universidade de Berlim surgiria em 1810, considerada a primeira universidade moderna, cujos moldes foram difundidos pela Europa e Estados Unidos (Harvard) durante o século XIX (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). A partir de então foi incorporada a atividade de pesquisa na educação superior (GOMES et al., 2017).

No Brasil, sob um rigoroso monopólio português do ensino superior sobre suas colônias (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008), a primeira instituição de ensino superior, a Escola de Cirurgia do Hospital Real Militar, surgiu em 1808, na Bahia, seguida de outra instituição no Rio de Janeiro (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). Um século depois foram criadas a Universidade do Amazonas (1909) e a Universidade do Paraná (1912), consideradas as primeiras universidades do Brasil, porém para Santos e Almeida Filho (2008) a Escola Superior fundada em 1808 na Bahia deveria receber este título porque trazia diversificação de cursos e relacionava ensino, pesquisa e compromisso social.

A solidificação do ensino superior no Brasil deu-se em 1931 a partir de dois decretos: Decreto Nº 19.851, de 11 de abril de 1931 – dispõe sobre a organização do Ensino Superior no Brasil e adota o regime universitário; Decreto Nº 19.852, de 11 de abril de 1931 – dispõe sobre a organização da Universidade do Rio de Janeiro

(SIMÕES, 2013). Tais instrumentos buscam delinear um ensino atrelado ao desenvolvimento do país, visando à formação de elite e à capacitação para o trabalho (FÁVERO, 2006).

No período anterior a 1960 ampliava-se a quantidade de universidades, porém com viés na formação profissional, sem explorar o potencial da pesquisa (FÁVERO, 2006), contrastando com o modelo de universidade moderna, idealizado pelos alemães 150 anos antes. Apenas em 1960, a convite do então Presidente Juscelino Kubitschek, Anísio Teixeira e Darcy Ribeiro desenharam um modelo para a Universidade de Brasília, contemplando a pesquisa científico-tecnológica, baseados no modelo americano (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008).

Veio a Reforma Universitária de 1968, implementando a pós-graduação a partir dos anos 1970 (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). A partir deste momento começaram os incentivos às atividades de pesquisa nas universidades brasileiras (GOMES et al., 2017). Na década de 80, período de redemocratização, houve uma tentativa frustrada de reformar a estrutura universitária, porém as propostas criadas pela comissão não foram postas em prática (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008).

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as universidades passaram a gozar de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e foi prevista uma atuação indissociável entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988).

Nos anos 90 foi registrado um incremento na quantidade de instituições de ensino superior pela remoção de entraves que permitiram investimentos privados na área, nada significativo na qualidade do ensino (SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008). Na mesma década, em 1996, a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional trouxe no seu bojo alterações para o ensino superior, dentre elas, fim do currículo mínimo, mais autonomia para as universidades e flexibilidade da grade curricular (DOMINGUES, 2016).

O PNE com metas e diretrizes para o decênio 2001-2010 foi aprovado pela Lei nº 10.172 de 9 de janeiro de 2001 e reconheceu o potencial da universidade, como neste trecho:

As universidades constituem, a partir da reflexão e da pesquisa, o principal instrumento de transmissão da experiência cultural e científica acumulada pela humanidade (BRASIL, 2001, p.33).

Neste documento foi apontada a necessidade de fortalecer a universidade pública, garantindo a integração entre ensino, pesquisa e extensão com vistas a colaborar com o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural, e indicada a impreterível expansão das universidades públicas visando a um universo crescente de estudantes, mormente os carentes (BRASIL, 2001). Um apoio à estrutura das universidades públicas veio seis anos mais tarde. O Governo Federal criou em 2007 o REUNI, buscando incentivar a expansão das universidades para além dos grandes centros e, por conseguinte, aumentar o número de vagas e promover o desenvolvimento regional (BRASIL, 2007).

A universidade contemporânea tem um papel muito mais complexo, com um leque de expectativas que lhe foram atribuídas: os estudantes querem formação de qualidade, os governos almejam um papel ativo no desenvolvimento regional e na economia, a sociedade espera a solução de muitos problemas por parte da universidade, e as indústrias buscam ideias e inovações para suas atividades comerciais (D'ESTE *et al.*, 2013; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016). Diversas transformações ocorreram na política, na economia, no ambiental e no social e a universidade não passou ilesa por isto, evoluiu, deixou de ser a “Torre de Marfim” e passou a se envolver e dar retorno à sociedade no entorno (GIMENEZ, 2017).

Está em curso uma revolução nas universidades, na qual o desenvolvimento socioeconômico passa a integrar uma das missões da emergente universidade empresarial, fruto do aumento da relevância do conhecimento e da pesquisa para o desenvolvimento (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; ROLFO; FINARDI, 2014; SAM; VAN DER SIJDE, 2014). A universidade é uma referência cultural da sociedade e passa a ser vista, também, como uma prestadora de serviços (HESPANHOL BERNARDO, 2014).

A ênfase desta revolução está nas atividades da extensão. Percebe-se uma clara evolução no papel da universidade na sociedade, assumindo também como missão atender às demandas socioeconômicas da sociedade atual, baseada no conhecimento e nas relações empresariais (ETZKOWITZ, 2003; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; WANG *et al.*, 2016).

Os primeiros registros deste novo e complexo modo de enxergar as

universidades, segundo Wang *et al.* (2016), datam do final dos anos 1970 com a incorporação do viés empresarial na missão da universidade, ocorrida inicialmente em alguns países desenvolvidos, como os Estados Unidos. São notáveis as mudanças estruturais e funcionais (SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014).

As recentes transformações exigem um papel de destaque das universidades na sociedade (GIMENEZ, 2017; VARGIU, 2014), como importantes fontes de conhecimento e capacidades (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; SANTOS, 2014). As contribuições da universidade advêm tanto do ensino, quanto da pesquisa e da sinergia que mantém com a sociedade (SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014). Ou seja, a complexidade do papel da universidade na sociedade vai além dos tradicionais ensino e pesquisa (CLARK, 2007; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; SAM; VAN DER SIJDE, 2014).

No Brasil, a partir do Plano Nacional de Educação (PNE) 2001-2010, urgiu a necessidade de aproximação entre universidades e empresas para atuarem pela melhoria da qualidade de vida da sociedade e pela competitividade do país (GOMES *et al.*, 2017). Diversifica-se o seu campo de atuação ao promover inovação e desenvolvimento tecnológico (GIMENEZ, 2017).

Sendo um bem público, a universidade é chamada a incorporar estas expectativas na sua agenda. O financiamento das universidades vem de recursos públicos e a geração de conhecimento e a formação de recursos humanos de alta qualidade contribuirão tanto para a competitividade do país quanto para as necessidades sociais (HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017). Essa precisaria se pautar e apresentar alternativas de formação, de pesquisa e de extensão para que pudesse contribuir na identificação e solução de problemas da região (HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017; SANTOS, 2005; THIOLENT; COLETTE, 2013).

Da mesma forma, cabe à sociedade procurar a universidade e apresentar suas demandas para que sejam objetos de estudo (RAMLI *et al.*, 2013; SANTOS, 2014), já que não são poucas as pressões que a universidade precisa suportar no seu dia a dia de atuação.



### 2.1.1 As Pressões que Incidem Sobre as Universidades Contemporâneas

As universidades sofrem pressões de várias frentes, por exemplo, quando a economia arrefece e os decisores políticos frequentemente recorrem às universidades e suas ações de extensão para favorecer a criação de novas empresas (CALCAGNINI *et al.*, 2016; MARKUERKIAGA *et al.*, 2016) e pelas capacidades e conhecimento que lhes são peculiares (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002). A pesquisa, o desenvolvimento científico-tecnológico e a inovação são tidos como de extrema importância para a consolidação do desenvolvimento de um país (GOMES *et al.*, 2017; IYER, 2015; RAMLI *et al.*, 2013).

Dentro das atividades de pesquisa e pós-graduação, as universidades também precisam satisfazer algumas condições para atingir o estado de excelência. A Campanha Nacional de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior foi criada em 11 de julho de 1951, pelo Decreto nº 29.741, com o objetivo de "assegurar a existência de pessoal especializado em quantidade e qualidade suficientes para atender às necessidades dos empreendimentos públicos e privados que visam ao desenvolvimento do país" (BRASIL, 2008, online). Hoje denominada Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), é uma fundação vinculada ao Ministério da Educação e Cultura (MEC) que desempenha papel fundamental na expansão e consolidação da pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado) em todos os estados da Federação (BRASIL, 2008).

A CAPES é a grande apoiadora na formação de pesquisadores no Brasil e sua linha de atuação engloba uma série de ações intimamente ligadas ao desenvolvimento da pesquisa (BRASIL, 2008). É responsável pela avaliação da pós-graduação *stricto sensu*; pelo acesso e divulgação da produção científica via portal que leva o seu nome; pelos investimentos na formação de recursos de alto nível no país e exterior; pela promoção da cooperação científica internacional; e desde 2007 pela indução e fomento da formação inicial e continuada de docentes para a educação básica nos formatos presencial e a distância (BRASIL, 2008).

Seu sistema de avaliação da pós-graduação, continuamente aperfeiçoado, exige do corpo docente a qualificação dos cursos e baliza a comunidade universitária na busca de um padrão de excelência acadêmica para os mestrados e doutorados nacionais. Os resultados da avaliação direcionam políticas para a área

de pós-graduação, bem como para o dimensionamento das ações de fomento (bolsas de estudo, auxílios, apoios) (BRASIL, 2008).

Para atender a todas as exigências sobre suas missões de ensino, de pesquisa e de extensão, as universidades buscam planejar as suas ações a médio e a longo prazo.

### 2.1.2 O Planejamento Estratégico da Unicamp e da UTFPR para atenderem suas demandas

As universidades estudadas neste trabalho elaboram um planejamento estratégico com alcance quadrienal, chamado de Planejamento Estratégico (PLANES), na Unicamp, e Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), na UTFPR, com o intuito de estabelecer diretrizes que guiarão as áreas estratégicas neste período (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a; UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

Dentro dos papéis esperados para as universidades na atualidade e com alinhamento aos temas abordados neste trabalho, a Unicamp apresenta, dentre outras prioridades no seu PLANES 2016-2020, a flexibilização dos currículos, a adoção de metodologias que aprimorem a relação ensino-aprendizagem e a qualificação da gestão do quadro de docentes aperfeiçoando os processos seletivos (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a).

A UTFPR, em seu PDI 2018-2022, pretende priorizar o aprimoramento dos mecanismos de avaliação de servidores e o processo de avaliação do docente pelo discente, criar centros de pesquisa e inovação para maior interação com o setor produtivo, incentivar as atividades artísticas, culturais e esportivas, consolidar o empreendedorismo, fortalecer a extensão, inserir e elevar a instituição nos *rankings* e proporcionar 10% do total da carga horária curricular em programas e/ou projetos de extensão (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

A missão da Unicamp, escrita no PLANES 2016-2020 é:

Criar e disseminar o conhecimento científico tecnológico cultural e artístico em todos os campos do saber **por meio do ensino, da pesquisa, e da extensão**. Formar profissionais capazes de inovar e buscar soluções aos desafios da sociedade contemporânea com vistas ao exercício pleno da cidadania (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a, p.15, **grifo nosso**).

Na UTFPR a missão é:

Desenvolver a educação tecnológica de excelência **por meio do ensino, pesquisa e extensão**, interagindo de forma ética, sustentável, produtiva e inovadora com a comunidade para o avanço do conhecimento e da sociedade (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a, p.17, **grifo nosso**).

Cabe à universidade, resumidamente, criar conhecimento pela pesquisa e compartilhá-los com a sociedade no contexto da extensão, como no caso da transferência de tecnologia, e formar capital humano especializado (MARKUERKIAGA *et al.*, 2016; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016). Parte significativa destes objetivos acadêmicos pode ser conseguida com cooperações e parcerias regionais para construção e compartilhamento de conhecimento (SAM; VAN DER SIJDE, 2014; VARGIU, 2014).

### 2.1.3 A Aproximação entre a Universidade e o Meio Empresarial

Nas últimas décadas as universidades foram pressionadas para contribuir com as demandas da sociedade com um papel mais ativo (GIMENEZ, 2017; HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; ROMERO *et al.*, 2016). Deixarem de ser instituições que analisam e contemplam os problemas sociais e partem para um engajamento que gere soluções alternativas para transformar as condições que impedem o desenvolvimento local, estadual ou nacional (HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017).

Surge o conceito de universidade empresarial ou empreendedora, uma instituição cuja comercialização de tecnologias representa o seu foco principal (CLARK, 2007). São universidades que extrapolam suas missões tradicionais avançando em transferência de tecnologias e inovações (SECUNDO *et al.*, 2017). São capazes de assumir responsabilidades perante a sociedade e perante o sistema de inovação (SAM; VAN DER SIJDE, 2014). Para Abreu *et al.* (2016), compete à universidade prover conhecimento tecnológico para a inovação, assim como pensamento crítico para alavancar o crescimento econômico.

Pela teoria da Tríplice Hélice, a universidade pode ser uma força motriz da inovação em sociedades baseadas no conhecimento (ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000). Os governos aspiram as universidades como um dos polos dos ecossistemas de inovação, caracterizado como uma rede de colaboração entre

interessados em questões sociais e econômicas da região (ROSLI; ROSSI, 2016).

À universidade é creditada a capacidade de impactar no desenvolvimento regional, por meio da socialização dos seus conhecimentos (GIMENEZ, 2017; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014). Cabe às universidades alinhar o seu planejamento com os demais interessados da região para facilitar o desenvolvimento (SECUNDO *et al.*, 2017). Elas devem se envolver nas atividades de empreendedorismo e inovação assumindo um papel central no sistema de produção de conhecimento (MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; THIOLENT; COLETTE, 2013; SAM; VAN DER SIJDE, 2014).

Para conquistar um pouco de autonomia financeira em um cenário de redução de financiamento público (ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; SAM, VAN DER SIJDE, 2014, TEIXEIRA, 2015), a estrutura das universidades conta com departamentos responsáveis por acompanhar, promover, organizar e explorar o valor econômico das propriedades intelectuais da universidade (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; TEIXEIRA, 2015).

As práticas empresariais da universidade focam na negociação de patentes, nos licenciamentos, na transferência de tecnologias, nas incubadoras e nos parques científicos (ABREU *et al.*, 2016; GUERRERO; URBANO, 2014). Wang *et al.* (2016) observam que, segundo estudiosos, os canais de colaboração entre universidade e empresa ampliaram das tradicionais comercializações de patentes, licenciamentos e *spin-offs* para pesquisas por contrato e em conjunto. Todavia, os efeitos desta transferência de tecnologia e compartilhamento de conhecimento por parte da universidade, representando contribuições diretas para o meio empresarial, ainda rende debates entre aqueles que defendem o ensino e a pesquisa tradicionais (ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000).

Minola, Donina e Meoli (2016) destacam a importância da internacionalização da universidade no processo de transformação em universidade empreendedora. Alegam que quanto maior o grau de internacionalização da extensão da universidade, maior será o progresso dos estudantes na escalada empresarial e maior será o engajamento dos estudantes no empreendedorismo.

Contudo não é consenso esta relação universidade-empresa. Gimenez (2017) e Wang *et al.* (2016) apontam que há na literatura um frequente receio do impacto desta relação próxima com a indústria nas prioridades da pesquisa e nos conflitos de

interesses nos tempos dedicados ao ensino. Bianchetti e Magalhães (2015) reconhecem que isso tudo deveria constar na agenda de preocupações da universidade, porém não tornar-se o foco principal.

No Brasil, Santos (2005) sugere que além da interação com o meio empresarial, a responsabilidade social também deva ser prestigiada. Soto Arango e Forero Romero (2016) defendem igualmente que a economia de mercado não é dever da universidade, pois esta é pública, voltada para gerar pensamentos críticos, criativos e inovadores. O impacto deste maior envolvimento da universidade com o mundo empresarial na excelência acadêmica foi também objeto de estudo de D'Este *et al.* (2013), investigando de que forma a extensão poderia se harmonizar com o ensino e a pesquisa, sem prejuízos para nenhuma delas.

Aceitar como mutuamente excludentes as relações entre patentes ou publicações, pesquisa básica ou pesquisa aplicada colocam o avanço científico fora dos trilhos da tecnologia e este cenário não é mais coerente (ETZKOWITZ, 1998; BRASIL, 2015a). A distância entre as universidades públicas brasileiras e o meio empresarial é um dos motivos para não figurarem na vanguarda em nível mundial (BRASIL, 2015a).

Wang *et al.* (2016) mostram o ponto de vista dos otimistas no qual esta interação proporciona flexibilidade, autonomia e também benefícios para o ensino e a pesquisa, sendo positiva tanto para a universidade quanto para o meio empresarial; e o ponto de vista dos pessimistas defendendo que a relação da universidade com as empresas mudará o cerne das pesquisas básicas acadêmicas e aumentará a pressão sobre o desempenho no ensino e na pesquisa.

Uma prova dos impactos positivos da universidade no desenvolvimento local é que o surgimento de negócios inovadores está relacionado às suas proximidades geográficas com as universidades por favorecer o compartilhamento de conhecimento e tecnologia (CALCAGNINI *et al.*, 2016; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014). Outra prova é que a presença de estudantes de pós-graduação exerce influência, a qualidade da pesquisa atrai novas empresas (CALCAGNINI *et al.*, 2016). A simbiose entre universidade e empresas é definida por Calcagnini *et al.* (2016) como geradora de inovação e atividade de empreendedorismo e requer proximidade e contatos diretos entre empresários, pesquisadores e graduados.

A universidade tem suas missões essenciais, que são ensino, pesquisa e

extensão, e é por meio destas que ela atua na sociedade.

## 2.2 MISSÕES DA UNIVERSIDADE: ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

De acordo com a Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL, 1996), as finalidades da educação superior são:

- incentivar a cultura, o desenvolvimento da ciência e o pensamento reflexivo;
- formar profissionais preparados para atuarem no desenvolvimento da sociedade;
- alinhar o desenvolvimento da ciência, da tecnologia, da cultura com o entendimento da pessoa e do meio;
- divulgar conhecimento pelo ensino, por publicações ou outras formas de comunicação;
- interagir com as questões da sociedade, prestar serviços especializados e manter com ela uma relação recíproca;
- promover a extensão para difundir os conhecimentos de domínio da IES.

Em termos gerais, dentre as missões da universidade, ao ensino cabe formar profissionais mediante transmissão de saberes científicos, a pesquisa foca em produzir novos conhecimentos ampliando o saber humano e à extensão compete articular os conhecimentos da universidade na sociedade, com o intuito de socializá-los (OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; SANTOS, 2014). Na sequência serão apresentadas cada uma das três missões e suas respectivas interações.

### 2.2.1 Ensino

O ensino é o papel principal da universidade, educando a população e preparando pessoas qualificadas para o mercado de trabalho (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; RAYS, 2012; WANG *et al.*, 2016). É a base teórica necessária para suportar as atividades de extensão (INFANTE; MIRANDA, 2015). Freire (1996) explica que o ensino não é transferir conhecimento, mas sim criar condições para a construção de conhecimento, seja por meio de diálogos, de problematizações, experiências práticas, inquietações, indagações. Ensinar significa administrar as variáveis do contexto, dos conteúdos, das peculiaridades dos grupos de alunos, variáveis que juntas compõem o processo de aprendizagem (ZABALZA, 2007).

Na Unicamp, consta no PLANES 2016-2020 que o ensino deverá ser indissociado da pesquisa e da extensão, garantindo a excelência acadêmica, respeitando a diversidade, contemplando mudanças de paradigmas e atendendo às demandas sociais (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a). Na UTFPR, o PDI 2018-2022 apresenta o ensino como a base de formação do profissional, e como indissociável da pesquisa e da extensão, buscando conhecimentos novos que possam ser compartilhados com a sociedade, mas sem se reduzir a simples repasses de informações (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

Sobre o ensino nas universidades, além do que já foi citado a respeito do seu pioneirismo, é importante frisar a necessidade de rever a forma como ele acontece, sendo visto como um mero compartilhamento de conhecimento e pouco criativo (FREIRE, 1983, 1996; RAYS, 2012; SANTOS, 2014; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013; SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016). Os docentes devem despertar nos estudantes inquietudes frente aos métodos de ensino que os subestimem com aulas retóricas e conteúdos memorizados (FREIRE, 1983; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013).

Em pesquisa realizada por Santos (2014), verificou-se que para alguns docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal de São Carlos (UFSCAR) o ensino ainda se dá em uma via de mão única, onde o estudante é um ser passivo, sem nada a oferecer, um simples receptor de conhecimento e informações provenientes do docente.

A aprendizagem ativa é uma metodologia nova de ensino, mais complexa, exige criatividade, inovação e habilidades dos estudantes em um ambiente de aprendizado preparado pelos docentes (MARKUERKIAGA *et al.*, 2016, RAYS, 2012). Deve ser interativa, fomentando o empreendedorismo com estudos de caso, simulações, interações com profissionais do mercado e jogos (MARKUERKIAGA *et al.*, 2016). Tal processo de ensino dialógico requer tempo, e Freire (1983) já revelava que justamente por não haver tempo suficiente para isso por conta de todo um conteúdo programado a ser vencido, perde-se o tempo com métodos simplistas que alienam os estudantes. É preciso readequar o ensino universitário para o momento histórico do presente e do futuro, para que promova pensamentos superiores e formação sólida ao educando (RAYS, 2012), aproximando este

elemento da pesquisa e da extensão.

O ensino deve estar atrelado à pesquisa e à extensão, próximo dos problemas da realidade (FREIRE, 1983, 1996; HU, 2016; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013).

#### 2.2.1.1 Relação do ensino com a pesquisa e a extensão

Apesar da crescente literatura a respeito da interação entre universidades e empresas, pouco tem sido produzido sobre a avaliação do impacto disso no ensino (WANG *et al.*, 2016). Soa ingênuo que o conhecimento deva ser disseminado para os educandos, estaticamente, verbalmente, sem reconhecer que o choque com o mundo real é a verdadeira fonte de conhecimento (FREIRE, 1983). Para Molas-Gallart *et al.* (2002), a relação do ensino com a extensão se dá quando o aluno tem contato com o mundo não acadêmico, ou quando oferta curso para profissionais sem a necessidade de um grau acadêmico, ou quando definem os currículos acadêmicos em consonância com as partes interessadas externas à universidade (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002).

Para Etzkowitz (1998), esta interação gera engajamento acadêmico que fortalece as atividades de ensino, melhora a qualidade da educação e fornece oportunidades ímpares de prática das teorias aprendidas. Hu (2016) também aborda este ponto de vista do ensino por meio da problematização de situações. Apresenta o conceito de Aprendizagem Baseada em Problemas como forma dos estudantes se apropriarem dos problemas da sociedade, buscarem a solução por meio dos seus conhecimentos acadêmicos e devolverem a solução tornando-se mais maduros para o mercado (HU, 2016).

A adaptação das universidades às exigências deste século passa pela flexibilização dos currículos, voltados para o desenvolvimento de pensamento crítico e inovador (SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016). Na sequência será apresentada a segunda missão incorporada à universidade, a pesquisa.

#### 2.2.2 Pesquisa Acadêmica

A universidade moderna sucedeu a medieval e inseriu a pesquisa como



missão junto com o ensino, sendo essa a primeira revolução na universidade em 1810 (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; GOMES *et al.*, 2017; ROLFO; FINARDI, 2014; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; WANG *et al.*, 2016). O ensino, antes baseado na religião e nos interesses políticos, passou a ter como referência a pesquisa, inicialmente na Universidade de Berlim (SANTOS, 2005). Era o princípio de universidades voltadas para a educação mais funcional (GOMES *et al.*, 2017), com vistas às demandas da Revolução Industrial (SANTOS, 2005).

A pesquisa acadêmica é instigada pela curiosidade, é conhecida por promover o conhecimento e resolver problemas (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002). Ou seja, a pesquisa é que gera conhecimento no ensino superior (SAM; VAN DER SIJDE, 2014). Segundo Calcagnini *et al.* (2016), a pesquisa acadêmica pode difundir o conhecimento acadêmico por meio da publicação dos seus resultados em periódicos e desta forma socializar a baixo custo e aos mais longínquos interessados o seu conteúdo.

No PLANES 2016-2020 da Unicamp, a pesquisa é caracterizada como a geração de conhecimento para ser disseminado pelo ensino e por outras formas de divulgação, com ideais de excelência e compromissada com a sociedade (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a). Na UTFPR, o PDI 2018-2022 afirma que a “pesquisa acadêmica permite desvendar as diversas áreas do conhecimento humano e constitui-se como parte inseparável do ensino universitário, dando-lhe significação sempre renovada” (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a, p.42).

Estrategicamente a UTFPR pretende ter mais docentes nos programas de pós-graduação, criar novos cursos de especialização; captar recursos com projetos submetidos pelos docentes a editais ou via convênios com empresas, e pesquisas realizadas por demanda do setor produtivo, com o objetivo de aumentar o reconhecimento sobre o desenvolvimento tecnológico produzido pela UTFPR (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

Embora a atividade de pesquisa tenha um bom prestígio, nem sempre as universidades a associam como um “lugar” privilegiado de produção de conhecimento e de atualização dos cursos (RAYS, 2012). Tanto a pesquisa básica quanto a aplicada podem ser fortalecidas com interações mais estreitas com os

problemas concretos da sociedade (RAYS, 2012), promovendo, entre outros, o desenvolvimento.

#### 2.2.2.1 Relação da pesquisa acadêmica com o desenvolvimento regional

A pesquisa acadêmica passou a ser crucial para uma produção industrial renovada com conteúdos científicos e tecnológicos (WANG *et al.*, 2016). Para enfatizar a relevância da pesquisa e da inovação, Ramli *et al.* (2013) usaram a expressão “inovar ou perecer” para dizer que as universidades atuais na Malásia evoluíram a ponto de tornarem-se referência em inovação, comercializando também os resultados das pesquisas e assim contribuindo para o desenvolvimento econômico do país.

Em um questionário aplicado em uma universidade pública da Colômbia, Soto Arango e Forero Romero (2016) identificaram que a pesquisa foi considerada a área a ser fomentada, por ser a mais relevante para o avanço da universidade nos próximos 20 anos. Universidade que apoia a pesquisa pode receber *royalties* de inovações, interesse de investidores e reconhecimento da sociedade, porém a realidade brasileira é que seus estudantes têm contato tardio com a pesquisa e o empreendedorismo, e os recursos para estas áreas são bem inferiores aos dispendidos pelos países de primeiro mundo (GOMES *et al.*, 2017).

A aproximação entre pesquisa e inovação tecnológica nas instituições de ensino superior vislumbra a atração de recursos e oportunidades de comercialização junto às indústrias (ETZKOWITZ, 1998). Clark (2007) vê que esta oportunidade de comercialização aumenta consideravelmente a interação com a sociedade.

Apoiar a inovação nas instituições de ensino superior (IES) pode resultar em empreendedorismo e ambos são essenciais para as universidades (GOMES *et al.*, 2017). A estreita relação com as empresas é benéfica para pesquisas de alta qualidade e para a pesquisa acadêmica, por estas serem complementares (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000). São oportunidades de pesquisa e de criação de novos conhecimentos pelos pesquisadores universitários que aparecem nestas experiências reais com demandas empresariais (D’ESTE *et al.*, 2013).

Gomes *et al.* (2017) afirmam que a universidade é um ambiente propício para

a geração de tecnologias. Sobre a relação da pesquisa com o desenvolvimento regional e nacional, Iyer (2015) idealizou que os projetos de pesquisa fossem desenvolvidos com base em necessidades estaduais e nacionais e que a pesquisa gerasse novos conhecimentos, produtos e patentes para o uso da comunidade.

A questão é que um grande número de citações é bom para a IES, mas não necessariamente para a sociedade; assim como uma pesquisa aplicada sobre problemas da sociedade pode ser muito bem avaliada pelos membros da sociedade, mas não ser bem reconhecida pelos agentes financiadores ou avaliadores (D'ESTE *et al.*, 2013). A pesquisa associando teoria e prática é capaz, portanto, de inovar, atuando em questões da realidade, gerando soluções alternativas, questionamentos e reflexões (SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). Porém, segundo Iyer (2015), mais de 80% dos docentes estudados não possuem experiência suficiente na pesquisa.

Gomes *et al.* (2017) afirmaram que a falta de estímulo por meio de recursos faz com que muitos não se interessem pela pesquisa na educação superior e isso pode explicar a baixa taxa de produção brasileira comparada aos países desenvolvidos. O docente-pesquisador é produtor de conhecimento por meio da pesquisa e o seu ensino tem suporte na pesquisa e não em conhecimento prontos (THIOLLENT; COLETTE, 2013). Neste cenário, cabe à extensão disseminar o conhecimento gerado pela pesquisa (SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014).

### 2.2.3 Extensão

A extensão universitária iniciou na Inglaterra, em 1850, chegando depois à América, caracterizada pela formação de recursos humanos e treinamentos, quando docentes de Oxford e Cambridge se deslocavam até às comunidades no entorno para estender o conhecimento universitário por meio de palestras sobre literatura, questões sociais e agrícolas (GIMENEZ, 2017). A extensão universitária no Brasil teve o seu início em 1912, segundo o Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras (2012), com cursos de extensão e prestação de serviços na Universidade Livre de São Paulo e na Escola Superior de Agricultura Veterinária de Viçosa. Eram ações com caráter assistencialista, descomprometidas com a transformação da realidade (ANJOS, 2014).

Sofreu uma guinada na América do Sul, como apontam Imperatore, Pedde e Imperatore (2015), Gimenez (2017) e Rocha (2001), a partir do movimento ocorrido na Universidade de Córdoba na Argentina, em 1918, quando estudantes exigiram uma universidade mais popular, integrada ao povo e às suas mazelas. O Manifesto de Córdoba pediu autonomia universitária, gestão democrática, ensino gratuito e com compromisso social (FEITOSA, 2017). Rocha (2001) definiu este momento como sendo um marco do movimento extensionista. A partir de então se criou uma interface universidade e sociedade, com canais de disseminação de conhecimento e transformação da sociedade de maneira dialógica (SERRANO, 2013; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013; SIMÕES, 2016). Tinha um viés paternalista-assistencialista (ANJOS, 2014; GIMENEZ, 2017), no entanto.

Reflexo desta movimentação, o Estatuto das Universidades Brasileiras, de 1931, foi uma reforma universitária e previu a atividade extensionista no artigo 109, definindo-a como a forma de difundir conhecimento de diversas naturezas para dentro e fora da universidade, aderentes aos interesses nacionais (ANJOS, 2014; SERRANO, 2013). Poucos anos após esta reforma, em 1934, a Universidade de São Paulo (USP) foi criada prevendo atividades de extensão nas suas finalidades por meio de cursos e eventos que difundissem o conhecimento (CUNHA, 2014; GIMENEZ, 2017).

Ainda na década de 1930, sob a influência do acontecido na Universidade de Córdoba em 1918, houve um movimento de estudantes brasileiros para uma universidade mais próxima do povo por meio da troca de conhecimento via extensão (FEITOSA, 2017; IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE 2015). Segundo Imperatore, Pedde e Imperatore (2015), nesta época a extensão era feita com experiências isoladas de segmentos variados, como a União Nacional de Estudantes (UNE), que promovia ações buscando estreitar os laços entre a população e a universidade e propagando a cultura. Este período de 1930 a 1968 foi descrito por Gurgel (1986, p.171) como sendo de “experiências isoladas por iniciativa de segmentos variados” e apresenta o movimento estudantil como o mais importante neste processo de reconhecimento da importância da extensão na universidade.

A Lei 5.540/68 referiu-se à Extensão no artigo 20 salientando que as universidades deveriam estender seus conhecimentos do ensino e da pesquisa à comunidade. No artigo 40 prevê que este canal de trocas com a comunidade se

daria pela extensão, oportunizando ao estudante a participação em ações que geram melhoria da qualidade de vida e desenvolvimento para a sociedade (BRASIL, 1968). Para Nogueira (2005), esta Lei significou avanços para a época e destaca o fato da comunidade passar a figurar como sujeito nas atividades de extensão. Todavia, Imperatore e Pedde (2015, p.5) comentam que “realizada por estudantes, em caráter opcional e sem participação docente, a Extensão mantém-se desarticulada das demais atividades acadêmicas”.

O próximo episódio registrado foi a Política de Extensão, em 1975, que conferiu ao MEC a responsabilidade de propor diretrizes extensionistas para as universidades (NOGUEIRA, 2005). Nas palavras de Imperatore e Pedde (2015) estas foram as novidades trazidas pela Política de Extensão: a) as ações de extensão passaram a ser realizadas para outras instituições e para a comunidade de um modo geral; b) previu a relação entre ensino, pesquisa e extensão; c) estabeleceu uma relação entre universidade e sociedade, com troca de saberes entre ambos os lados; d) ampliou o rol de ações consideradas como sendo de extensão e previu a participação de docentes e discentes nas atividades.

Em 1987 criou-se o FORPROEX, um grupo que assumiu o lugar do MEC na definição de políticas de extensão, orientados pela função social da universidade numa via de mão dupla para troca de conhecimentos com a sociedade, pela indissociabilidade com a pesquisa e o ensino, pela extensão institucionalizada e em busca de recursos que fomentem a extensão (NOGUEIRA, 2005). Uma universidade democrática e transformadora deverá articular saberes populares e científicos, e comprometer-se com as demandas sociais impactando de maneira transformadora (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2006). Assim a formação do estudante será crítica, plural e irá além do simples repasse de ensinamentos em sala de aula (BASTOS; SILVA, 2015).

No artigo 207 da Constituição Federal de 1988 foi estabelecido que as universidades deveriam manter uma relação tripartite entre ensino, pesquisa e extensão (BRASIL, 1988). A LDB, em seu artigo 43, coloca a extensão como uma das finalidades da educação superior, aberta à participação popular, difundindo cultura e produtos da pesquisa científica e tecnológica da instituição (BRASIL, 1996).

Adentrando no ano de 2001, a Lei 10.172 aprovou o PNE e estabeleceu algumas metas para o ensino superior (BRASIL, 2001). A meta 23 trouxe algo

inédito para a extensão e teve a intenção de institucionalizá-la ao prever a exigência de que o estudante tenha, até o ano de 2004, pelo menos 10% da carga horária dos cursos de graduação em atividades extensionistas (BRASIL, 2001). Esta meta não foi atendida (IMPERATORE; PEDDE, 2015). Todavia este tema é tão relevante que o seguinte Plano Nacional de Educação 2014 - 2024 retomou isso na meta 12.7 (BRASIL, 2014). Elevado de disposição transitória da LDB para uma exigência constitucional pela Emenda Constitucional nº 59/2009, o PNE passou a ser referência para os planos plurianuais (BRASIL, 2017).

#### 2.2.3.1 A extensão universitária e suas outras denominações

Após um relato sobre o surgimento da extensão universitária, este tópico pretende demonstrar como ela está sendo abordada atualmente. Tem crescido a disponibilidade e a integração das universidades às questões socioeconômicas e com isso ganha importância o protagonismo da extensão universitária (TEIXEIRA, 2015). Na América Latina a extensão é focada em ações sociais e de promoção de cidadania, e em economias mais desenvolvidas, onde o termo correlato é “Terceira Missão” (*Third Mission*), o foco aponta para os serviços e para a transferência de tecnologia (TEIXEIRA, 2015).

A extensão também se configura na educação continuada por meio de cursos de formação, de qualificação, de aperfeiçoamento, de especialização profissional, nas ações que prestam atendimentos à saúde, à cultura, ao meio ambiente, ao lazer, à economia, e na articulação com o setor produtivo (GIMENEZ, 2017; RAYS, 2012). A Lei de Diretrizes e Bases de 1996 define educação continuada como uma oportunidade de atualização ou aquisição de conhecimento, qualificação técnica, profissional ou cultural, aberta para as pessoas que estão fora da universidade (BRASIL, 1996). Questões ambientais e o desenvolvimento sustentável devem ser pauta das ações extensionistas nas universidades (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012).

A extensão precisa ampliar a visão tradicionalista para relações mais amplas, complexas e ativas da universidade na sociedade, mesmo que persistam alguns sinais de assistencialismo (GIMENEZ, 2017). No Brasil, nem todas as universidades reconhecem as atividades ligadas à inovação, à transferência de tecnologia e à

propriedade intelectual como sendo extensão, talvez por desconhecimento, preconceito com a relação mais próxima com a sociedade empresarial, preferências por ações voltadas à população mais carente ou por ações culturais (GIMENEZ, 2017). Estas atividades constam na lista da extensão do Fórum de Pró-Reitores de Extensão (2007).

Na América Latina o conceito de extensão, diferentemente de outras partes do mundo, é mais voltado para atender às necessidades da comunidade (SECUNDO *et al.*, 2017). Neste viés, segundo Santos (2005), a extensão não deveria visar recursos financeiros, mas sim voltar seus esforços para uma atuação junto aos marginalizados, buscando reduzir desigualdades e problemas sociais.

O Fórum de Pró-Reitores de Extensão das universidades públicas brasileiras (FORPROEX), por outro lado, entende a extensão como algo mais amplo. No documento Política Nacional de Extensão Universitária, elaborado pelo FORPROEX (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012), a extensão é o elo entre universidade e sociedade, sendo que a universidade tem capacidade para atuar como polo de desenvolvimento regional e justamente a práxis de todo o conhecimento teórico e científico, em um contexto em que a universidade se apodere dos espaços públicos, poderá agir na transformação da realidade que a circunda.

A extensão se articula com o ensino e com a pesquisa, portanto alia teoria e prática, socializa os conhecimentos acadêmicos em uma interação da universidade com a sociedade e forma cidadãos, não apenas profissionais (FREIRE, 1983; IYER, 2015; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; SANTOS, 2014; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013; SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016, UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

Outros termos, além de extensão, também são usados no mundo para definir as relações entre universidade e sociedade: *third mission* ou *third stream*, *vinculación*, *community engagement* ou *civic engagement* e *outreach* (GIMENEZ, 2017). Os propósitos de todos estes termos são similares e podem ser resumidos em atender ao público externo à universidade com serviços, oferecer educação continuada, propagar os conhecimentos científicos e tecnológicos, promover cultura e desenvolvimento socioeconômico (GIMENEZ, 2017; TEIXEIRA, 2015).

Especificamente a *vinculación* é definida por Romero *et al.* (2016) como

ações planejadas, organizadas, executadas e avaliadas, em que os conhecimentos do ensino e da pesquisa são invocados no âmbito interno e externo da universidade para a resolução de problemas da sociedade. Para Hernandez Arámburo, Cruz González e Ceja Rivas (2017) e Polaino e Romillo (2017), a *vinculación* significa incorporar as necessidades da sociedade no desenvolvimento das missões da universidade (ensino, pesquisa e extensão). Está embasada em uma cooperação mútua da universidade com setores produtivos, sociais e governamentais para criar impacto na sociedade (HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017; POLAINO; ROMILLO, 2017).

A *vinculación* traz sentido para as relações entre ensino-aprendizagem, é uma troca de saberes e uma forma de recuperar a responsabilidade social das universidades (ESTRADA; REJAS; URÍAS, 2016). A *vinculación* pode ser vista também como uma agente promotora da educação mediante interações que promove entre instituições e entre pessoas (GARCÍA MATÍAS; ROMÁN MONTES DE OCA, 2016; POLAINO; ROMILLO, 2017). Há três condições para que ocorra a *vinculación* (HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017): haver um problema da sociedade que possa ser trabalhado com os conhecimentos da universidade; haver interesse dos membros da academia nesta questão; e a formalização de acordo entre as partes para a execução e acompanhamento dos resultados.

Já *outreach*, pela definição de Byrne (2016), significa estender as competências da universidade para os diversos membros da sociedade, em uma via de mão única. Esta relação se consolida pela socialização de conhecimento, transferência de tecnologias, serviço público e por meio da chamada extensão tradicional. *Outreach* representa ações cooperadas entre universidade e comunidade, permeando os conhecimentos das missões universitárias (ADDI-RACCAH; ISRAELASHVILI, 2014; McCANN; CRAMER; TAYLOR, 2015).

Autores como Bowen, Gordon e Chojnacki (2017), Byrne (2016), Hylton (2018), Surak e Pope (2016) e Welch e Plaxton-Moore (2017) definem, de modo geral, *engagement* como a relação de intercâmbio entre universidade e sociedade, em uma via de mão dupla, com esforços e metas compartilhados, em um trabalho conjunto para resolver problemas e compartilhar conhecimento. O *engagement* tornou-se parte integrante da missão da universidade moderna nestes últimos vinte



e cinco anos (BYRNE, 2016). Este engajamento passou a ser fundamental para as comunidades, pois a união de pessoas engajadas nesta causa configura um meio eficaz de lidar com problemas da comunidade (HYLTON, 2018). As universidades estão dispostas a incorporar o *civic engagement* na educação de graduação, buscando melhorar as habilidades de liderança e criar cidadãos globais com responsabilidades sociais (WHITLEY; YODER, 2015).

O termo “terceira missão”, internacionalmente utilizado, engloba as ações da extensão tradicional e qualquer outro relacionamento possível entre universidade e a sociedade em geral (GIMENEZ, 2017). Os termos *third mission* e *vinculación* são usados com o mesmo sentido no Manual de Valência, um documento que busca indicadores para as ações no entorno da universidade (D’ESTE; MARTÍNEZ; MOLAS-GALLART, 2014). O entendimento destes termos, neste Manual de Valência, é de que são capacidades e conhecimentos gerados em colaboração com agentes não acadêmicos, assim como seus usos e aplicações no ambiente externo à universidade (D’ESTE; MARTÍNEZ; MOLAS-GALLART, 2014), ou em resumo, o conjunto de interações entre universidade e sociedade (D’ESTE; MARTÍNEZ; MOLAS-GALLART, 2014; SIMÕES, 2016).

A *third mission* ou terceira missão é representada por contribuições diretas e indiretas da universidade para a sociedade, como engajamento público, serviços e transferência de tecnologia, estas últimas com viés comercial (SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; VARGIU, 2014). Na Alemanha, por exemplo, o foco da terceira missão é a transferência de tecnologia das universidades para as empresas (SECUNDO *et al.*, 2017).

Sam e van der Sijde (2014) definem terceira missão como foco no desenvolvimento socioeconômico, nas relações com a sociedade e em uma visão empresarial da universidade. Na Europa, desde a década de 1990, as universidades assumiram como terceira missão, além do ensino e da pesquisa, um papel de protagonismo no desenvolvimento socioeconômico da região (SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SECUNDO *et al.*, 2017). As universidades precisavam demonstrar à sociedade todo o seu potencial e a ascensão das atividades da *third stream* ou *third mission* apresentaram às universidades e ao governo um meio de fazer isso (LOCKETT; WRIGHT; WILD, 2013).

Para Holmén e Ljungberg (2015), a terceira missão da universidade implica

em interações que beneficiam a sociedade. A *third mission* ou *third stream* está associada a uma atuação mais ativa da universidade nas questões da sociedade (ABREU; GRINEVICH, 2013; HELLSTRÖM; JACOB; WIGREN-KRISTOFERSON, 2013). Kretz e Sá (2013) também relatam a semelhança entre os termos *third stream* e *third mission*, e ambos significando uma universidade que apoia o empreendedorismo e a relevância econômica das universidades dentre os atores da sociedade.

Barker (2015), Molas-Gallart *et al.* (2002) e Secundo *et al.* (2017) caracterizam a terceira missão como atos de gerar, usar, aplicar e explorar conhecimento e outras capacidades da universidade além dos seus muros. A terceira missão da universidade envolve intercâmbio de conhecimento e cooperações e parcerias entre universidade e indústria e demais desdobramentos destas relações (ABREU *et al.*, 2016; ABREU; GRINEVICH, 2013; ROLFO; FINARDI, 2014). Até mesmo o conjunto de instalações da universidade pode ser interessante para usuários externos e cooperações para o compartilhamento destes espaços poderá vir acompanhado de acordos de pesquisa com o setor privado (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002).

As dimensões da terceira missão foram classificadas nos trabalhos de Barker (2015), Gimenez (2017), Secundo *et al.* (2017) e Teixeira (2015) como transferência de tecnologia e inovação, educação continuada e engajamento social. Vargiu (2014) tem um entendimento específico sobre as atividades da terceira missão e substituiu o engajamento social por pesquisa baseada na comunidade e serviços de aprendizagem, ou seja, é um tipo de pesquisa feito com as comunidades, com as pessoas e não sobre elas.

Calcagnini *et al.* (2016) elencam algumas das atividades da terceira missão: patentes, acordos de colaboração, *spin-offs* e as incubadoras de empresas. Estas e mais consultorias, pesquisas contratadas e comercialização da pesquisa acadêmica são listadas por Holmén e Ljungberg (2015) como interações com a indústria dentro da terceira missão, ideia compartilhada com Wang *et al.* (2016).

A relação entre universidade e sociedade vai muito além de meras atividades comerciais, chegando a contribuições aos governos, serviços públicos e sociedade civil (BARKER, 2015; MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; SIMÕES, 2016). Iyer (2015) aponta a importância de estreitos laços com a indústria, governo e comunidade,

atuando na melhoria de processos, métodos sustentáveis e produtos inovadores que possam ser implementados. Além destes laços citados por Iyer (2015), outra importante função da extensão ocorre no processo de formação do estudante, conforme será apresentado a seguir.

### 2.2.3.2 Importância da extensão na formação do estudante

Além dos efeitos positivos para a sociedade, a interação promovida pela extensão é importante na formação do acadêmico, seja, por exemplo, comercializando as suas pesquisas e patentes ou abrindo uma empresa (HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; ROSLI; ROSSI, 2016). Segundo Hernandez Arámburo, Cruz González e Ceja Rivas (2017) e Moimaz *et al.* (2015), combinar a extensão ao ensino e à pesquisa potencializa o aprendizado por promover situações, ambientes e metodologias diversificados e contextualizados. Aproxima o estudante da prática profissional muito antes da conclusão seus estudos (ESTRADA; REJAS; URÍAS, 2016).

No Brasil, o Plano Nacional de Educação teve a intenção de institucionalizar a extensão ao prever a exigência de que o estudante tenha, até o ano de 2024, pelo menos 10% da carga horária dos cursos de graduação em projetos e programas extensionistas (IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE, 2015).

Na percepção dos estudantes, as experiências com atividades da extensão são úteis e relevantes para assimilar de maneira prática, conteúdos tratados no ensino (HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). Amplia horizontes dos alunos sobre o mundo em que estão inseridos e capacita-os para intervirem de maneira qualitativa na transformação desta realidade (ROMERO *et al.*, 2016; SANTOS, 2014). As interações sociais entre universidade e membros da comunidade, inerentes ao *engagement*, podem ser extremamente ricas de aprendizado e de experiências, especialmente para os alunos (BYRNE, 2016).

Como resultado da pesquisa de Holmén e Ljungberg (2015), foi apontado que principalmente as experiências com empresas foram citadas pelos estudantes como fonte de exemplos práticos, estreitando a distância entre conceitos teóricos e prática. Dentre os tipos de interações, as palestras e os debates públicos que informem à população a ciência da academia, não são tão impactantes na aprendizagem quanto

as outras (HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015). A explicação para isso é que são normalmente unidirecionais, não promovem trocas de saberes mais profundo; sendo que nas interações com a indústria há um compromisso mais sério, de longo prazo, às vezes envolve dinheiro, o docente fica imerso na realidade empresarial e absorve saberes que leva para a sala de aula, além da experiência do estudante com a prática (HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015).

O ideal seria uma via de mão dupla do conhecimento, onde os dois lados reconhecessem que são ávidos por novas informações e refletissem sobre isso (FREIRE, 1983; RAYS, 2012; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). Outro viés positivo da extensão é a oportunidade de uma formação mais humanística para os alunos que recebem treinamento técnico e científico para enfrentar os desafios que lhes são impostos no mercado de trabalho (INFANTE; MIRANDA, 2015).

O processo de formação discente deve passar por experiências práticas e inquietudes daqueles que estão em formação, agentes de construção e reconstrução daquilo que lhes foi ensinado (FREIRE, 1996; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). Amplia o horizonte dos alunos sobre o mundo em que estão inseridos e capacita-os para intervirem de maneira qualitativa na transformação desta realidade (SANTOS, 2014). De acordo com Freire (1983), é por meio das relações homem-realidade que o ser exercita sua capacidade de agir e refletir, um processo de educação, de formação do ser, que passa necessariamente pela interação com o mundo.

### 2.2.3.3 O reconhecimento da extensão na universidade

Não se faz extensão na universidade, de forma institucionalizada, sem planejamento e por isso a previsão desta atividade no planejamento estratégico institucional é essencial para que o discurso seja implementado (RAYS, 2012). Na Unicamp, o PLANES 2016-2020 prevê a expansão das ações de extensão relacionadas com os problemas regionais e nacionais, a consolidação de cursos de extensão para atender demandas qualificadas e o engajamento nas políticas públicas (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a). No PDI da UTFPR para o período 2018-2022, a extensão é vista de forma indissociada do ensino e da pesquisa para fortalecer vínculos entre o conhecimento acadêmico e os problemas

reais da comunidade e, por ser uma universidade tecnológica, deve manter uma forte interação com o setor produtivo (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

As atividades da extensão ainda não recebem a mesma valorização que o ensino e a pesquisa, conforme críticas de Ricci e Civitillo (2017), referindo-se à realidade das universidades italianas, que raramente declaram as ações da extensão em seus relatórios sociais, já que a qualificação da universidade é medida principalmente pela sua atuação no ensino e na pesquisa.

Da mesma forma, Santos (2014) afirma que a extensão é reconhecidamente o elo mais fraco do tripé que forma com o ensino e com a pesquisa, talvez por ser a função mais “jovem”, ou por ser considerada suplementar ou pela falta de recursos. A Capes, que é uma das principais fontes de apoio da educação superior no Brasil, não exige que o docente atue na extensão (BRASIL, 2008).

O fórum de pró-reitores da extensão apresentou algumas sugestões de financiamento da extensão, dentre elas que a extensão também possa ser beneficiada pelos fomentos oriundos do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), da Financiadora de Estudos e Projetos (FINEP) e das Fundações de Amparo à Pesquisa (FAPs) estaduais (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012).

A avaliação das instituições de ensino superior deve englobar a complexidade do trabalho acadêmico, ultrapassar os limites da pesquisa e do ensino, incluir serviços comunitários e parcerias, ter uma visão orientada mais para a sociedade civil (VARGIU, 2014). O trabalho de Molas-Gallart *et al.* (2002) foi encomendado por um grupo de interessados do Reino Unido para informar o que pensa a respeito e como estava sendo debatida a avaliação das atividades da extensão. Este debate está aberto até hoje entre universidades e governos para considerarem ganhos e impactos sociais (VARGIU, 2014).

A extensão deve ser vista como um complemento ao ensino e à pesquisa e não como uma função residual (SECUNDO *et al.*, 2017). A falta de equiparação com as outras duas missões da universidade se vê, por exemplo, no Programa de Reestruturação das Universidades (REUNI) do Brasil, que dentre seus vários objetivos, em momento algum se refere à extensão (EMBIRUÇU; FONTES;

ALMEIDA, 2010).

Os próprios docentes não valorizam a extensão como prática acadêmica, mesmo com os bons resultados advindos das experiências extensionistas (SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013), no entanto, para que a extensão seja indissociada do ensino e da pesquisa, precisa ser valorizada e reconhecida.

#### 2.2.4 Atuação Combinada entre Ensino, Pesquisa e Extensão

O tradicional modelo de produção de conhecimento das universidades era segregado e foi substituído por um modelo fluído que articula ensino, pesquisa e extensão (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002). Esta articulação foi sintetizada por Santos (2014) da seguinte forma: a pesquisa produz conhecimento, trabalha para revelar o desconhecido, o ensino dissemina o conhecimento gerado na pesquisa, atuando no campo do que já é conhecido, enquanto a extensão socializa estes conhecimentos com a comunidade extramuros.

Cabe à universidade contemporânea dialogar sobre o ensino, sobre a pesquisa e sobre a extensão com a comunidade interna e externa aos seus muros, pautando-se na realidade na qual todos estão inseridos (RAYS, 2012; THIOLENT; COLETTE, 2013). Aumenta a qualidade do ensino superior uma formação permeando ensino, pesquisa e extensão (CUNHA, 2014).

Combinar as três missões da universidade potencializa o aprendizado por promover situações, ambientes e metodologias diversificados e contextualizados, sensibiliza e desenvolve aptidões nas relações pessoais do estudante (MOIMAZ *et al.*, 2015; RAYS, 2012). Teoria e prática não devem existir isoladamente sob pena de invalidar a ação prática e prejudicar a assimilação da teoria (FREIRE, 1983; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013).

Tradicionalmente, as universidades procuram formar estudantes para que consigam um emprego, mas hoje em dia o preparo deve capacitá-los a trabalharem de forma dinâmica, empreendedora, desenvolvendo habilidades, pensamento crítico e criativo para um seletivo mercado de trabalho (MARKUERKIAGA *et al.*, 2016; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014). Por vezes parece que a universidade visa dar um título ao estudante, sem se ater às questões de formação do ser humano, preparando-o para transformar a sua realidade e o

coletivo (SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016).

O perfil do profissional graduado, preparado para o mercado de trabalho, deve extrapolar o conhecimento técnico adquirido pelo ensino, inclui experiências que agucem a criticidade e a reflexão combinadas com inserção na pesquisa e na extensão, para que adquira metodologias contextualizadas e seja capaz de intervir nas questões sociais (SANTOS, 2014; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). A intenção é desenvolver a criticidade e a reflexão, estimular o lado cultural, além da capacitação para o exercício profissional, em um cenário de protagonismo estudantil (CUNHA, 2014; THIOLENT; COLETTE, 2013).

A universidade tem que se relacionar com a sociedade, aproximando-se da realidade, construindo soluções e assim fortalecendo a articulação entre ensino, pesquisa e extensão (RAYS, 2012; THIOLENT; COLETTE, 2013). Wang *et al.* (2016) apresentam o relacionamento dos acadêmicos com as indústrias como oportunidade de gerar novos conhecimentos, publicá-los e patenteá-los, enriquecer a grade curricular dos cursos e aproximar docentes e alunos de exemplos reais. Muitos estudantes chineses são contratados pelas empresas com as quais contribuíram durante o período universitário, via interação universidade-empresa, pois aproveitaram a oportunidade para demonstrar suas habilidades e potenciais (WANG *et al.*, 2016). Thiollent e Colette (2013) expandem este raciocínio para o benefício que o relacionamento com a comunidade externa como um todo, não só com as indústrias, traz para a complementaridade da formação dos estudantes.

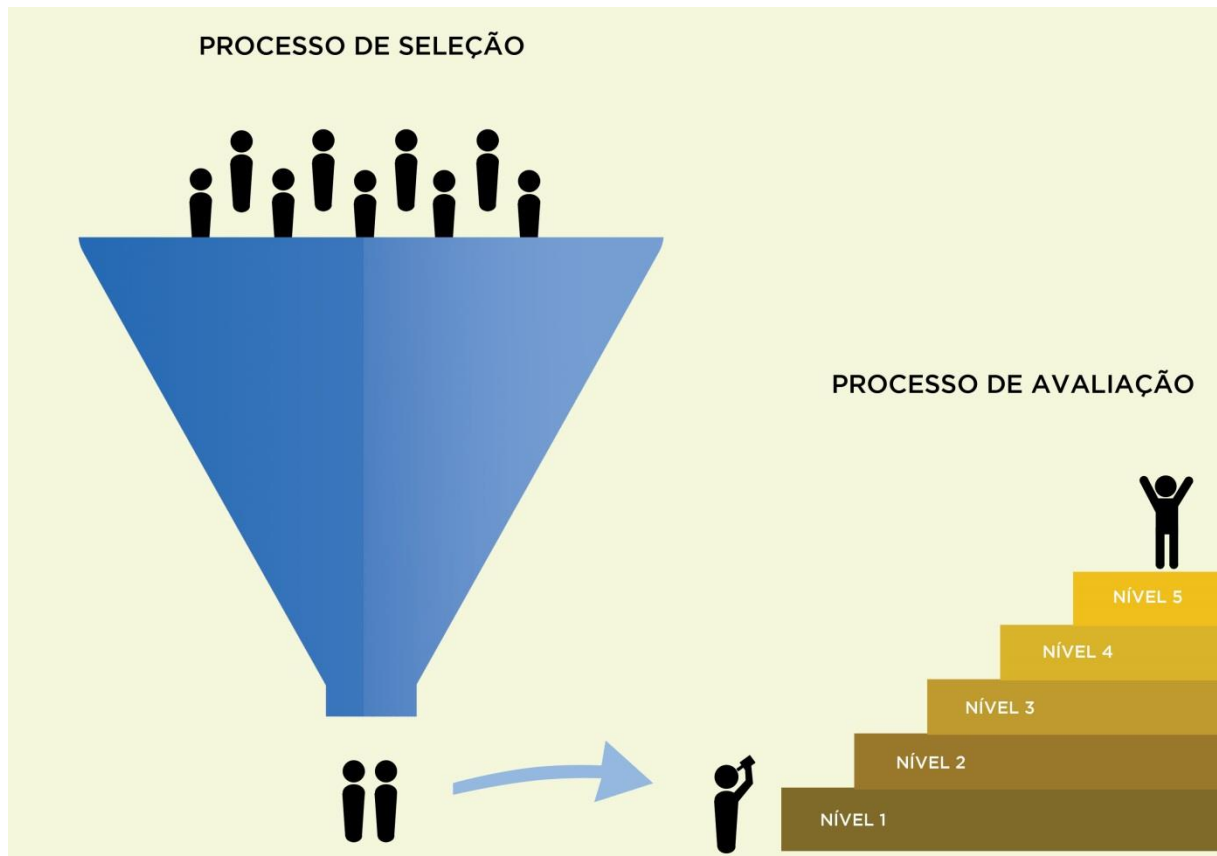
A educação superior indissociando ensino, pesquisa e extensão vai proporcionar ao estudante o contato com a realidade na qual está inserido e com a qual se deparará como profissional, desenvolvendo nele a capacidade de identificar problemas e como resolvê-los com seus conhecimento aprendidos via ensino e pesquisa (SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013). Para que a universidade possa promover uma formação acadêmica permeando ensino, pesquisa e extensão é necessário que conte com uma equipe de docentes capacitada para esta tarefa.

### 2.3 SELEÇÃO E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO NA CARREIRA DOCENTE UNIVERSITÁRIA

De modo geral, a intenção com este tópico é apresentar e discutir a

importância do processo de seleção de docente e, no decorrer da carreira, de avaliações de desempenho servindo de suporte para as progressões funcionais. A Figura 1 ilustra, de modo geral, a passagem dos candidatos pelo funil do processo seletivo e a escalada dos diferentes degraus da carreira do docente.

**Figura 1 – Processos de seleção e de avaliação de desempenho**



Fonte: Autoria própria (2018)

A qualidade da universidade é reflexo das características do seu corpo docente e isso justificada a preocupação com a seleção e avaliação de desempenho dos docentes que vão garantir serviços de alto nível (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015). A seleção e a avaliação de desempenho procuram avaliar a capacidade dos docentes em produzir os efeitos que a universidade pretende, ou seja, ensino, pesquisa e extensão (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015).

Seleção e avaliação de desempenho dos docentes da universidade estão entre as principais responsabilidades do setor de gestão de pessoas, pois estes processos impactam no desempenho da instituição universitária (LOTTA, 2002;



RANA; MALIK, 2017). Posição um pouco diferente de Chiavenato (2014) que, por sua vez, divide a responsabilidade entre o setor de gestão de pessoas e o departamento que está requisitando o novo docente, porque entende ser muito importante a participação no processo todo, para elevar as chances de sucesso e integração do selecionado. Estudando as reformas educacionais na América Latina, Schulmeyer (2002) verificou que olharam para o papel do Estado, para os currículos e para os contextos físicos, contudo deixaram de enfatizar o aperfeiçoamento do processo de seleção e o desempenho profissional dos docentes.

Pires *et al.* (2005), por sua vez, observam que mapear as competências dos servidores da instituição subsidia a formatação de concursos, recrutamento, seleção, critérios de avaliação de desempenho pessoal e planos de carreira. A carreira docente é importante para o desenvolvimento dos docentes e para o funcionamento da universidade, pois reflete como o corpo docente é visto, quais características são priorizadas e baseados em quais méritos progredem na carreira (ZABALZA, 2007). O processo de seleção é a primeira etapa que o docente precisa superar para entrar na instituição e será abordado na sequência.

### 2.3.1 Seleção de Pessoas

O processo de seleção de pessoas para as instituições universitárias é muito importante porque seleciona docentes capacitados para responderem às demandas das instituições (GURGEL *et al.*, 2017; RANA; MALIK, 2017), de acordo com seus planos futuros de crescimento (CHIAVENATO, 2014). A seleção também é importante para a universidade uma vez que o docente universitário goza de forte reconhecimento da sociedade e uma degradação do seu nível pode representar prejuízos à imagem da sua função (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015).

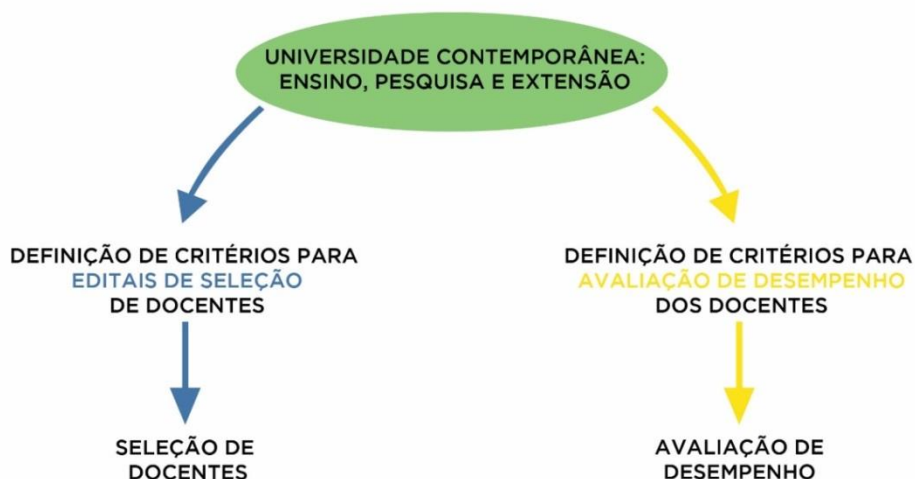
Selecionar docentes para a universidade vem desde o surgimento desta, no século XI, em Bolonha, quando inicialmente associações de estudantes faziam esta escolha, e posteriormente, funcionários das cidades passaram a fazer esta seleção por conta do financiamento que as universidades recebiam das cidades (BUELA, 2007). De acordo com esse autor, já no século XII foi estabelecido pela Igreja que somente aqueles aprovados em um minucioso exame poderiam exercer a função de

docentes nas universidades. Exame este elaborado por membros da instituição universitária, os quais também faziam o processo seletivo dos candidatos, iniciando assim o processo vigente até os dias atuais (BUELA, 2007).

Desde as primeiras instituições de ensino superior no Brasil, a seleção de docentes se dava pela análise da intelectualidade, da experiência profissional, do seu *status* na sociedade e até do sobrenome que o candidato carregava (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013). Era uma educação superior muito atrelada à formação profissional e, desta forma, a preferência era pela seleção de docentes com currículo profissional destacado, pois se assumia a ideia de que quem sabe fazer, sabe também ensinar (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013).

Há pouca pesquisa sobre as características e circunstâncias dos docentes que ingressam na instituição e as relações entre os requisitos avaliados na seleção e o êxito posterior nas suas funções (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015). As universidades podem selecionar e avaliar os seus servidores analisando requisitos e perfis que vão ao encontro dos interesses institucionais (RODRIGUES; VELOSO, 2013). A Figura 2 mostra esta questão dos critérios da seleção e da avaliação de desempenho na universidade contemporânea.

**Figura 2 – A universidade contemporânea e os processos de seleção e de avaliação de desempenho dos docentes**



Fonte: Autoria própria (2018)

Em suma, a seleção de pessoas deve estar de acordo com os objetivos da instituição (RODRIGUES; VELOSO, 2013). Há discricionariedade para os membros das comissões responsáveis pelos processos seletivos de docentes no que tange

aos critérios e méritos a serem escolhidos para avaliação, não havendo até hoje uma definição explícita sobre quais seriam os melhores critérios para selecionar candidatos ao corpo docente (BUELA, 2007).

O acesso à carreira de docente em universidades públicas é feito via concurso público e o processo de seleção que predomina é a avaliação do currículo, provas de conhecimento específicos e prova didática (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013). As principais características avaliadas nos processos de seleção de docentes são: inteligência, aptidão, conhecimento da matéria, didática, capacidade para cumprir as funções inerentes a um docente universitário, experiências no magistério e em pesquisas (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015). Este sistema é criticado porque o resultado do concurso pode variar de acordo com a banca de avaliação (BUELA, 2007).

A respeito do processo seletivo de servidores mediante concurso, consta no livro da Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), escrito por Pires *et al.* (2005), que o procedimento vigente é falho por abarcar somente os conhecimentos e as habilidades dos servidores, não avaliando a atitude destes. Complementa a crítica sugerindo que:

Os concursos devem ter como objetivo a **seleção de indivíduos** que apresentem as competências requeridas pelas equipes e/ou áreas a serem supridas e estejam **alinhados com as competências estratégicas definidas pela organização**. Além da seleção mediante aplicação de provas e comprovação de títulos, outras formas de avaliação devem ser incluídas. As organizações podem optar pela incorporação de mais uma fase em seus concursos – como, por exemplo, a realização de um curso de formação –, com o intuito de viabilizar a identificação das competências interpessoais, estratégicas e gerenciais cuja observação não seria possível pela aplicação de instrumentos, como provas escritas e comprovação de titulação (PIRES *et al.*, 2005, p.24, grifo nosso).

Buela (2007) entende que é possível operacionalizar um sistema de seleção de docentes universitários com quesitos definidos, que reflitam as necessidades da universidade para que esta seja mais representativa na produção científica mundial e para formar profissionais de excelência. Sobre os quesitos a serem avaliados e a escala de avaliação, por exemplo, uma patente é algo mais provável nos candidatos a docente nas engenharias do que nas humanidades e por isso poderiam ter escalas diferentes, ou então compor a avaliação com critérios comuns a todas as áreas.

Normalmente o processo seletivo de um docente conta com uma prova escrita, onde o candidato disserta sobre o tema para demonstrar o domínio sobre

um campo específico do conhecimento, e uma prova didática, que em um ambiente simulado, permite que se avalie a desenvoltura ao ministrar uma aula, gerir o tempo, domínio do tema e uso de recursos didáticos (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013).

Os servidores de uma instituição são ativos valiosos e seus conhecimentos, habilidades e atitudes representam as ferramentas através das quais as universidades podem cumprir os objetivos institucionais (TEIMOURI *et al.*, 2017). São os docentes que estão à frente dos conhecimentos científicos, sociais, culturais e profissionais socializados com a sociedade (SIMÕES, 2013). Um competente quadro docente ajuda a instituição a atingir mais facilmente seus objetivos (GURGEL *et al.*, 2017) e é uma vantagem competitiva (CHIAVENATO, 2014).

Há relação positiva e significativa entre a eficácia das ações de gerenciamento de recursos humanos, tais como seleção e avaliação de desempenho, com o desempenho da instituição (RANA; MALIK, 2017; TEIMOURI *et al.*, 2017). O contrário também é válido, pois uma ineficiente seleção de servidores acarreta em más escolhas e o conseqüente comprometimento do desempenho da universidade (GURGEL *et al.*, 2017).

Para selecionar bem o candidato a docente, as características do cargo e do candidato têm de ser bem definidas, objetivas e claras (CHIAVENATO, 2014). Por exemplo, consta na pesquisa feita por Vargiu (2014) que os sistemas de seleção das universidades não encorajam os docentes a se envolverem com a comunidade, algo que vai em direção oposta do que se espera do docente em uma universidade contemporânea. Há uma relação direta entre o processo de seleção dos docentes e a qualidade da educação superior que se almeja, pois o que se exige nos concursos públicos representa o que é importante para o desempenho dos futuros docentes (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013). Cinco fatores influenciam a qualidade da seleção de docentes: os critérios e a escala de avaliação, a estrutura do processo de avaliação, o nível dos candidatos, os membros da comissão de avaliação e os padrões de exigências para os candidatos (BUELA, 2007).

O domínio sobre a teoria não é mais suficiente, pois se espera que o docente também seja criativo, dinâmico, líder, organizado e voltado para uma gestão responsável (SCHULMEYER, 2002). No entanto, Simões (2013) observou que na Lei de Diretrizes e Bases da Educação nº 9.394/96, no que tange aos requisitos para um docente do ensino superior, não se exige carga horária mínima de prática de

ensino, sendo suficiente apenas o título de mestre ou doutor.

Cunha, Zanchet e Ribeiro (2013) afirmam que atualmente os níveis de mestrado ou doutorado são condicionantes para inscrição no processo seletivo e se enfatiza muito as produções científicas, assumindo que a qualidade está em docentes-pesquisadores, representando a ideia de que quem sabe pesquisar, sabe ensinar. Esses autores completam dizendo que o perfil predominante entre os docentes que ingressam nos concursos públicos atualmente é de doutores recém-titulados, que muitas vezes escolheram a carreira porque veem a universidade como um locus para fazer pesquisas. Assim, segundo essas autoras, a concepção de qualidade para a educação superior é direcionada para a pesquisa (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013).

A exigência do título de doutorado para inscrição nos processos seletivos para docentes tem se generalizado e remete a um maior grau de maturidade dos candidatos em virtude do nível de profundidade que uma tese demanda (ZABALZA, 2007). Por outro lado, ao tornar o título de doutorado como condição obrigatória para participar dos processos seletivos, dá preferência a jovens pós-graduados dedicados exclusivamente ao doutorado e despreza potenciais candidatos com experiência profissional na área, não no magistério, e que seriam interessantes para os cursos universitários mais profissionalizantes (ZABALZA, 2007).

O perfil do docente universitário que é selecionado nos concursos públicos normalmente apresenta uma formação voltada para a pesquisa, com recursos insuficientes para exercer o ensino e a extensão, impactando, assim, na qualidade da educação superior (CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013). Como afirma Pires *et al.* (2005), tudo começa por uma boa seleção de servidores, que extrapolem o domínio de conhecimentos técnicos específicos, demonstrando outras habilidades e atitudes interessantes para suas futuras atribuições.

Na sequência será abordado o processo de avaliação de desempenho dos docentes selecionados, com o intuito de demonstrar como deve ser feito, segundo consta na literatura.

### 2.3.2 Avaliação de Desempenho Pessoal

Conforme afirmam Pires e Rausch (2016), não se constrói qualidade sem

avaliação e nem avaliação sem qualidade porque ambos estão interligados. A qualidade do desempenho profissional do docente é muito relevante para a qualidade da educação e este fato é considerado fundamental para o fracasso ou para o êxito do sistema como um todo (SCHULMEYER, 2002). O fator humano é reconhecido como item primário para o sucesso das instituições (PIRES *et al.*, 2005).

O desempenho é a atuação desejada de uma pessoa em uma tarefa e avaliar o desempenho significa observar o avaliado no que efetivamente faz (CARDOSO, 2012). A avaliação de desempenho é uma ferramenta que potencializa o desenvolvimento pessoal e profissional do docente e indiretamente monitora as diversas missões da universidade (ABRANTES *et al.*, 1999; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017). Permite comparar o desempenho esperado e o realizado pelo docente e dar subsídios para o processo decisório (CASCIO, 2015; CHIAVENATO, 2014; GONZAGA *et al.*, 2017; LOTTA, 2002; RANA; MALIK, 2017; SHIPTON *et al.*, 2006). Para Afonso (2010), a avaliação de desempenho significa analisar e observar o desempenho dos docentes nas suas funções, responsabilidades, comportamentos, atitudes e conhecimento, durante certo período de tempo e dentro do contexto da instituição.

Com a avaliação de desempenho, os docentes sabem sob quais critérios serão avaliados, ou seja, o que se espera dele como profissional, e com o retorno obtido deste processo avaliativo, poderá agir na melhoria do seu desempenho (PEREIRA, 2009). A avaliação de desempenho representa um sistema que precisa ser convergente com a estratégia institucional, com a missão, com as políticas, com os objetivos da instituição e com o trabalho que os docentes desenvolvem (BAUER, 2013; PEREIRA, 2009). Esta avaliação identifica, analisa e desenvolve o desempenho do docente, com o objetivo principal de torná-lo aderente aos objetivos da universidade (CARDOSO, 2012).

Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) afirmam que os instrumentos de avaliação dos docentes nas universidades públicas é o mesmo, ou muito parecido, com os instrumentos que servem de base para avaliar servidores técnico-administrativos, significando indicadores genéricos, resultados subjetivos e a não avaliação de competências importantes. As dimensões avaliadas devem remeter a uma visão atualizada do que se espera do ensino, da pesquisa e da extensão na

universidade, ou seja, os aspectos essenciais para uma educação de qualidade e não desviar a atenção para questões secundárias e burocráticas (BAUER, 2013; VIEIRA; MOREIRA, 2011).

Em muitos casos a avaliação dos docentes não é uma das prioridades, tornando-se um processo burocrático para verificar o cumprimento de normas e procedimentos que pouco se relacionam com a melhoria do processo de aprendizagem, com o crescimento profissional ou com o desempenho efetivo dos docentes (FERNANDES, 2008). No estudo de Hespanhol Bernardo (2014), docentes pesquisados afirmaram que as regras da instituição de ensino superior (IES) não são amplamente divulgadas, mas que mesmo assim é importante conhecê-las para não desperdiçar energia em atividades que não valem para sua avaliação.

Avaliar o desempenho do docente significa avaliar a própria IES na qualidade do ensino, da pesquisa acadêmica e das atividades de extensão praticadas dentro da universidade, apresentando-se assim com grande interesse para a comunidade (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017). Avaliam-se os docentes para melhorar a instituição, porque são eles que a fazem (CASCIO, 2015; PIRES; RAUSCH, 2016). Se utilizada corretamente, a avaliação de desempenho pode influenciar positivamente na qualidade da educação e na atuação do docente (CARDOSO, 2012; FERNANDES, 2008).

Segundo Chiavenato (2014) e Lotta (2002), a avaliação deve harmonizar interesses da organização e dos servidores de forma positiva. Os parâmetros usados para avaliar individualmente o docente devem harmonizar com os parâmetros utilizados para avaliar os departamentos, que por sua vez devem ser consonantes com os parâmetros de avaliação da universidade (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010). Em outras palavras, na avaliação de desempenho devem-se desmembrar objetivos e expectativas da instituição entre seus membros para que a análise das contribuições seja com base em quesitos interessantes para o servidor e para a instituição (ABRANTES *et al.*, 1999; PIRES; RAUSCH, 2016).

Mede-se individualmente para observar o alinhamento com o crescimento do todo (CASCIO, 2015; SHIPTON *et al.*, 2006). Segundo Pires *et al.* (2005), os servidores normalmente não têm ciência dos resultados que devem alcançar para contribuírem com os objetivos da organização e isso se deve ao fato das metas da instituição não serem desdobradas para o seu quadro de docentes. Equívocos na

definição de critérios de avaliação de desempenho impactam no desempenho do docente e da instituição (GURGEL *et al.*, 2017; RANA; MALIK, 2017).

Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) afirmam que a maioria dos docentes do ensino superior busca elevar a titulação visando ao avanço na carreira e consequente retorno financeiro, despreocupados com a sua falta de formação pedagógica e falhas de didática, pois essas competências não são avaliadas quando medem o seu desempenho.

Debater com os docentes os quesitos que devem contar para avaliação é de suma importância porque uma avaliação eficaz alia tantos objetivos institucionais quanto individuais, respeita às características individuais e promove o desenvolvimento na carreira (ABRANTES *et al.*, 1999; BAUER, 2013). As expectativas contidas na avaliação devem ser razoáveis, sustentadas em evidências e precisam ser consenso entre a comunidade acadêmica (VIEIRA; MOREIRA, 2011). O objetivo não deve ser punir, mas promover um melhor desempenho da equipe (CHIAVENATO, 2014; SHIPTON *et al.*, 2006). Para Nogueira, de Jesus e Cruz (2013), a avaliação de desempenho, normalmente, é vista pelos docentes como uma ferramenta de controle ou penalidade, e não como uma contribuição para o desenvolvimento profissional.

Definir-se bem os quesitos que vão compor a avaliação é importante pois não se pode avaliar bem aquilo que não se pode medir corretamente (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010). Há modelos que se baseiam na avaliação dos alunos, porém Lino e Gallo (2017) dizem que podem influenciar negativamente a avaliação pelo fato dos alunos não terem suficiente conhecimento de todas as atividades do docente. Os indicadores de desempenho devem ser limitados aos mais significantes e que sejam suficientes para retratar aquilo que se deseja medir, evitando os que sejam difíceis de valorar e com pesos arbitrários (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010). Importante saber quão importantes são estes indicadores, como serão classificados e utilizados (GONZAGA *et al.*, 2017).

Mais do que medir o desempenho, a avaliação contribui para o planejamento das ações com vistas à melhoria do sistema como um todo, com objetivos globais e coletivos a serem alcançados (EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; GONZAGA *et al.*, 2017; LINO; GALLO, 2017; RANA; MALIK, 2017; SHIPTON *et al.*, 2006). O objetivo da avaliação de desempenho em uma universidade é analisar e refletir



sobre as ações desenvolvidas na organização, visando a melhoramentos nas suas dimensões ensino, pesquisa, extensão e gestão (PIRES; RAUSCH, 2016). A trajetória que constitui uma carreira docente deve exigir que ele demonstre progresso nas diferentes dimensões que precise atuar dentro da instituição universitária (ZABALZA, 2007).

Além do objetivo principal que é melhorar a qualidade da educação oferecida, este processo pode gerar outros resultados, tais como seleção para ingresso na função, desenvolvimento profissional, identificação de pontos fortes e fracos, progressão na carreira e aumento de salário (FERNANDES, 2008). Cardoso (2012) e Schulmeyer (2002) dizem que a avaliação de desempenho deve ser um momento de reflexão, uma oportunidade de desenvolvimento profissional e pessoal dos docentes e, para a IES, um retrato do corpo docente disponível.

O retorno ao avaliado é premente para que saiba como está o seu desempenho e para ajustar o que for necessário (CHIAVENATO, 2014; LOTTA, 2002). Não tem necessidade de avaliar se tudo continuar igual depois (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015). Espera-se extrair da avaliação do docente informações que colaborem com a melhoria do ensino, com a formação profissional dos docentes e progressão na carreira, assim como deve fazer parte de uma estratégia para a melhora dos serviços educativos prestados pela instituição (ABRANTES *et al.*, 1999; LINO; GALLO, 2017; LOTTA, 2002).

Para a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), a progressão funcional deve passar necessariamente pela avaliação de desempenho (PIRES *et al.*, 2005). Os resultados da avaliação podem ser usados de forma direta no desenvolvimento pessoal e profissional do avaliado e no desenvolvimento da instituição, ou usado de maneira indireta na progressão na carreira (ABRANTES *et al.*, 1999; CASCIO, 2015). O servidor visualiza como suas tarefas se enquadram com os interesses da instituição (CHIAVENATO, 2014; SHIPTON *et al.*, 2006).

Segundo apuraram Embiruçu, Fontes e Almeida (2010), a avaliação dos docentes nas IES está intimamente ligada às atividades desenvolvidas no ensino. Estudantes e docentes de uma universidade pública de Angola pesquisada responderam que as atividades de ensino são as que mais têm valor na avaliação de desempenho dos docentes, seguida pelas atividades de gestão, e só depois vêm a pesquisa e a extensão (FERNANDES; SOTOLONGO; MARTÍNEZ, 2016).

Embiruçu, Fontes e Almeida (2010) propõem indicadores para avaliar docentes, que incluem analisar os afastamentos, o desempenho na gestão acadêmica, as atividades de extensão e o reconhecimento pela produção científica. Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) apontam os seguintes indicadores: competência profissional, iniciativa, relacionamento, questões de comportamento, uso dos recursos de trabalho e outros. O processo de avaliar o desempenho deve permitir valorizar o trabalho dos docentes e caracterizar a sua riqueza e diversidade (VIEIRA; MOREIRA, 2011). Normalmente, o docente universitário é avaliado pelos estudantes, pelos seus pares e superiores acadêmicos, pelo rendimento dos estudantes e pela quantidade e qualidade das publicações (CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE, 2015).

Na pesquisa feita por Hespanhol Bernardo (2014), em geral, os docentes universitários relataram viver em um ambiente desgastante, com muitas cobranças, com competitividade e produtividade acentuadas. Segundo Afonso (2010) e Baptista (2011), atualmente o docente universitário executa suas atividades sob pressões e demandas que chegam a ser contraditórias, podendo prestar contas para estudantes, demais docentes, pais dos discentes, diretor da universidade, comunidade em geral, ou até para o Ministério da Educação. O docente de ensino superior atua em muitas dimensões, respondendo a muitos indicadores (CARDOSO, 2012; PEREIRA, 2009).

Docentes em cargo de gestão dividem o tempo com as atividades acadêmicas e por vezes enfrentam dificuldades por não reunirem as capacidades necessárias para o cargo de gestão (DOS SANTOS; BRONNEMANN, 2013). Atuar na gestão não é da essência do docente, pois o afasta das suas principais missões no ensino, na pesquisa e na extensão e acarreta em sobrecarga de trabalho (DA SILVA, 2012).

## 2.4 ALINHAMENTO CONCEITUAL

A pretensão nesta seção é estabelecer uma correlação entre os conceitos-chave apresentados na fundamentação teórica do capítulo 2. Articular de maneira concisa a relevância da extensão nos processos de seleção e avaliação de

desempenho dos docentes, na perspectiva da universidade contemporânea.

Houve uma evolução real do papel da universidade na sociedade. A universidade medieval, alienada das questões de crescimento social e econômico, focava apenas no compartilhamento do conhecimento de intelectuais da época (GOMES *et al.*, 2017). A universidade contemporânea tem outro nível de protagonismo e a ela também é creditada a capacidade de impactar no desenvolvimento regional, por meio da socialização dos seus conhecimentos (GIMENEZ, 2017; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014).

Esta universidade contemporânea é mais envolvida com a sociedade do seu entorno. Diversas transformações ocorreram na política, na economia e no social e a universidade não passou ilesa por tudo isso, evoluiu, deixou de ser a “Torre de Marfim” e passou a se envolver e dar retorno à sociedade (GIMENEZ, 2017). Sofre pressões dos governos e das fontes de apoio que almejam um papel ativo no desenvolvimento regional e na economia, a sociedade espera a solução de muitos problemas por parte da universidade, e as indústrias buscam ideias e inovações para suas atividades comerciais (D’ESTE *et al.*, 2013; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016).

De modo geral, estas características da universidade contemporânea estão relacionadas com um maior envolvimento com a sociedade. A ênfase desta revolução está na interação da universidade com a sociedade, atendendo às diversas demandas de públicos diferentes, ao mesmo tempo em que procura encaixar a extensão junto com as tradicionais atividades de ensino e de pesquisa (D’ESTE *et al.*, 2013; WANG *et al.*, 2016). E falar de interação com a sociedade é falar de extensão, que se configura na educação continuada por meio de cursos de formação, de qualificação, de aperfeiçoamento, de especialização profissional, nas ações que prestam atendimentos à saúde, à cultura, ao meio ambiente, ao lazer, à economia, e na articulação com o setor produtivo (GIMENEZ, 2017; RAYS, 2012).

As missões essenciais da universidade são ensino, pesquisa e extensão. Ao ensino cabe formar profissionais mediante transmissão de saberes científicos, a pesquisa foca em produzir novos conhecimentos ampliando o saber humano e à extensão compete articular os conhecimentos da universidade na sociedade, com o intuito de socializá-los (OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; SANTOS, 2014).

O ensino é o papel principal da universidade, educando a população e

preparando pessoas qualificadas para o mercado de trabalho (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002; RAYS, 2012; WANG *et al.*, 2016). A pesquisa acadêmica é instigada pela curiosidade, é conhecida por promover o conhecimento e resolver problemas (MOLAS-GALLART *et al.*, 2002). Ou seja, a pesquisa é que gera conhecimento no ensino superior (SAM; VAN DER SIJDE, 2014). Tem crescido a disponibilidade e a integração das universidades às questões socioeconômicas e com isso ganha importância o protagonismo da extensão universitária (TEIXEIRA, 2015). Na América Latina a extensão é focada em ações sociais e de promoção de cidadania, e em economias mais desenvolvidas, onde o termo correlato é “Terceira Missão” (*Third Mission*), o foco aponta para os serviços e para a transferência de tecnologia (TEIXEIRA, 2015).

Nesta perspectiva da universidade contemporânea, as expectativas sobre a extensão são de que haja socialização do conhecimento para impactar no desenvolvimento socioeconômico regional, relação com o meio empresarial para aumentar a competitividade e alternativas para problemas da sociedade. A universidade pode fazer tudo isso por meio da extensão, a qual é definida pelo FORPROEX como o elo entre universidade e sociedade, sendo que a universidade tem capacidade para atuar como polo de desenvolvimento regional e justamente a práxis de todo o conhecimento teórico e científico, em um contexto em que a universidade se apodere dos espaços públicos, poderá agir na transformação da realidade que a circunda (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012).

Ciente do potencial que possui, a universidade conta com a competência do seu corpo docente, pois são eles que fazem o ensino, a pesquisa e a extensão (CASCIO, 2015; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017; PIRES; RAUSCH, 2016). E se o sucesso das missões da universidade depende da atuação dos seus docentes, revelam-se importantes os processos de seleção e de avaliação dos docentes que irão compor o quadro de pessoal da universidade.

Para a composição de um corpo docente alinhado com esta ideia, infere-se que o edital de seleção precisaria considerar os objetivos da universidade e suas missões fundamentais, utilizando critérios que permitissem selecionar docentes com perfis aderentes ao conjunto de interesses da instituição. O mesmo raciocínio pode ser aplicado para o processo de avaliação de desempenho dos docentes, que deve

avaliar quesitos importantes para o alcance dos objetivos e para a eficiência das funções da universidade.

Compor um quadro de pessoal adequado para executar as missões da universidade é de suma importância porque impacta no desenvolvimento da instituição (CHIAVENATO, 2014; RANA; MALIK, 2017). A universidade tem uma visão para o seu futuro, uma situação que almeja alcançar e precisa trilhar o caminho a ser percorrido para alcançar seus objetivos. O caminho para atingir esta visão pode ser longo e deve ser desmembrado em metas que serão divididas entre os seus departamentos, que por consequência, desmembrarão entre seus docentes (ABRANTES *et al.*, 1999; CHIAVENATO, 2014; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; PIRES; RAUSCH, 2016). Desta forma todos estarão trabalhando em prol dos objetivos maiores da instituição.

Segundo Pires *et al.* (2005), é comum os servidores não saberem o que devem fazer para contribuírem com os objetivos da universidade, pois suas metas não são desmembramentos das metas da instituição. Isso requer que o processo seletivo de novos docentes busque selecionar profissionais com as competências necessárias para ajudar o departamento a atingir suas metas, e este, por conseguinte, colaborar com o alcance da visão almejada pela universidade (CHIAVENATO, 2014; GURGEL *et al.*, 2017; RANA; MALIK, 2017; RODRIGUES; VELOSO, 2013).

O Quadro 1 representa o quadro de referências possível, relacionando os grandes temas, suas características e os autores de base e a Figura 3 sintetiza a ideia deste trabalho, mostrando que, a universidade contemporânea tem seus desafios e que a ênfase destes desafios está em uma maior interação com a sociedade, o que reforça a relevância da extensão dentre suas missões essenciais.

Para estar preparada para superar os seus desafios, a universidade deve focar em processos seletivos que selecionem docentes com perfis e capacidades aderentes ao que ela tem que fazer. O mesmo entendimento serve para o processo de avaliação de desempenho, que deve avaliar durante a carreira docente as atividades desenvolvidas no ensino, na pesquisa e na extensão, já que todas estas compõem as missões da universidade.

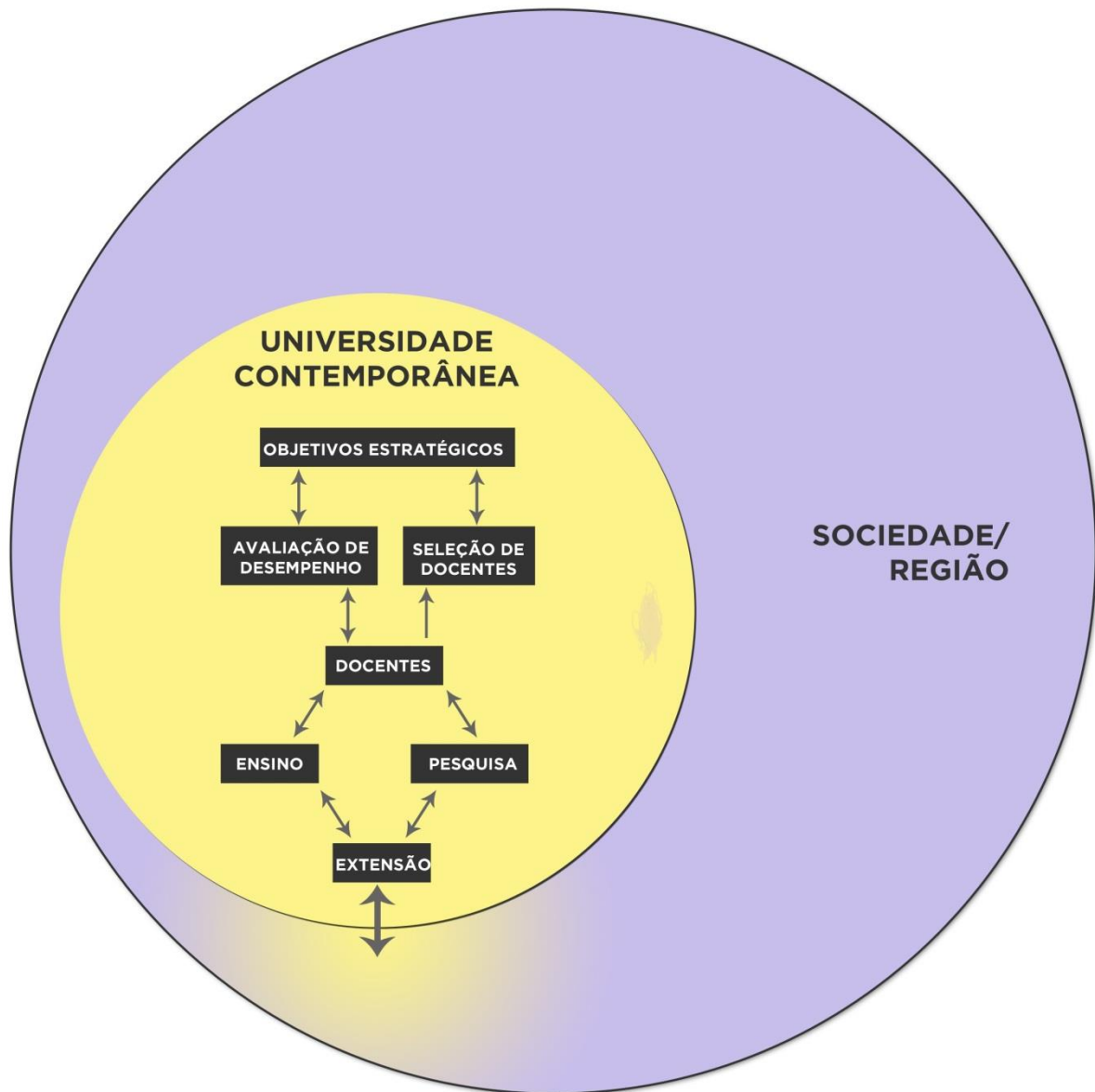
Quadro 1 – Quadro de referências

TEMA	CARACTERÍSTICA	AUTORES
Universidade	O papel das universidades contemporâneas	ABREU et al. (2016); CALCAGNINI et al. (2016); CLARK (2007); D'ESTE et al. (2013); ETZKOWITZ (1998, 2003); ETZKOWITZ; LEYDESDORFF (2000); GIMENEZ (2017); GOMES et al. (2017); GUERRERO; URBANO (2014); HERNANDEZ ARÁMBURO et al. (2017); HESPANHOL BERNARDO (2014); HOLMÉN; LJUNGBERG (2015); MARKUERKIAGA et al. (2016); MINOLA et al. (2016); MOLAS-GALLART et al. (2002); OLIVEIRA JÚNIOR (2014); ROLFO; FINARDI (2014); ROMERO et al. (2016); ROSLI; ROSSI (2016); SAM; VAN DER SIJDE (2014); SANTOS (2005); SANTOS (2014); SECUNDO et al. (2017); THIOLENT; COLETTE (2013); UNGER (2015); VARGIU (2014); WANG et al. (2016)
Conceitos de extensão e das relações entre universidade e sociedade	Extensão	ANJOS (2014); CUNHA (2014); FEITOSA (2017); FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS (2007, 2012); GIMENEZ (2017); GURGEL (1986); IMPERATORE; PEDDE (2015); NOGUEIRA (2001); RIBEIRO (2011); ROCHA (2001); SERRANO (2013); SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR (2013); SIMÕES (2016)
	A extensão universitária e suas outras denominações	ABREU et al. (2016); ABREU; GRINEVICH (2013); ADDI-RACCAH; ISRAELASHVILI (2014); BARKER (2015); BYRNE (2016, 2016b); BOWEN et al. (2017); CALCAGNINI et al. (2016); D'ESTE et al. (2014); ESTRADA et al. (2016); FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS (2007, 2012); FREIRE (1983); GARCÍA MATÍAS; ROMÁN MONTES DE OCA (2016); GIMENEZ (2017); HELLSTRÖM et al. (2013); HERNANDEZ ARÁMBURO et al. (2017); HOLMÉN; LJUNGBERG (2015); HYLTON (2018); KRETZ; SA (2013); LOCKETT et al. (2013); McCANN et al. (2015); MOLAS-GALLART et al. (2002); OLIVEIRA JÚNIOR (2014); POLAINO; ROMILLO (2017); RAYS (2012); ROLFO; FINARDI (2014); SAM; VAN DER SIJDE (2014); SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO (2014); SANTOS (2005); SANTOS (2014); SECUNDO et al. (2017); SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR (2013); SIMÕES (2016); SOTO ARANGO; FORERO ROMERO (2016); SURAK; POPE (2016); TEIXEIRA, 2015; VARGIU (2014); WANG et al. (2016); WELCH; PLAXTON-MOORE (2017); WHITELEY; IYER (2015); YODER (2015)
	Importância da extensão na formação do estudante	BYRNE (2016b); ESTRADA et al. (2016); FREIRE (1983); HERNANDEZ ARÁMBURO et al. (2017); HOLMÉN; LJUNGBERG (2015); IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE (2015); INFANTE; MIRANDA (2015); MOIMAZ et al. (2015); RAYS (2012); ROMERO et al. (2016); ROSLI; ROSSI (2016); SANTOS (2014); SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR (2013)
	O reconhecimento da extensão na universidade	EMBIRUÇU et al. (2010); MOLAS-GALLART et al. (2002); RICCI; CIVTILLO (2017); ROSLI; ROSSI (2016); SANTOS (2014); SECUNDO et al. (2017); SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR (2013); SIMÕES (2016); VARGIU (2014)
	Atuação combinada entre ensino, pesquisa e extensão	CUNHA (2014); FREIRE (1983); MARKUERKIAGA et al. (2016); MINOLA et al. (2016); MOIMAZ et al. (2015); MOLAS-GALLART et al. (2002); RAYS (2012); SAM; VAN DER SIJDE (2014); SANTOS (2014); SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR (2013); SOTO ARANGO; FORERO ROMERO (2016); THIOLENT; COLETTE (2013); WANG et al. (2016)
Processos de seleção e de avaliação de desempenho	Seleção de pessoas	BUELA (2007); CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE (2015); CHIAVENATO (2014); CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO (2013); GURGEL et al. (2017); LOTTA (2002); PIRES et al. (2005); RANA; MALIK (2017); RODRIGUES; VELOSO (2013); SCHULMEYER (2002); SIMÕES (2013); TEIMOURI et al. (2017); VARGIU (2014); ZABALZA (2007)
	Avaliação de desempenho	ABRANTES et al. (1999); BAUER (2013); CARDOSO (2012); CASCIO (2015); CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLES; PINTO LLORENTE (2015); CHIAVENATO (2014); EMBIRUÇU (2010); FERNANDES (2008); FERNANDES et al. (2016); GONZAGA et al. (2017); GURGEL et al. (2017); HESPANHOL BERNARDO (2014); LINO; GALLO (2017); LOTTA (2002); NOGUEIRA; DE JESUS; CRUZ (2013); PEREIRA (2009); PIRES et al. (2005); PIRES; RAUSCH (2016); RANA; MALIK (2017); SCHULMEYER (2002); SHIPTON et al. (2006); VIEIRA; MOREIRA (2011); ZABALZA (2007)

Fonte: Autoria própria (2018)

No entanto, mesmo demonstrada a relevância da extensão dentre o que se imagina atualmente de uma universidade, um pressuposto deste trabalho é que a atuação dos docentes na extensão seja menos valorizada em relação ao ensino e à pesquisa. Isso, tanto no processo seletivo de novos docentes, quanto nos quesitos de avaliação de desempenho para progressão na carreira.

**Figura 3 – Mapa visual do alinhamento conceitual**



**Fonte: Autoria própria (2018)**

O objetivo deste trabalho é demonstrar a relevância da extensão, na perspectiva da universidade contemporânea, nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes. Na sequência será detalhado o procedimento metodológico que guiou esta análise.

### 3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Este capítulo visa apresentar a metodologia utilizada nesta pesquisa que foi dividida em três fases: operacionalização da pesquisa, planejamento das etapas da pesquisa, procedimentos de pesquisa com coleta e técnicas de análise do conteúdo e definição da amostra para estudo comparativo.

#### 3.1 OPERACIONALIZAÇÃO DAS ETAPAS DA PESQUISA

Depois de alinhados todos os conceitos da revisão de literatura, apresenta-se no Quadro 2 uma síntese do processo de pesquisa relacionando o problema, os objetivos, a base de referência, a forma de coleta e a análise dos dados. A partir do problema de pesquisa foram estabelecidos o objetivo geral e os específicos, os quais, com o suporte do referencial teórico coletado e analisado, contribuíram com as expectativas deste trabalho.

O Quadro 3 visa explicar as etapas desenvolvidas nesta pesquisa, bem como os objetivos esperados, os tipos de dados, as análises destes e os seus resultados. Na etapa inicial foi realizada a pesquisa bibliométrica, seguida da análise sistêmica que culminaram no *corpus* final, composto pelos artigos mais recentes sobre o tema e os autores de base.

Da etapa de categorização foram geradas as categorias que serviram de base para analisar os instrumentos. A quarta e última etapa foi a análise dos resultados, que gerou elementos suficientes para elaborar as considerações finais.



Quadro 2 – Matriz de consistência

PERGUNTA DE PESQUISA	OBJETIVO GERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	REFERENCIAL TEÓRICO	COLETA DE DADOS	ANÁLISE DOS DADOS
Como os processos de seleção e avaliação de desempenho docente evidenciam a relevância da extensão na perspectiva da universidade contemporânea?	Demonstrar a relevância da extensão, na perspectiva da universidade contemporânea, nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes	a) Mapear expectativas em relação ao papel da universidade na sociedade atual	ABREU et al, 2016; BIANCHETTI; MAGALHÃES, 2015; CALCAGNINI et al, 2016; CLARK, 1998; D'ESTE et al, 2013; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; GOMES et al, 2017; GUERRERO; URBANO, 2014; HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; MARKUERKIAGA et al, 2016; MINOLA et al, 2016; MOLAS-GALLART et al, 2002; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; SECUNDO et al, 2017; SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016; THIOLENT; COLETTE, 2013; VARGIU, 2014; WANG et al, 2016	Pesquisa bibliográfica	Análise de Conteúdo
		b) Identificar critérios para avaliação da relação entre expectativas do papel da universidade, relativas à extensão, e seus processos de seleção e de avaliação de desempenho do corpo docente	ABREU et al, 2016; CALCAGNINI et al, 2016; CLARK, 1998; D'ESTE et al, 2013; EMBIRUÇU et al, 2010; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; FORPROEX, 2012; FREIRE, 1983, 1996; GOMES et al, 2017; HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; HU, 2016; IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE, 2015; INFANTE; MIRANDA, 2015; IYER, 2015; MARKUERKIAGA et al, 2016; MOLAS-GALLART et al, 2002; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; RAMLI et al, 2013; RICCI E CIVITILLO, 2017; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; SECUNDO et al, 2017; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013; SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016; THIOLENT; COLETTE, 2013; VARGIU, 2014; WANG et al, 2016	Pesquisa bibliográfica e documental	Análise de Conteúdo
		c) Descrever a forma como são avaliadas as competências em extensão nos editais de seleção e na avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira do magistério superior da UTFPR e Unicamp	ABREU et al, 2016; CALCAGNINI et al, 2016; CLARK, 1998; D'ESTE et al, 2013; EMBIRUÇU et al, 2010; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; FORPROEX, 2012; FREIRE, 1983, 1996; GOMES et al, 2017; HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015; HU, 2016; IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE, 2015; INFANTE; MIRANDA, 2015; IYER, 2015; MARKUERKIAGA et al, 2016; MOLAS-GALLART et al, 2002; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; RAMLI et al, 2013; RICCI E CIVITILLO, 2017; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; SECUNDO et al, 2017; SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013; SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016; THIOLENT; COLETTE, 2013; VARGIU, 2014; WANG et al, 2016	Pesquisa documental	Análise de Conteúdo

Fonte: Autoria própria (2018)

Quadro 3 - Operacionalização das etapas da pesquisa

ETAPAS DA PESQUISA	OBJETIVOS	TIPOS DE DADOS	TÉCNICA DE COLETA	TÉCNICA DE ANÁLISE	PRINCIPAIS PROCEDIMENTOS UTILIZADOS	RESULTADO
1. Pesquisa bibliométrica	Buscar, de modo geral, conteúdos relacionados com os objetivos da pesquisa	Secundários	Pesquisa bibliométrica	Qualitativa	1.1 Definição das palavras-chave; 1.2 Seleção das bases de artigos; 1.3 Varredura nas bases; 1.4 Eliminação de artigos duplicados; 1.5 Filtragem dos artigos	<i>Corpus</i> preliminar
2. Análise sistêmica				Quantitativa e qualitativa	2.1 Classificação dos artigos quanto à sua relevância; 2.2 Inclusão de artigos de base; 2.3 Revisão integrativa; 2.4 Seleção final e definição dos artigos para o <i>corpus</i> de análise	<i>Corpus</i> final (dinâmico + estático) = 97 referências
3. Categorização	a) Mapear expectativas em relação ao papel da universidade na sociedade atual; b) Identificar critérios para avaliação da relação entre expectativas do papel da universidade, relativas à extensão, e seus processos de seleção e de avaliação de desempenho do corpo docente	Secundários	Pesquisa bibliográfica e Análise de conteúdo	Quantitativa e qualitativa	3.1 Leitura analítica dos artigos 3.2 Levantamento de categorias: a) Categorias de Contexto; b) Categorias de Análise; c) Unidades de Contexto; d) Unidades de Registro 3.3 Correlação entre as missões da universidade e as funções desempenhadas pelo corpo docente	Definição das categorias de análise, para análise dos resultados
4. Análise dos resultados	c) Descrever a forma como são avaliadas as competências em extensão nos editais de seleção e na avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira do magistério superior da UTFPR e Unicamp	Secundários	Análise de conteúdo	Qualitativa	4.1 Comparar os critérios levantados com o que prevê os editais de seleção e os requisitos de avaliação de desempenho docente no que se refere à extensão, buscando saber qual a relevância da extensão nestes processos	Elementos suficientes para elaboração das considerações finais

Fonte: Autoria própria (2018)

### 3.2 O LÓCUS E A AMOSTRA PARA ESTUDO

A instituição britânica Times Higher Education (THE) é reconhecida pelas avaliações que faz das instituições de ensino superior e seus *rankings* que classificam as melhores universidades do mundo (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018). Em sua última publicação, em julho de 2018, revelou o *ranking* das melhores universidades da América Latina e a brasileira Unicamp manteve-se na primeira posição (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018).

Por este motivo esta universidade de vanguarda foi selecionada para análise juntamente com a UTFPR, no que tange à relevância da extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho do seu corpo docente, de acordo com as perspectivas de universidade contemporânea. Em 2018 foi a primeira vez que a UTFPR entrou no *ranking* da THE, estreando com a 49ª colocação entre as Universidades da América Latina (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018).

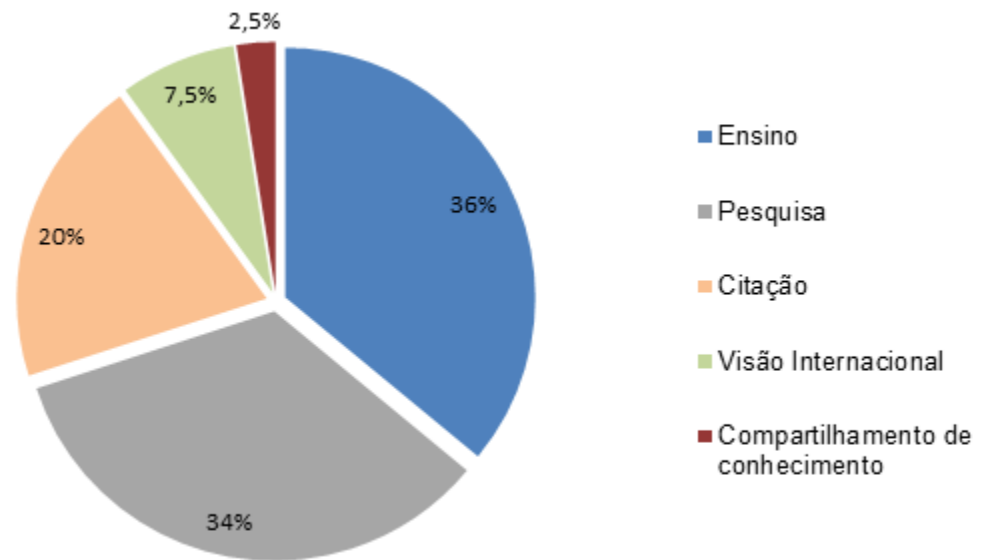
Segundo Bengoetxea e Buela (2013), os *rankings* são ferramentas para aumentar a transparência das universidades e auxiliar na escolha de usuários, porém nem sempre as metodologias aplicadas para compor o *ranking* atendem às necessidades de todos os usuários (BENGOETXEA; BUELA, 2013).

O *ranking* da THE para universidades é reconhecido com um dos mais influentes do mundo (MARGINSON; WENDE, 2007; OLCAY; BULU, 2017; PIETRUCHA, 2018) e abarca cinco pontos cruciais para uma universidade: ensino, pesquisa, citações, visão internacional e compartilhamento de conhecimento (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018). A pontuação atribuída a cada um dos indicadores é apresentada no Gráfico 1.

Na variável “ensino” analisa-se a reputação da instituição junto ao seu público, a receita financeira para garantir infraestrutura aos usuários, a relação de quantidade de funcionários para cada estudante, a relação de docentes doutores por aluno e a relação de doutores dentre os docentes.

No quesito “pesquisa” são avaliados: a reputação da pesquisa da universidade entre seus pares, a produtividade por meio da quantidade de publicações indexadas à base de dados Scopus, e o rendimento da pesquisa ao ponderar a quantidade de pessoal acadêmico com a quantidade de publicações (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018).

**Gráfico 1 - Valor ponderado de cada um dos indicadores considerados pelo *ranking* da Times Higher Education**



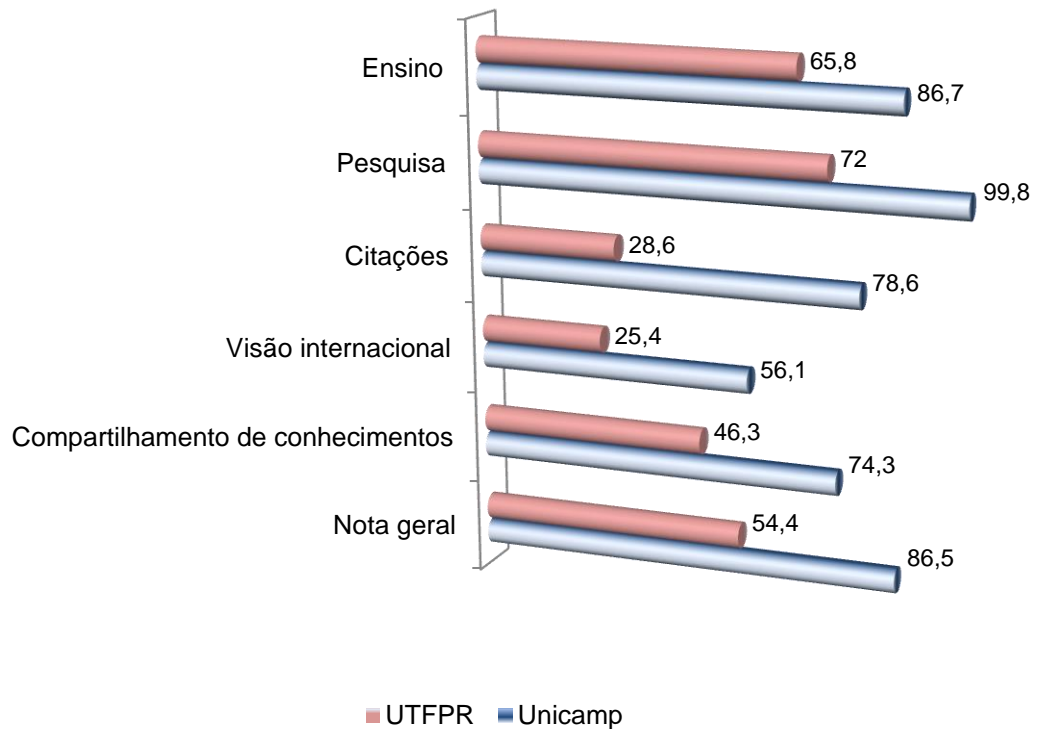
**Fonte: Adaptado de Times Higher Education (2018)**

Em “citações” examina-se o número de citações que os trabalhos publicados pela universidade tiveram nos últimos seis anos. Tais dados são fornecidos pela Elsevier. Na variável “visão internacional” investiga-se a proporção de alunos domésticos e estrangeiros, a proporção de recursos humanos domésticos e estrangeiros e a quantidade de publicações em coautoria com estrangeiros.

O último quesito avaliado pelo THE é “compartilhamento de conhecimento”, onde se consideram inovações, invenções e consultorias que a universidade pode oferecer à sociedade e o montante de recursos que recebe dos membros da sociedade para fomentar estas atividades (TIMES HIGHER EDUCATION, 2018).

O Gráfico 2 mostra as pontuações obtidas pelas duas universidades em cada um dos quesitos, permitindo a comparação entre a pontuação obtida entre a 1ª e a 49ª IES do *ranking*.

**Gráfico 2 - Pontuação da Unicamp e da UTFPR no *ranking* da Times Higher Education em 2018**



**Fonte: Adaptado de Times Higher Education (2018)**

### 3.3 PESQUISA BIBLIOMÉTRICA

Para buscar os dados secundários relacionados com os objetivos da pesquisa foi realizada uma pesquisa bibliométrica. A pesquisa bibliométrica sustenta a qualidade da pesquisa bibliográfica realizada na sequência. De acordo com Gil (2010), uma pesquisa bibliográfica se baseia em materiais já elaborados, principalmente artigos, que permitem uma varredura sobre trabalhos interessantes à pesquisa.

O tratamento dos seus resultados compõe os *corpora* dinâmico e estático deste trabalho. O delineamento deste levantamento bibliométrico seguiu as recomendações de Ensslin, Ensslin e Pinto (2013) e Oliveira *et al.* (2016). Definidas as palavras-chave, procedeu-se a pesquisa em três bases selecionadas (Scielo, Web of Science e Scopus) e consultas no Portal Brasileiro de Acesso Aberto à Informação Científica oasisbr, combinando os descritores utilizando operadores *booleanos* AND e OR. Optou-se por uma base e um portal de busca de língua

portuguesa, e duas bases de língua inglesa.

Foram feitos testes de aderência das palavras-chave durante diversas pesquisas preliminares realizadas no período de 2016 e 2017 e resultaram nos termos constantes nas Tabelas 2 e 3. A busca nas bases ocorreu durante os anos 2016, 2017 e 2018, englobando artigos publicados após o ano de 2013 para garantir conteúdos mais recentes, publicados em artigos e teses, sobre os assuntos desejados. Assim foi gerado o referencial preliminar. A Tabela 2 mostra o quantitativo de resultados do referencial preliminar, fruto da combinação dos termos chave deste trabalho, consultados em bases brasileiras.

**Tabela 2 - Resultado da busca de descritores na base Scielo e no Portal oasisbr para composição do referencial preliminar**

PALAVRAS-CHAVE							Scielo	Oasisbr
Termo 1		Termo 2		Termo 3		Termo 4		
Ensino	AND	Pesquisa	AND	Extensão	AND	Indissociabilidade	4	26
Ensino, pesquisa e extensão	AND	Seleção	AND	Avaliação de desempenho	AND	Universidade	2	16
Ensino	AND	Pesquisa	AND	Extensão	AND	Instituição de ensino superior OR Universidade	20	31
Extensão	AND	Seleção	OR	Avaliação de desempenho			2	5
Extensão	AND	Universi*					31	34
Terceira missão	AND	Universi*					12	15
Seleção	OR	Avaliação de desempenho	AND	Universidade			6	39
Seleção	AND	Avaliação de desempenho	AND	Instituição de ensino superior OR Universidade			0	1
Seleção AND Avaliação de desempenho	AND	Ensino AND pesquisa AND extensão	AND	Instituição de ensino superior OR Universidade			0	0
Seleção	AND	Avaliação de desempenho					23	27
							100	194

Fonte: Autoria própria (2018)

Testes de aderência de palavras-chave demonstraram que o termo *third mission* é o que melhor representa extensão universitária no idioma inglês, juntamente com *outreach*, *engagement* e *third stream*, em detrimento aos termos *extension* e *transfer*. Em espanhol, o termo correspondente é *vinculación*. Termos-chave como “ensino”, “pesquisa”, “extensão”, “seleção de pessoas”, “avaliação de desempenho” e “universidade”, bem como suas variações e traduções em inglês e espanhol, foram buscados nas bases. Para evitar alta revocação e baixa precisão, os descritores representados nas Tabelas 2 e 3 foram combinados utilizando operadores *booleanos* AND e OR.

A quantidade total de artigos retornados foi 860. Em uma primeira análise, 271 artigos foram identificados como duplicados. Retirados os repetidos, restaram 589 para leitura flutuante, focada no título e resumo. Após esta etapa, ficaram 182 com potencial de aderência ao tema deste trabalho. A partir daqui foram seguidos os passos sugeridos por Oliveira *et al.* (2016):

1. Usando a ferramenta *on-line* Google Scholar, que agrupa publicações acadêmicas, foi levantada a quantidade de citações de cada um dos 182 artigos e em seguida foram ordenados em ordem decrescente.

2. Como metodologia para selecionar quais destes 182 artigos deveriam ser minuciosamente lidos seguiu-se as sugestões de Oliveira *et al.* (2016), que propuseram usar o Princípio de Pareto e selecionar os artigos que concentravam 80% das citações para representar o todo.

3. Optou-se, neste trabalho, ampliar o percentual sugerido e considerar os artigos que concentravam 95% das citações.

4. Os artigos publicados em 2016 e 2017 não foram objeto desta linha de corte, já que podiam ser prejudicados pelo pouco tempo de publicação (OLIVEIRA *et al.*, 2016). Então, além dos artigos que juntos somavam 95% das citações, foram considerados também os publicados em 2016 e 2017.

5. Para aqueles que restaram de fora, um critério adicional foi sugerido por Oliveira *et al.* (2016): verificar se eram de autores constantes na lista dos que somavam 95% das citações. Neste critério nenhum artigo foi incorporado à lista e esta fechou em 104 artigos para análise completa.

6. Concluída esta etapa, o resultado foi um *corpus* dinâmico composto por 69

artigos aderentes ao tema desta pesquisa, base para o referencial teórico. Foram acrescentados ao portfólio final as obras de autores de base mais citados no *corpus* dinâmico, compondo assim o *corpus* estático. As leituras sobre o tema foram apresentando textos interessantes que não retornaram nas buscas, mas que foram incorporados ao portfólio, talvez por não estarem indexados nas bases pesquisadas, processo denominado de bola de neve por Wohlin (2014). Pela denominada revisão integrativa de Mattos (2015) também foram incorporadas outras referências, totalizando 84 trabalhos no *corpus* dinâmico.

7. Do portfólio de 104 artigos lidos na íntegra, todos foram tabulados considerando os itens: base indexada, autor, ano, título, resumo, periódico, citações no Google Scholar, alinhamento com os objetivos e alinhamento conceitual.

A Tabela 3 mostra os resultados buscados em bases internacionais.

**Tabela 3 - Resultado da busca de descritores nas bases internacionais para composição do referencial preliminar**

PALAVRAS-CHAVE							BASES INDEXADORAS	
Termo 1		Termo 2		Termo 3		Termo 4	Web of Science	Scopus
Teaching	AND	Research	AND	Third mission	AND	Inseparability	0	0
Teaching	AND	Research	AND	Third mission	AND	University	23	31
Teaching, research and third mission	AND	Selection	AND	Performance evaluation	AND	University	0	1
Teaching	AND	Research	AND	Third mission	AND	Higher education OR University	16	15
Teaching	AND	Research	AND	Outreach	AND	Higher education OR University	32	27
Vinculación	OR	engagement	OR	Third mission OR Third stream	AND	Higher education OR University	52	50
Selection AND performance evaluation	AND	Teaching AND research AND third mission	AND	Higher education OR University			0	0
Selection	AND	performance evaluation	AND	Higher education OR University			4	3
selección	AND	evaluación del desempeño	AND	universidad			23	21
Vinculación	AND	engagement	AND	universi*			46	41
Selección	AND	evaluación del desempeño					32	29
selection	AND	performance evaluation	AND	University			48	72
							276	290

Fonte: Autoria própria (2018)



### 3.4 ANÁLISE DE CONTEÚDO

Consubstanciam Rocha e Deusdará (2005), que a análise de conteúdo é um método bastante indicado para evitar distrair-se em meio à quantidade de informações levantadas na pesquisa. Pelo receio de ter sua ideia de pesquisa taxada de irrelevante, o erro comum é pesquisar problemas inviáveis para o período de estudo e pesquisadores experientes transformam problemas complexos em programas de pesquisa decompostos de maneira lógica (LUNA, 1997).

O tratamento e a interpretação das informações coletadas tomarão como base a análise de conteúdo, partindo de uma perspectiva qualitativa (presença ou ausência de certo conteúdo), combinada com análise quantitativa (contagem da frequência de certo ponto no conteúdo) (BARDIN, 2008). Esta técnica almeja a essência dos textos e possibilita “técnicas precisas e objetivas que sejam suficientes para garantir a descoberta do verdadeiro significado” (ROCHA; DEUSDARÁ, 2005, p. 310).

A inferência decorrente é considerada um dos objetivos da análise de conteúdo, porém esta interpretação estará embasada em técnicas de validação, como indicadores isolados ou combinados (BARDIN, 2008). A abordagem nos textos, defendida por Bardin (2008), tem que ser desprovida de conhecimento prévios, destituída de primeiras impressões.

#### 3.4.1 Etapas da Análise de Conteúdo

Primeiramente foi organizado o material a ser analisado, seguindo as etapas já descritas para compor o *corpus* final de referências. Na sequência procedeu-se a exploração deste material organizado, gerando a revisão bibliográfica e o referencial teórico apresentado no capítulo 2. Nesta exploração foi possível extrair os elementos principais do conteúdo para desenvolver a sua análise.

Depois, na etapa de categorização, critérios quantitativos e qualitativos foram usados nos *corpora* estático e dinâmico, e assim identificadas categorias de contexto e de análise, bem como unidades de registro e de contexto. Estas categorias sintetizam elementos em grupos afins.

De acordo com Bardin (2008), as categorias de contexto são mais genéricas,

têm relação direta com os objetivos da pesquisa e podem surgir da pesquisa bibliográfica. As categorias de análise são desmembramentos das categorias de contexto e que aglutinam as unidades de registro. Unidades de registro são palavras que mantêm relação próxima com as categorias de análise, às vezes definidas pela frequência com que aparecem. As unidades de contexto são frases, trechos do texto que explicam as unidades de registro.

Finalmente, após a categorização estar completa, os resultados foram tratados, inferidos e interpretados.

#### 3.4.2 Categorias de Contexto

Para a definição das categorias de contexto foram considerados os objetivos da pesquisa e principalmente o conteúdo analisado na revisão de literatura. Uma vez que o objetivo geral deste trabalho é demonstrar a relevância da extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes, de acordo com o que se espera de uma universidade contemporânea no que tange à extensão, a expressão escolhida para a categoria de contexto foi “a extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho do docente universitário”.

Esta categoria deve estar identificada com todas as categorias de análise, sendo capaz de englobá-las e representar o tema do trabalho (BARDIN, 2008). A expressão selecionada para esta única categoria atendeu a todos estes requisitos e foi extraída da análise qualitativa realizada por meio da leitura do referencial bibliográfico deste trabalho. Na sequência serão apresentadas as categorias de análises e será possível identificar a relação que estas guardam com a categoria de contexto.

#### 3.4.3 Categorias de Análise, Unidades de Registro e Unidades de Contexto

Extraídas da combinação de análises quantitativas e qualitativas, as categorias de análise, unidades de registro e de contexto representam o desmembramento das categorias de contexto. A análise quantitativa foi baseada na nuvem de palavras gerada via *software* AtlasTI®, contendo todas as referências utilizadas no capítulo 2, representada na Figura 4 e perspectivas da universidade

contemporânea na Figura 5.

Nota-se da nuvem de palavras que os termos mais frequentes aparecem primeiro, em tamanho maior. A frequência dos termos, combinada com uma análise qualitativa feita durante a leitura dos textos, deu suporte à definição das categorias de análise e das unidades de registro e de contexto.

As categorias de análise serviram também para fundamentar a estrutura de tópicos adotada no capítulo do referencial teórico. O resultado da análise quantitativa veio confirmar as ideias de categorização tidas com a análise qualitativa das referências utilizadas. Portanto, as categorias de análise ficaram assim definidas:

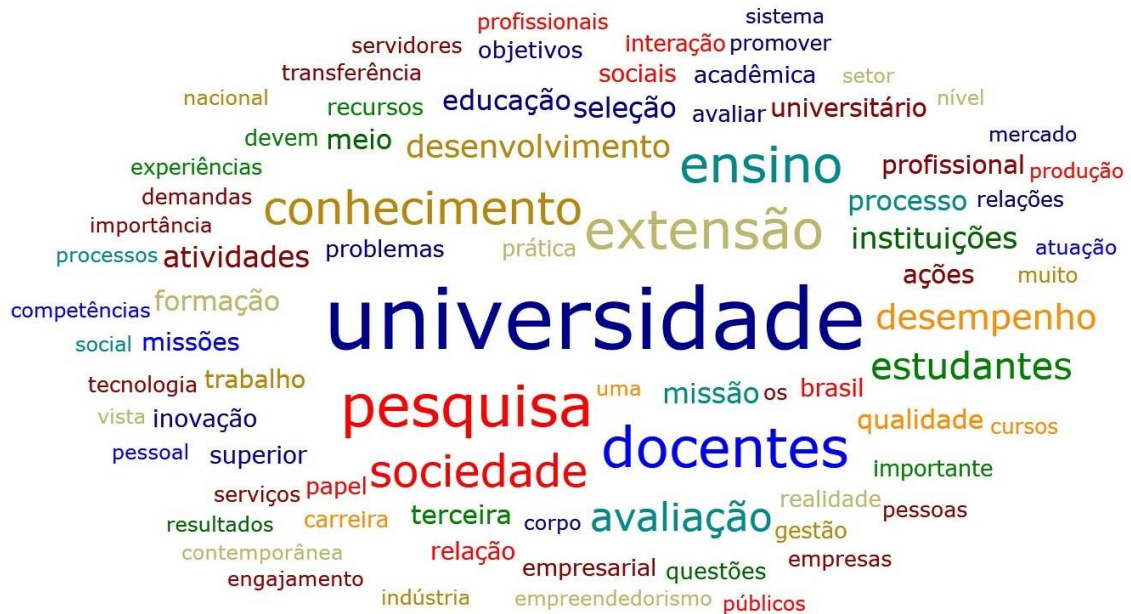
1. Compartilhamento do conhecimento junto à sociedade
2. Desenvolvimento tecno-econômico regional

Estas duas categorias de análise se relacionam diretamente com o objetivo do trabalho porque representam funções importantes da universidade contemporânea dentro do que se espera para as atividades de extensão. Ambas as categorias foram originadas de inferências da análise qualitativa da literatura levantada sobre o tema e também da análise quantitativa, representada na Figura 4 e sobre as perspectivas da universidade contemporânea na Figura 5.

A primeira categoria representa que da universidade contemporânea, no que tange à extensão, se espera que haja transferência de conhecimento para a sociedade. A ocorrência destes termos foi recorrente tanto na análise qualitativa, quanto quantitativa. No entanto, neste trabalho, optou-se por usar a expressão compartilhamento de conhecimento por entender que não é possível transferir conhecimento, mas sim compartilhá-lo.

A segunda categoria também foi recuperada das inferências do autor, com base no referencial teórico, e das nuvens de palavras representadas nas Figura 4 e Figura 5. Significa que da extensão universitária se espera atividades que gerem impacto no desenvolvimento tecnológico e econômico da região.

Figura 4 - Nuvem de palavras gerada pelas referências



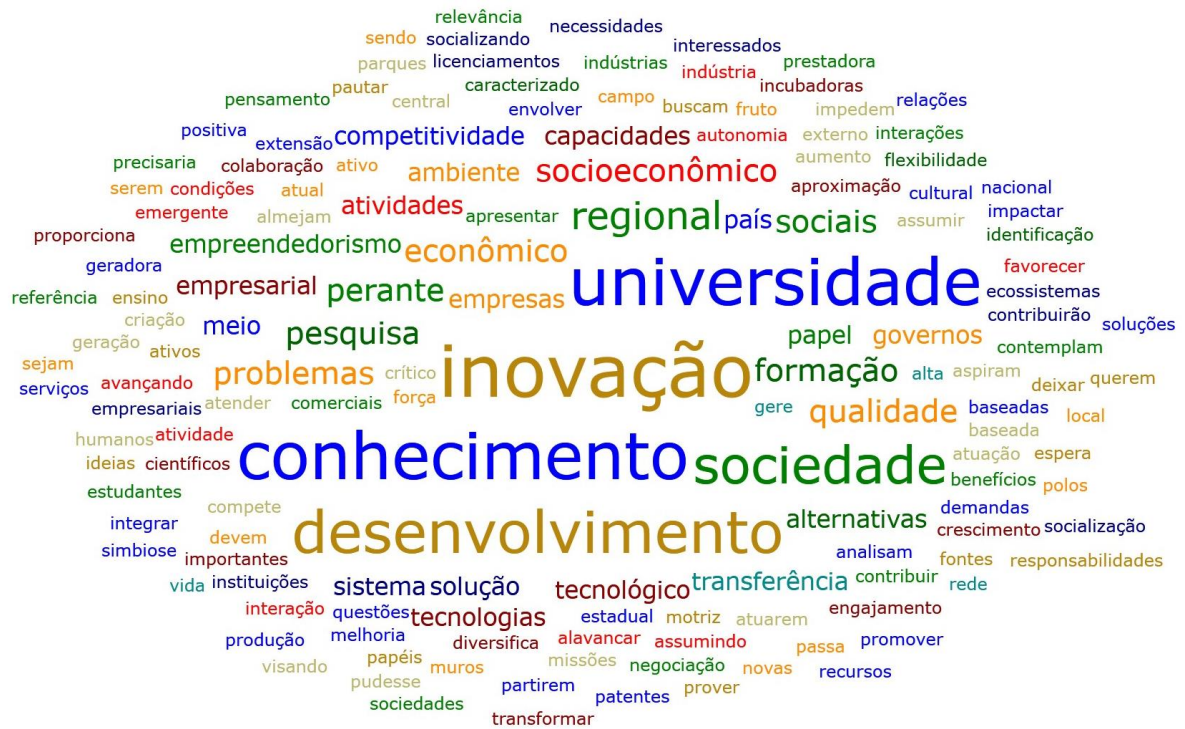
Fonte: Autoria própria, utilizando o *site* Atlas.ti (2018)

Essas são categorias de atividades de extensão presentes na universidade contemporânea, segundo a literatura atual e por isso devem ser contempladas nos processos de seleção e de avaliação de desempenho dos docentes.

O mesmo procedimento foi seguido para se chegar às unidades de registro. Após a leitura do portfólio de referências esboçaram-se unidades de registro e a nuvem de palavras chancelou estas escolhas. As unidades de registro representam as perspectivas para as universidades contemporâneas, relacionadas com a extensão, segundo o que foi levantado na revisão bibliográfica.

A Figura 5 apresenta uma nuvem de palavras que exprime os principais termos referentes às perspectivas da universidade contemporânea, segundo a literatura consultada neste trabalho.

**Figura 5 – Perspectivas da universidade contemporânea**



**Fonte: A autoria própria (2018)**

A análise qualitativa feita na leitura da bibliografia, juntamente com a análise quantitativa representada por esta nuvem de palavras da Figura 5, embasaram a definição das unidades de registro que serviram de base para analisar os resultados apurados neste trabalho. As unidades de contexto vieram por consequência.

Estas foram as unidades de registro, que representam atividades de extensão esperadas para as universidades contemporâneas:

1. Projetos culturais
2. Projetos buscando alternativas para problemas sociais
3. Questões do meio ambiente
4. Empreendedorismo
5. *Spin-off*
6. Incubadora
7. Licenciamento
8. Inovação

Estas unidades de registro representam as atividades de extensão que se espera que uma universidade contemporânea desenvolva, com o intuito de

compartilhar o seu conhecimento com a sociedade e impactar no desenvolvimento econômico e tecnológico regional. A relação destas unidades de registro com o objetivo deste trabalho é que será com base nestas atividades de extensão que serão analisados os editais de seleção e os regulamentos de avaliação de desempenho para progressão na carreira docente da Unicamp e da UTFPR. A busca destas unidades nestes documentos auxiliará a demonstrar a relevância da extensão. O Quadro 4 é o extrato da análise de conteúdo feita neste trabalho.

**Quadro 4 – Definição das categorias de contexto, categorias de análise, unidades de registro e unidades de contexto**

Categories de contexto	Categories de análise	Unidades de registro	Unidades de contexto	
A extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho do docente universitário	Compartilhamento do conhecimento junto à sociedade	Projetos culturais	Projetos de arte e cultura que contribuam para transformar o ambiente universitário em polo de produção e circulação artística erudita e popular e em interlocução com a comunidade, pontos de cultura, movimentos sociais, a sociedade civil organizada e a produção cultural local (BRASIL, 2015b). Dança, teatro, técnicas circenses, performance; formação, capacitação e qualificação de pessoas que atuam na área; memória, produção e difusão cultural e artística (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2007).	
		Projetos buscando alternativas para problemas sociais	Interrelacionar a Universidade com os outros setores da sociedade, com vistas a uma atuação transformadora, voltada para os interesses e necessidades da maioria da população e propiciar o desenvolvimento social e regional, assim como o aprimoramento das políticas públicas (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012)	
		Questões do meio ambiente	Implementação e avaliação de processos de educação ambiental de redução da poluição do ar, águas e solo; discussão da Agenda 21; discussão de impactos ambientais de empreendimentos e de planos básicos ambientais; preservação de recursos naturais e planejamento ambiental; questões florestais; meio ambiente e qualidade de vida; cidadania e meio ambiente (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012).	
	Desenvolvimento tecno-econômico regional		Empreendedorismo	São programas e projetos, assessoria, consultoria e realização de eventos relativos à constituição e gestão de empresas juniores, pré-incubadoras, incubadoras de empresas, parques e pólos tecnológicos, cooperativas e empreendimentos solidários e outras ações voltadas para a identificação, aproveitamento de novas oportunidades e recursos de maneira inovadora, com foco na criação de empregos e negócios estimulando a pró-atividade, formação, capacitação e qualificação de pessoas que atuam na área (FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2007)
			<i>Spin-off</i>	<i>Spin-off</i> é uma forma de transferir tecnologia da universidade para a sociedade. Ocorre quando um conhecimento gerado na universidade é incorporado em produtos ou serviços desta nova empresa e oferecidos ao mercado (ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000)
			Incubadora	Incubadora é um espaço criado para facilitar que as tecnologias geradas na universidade se transformem em negócios, com suporte de treinamentos e de acompanhamento e apoio na inserção em redes de conexão no ecossistema de inovação (ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE ENTIDADES PROMOTORAS DE EMPREENDIMENTOS INOVADORES, 2016)
			Licenciamento	É a autorização que o proprietário da patente concede a alguma empresa para fabricar e comercializar o produto patenteado, normalmente mediante um contrato formalizado entre as partes (ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2005)
			Inovação	Uma inovação é a implementação de um produto (bem ou serviço) novo ou significativamente melhorado, ou um processo, ou um novo método de marketing, ou um novo método organizacional nas práticas de negócios, na organização do local de trabalho ou nas relações externas (ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, 2005).

Fonte: Autoria própria (2018)

Em síntese, o Quadro 4 apresenta as ideias deste trabalho de maneira categorizada e servirá de base para a análise dos editais de seleção e dos processos de avaliação de desempenho dos docentes das universidades selecionadas neste estudo. Ilustra que os processos de seleção e de avaliação de desempenho dos docentes universitários devem contemplar as atividades relacionadas com a extensão. Sobre as universidades contemporâneas são conferidas algumas expectativas com relação a sua integração com a sociedade, representadas no Quadro 4 pelas unidades de registro, e estas precisam ser prestigiadas dentro das missões essenciais da universidade.

Com base no Quadro 4 foram analisados editais de seleção e processos de avaliação de desempenho dos docentes da Unicamp e da UTFPR com vistas a demonstrar o quão relevante é a extensão, desde o processo de seleção para um novo professor com doutorado, passando por todas as progressões até o último nível da carreira.

## 4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O levantamento dos processos de seleção e de avaliação de desempenho das universidades Unicamp e UTFPR abarcou a análise de editais de seleção e regulamentos sobre a avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira nestas instituições, para docentes do curso Engenharia Mecânica. O objetivo deste levantamento é demonstrar a relevância da extensão nestes processos perante as demais missões da universidade contemporânea.

### 4.1 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os resultados auferidos da análise feita e no tópico 4.2 será apresentada a discussão destes resultados com o referencial teórico.

#### 4.1.1 Edital de Seleção de Docentes da UTFPR

A primeira IES analisada foi a UTFPR, com a exploração do seu edital de seleção de docentes e posterior tabulação para fins de comparação com as unidades de registro extraídas da análise de conteúdo. Procedeu-se a análise deste edital da UTFPR em busca de pontos que exigissem do candidato competência no compartilhamento do conhecimento junto à sociedade e no desenvolvimento tecnológico e econômico da região.

O Edital 10/2017, constante no Anexo A deste trabalho, foi o último da UTFPR para seleção de docente da Engenharia Mecânica, com doutorado, para provimento de cargo na categoria “Adjunto A”, sendo este o primeiro nível da carreira docente com doutorado (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c).

Durante o processo de pesquisa dos editais de seleção de docentes de Engenharia Mecânica da UTFPR, foram lidos editais de áreas completamente distintas e notou-se que são padronizados. Possuem a mesma estrutura e pontuação dos quesitos, independentemente da área de conhecimento. Exemplo disso é o Edital 46/2016, igual ao Edital 10/2017, mas utilizado para selecionar



docentes de diferentes áreas: Administração, Ciência da Computação, Engenharia Elétrica e de Desenho Técnico. O que varia entre os editais é o conteúdo programático. Docentes de engenharias, bacharelados ou licenciaturas são selecionados sob os mesmos quesitos, embora tenham vocações diferentes.

Esta padronização observada nos editais de seleção da UTFPR vai na contramão do que expuseram Pires *et al.* (2005) sobre os candidatos serem selecionados de acordo com as competências requeridas pelo departamento acadêmico. Contraria também o que afirma Chiavenato (2014), sobre a importância de selecionar candidatos aderentes às especificidades da função e da área e com objetivos claros. Neste sentido caberia a personalização dos editais de acordo com as áreas de conhecimentos.

Quanto à estrutura, o Edital 10/2017 previu provas escrita, de desempenho de ensino, de produção intelectual e de títulos. A ponderação atribuída a cada uma destas foi, respectivamente, 2, 3, 2 e 3 (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c). A prova escrita foi eliminatória e buscou avaliar a capacidade do candidato de dissertar sobre um dos temas que compõem o conteúdo do programa. Levou-se em consideração a capacidade analítica e crítica do tema, a complexidade do texto elaborado, a articulação dos conteúdos, clareza das ideias e dos conceitos e a correção ortográfica. A nota mínima nesta prova foi 50 pontos (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c).

A prova de desempenho de ensino foi aplicada para os classificados na prova escrita. Avaliou o conhecimento, a habilidade e a atitude do candidato durante uma aula de até trinta minutos para a banca de avaliadores. O tema da aula foi sorteado um dia antes. A pontuação foi distribuída entre:

- a) Planejamento/Plano de aula;
- b) Conteúdo: claro, objetivo, estimulante, consistente e de acordo com o plano de aula;
- c) Metodologia e recursos didáticos utilizados;
- d) Desenvolvimento: introdução e contextualização, relevância do tema, explicação, síntese e conclusão;
- e) Domínio das bases conceituais;
- f) Profundidade e amplitude do conteúdo abordado;
- g) Uso de analogias e exemplos;

- h) Comunicação: gesticulação, movimentação, linguagem, voz, ritmo, contato visual e interação;
- i) Autocontrole e segurança;
- j) Motivação e entusiasmo.

Analisando as provas escrita e de desempenho de ensino nota-se que são voltadas exclusivamente para avaliar o desempenho do candidato no ensino, e juntas representam 50% dos pontos que o candidato pode alcançar.

Todos os candidatos que fizeram a prova de desempenho de ensino foram convocados para a prova de produção intelectual. Nesta etapa o candidato expôs sua produção intelectual e tema de pesquisa e a banca o arguiu quanto à aderência do tema de pesquisa à área do concurso, domínio do tema, relação deste com as pesquisas do câmpus, interação com outros grupos de pesquisa e clareza (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c). A prova de produção intelectual avalia a aderência da área de pesquisa do candidato e também não reconhece qualquer atuação na extensão (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c).

Para a prova de títulos foram convocados todos os candidatos aprovados na prova escrita. O Quadro 5 apresenta os itens e suas respectivas pontuações na prova de títulos.

Esta etapa do processo seletivo reconheceu, em um primeiro grupo, publicações de artigos, de livros, de capítulos de livros, de trabalhos e patentes registradas e concedidas. Este grupo representa 80 dos 100 pontos possíveis. No segundo grupo, com limite em 20 pontos, consideram-se projetos financiados por órgãos públicos, como CAPES e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), orientação de mestrado e doutorado, participação em bancas, experiência no magistério superior e em outras profissões na área do concurso (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c).

Nesta prova de títulos observa-se que mais de 80% dos pontos refletem atividades relacionadas à pesquisa e que o restante dos pontos corresponde a atividades de ensino e experiência profissional, no magistério e fora dele.

Quadro 5 - Formulário de pontuação da prova de títulos da UTFPR

Subitem		Pontos por subitem	Limite por subitem	Página do item no Memorial	Pontos do Candidato	(Exclusivo UTFPR) Validação da Banca
Livro		6 / por livro	não há			
Capítulo de livro		4 / por capítulo	não há			
Periódicos na área do concurso a que concorre	Qualis A1	15 / por trabalho	não há			
	Qualis A2	12 / por trabalho	não há			
	Qualis B1	10 / por trabalho	não há			
	Qualis B2	6 / por trabalho	não há			
	Qualis B3	4 / por trabalho	não há			
	JCR acima de 2	15 / por trabalho	não há			
	JCR de 1 até 1,99	12 / por trabalho	não há			
Trabalhos completos em eventos científicos (Apenas publicados a partir de 2008)	Internacionais	2 / por trabalho	10,0			
	Nacionais	1 / por trabalho				
Patentes	Concedidas	15 / por patente	não há			
	Devidamente registradas	10 / por patente	não há			
<b>SUBTOTAL PUBLICAÇÕES E PATENTES (LIMITE 80 PONTOS) =</b>						
Projetos financiados	Como coordenador	10 / por projeto	não há			
	Como colaborador	6 / por projeto	não há			
Mestrado	Orientação	3 / por orientando	não há			
	Coorientação	1 / por orientando	não há			
Doutorado	Orientação	5 / por orientando	não há			
	Coorientação	2 / por orientando	não há			
Participação em banca examinadora	de Concurso Público	1 / por banca	10,0			
	de Mestrado	1 / por banca				
	de Doutorado	2 / por banca				
Exercício comprovado de <i>Magistério</i>		3 / por ano	15,0			
Experiência profissional comprovada na área a que concorre, exceto de <i>Magistério</i> :		3 / por ano	15,0			
<b>SUBTOTAL PROJETOS, BANCAS, ORIENTAÇÃO, EXERCÍCIO PROFISSIONAL (LIMITE 20 PONTOS)</b>						
						=

Fonte: Universidade Tecnológica Federal do Paraná (2017c)

No PDI da UTFPR para 2018 a 2022, um dos objetivos é uma maior interação com o setor produtivo, porém ao selecionar atualmente seus docentes, a instituição não privilegia candidatos alinhados com este objetivo previsto no PDI, seguindo inclusive na direção oposta, ao restringir que apenas candidatos com projetos financiados por órgãos públicos serão pontuados. Ou seja, o candidato a docente da UTFPR que tem ou já teve projeto que despertou interesse do setor empresarial a ponto de ser financiado, não é valorizado. Isso é o oposto do que apontam Etzkowitz e Leydesdorff (2000) e Sam e van der Sijde (2014) sobre as universidades arrecadarem recursos com suas produções intelectuais para ganharem mais autonomia.

Dentre as categorias levantadas neste estudo e que serviram de base para

esta análise, identificou-se que não é considerada a experiência do candidato a docente da UTFPR na extensão, seja no compartilhamento do conhecimento por meio de projetos culturais, de alternativas para os problemas sociais e para questões do meio ambiente, ou em experiências de empreendedorismo, *spin-off*, incubadora, licenciamento e inovação.

Este resultado revela um desalinhamento entre o que a UTFPR especifica no PDI 2018-2022 e o que realiza, pois estabelece que a extensão aconteça de forma indissociada do ensino e da pesquisa para fortalecer vínculos entre o conhecimento acadêmico e os problemas reais da comunidade e, por ser uma universidade tecnológica, deve manter uma forte interação com o setor produtivo (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a).

Conforme Rodrigues e Veloso (2013), a seleção de pessoas deve estar de acordo com os objetivos da organização, todavia fica aparente que não há relação entre as competências exigidas do candidato e os objetivos da UTFPR como uma universidade contemporânea que busca promover uma formação transitando entre ensino, pesquisa e extensão.

Constata-se com esta análise que a extensão não é relevante no processo de seleção de docentes da UTFPR, já que em nenhuma das quatro etapas do processo a extensão é considerada. O candidato tem duas etapas voltadas exclusivamente para o ensino e outras duas predominantemente relacionadas com a pesquisa.

#### 4.1.2 Edital de Seleção de Docentes da Unicamp

A análise do edital de seleção de docentes da Unicamp permitiu explorar o seu conteúdo para fins de comparação com as unidades de registro extraídas da análise de conteúdo. A busca visou pontos que valorizassem no candidato suas competências no compartilhamento do conhecimento junto à sociedade e no desenvolvimento tecnológico e econômico da região.

O último edital da Unicamp para seleção de docente da Engenharia Mecânica, com doutorado, foi realizado entre os anos de 2016 e 2017, com o processo nº 03-P-29317. A versão completa deste edital está apresentada no Anexo B desta dissertação. A seleção foi para provimento de cargo na categoria “MS-3.1”, que significa o primeiro nível da carreira docente com doutorado (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b). Foi estabelecido um perfil desejável para o

candidato, com características como:

- graduação e/ou pós-graduação em Engenharia Mecânica ou áreas afins;
- capacidade para ministrar cursos de graduação e pós-graduação nas áreas do concurso;
- potencial para desenvolver projetos de pesquisa nas áreas do concurso;
- competência para orientar pós-graduandos e alunos de iniciação científica nas áreas do concurso; e
- atuação, preferencialmente, nas áreas do concurso.

Este processo foi estruturado com prova escrita, prova de títulos, prova didática e prova de arguição, todas com peso 1 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b).

Na prova escrita o candidato precisou discorrer sobre um assunto relativo ao conteúdo do programa de disciplinas do concurso. Foi a única etapa que podia ser eliminatória, pois caso tivessem mais de três candidatos, passariam à próxima fase aqueles que recebessem nota mínima 7,0 de três dos cinco julgadores.

A prova de títulos veio na sequência para avaliar o memorial entregue pelo candidato, contendo as atividades realizadas, os trabalhos publicados e outras informações que lhe confirmam mérito como títulos universitários, *curriculum vitae et studiorum*, atividades científicas, didáticas e profissionais, títulos honoríficos, bolsas de estudo em nível de pós-graduação e participações em cursos, congressos, simpósios e seminários (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b). Esta poderia ser uma oportunidade de verificar se, dentre as experiências apresentadas no seu currículo, constam algumas relacionadas com a extensão.

A penúltima etapa foi a prova de arguição, onde a comissão julgadora do processo seletivo questionou o candidato a respeito de questões do programa da disciplina e sobre as atividades citadas no memorial (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b). Esta seria outra oportunidade de identificar no candidato o interesse pela extensão.

A prova de títulos e a prova de arguição, juntas, somam 50% da nota do candidato. No processo seletivo de docente Engenheiro Mecânico, segundo a lista de requisitos desejados do candidato, a atuação na extensão não consta como uma das capacidades esperadas. Desta forma, leva-se a crer que nestas duas etapas os avaliadores focaram principalmente nas capacidades relacionadas com o ensino e a

orientação de graduação e pós-graduação e com os projetos de pesquisa nas áreas do concurso.

A prova didática encerrou as etapas de seleção com uma exposição oral do candidato, durante cinquenta ou sessenta minutos, para os membros da banca, sobre matéria sorteada no dia anterior (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b). Analisando as provas escrita e didática do edital para docente Engenheiro Mecânico, nota-se que são voltadas exclusivamente para avaliar a competência do candidato no ensino, e juntas representam 50% dos pontos que o candidato pode alcançar (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b).

Observou-se que neste edital não há uma tabela de pontuação para balizar a avaliação dos membros da banca, necessária principalmente nas provas de títulos e de arguição, já que desta forma fica a critério de cada membro definir o que irá considerar e com que peso irá pontuar cada uma das experiências do candidato para compor a nota de zero a dez que emite ao final de cada uma destas etapas.

Com o intuito de identificar se os editais de seleção de docentes da Unicamp variam de acordo com as áreas de conhecimento e vocação, foram vistos, de forma aleatória, outros editais de áreas completamente distintas. Por exemplo, foi lido o edital sob processo nº 17-P-08051/2018, que seleciona professor para o departamento de Artes Cênicas. Foi identificado que os editais de seleção de docentes da Unicamp não são padronizados, pois possuem estrutura diferente e pontuação dos quesitos de acordo com a área de conhecimento (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2018).

O edital para docente de Artes Cênicas estabelece como desejável em um candidato a docente o interesse, também, pela extensão e por cargos administrativos, e uma prova específica que avalia, também, um plano de trabalho com propostas para ensino, pesquisa e extensão (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2018).

Comparando estes pontos citados, com o edital para selecionar docente de Engenharia Mecânica, nota-se que para esta área o perfil desejável é de um candidato com capacidade de envolvimento com a graduação, pós-graduação e projetos de pesquisa (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b).

É essa personalização que sugerem Pires *et al.* (2005), ao falarem da importância de selecionarem docentes de acordo com as competências requeridas

pelo departamento acadêmico. Isso também vai na mesma linha de Chiavenato (2014), que defende a seleção de candidatos de acordo com as especificidades da função e da área.

O resumo da análise feita neste edital de seleção de docente para o curso de Engenharia Mecânica da Unicamp, é que não foram encontradas, de forma explícita, as categorias levantadas neste trabalho, relativas à extensão. Experiências do candidato com projetos culturais, com projetos para problemas sociais, com projetos para as questões do meio ambiente, com empreendedorismo, *spin-off*, incubadora, licenciamento e inovação, podem ser que sejam pontuadas nas provas de títulos e de arguição, mas não há como ter certeza. Além disso, se a atuação na extensão não consta na lista de capacidades desejadas no candidato, espera-se que a banca embase a pontuação atribuída em atividades relacionadas ao ensino e à pesquisa.

Este resultado vai de encontro com o que estabelece o PLANES 2016-2020 da Unicamp, por enfraquecer a idealizada educação prevista para ser indissociada entre ensino, pesquisa e extensão. A Unicamp pretende expandir, neste período, as ações de extensão em busca de soluções para os problemas regionais (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a). Rodrigues e Veloso (2013) alertam que a seleção de pessoas deve estar de acordo com os objetivos da instituição.

Conclui-se com esta análise que a extensão não é relevante no processo de seleção de docentes da Unicamp, já que não é exigido do candidato um mínimo de experiência na extensão. As etapas do processo exigem que o candidato combine competências relacionadas ao ensino e à pesquisa.

#### 4.1.3 Avaliação de Desempenho de Docentes da UTFPR

O Programa de Avaliação de Desempenho dos Servidores utilizado até hoje pela UTFPR foi criado em 2002, período em que a IES ainda era um Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET). Sua transformação em universidade deu-se em 2005, com a Lei nº 11.184, incorporando a partir de então as funções inerentes às universidades: ensino, pesquisa e extensão (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b).

A avaliação de desempenho na UTFPR é tida como um importante parâmetro

de avaliação da instituição para embasar decisões, e dentre os seus objetivos estão fortalecer a contribuição e a responsabilidade dos seus servidores no alcance dos objetivos dos setores e da instituição, e subsidiar a progressão funcional. Este processo deve ocorrer em sintonia com as necessidades do setor e da UTFPR, respeitando a especificidade do cargo que o servidor ocupa (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b).

O processo de análise da avaliação de desempenho dos docentes da UTFPR envolve a discussão sobre os critérios da avaliação e a relevância da extensão neste processo, sob a perspectiva dos desafios da universidade contemporânea. A carreira docente na UTFPR é estruturada conforme apresenta o Quadro 6. A classe adjunto 1 é o nível inicial de um docente com doutorado, selecionado em concurso da UTFPR (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c).

**Quadro 6 - Estrutura da carreira docente na UTFPR**

<b>Níveis da carreira</b>	<b>Legislação</b>
Classe C (adjunto) nível 1	<i>Progressão conforme art. 12 da Lei nº 12.772/2012</i>
Classe C (adjunto) nível 2	
Classe C (adjunto) nível 3	
Classe C (adjunto) nível 4	
De Classe C para Classe D	Promoção para associado conforme Deliberação 03/2017
Classe D (associado) nível 1	Progressão conforme Deliberação 03/2017
Classe D (associado) nível 2	
Classe D (associado) nível 3	
Classe D (associado) nível 4	
De Classe D para Classe E (titular)	Promoção para titular conforme Deliberação 14/2014

**Fonte: A autoria própria (2018)**

Após ser selecionado pela UTFPR, o docente com doutorado, pertencente à classe adjunto nível 1, poderá progredir na carreira até a classe adjunto nível 4, seguindo estas condições:

- um período mínimo de 24 meses no nível da carreira;
- neste interstício de 24 meses, obter no mínimo 40% dos pontos do desempenho individual e 40% dos pontos do desempenho coletivo, somando uma pontuação final mínima de 60 pontos; e

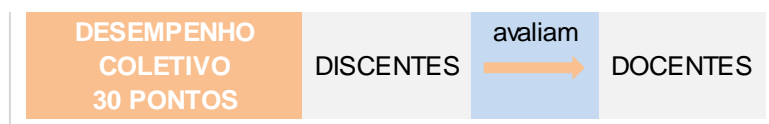


- não acumular mais de 50% da carga horária em faltas injustificadas (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b).

Esta avaliação de desempenho dos docentes da UTFPR, necessária para as progressões na classe professor adjunto, tem frequência anual e prevê que 30% da nota seja concedida pelos discentes e os 70% restantes sejam auferidos pela chefia imediata. A pontuação recebida dos discentes e da chefia imediata é somada para fechar a avaliação de desempenho anual. Os quesitos avaliados são comuns a todos os docentes, independentemente da área (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b).

O Quadro 7 ilustra a avaliação que os discentes fazem sobre os docentes, representando até 30 dos 100 pontos possíveis.

**Quadro 7 – Avaliação do docente pelo discente na UTFPR**



Fonte: Adaptado de Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017b)

O Quadro 8 elenca os itens que compõem a avaliação do docente pelo discente. Todos estes itens são relacionados às atividades desenvolvidas pelo professor dentro de sala de aula e correspondem à até 30% dos pontos possíveis na avaliação neste nível da carreira.

**Quadro 8 – Quesitos para avaliação do docente pelo discente na UTFPR**

CRITÉRIOS	DESCRIÇÃO DO ITEM
Conteúdo	O professor demonstra conhecimento a respeito do conteúdo?
Didática	O professor apresenta o conteúdo de forma clara e objetiva?
Planejamento	O professor apresenta as ações a serem realizadas durante o período letivo?
Avaliação	O professor estabelece previamente os parâmetros da avaliação?
Relacionamento	O professor mantém postura adequada à prática do ensino?

Fonte: Adaptado de Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017b)

Analisando o modelo utilizado para avaliar o docente e embasar progressões

dentro da classe de adjunto, buscando entender qual a relevância atribuída à extensão neste processo, se nota que na avaliação feita pelos discentes sobre os docentes não constam quesitos que avaliem iniciativas de trabalhar com o compartilhamento do conhecimento junto à sociedade e tampouco com o desenvolvimento tecno-econômico regional, conforme categorias levantadas neste trabalho inerentes à extensão.

São avaliados apenas por pontos relacionados exclusivamente ao ensino, como domínio do conteúdo, apresentação do conteúdo de forma clara e objetiva, apresentação da ementa do período letivo, divulgação prévia dos critérios de avaliação e relacionamento com a turma (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b). Ao contrário disso, Markuerkiaga *et al.* (2016) afirmam que o processo de aprendizagem deva ser interativo, trabalhando o empreendedorismo e a interação com a sociedade.

As atividades do docente, fora da sala de aula, representam 70% da sua nota. Dividem-se entre 3 grupos: formação ou atualização continuada, funcional e produção institucional, conforme Quadro 9. A avaliação destes critérios é feita pela chefia do Departamento Acadêmico.

**Quadro 9 – Grupos para avaliação do docente pela chefia do departamento na UTFPR**

<b>DESEMPENHO INDIVIDUAL 70 PONTOS</b>	FORMAÇÃO OU ATUALIZAÇÃO CONTINUADA	Aspectos que demonstram o interesse do servidor em desenvolver-se pessoal e profissionalmente
	FUNCIONAL	Aspectos relativos à atuação profissional cotidiana do servidor
	PRODUÇÃO INSTITUCIONAL	Aspectos que representam uma complementação e vão além das atividades cotidianas de trabalho

**Fonte: Adaptado de Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017b)**

O grupo mais relevante é o funcional, pois pontua até 35 pontos, ou seja, metade dos 70 possíveis. Neste grupo constam quatro atividades que são fixas no formulário e uma variável, que pode ser estabelecida em negociação entre chefia e docente. Os 35 pontos deste grupo devem ser distribuídos entre as 5 atividades, sendo que cada uma pode receber de 0 (zero) a 35 pontos, dependendo da negociação feita no início do ano entre chefia e docente. O Quadro 10 apresenta a distribuição dos grupos, dos pontos e das atividades avaliadas.

**Quadro 10 – Distribuição dos grupos, dos pontos e das atividades avaliadas pela chefia do departamento acadêmico na UTFPR**

FATOR	PONTUAÇÃO	ATIVIDADES A SEREM AVALIADAS
FORMAÇÃO OU ATUALIZAÇÃO CONTINUADA	Até 15 pontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Participação em eventos com certificado de frequência</li> <li>&gt; Participação em cursos de atualização e/ou estágios e/ou exercício de atividade profissional externa, relevante, na área específica de sua disciplina/conteúdo ministrado</li> <li>&gt; Participação em cursos de pós-graduação</li> <li>&gt; Participação em bancas de estágio, monografia de final de curso, mestrado, doutorado</li> <li>&gt; * Item variável, à escolha da chefia</li> </ul>
FUNCIONAL	Até 35 pontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Orientação de trabalho/estágios</li> <li>&gt; Desenvolvimento de material didático (softwares, livro...) e/ou aplicação de novas metodologias</li> <li>&gt; Participação em reunião do Departamento e/ou grupo de disciplina</li> <li>&gt; Entrega de documentação acadêmica nos prazos estabelecidos</li> <li>&gt; * Item variável, à escolha da chefia</li> </ul>
PRODUÇÃO INSTITUCIONAL	Até 20 pontos	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Participação em grupos de trabalho, comissões, bancas de concursos públicos e processos seletivos e colegiados</li> <li>&gt; Participação em eventos, representando a Instituição ou apresentando trabalho ou similar, ou como palestrante</li> <li>&gt; Desenvolvimento de projetos de interesse do Departamento ou Coordenação e/ou da Instituição (em convênio ou não)</li> <li>&gt; Publicações em geral, desenvolvidas pelo Docente</li> <li>&gt; * Item variável, à escolha da chefia</li> <li>&gt; * Item variável, à escolha da chefia</li> </ul>

**Fonte: Adaptado de Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017b)**

Dentre as atividades que o docente é avaliado pela chefia imediata, a sua atualização ou envolvimento no ensino da pós-graduação podem valer até 15 dos 100 pontos possíveis na avaliação do docente e não valorizam o desempenho na extensão. O mesmo ocorre com o grupo funcional, que contém a maior pontuação e distribui seus 35 pontos entre atividades voltadas para o ensino e outras de cunho burocrático, como participação em reunião de departamento e entrega da documentação acadêmica no prazo (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b). Este cenário recheado de indicadores genéricos, resultados subjetivos e a não avaliação de competências importantes corrobora Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) sobre os instrumentos de avaliação dos docentes nas universidades públicas.

O grupo de produção institucional contempla a atuação dos docentes na pesquisa e na extensão, porém estas duas importantes pernas do tripé da universidade concorrem juntas a 20 dos 100 pontos possíveis. Isso vai de encontro ao que defendem Cascio (2015), Rodrigues e Veloso (2013) e Shipton *et al.* (2006) sobre haver um alinhamento dos critérios da avaliação de desempenho com os

interesses da organização.

Dentre as categorias levantadas neste trabalho, a participação em eventos, representando a UTFPR, apresentando trabalhos ou como palestrante, pode ser encaixada na extensão, no desafio de compartilhar o conhecimento junto à sociedade. O desenvolvimento de projeto de interesse do departamento acadêmico ou da instituição, com ou sem convênio, também valoriza a atuação na extensão, pois contempla os desafios elencados para a universidade contemporânea. Sobre esta simbiose entre a universidade e o mundo externo, Calcagnini *et al.* (2016) visualiza um campo fértil para a geração de inovação e atividade de empreendedorismo. Da mesma forma, a relação com o ambiente externo, em especial o meio empresarial, pode desencadear no desenvolvimento tecnocômico da região e melhorar a qualidade de vida da sociedade, confirmando a ideia de Gomes *et al.* (2017).

A análise identificou que a atuação no ensino representa 80% dos pontos, restando 20% a serem divididos entre pesquisa e extensão, corroborando Embiruçu, Fontes e Almeida (2010), que identificaram a supervalorização do ensino nas universidades que estudou. Isso reafirma Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) que já haviam identificado que pesquisa e extensão eram preteridas. Ações não contabilizadas tendem à extinção gradual, mesmo que apresente relevância, conforme aponta Vargiu (2014).

Este processo de avaliação de desempenho deveria monitorar a execução das diversas missões da universidade (ABRANTES *et al.*, 1999; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017), desmembrando objetivos e missões da instituição entre seus membros (ABRANTES *et al.*, 1999; PIRES; RAUSCH, 2016). Este resultado demonstra que entre os níveis de professor adjunto, a atuação na extensão é pontuada, mas pode não ser relevante para o docente adjunto da UTFPR, do nível 1 ao nível 4, pois não é exigida uma atuação mínima na extensão e só as atividades relacionadas ao ensino já lhe garantem 80% dos pontos, sendo que a pontuação necessária para progredir na carreira é 60%.

Para ascender ao nível D, também denominado professor associado, a Lei 12.772 de 2012 estabelece a necessidade do título de doutor e de aprovação na avaliação de desempenho (BRASIL, 2012). Esta avaliação é diferente da citada anteriormente e, conforme citado no Quadro 6, segue a Deliberação 03/2017

aprovada pelo Conselho Universitário da UTFPR (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d). Ela ocorre mediante solicitação do docente que pretende a promoção de nível, desde que acumule pelo menos dois anos no último nível da classe C e tenha o título de doutor (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d). Esta avaliação de desempenho que será apresentada em seguida, também embasa as progressões dentro do nível de professor associado (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d).

O docente que pretende a promoção ao nível D e as progressões dentro do nível D precisa executar as atividades descritas em uma tabela anexada na Deliberação 03/2017, a qual será apresentada neste trabalho subdividida de acordo com os grupos utilizados na tabela original: Grupo I - Atividades de Ensino, Orientação e Avaliação do Docente pelo Discente (Quadro 11), Grupo II - Produção Intelectual (Quadro 12), e Grupo III - Atividades de Pesquisa, de Extensão, Administrativas e de Representação e Outras Atividades (Quadro 13) (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d).

#### Quadro 11 - Grupo I - Atividades de ensino, orientação e avaliação do docente pelo discente

(continua)

Item	Subgrupo I1 - Ensino	Ponto por ano	Ponto por Evento
I.1.1	Curso técnico, graduação, <i>lato sensu</i> sem remuneração e <i>stricto sensu</i> . Pontuação por 15 horas de carga horária total da disciplina por semestre.		1
I.1.2	Curso técnico, graduação, <i>lato sensu</i> (para programas institucionais com financiamento oficial. Ex.: ETEC, FNDE, PARFOR, UAB). Pontuação por 15 horas de carga horária total da disciplina por semestre.		0,5
Item	Subgrupo I2 - Orientação	Ponto por ano	Ponto por Evento
I.2.1	Orientação em andamento de aluno de mestrado <i>stricto sensu</i> . Pontuação por aluno.		0,5
I.2.2	Co-orientação em andamento de aluno de mestrado <i>stricto sensu</i> . Pontuação por aluno.		0,3
I.2.3	Dissertação aprovada de mestrado sob orientação do postulante.		6
I.2.4	Dissertação aprovada de mestrado sob co-orientação do postulante.		3
I.2.5	Orientação em andamento de aluno de doutorado <i>stricto sensu</i> . Pontuação por aluno.		0,5
I.2.6	Co-orientação em andamento de aluno de doutorado <i>stricto sensu</i> . Pontuação por aluno		0,3
I.2.7	Tese aprovada de doutorado sob orientação do postulante.		10
I.2.8	Tese aprovada de doutorado sob co-orientação do postulante.		5
I.2.9	Orientação concluída de alunos inscritos nos programas institucionais de iniciação científica, extensão, inovação e docência da UTFPR (e.g., PIBIC, PIBITI, PIBIC-JR, PIBIC-EM, PIBEXT, PIBIN, PIBID, PET, RONDON) e/ou voluntário sem bolsa de projeto registrado na diretoria responsável pelo acompanhamento.		1,5

**Quadro 11 - Grupo I - Atividades de ensino, orientação e avaliação do docente pelo discente****(conclusão)**

I.2.10	Orientação - Coordenador de área de projetos PIBID. Pontuação por orientação de grupo com pelo menos 12 bolsistas.		5
I.2.11	Orientação de estágio não obrigatório ou monitoria. Pontuação por 60 horas de orientação realizada.		0,5
I.2.12	Orientação concluída de estágio obrigatório em cursos técnico, e graduação (Bacharelados e Tecnologias). Pontuação por orientação individual.		0,5
I.2.13	Orientação concluída de estágio obrigatório em cursos de Licenciatura. Pontuação por orientação individual.		1,5
I.2.14	Orientação concluída de estágio em cursos de Licenciatura para uma turma. Pontuação por orientação de turma.		5
I.2.15	Orientação de bolsista de programa de desenvolvimento científico regional, de recém-doutor e de pós-doutoramento. Pontuação por bolsista por semestre concluído de orientação ou supervisão.		1
I.2.16	Orientação de bolsistas com titulação de mestre ou doutor, participante de projetos P&D&I (ex.: PADCT, CNPq, FINEP, FA, Empresas). Pontuação por bolsista por semestre concluído de orientação ou supervisão.		1
I.2.17	Orientação concluída de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Pontuação por trabalho orientado.		1,5
I.2.18	Orientação em andamento de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Pontuação por trabalho com mais de 6 meses de orientação.		0,5
I.2.19	Orientação de trabalho de conclusão de curso de especialização sem remuneração ou com remuneração para programas institucionais com financiamento (ex.: Etc, FNDE, PARFOR, UAB). Pontuação por trabalho orientado.		1
I.2.20	Orientação de trabalho no programa de desenvolvimento educacional – PDE ou equivalente. Pontuação por trabalho orientado, limitado a 20 pontos.		2
I.2.21	Co-orientação concluída de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Pontuação por trabalho.		1
I.2.22	Co-orientação em andamento de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Pontuação por trabalho com mais de 6 meses de orientação.		0,2
I.2.23	Co-orientação de trabalho de final de curso de especialização sem remuneração ou com remuneração para programas institucionais com financiamento (ex.: eTEC, FNDE, PARFOR, UAB). Pontuação por trabalho.		0,6
<b>Item</b>	<b>Subgrupo I3–Avaliação do Docente pelo Discente</b>	<b>Ponto por ano</b>	<b>Ponto por Evento</b>
I.3.1	Avaliação > ou = 18 e < que 22	4	
I.3.2	Avaliação > ou = 22	6	

**Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017d)****Quadro 12 - Grupo II – Produção intelectual****(continua)**

<b>Item</b>	<b>Produção Intelectual</b>	<b>Ponto por Evento</b>
II.1	Artigo científico publicado em revistas científicas especializadas nacionais ou internacionais. Será considerado o maior Qualis do periódico dentre as áreas de conhecimento da CAPES. Anexar a classificação Qualis da CAPES no processo.	
	Qualis A ou JCR acima de 1,2. Pontuação por artigo.	30
	Qualis B1 e B2 ou JCR acima de 0,5 e abaixo de 1,2. Pontuação por artigo.	15
	Qualis B3, B4, B5 e Qualis C ou JCR < 0,5. Pontuação por artigo.	6
	Sem classificação ou local. Pontuação por artigo.	2
II.2	Publicação integral de artigo em Anais de Congressos, Simpósios, Seminários e similares <sup>1</sup> , em eventos de abrangência nacional <sup>2,3</sup> . Pontuação por artigo documentado.	4
II.3	Publicação integral de artigo em Anais de Congressos, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência internacional <sup>4</sup> . Pontuação por artigo documentado.	5
II.4	Publicação de artigo em Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica ou seminários específicos (ex SEI, Sulpet, etc), de abrangência regional ou nacional. Pontuação por artigo documentado.	2
II.5	Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) concluído e disponibilizado no Portal Institucional em Acesso Aberto da UTFPR (PIAA).	2
II.6	Publicação de resumo de artigo em Anais de Congresso, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência nacional. Pontuação por artigo documentado.	2
II.7	Publicação de resumo de artigo em Anais de Congresso, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência internacional. Pontuação por artigo documentado.	3

## Quadro 12 - Grupo II – Produção intelectual

(conclusão)

II.8	Participação como moderador, debatedor ou coordenador de sessão em Congressos, Simpósios, Seminários, e demais eventos técnico-científicos nacionais. Pontuação por artigo documentado.	2
II.9	Participação como moderador, debatedor ou coordenador de sessão em Congressos, Simpósios, Seminários, e demais eventos técnico-científicos internacionais. Pontuação por artigo documentado.	5
II.10	Palestra ou minicurso proferida em Congressos, Simpósios, Seminários e Workshop de Sociedades Científicas como convidado da Organização/Comitê Técnico do evento ( <i>Invited Talk</i> ), em eventos de abrangência nacional. Pontuação por palestra documentada.	2
II.11	Palestra ou minicurso proferida em Congressos, Simpósios, Seminários e Workshop de Sociedades Científicas como convidado da Organização/Comitê Técnico do evento ( <i>Invited Talk</i> ), em eventos de abrangência internacional. Pontuação por palestra documentada.	5
II.12	Livro técnico/científico em língua portuguesa com ISBN. Livro(s) relevante(s) na área de avaliação do postulante podem ser pontuados pela comissão. Pontuação limitada a 20 pontos por livro.	20
II.13	Livro técnico/científico em língua estrangeira com ISBN. Livro(s) relevante(s) na área de avaliação do postulante podem ser pontuados pela comissão. Pontuação limitada a 30 pontos por livro.	30
II.14	Capítulo de livro técnico/científico em língua portuguesa publicado após ser submetido ao Conselho Editorial em Editora. Pontuação por capítulo.	10
II.15	Capítulo de livro técnico/científico em língua estrangeira publicado após ser submetido ao Conselho Editorial em Editora. Pontuação por capítulo.	15
II.16	Edição ou organização de livro técnico/científico com ISBN ou Anais de Congressos de Sociedades Científicas. Pontuação por livro.	10
II.17	Autoria de tradução de livro técnico/científico publicado por Editora. Pontuação por livro.	10
II.18	Citações em Artigos de Periódicos indexados, anexando ao processo apenas as citações da base de dados <i>Web of Knowledge</i> (ISI) e <i>Scopus</i> de quaisquer artigos de sua autoria somente no interstício da avaliação. Este item está limitado a um máximo de 10 pontos. A cada 2 anos de período de avaliação considerado. Pontuação por citação por artigo.	2
II.19	Inventos e demais produtos de pesquisa, com patente ou registro de software concedido. Pontuação por depósito ou registro.	10
II.20	Inventos e demais produtos de pesquisa, com patente ou registro de software depositado. Pontuação por concessão.	30
II.21	Produção de manual técnico e/ou didático de autoria própria ou coautoria. Pontuação por manual.	10
II.22	Produção de Apostila para Disciplina da Matriz Curricular de Curso do ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação stricto sensu da UTFPR de autoria ou coautoria própria. Pontuação por apostila.	10
II.23	Relatório Técnico Demandado a UTFPR sob a forma de consultoria. Pontuação por relatório.	10
II.24	Editor-Chefe de periódico indexado nas bases <i>Web of Knowledge</i> (ISI) e <i>Scopus</i> , possuidor de Fator de Impacto com base nos indicadores JCR e/ou SNIP por pelo menos 1 ano. Pontuação por periódico na função de editor-chefe.	20
II.25	Editor-chefe de periódico indexado com abrangência nacional por pelo menos 1 ano. Pontuação por periódico na função de editor-chefe.	10
II.26	Editor associado ou de área de periódico indexado com abrangência internacional por pelo menos 1 ano. Pontuação por periódico na função.	10
II.27	Editor associado ou de área de periódico indexado com abrangência nacional por pelo menos 1 ano. Pontuação por período na função.	5
II.28	Revisor de artigo científico para periódico indexado com abrangência internacional. Pontuação por revisão limitado a 10 pontos a cada 2 anos.	2
II.29	Revisor de artigo científico para periódico indexado com abrangência nacional. Pontuação por consultoria limitado a 5 pontos a cada 2 anos.	1
II.30	Consultor científico "ad hoc" de projeto individual de pesquisa (e.g., CNPq, CAPES, FAPs). Pontuação por consultoria limitado a 5 pontos a cada 2 anos.	1
II.31	Consultor científico "ad hoc" de projeto institucional de pesquisa (e.g., CNPq, CAPES, FAPs). Pontuação por consultoria limitado a 5 pontos a cada 2 anos.	1
II.32	Membro de Conselho Científico e Editorial de revista científica indexada. Pontuação por conselho limitado a 3 pontos a cada 2 anos.	1
II.33	Recebimento de comendas e premiações advindas do exercício de atividades de ensino, pesquisa e extensão concedidas por entidade distinta da UTFPR. A comissão poderá atribuir pontuações maiores para casos de excelência nacional e internacional (ex.: Comenda de Mérito Científico Nacional, Prêmio de Inovação FINEP, Prêmio Jovem Cientista, Pesquisador Emérito CNPq, Medalha da Ordem de Mérito Militar no exercício de atividades na UTFPR).	20

Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017d)

O Quadro 13 apresenta as atividades de extensão pontuadas para um docente no nível D – associado, na carreira da UTFPR. As atividades de extensão só estão no grupo III, juntamente com atividades de pesquisa, administrativas e de representação e outras atividades. Devido ao fato deste grupo conter uma extensa lista, sua versão completa foi apresentada somente no Anexo C deste trabalho.

**Quadro 13 - Grupo III - Atividades de pesquisa, de extensão, administrativas e de representação e outras atividades**

(continua)

Item	Subgrupo III2-Atividades de Extensão	Ponto por ano	Ponto por Evento
III.2.1	Bolsista em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (DT) do CNPQ e similares de outras agências oficiais de fomento.		15
III.2.2	Coordenação não remunerada de Curso de Extensão. Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por coordenação.		5
III.2.3	Hora-aula não remunerada de Curso de Extensão (Até 30 horas). Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por capacitação.		2
III.2.4	Hora-aula não remunerada de Curso de Extensão (Mais de 30 horas). Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por participação.		3
III.2.5	Palestras e conferências, não científicas, a convite. <i>Palestras e conferências de caráter científico devem ser relacionadas no item II.</i> Pontuação por palestra.		2
III.2.6	Divulgação técnica em televisão, rádio, revista ou jornal (os pontos serão divididos entre os autores). Pontuação por participação.		2
III.2.7	Coordenação de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano.	4	
III.2.8	Coordenação de projeto de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano.	3	
III.2.9	Membro de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano, limitado a 8 pontos a cada 2 anos.	2	
III.2.10	Coordenação de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado (ex.: MCTI, MDS, CNPq, FA). Pontuação por projeto.		15
III.2.11	Membro de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontuação por projeto.		10
III.2.12	Participação em projeto individual de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontuação por projeto.		5
III.2.13	Orientação de estagiário/bolsista de projeto de extensão registrado na DIREC. Pontuação por ano de orientação.	1	
III.2.14	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.15	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, mesa redonda, feiras, fóruns, atividades culturais, dias da indústria, jogos regionais da UTFPR, entre outras, registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.16	Orientação de bolsista e/ou voluntário de projeto de extensão não registrado na DIREC. Pontuação por ano de orientação.	0,5	
III.2.17	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, não registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		0,5



**Quadro 13 - Grupo III - Atividades de pesquisa, de extensão, administrativas e de representação e outras atividades**

**(conclusão)**

III.2.18	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, mesa redonda, feiras, fóruns, atividades culturais, dias da indústria, jogos regionais da UTFPR, entre outras, não registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.19	Membro de Comissão Técnica ou de Programas de eventos técnicos ou científicos, devidamente comprovados pela Diretoria competente ou Associação de Classe.		3
III.2.20	Participação em Organismos Internacionais reconhecidos (UNESCO, ONU, FAO, IEEE, IEE, e similares) como coordenador de Comissão ou de Área.		5
III.2.21	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e devidamente registrado no DEPET (curto prazo).		10
III.2.22	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e não registrado no DEPET mas documentados em órgãos institucionais (ex.: departamento) (curto prazo).		8
III.2.23	Coordenação de projetos de extensão tecnológica com instituições parceiras. Pontuação por projeto.		10
III.2.24	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito internacional. Pontuação por evento.		15
III.2.25	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito nacional. Pontuação por evento.		10
III.2.26	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito regional ou local. Pontuação por evento.		4
III.2.27	Membro de comissão de avaliação e premiação (projetos, trabalhos científicos, trabalhos artísticos e culturais) em nível nacional e internacional. Unidades: Pontuação por evento.		10
III.2.28	Coordenação de projeto com empresa, credenciado pela DIREC. Pontuação por programa.		10
III.2.29	Coordenação de programa de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por programa.		10
III.2.30	Membro de programa de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por programa.		5
III.2.31	Coordenador de projeto de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por projeto.		10
III.2.32	Participação em projeto individual de extensão registrado na DIREC. Pontuação por projeto.		2
III.2.33	Projeto de Curso de Extensão aprovado pelo Conselho de Ensino da UTFPR. Pontuação por coordenação de projeto.		5
III.2.34	Orientação de alunos inscritos em Projetos de Extensão registrados na DIREC. Pontuação por aluno por ano.	1	
III.2.35	Co-orientação de alunos inscritos em Projetos de Extensão registrados na DIREC Pontuação por aluno por ano.	0,5	
III.2.36	Orientação de alunos em empresas pré-incubadas no Hotel Tecnológico. Pontuação por aluno por ano.	1	

**Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2017d)**

Procedeu-se a análise deste modelo buscando as categorias elencadas para a extensão na universidade contemporânea e a relevância da extensão no processo. Da relação de atividades de extensão esperadas para a universidade contemporânea, no Quadro 13, para o nível associado, há pontuações no subgrupo

III.2 – atividades de extensão, para coordenação de projetos de extensão em geral, sem especificar áreas como cultura, social ou meio ambiente. Demais categorias de atividades de extensão, relacionadas com o desenvolvimento tecno-econômico da região, como empreendedorismo, *spin-off*, incubadora, inovação e licenciamento não são pontuados neste nível da carreira.

Nos Quadros 11 a 13 constam as atividades desempenhadas pelo docente e que são avaliadas no processo. Há uma pontuação mínima a ser alcançada tanto entre a promoção do nível C para o D, quanto entre as progressões dentro do nível D (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d). São necessários 60 pontos, desde que:

- ao menos 32 pontos sejam de atividades do grupo I, relacionado ao ensino, orientação e avaliação do docente pelo discente, e que destes ao menos 16 sejam referentes a atividades do subgrupo do Ensino; e
- no mínimo 12 pontos sejam de atividades do grupo II, chamado produção intelectual.

A implicação destas duas condições é que o docente pode alcançar a pontuação necessária para progredir na carreira atuando apenas no ensino e com as produções intelectuais, se preferir. Caso opte por fazer a pontuação mínima nestes dois quesitos, os outros 16 pontos necessários para completar 60 pontos poderão vir de atividades de pesquisa, de extensão, administrativas e de representação e outras atividades.

Analisando este processo fica evidente que algumas atividades de extensão são pontuadas, mas o docente associado da UTFPR, do nível 1 ao nível 4, pode optar por não transitar pela extensão e mesmo assim progredir neste nível da carreira.

Além de não terem a exigência de uma pontuação mínima, as atividades do grupo III - pesquisa, extensão, administrativas e de representação e outras atividades, são limitadas em 15 pontos as duas primeiras e em 10 pontos as duas últimas (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d).

O topo da carreira docente na UTFPR é a classe E – professor titular (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014). As condições estabelecidas para alcançar esta classe estão previstas na Lei 12.772 de 2012 (BRASIL, 2012):

- a) possuir o título de doutor;
- b) ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e
- c) lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita.

Além destas condições, a Deliberação 14/2014 do Conselho Universitário estabelece que, ainda no nível 4 de professor associado, o docente deve passar pela avaliação de desempenho e reunir todos os requisitos que lhe garantiriam uma nova progressão, e também há necessidade de estar ao menos 24 meses no nível 4 de professor associado (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

Os itens da avaliação de desempenho a qual o postulante à classe de titular é submetido têm como base a Deliberação 14/2014, aprovada pelo Conselho Universitário da UTFPR (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014). Os Quadros 14, 15, 16 e 17, abaixo, apresentam de maneira separada os grupos A, B, C e D.

#### Quadro 14 – Grupo A: ensino e orientação

(continua)

Atividade	Subgrupo A1 - Ensino	por ano	por evento
A1.1	Curso técnico, graduação, lato sensu sem remuneração e stricto sensu. Unidade: ponto/15 horas-aula previstas no plano de ensino da disciplina		1
A1.2	Curso técnico, graduação, lato sensu com remuneração (para programas institucionais com financiamento oficial, ex.: eTEC, FNDE, PARFOR, UAB). Unidade: ponto/15 horas-aula previstas no plano de ensino da disciplina		0,5
Atividade	Subgrupo A2 - Orientação	por ano	por evento
A2.1	Orientação em andamento de aluno de mestrado stricto sensu. Ponto por aluno.		0,5
A2.2	Co-orientação em andamento de aluno de mestrado stricto sensu. Ponto por aluno		0,3
A2.3	Dissertação aprovada de mestrado sob orientação do postulante.		6
A2.4	Dissertação aprovada de mestrado sob co-orientação do postulante.		3
A2.5	Orientação em andamento de aluno de doutorado stricto sensu. Ponto por aluno		0,5
A2.6	Co-orientação em andamento de aluno de doutorado stricto sensu. Ponto por aluno		0,3
A2.7	Tese aprovada de doutorado sob orientação do postulante		10
A2.8	Tese aprovada de doutorado sob co-orientação do postulante		5
A2.9	Orientação concluída de alunos inscritos nos programas institucionais de iniciação científica, extensão, inovação e docência da UTFPR (e.g., PIBIC, PIBITI, PIBIC-JR, PIBIC-EM, PIBEXT, PIBIN, PIBID, PET, RONDON). Ponto por 12 meses de orientação por aluno.		1

**Quadro 14 – Grupo A: ensino e orientação****(conclusão)**

A2.10	Orientação de monitoria. Unidade: ponto por 60 horas de orientação realizada.		0,5
A2.11	Orientação concluída de estágio em cursos técnico e graduação. Unidade: ponto por orientação individual		0,5
A2.12	Orientação concluída de estágio em cursos de licenciatura para uma turma. Ponto por orientação de turma		4
A2.13	Orientação de bolsista de programa de desenvolvimento científico regional, de recém-doutor e de pós-doutoramento. Unidade: ponto por bolsista por semestre concluído de orientação ou supervisão		1
A2.14	Orientação de bolsistas com titulação de mestre ou doutor, participante de projetos de P&D&I (ex.: PADCT, CNPq, FINEP, F.A., Empresas). Unidade: ponto por bolsista por semestre concluído de orientação ou supervisão		1
A2.15	Orientação concluída de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Ponto por trabalho orientado		1
A2.16	Orientação em andamento de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Ponto por trabalho com mais de 6 meses de orientação		0,5
A2.17	Orientação de trabalho de conclusão de curso de especialização sem remuneração ou com remuneração para programas institucionais com financiamento (ex.: eTEC, FNDE, PARFOR, UAB). Ponto por trabalho orientado		1
A2.18	Orientação de trabalho no programa de desenvolvimento educacional - PDE ou equivalente. Ponto por trabalho orientado limitado a 20 pontos		2
A2.19	Co-orientação concluída de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Unidade: ponto/trabalho.		0,6
A2.20	Co-orientação em andamento de trabalho de conclusão de curso técnico e de graduação. Ponto por trabalho com mais de 6 meses de orientação		0,2
A2.21	Co-orientação de trabalho final de curso de especialização sem remuneração ou com remuneração para programas institucionais com financiamento (ex.: eTEC, FNDE, PARFOR, UAB). Ponto por trabalho		0,6
<b>Atividade</b>	<b>Subgrupo A3 -AVALIAÇÃO DO DOCENTE PELO DISCENTE</b>	<b>por ano</b>	<b>por evento</b>
A3.1	Avaliação $\geq 20$ e $<$ que 25. Pontos por ano considerando o valor (média) anual	4	
A3.2	Avaliação igual ou acima de 25. Pontos por ano considerando o valor (média) anual	6	

**Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2014)****Quadro 15 – Grupo B: Produção intelectual, pesquisa e extensão****(continua)**

<b>Atividade</b>	<b>Subgrupo B1 - PRODUÇÃO INTELECTUAL</b>	<b>por ano</b>	<b>por evento</b>
	Artigo científico publicado em revistas científicas especializadas nacionais ou internacionais. Será considerado o maior Qualis do periódico dentre as áreas de conhecimento da CAPES. Anexar a classificação atualizada Qualis da CAPES no processo. Unidade: pontos por artigo documentado		
B1.1	Qualis A		30
B1.2	Qualis B1 e B2		15
B1.3	Qualis B3, B4, B5 e Qualis C		6
B1.4	Sem classificação ou local. Exceção: Artigos sem classificação Qualis mas com fator de impacto podem ser classificados de acordo com os critérios da área de avaliação		2
B1.5	Publicação integral de artigo científico em Anais de Congressos, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência nacional. Unidade: pontos por artigo documentado		4
B1.6	Publicação integral de artigo científico em Anais de Congressos, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência internacional. Unidade: pontos por artigo documentado		5
B1.7	Publicação de artigo em Seminário de Iniciação Científica e Tecnológica, de abrangência regional ou nacional. Unidade: pontos por artigo documentado		2
B1.8	Publicação de resumo de artigo científico em Anais de Congresso, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência nacional. Unidade: pontos por resumo documentado		2
B1.9	Publicação de resumo de artigo científico em Anais de Congresso, Simpósios, Seminários e similares, em eventos de abrangência internacional. Unidade: pontos por resumo documentado		3

### Quadro 15 – Grupo B: Produção intelectual, pesquisa e extensão

(continua)

B1.10	Participação como moderador, debatedor ou coordenador de sessão em Congressos, Simpósios, Seminários, e demais eventos técnico-científicos nacionais. Unidade: pontos por participação documentada		2
B1.11	Participação como moderador, debatedor ou coordenador de sessão em Congressos, Simpósios, Seminários, e demais eventos técnico-científicos internacionais. Unidade: pontos por participação documentada		5
B1.12	Palestra ou minicurso proferido em Congressos, Simpósios, Seminários e Workshop de Sociedades Científicas como convidado da Organização/Comitê Técnico do evento (Invited Talk), em eventos de abrangência nacional. Pontos por palestra documentada		2
B1.13	Palestra ou minicurso proferida em Congressos, Simpósios, Seminários e Workshop de Sociedades Científicas como convidado da Organização/Comitê Técnico do evento (Invited Talk), em eventos de abrangência internacional. Pontos por palestra documentada		5
B1.14	Livro técnico/científico em língua portuguesa com ISBN. Livro(s) relevante(s) na área de avaliação do postulante podem ser pontuados pela comissão limitados a 20/pontos por livro.		20
B1.15	Livro técnico/científico em língua estrangeira com ISBN. Livro(s) relevante(s) na área de avaliação do solicitante podem ser pontuados pela comissão limitados a 30/pontos por livro		30
B1.16	Capítulo de livro técnico/científico em língua portuguesa publicado após ser submetido ao Conselho Editorial em Editora. Pontos por capítulo		10
B1.17	Capítulo de livro técnico/científico em língua estrangeira publicado após ser submetido ao Conselho Editorial em Editora. Pontos por capítulo		15
B1.18	Editoração ou organização de livro técnico/científico com ISBN ou Anais de Congressos de Sociedades Científicas. Pontos por livro		10
B1.19	Autoria de tradução de livro técnico/científico publicado por Editora. Pontos por livro		10
B1.20	Citações em artigos de periódicos indexados anexando ao processo apenas as citações da base de dados ISI de quaisquer artigos de sua autoria somente no interstício da avaliação. Este item está limitado a um máximo de 10 pontos a cada 2 anos de período de avaliação considerado. Pontos por citação por artigo		2
B1.21	Inventos e demais produtos de pesquisa, com patente ou registro de software depositado. Pontos por depósito ou registro		10
B1.22	Inventos e demais produtos de pesquisa, com patente ou registro concedido. Pontos por concessão.		30
B1.23	Manual técnico e/ou didático de autoria própria ou coautoria. Pontos por manual		10
B1.24	Apostila para disciplina da matriz curricular de cursos do ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação stricto sensu da UTFPR de autoria ou coautoria própria. Pontos por apostila.		10
B1.25	Relatório Técnico Demandado a UTFPR sob a forma de consultoria. Pontos por relatório		10
B1.26	Editor-chefe de periódico indexado (JCR) com abrangência internacional por pelo menos 1 ano. Pontos por periódico na função de editor-chefe		20
B1.27	Editor-chefe de periódico indexado com abrangência nacional por pelo menos 1 ano. Pontos por periódico na função de editor-chefe		10
B1.28	Editor-associado ou de área de periódico indexado com abrangência internacional por pelo menos 1 ano. Pontos por periódico na função		10
B1.29	Editor-associado ou de área de periódico indexado com abrangência nacional por pelo menos 1 ano. Pontos por periódico na função		5
B1.30	Revisor de artigo científico para periódico indexado com abrangência internacional. Pontos por revisão limitado a 10 pontos a cada 2 anos		2
B1.31	Revisor de artigo científico para periódico indexado com abrangência nacional. Pontos por revisão limitado a 10 pontos a cada 2 anos		1
B1.32	Consultor científico "ad hoc" de projeto individual de pesquisa (e.g., CNPq, CAPES, FAPs). Ponto por consultoria limitado a 5 pontos a cada 2 anos		1
B1.33	Consultor científico "ad hoc" de projeto institucional de pesquisa (e.g., CNPq, CAPES, FAPs). Ponto por consultoria limitado a 5 pontos a cada 2 anos		1
B1.34	Membro de conselho técnico-científico e editorial de revista científica indexada. Ponto por conselho limitado a 3 pontos a cada 2 anos		1
B1.35	Recebimento de comendas e premiações advindas do exercício de atividades de ensino, pesquisa e extensão concedidas por entidade distinta da UTFPR. A comissão poderá atribuir pontuações maiores para casos de excelência nacional e internacional (ex.: Comenda de Mérito Científico Nacional, Prêmio de Inovação FINEP, Prêmio Jovem Cientista, Pesquisador Emérito CNPq, Medalha da Ordem de Mérito Militar no exercício de atividades na UTFPR)		20
<b>Atividade</b>	<b>Subgrupo B2 - ATIVIDADES DE PESQUISA</b>	<b>por ano</b>	<b>por evento</b>
B2.1	Bolsista Produtividade em Pesquisa (PQ) ou em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (DT) do CNPq e similares de outras agências oficiais de fomento.	15	
B2.2	Coordenação de projeto com instituição de excelência internacional com produção intelectual relevante e/ou formação em dupla diplomação de doutor (ex.: PROBRAL). Pontos por projeto por ano	15	
B2.3	Membro de projeto com instituição de excelência internacional com produção intelectual relevante e/ou formação em dupla diplomação de doutor sob orientação do postulante. Pontos por projeto por ano	5	
B2.4	Liderança de projeto com instituição de excelência internacional com formação de dupla diplomação ou intercâmbio acadêmico de alunos no nível graduação. Pontos por projeto por ano	3	
B2.5	Coordenação de projeto com instituição de excelência internacional para formação de dupla diplomação de recursos humanos no nível de mestrado. Pontos por mestre orientado, comprovado por declaração da pró-reitoria responsável do docente líder da ação ou comprovante de agência de fomento		15
B2.6	Coordenação de projetos de (PD&I) em parceria com outros institutos, universidades e centros de pesquisa de excelência internacional. Pontos por projeto por ano	10	
B2.7	Coordenação de projetos de (PD&I) em parceria com outros institutos, universidades e centros de pesquisa nacionais. Pontos por projeto por ano	4	
B2.8	Participação como membro de projeto de (PD&I); contemplado em editais de (PD&I) cooperativos com instituições parceiras. Pontos por projeto por ano limitado a 8 pontos a cada 2 anos	2	

### Quadro 15 – Grupo B: Produção intelectual, pesquisa e extensão

(conclusão)

B2.9	Liderança de grupo de pesquisa homologado pela UTFPR e Ativo. Pontos por grupo de pesquisa por ano	1	
B2.10	Liderança na captação de recursos financeiros em projetos de (PD&I) com instituições ou empresas parceiras. Pontos por projeto		15
B2.11	Contratos de transferência de tecnologia e licenciamento cancelado pela Agência de Inovação da UTFPR. Pontos por transferência de tecnologia ou licenciamento		30
B2.12	Desenvolvimento de produtos ou processos (produtos, protótipos e processos implantados e não patenteados, software não registrados). Não somente conceitual, deve demonstrar o aspecto de utilidade prática. Pontos por produto ou processo		5
B2.13	Cargo de assessoria em órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão; Pontos por cargo por ano	15	
B2.14	Consultoria ad hoc para órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão. Pontos por consultoria		2
B2.15	Participação em Conselhos, comitês e afins em órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão Com comprovação de participação efetiva. Pontos por conselho por ano	2,5	
B2.16	Coordenação de projeto institucional de pesquisa financiado por PADCT, FNDCT, RHAE-CNPq, FINEP ou similares, executado na UTFPR. Pontos por projeto		15
B2.17	Participação em projeto institucional de pesquisa financiado por PADCT, FNDCT, RHAE-CNPq, FINEP ou similares, executado na UTFPR. Pontos por projeto		10
B2.18	Participação em projeto individual de pesquisa, de estudos e/ou de diagnósticos financiado por órgãos públicos e/ou privados, executado na UTFPR. Pontos por projeto		5
B2.18	Coordenação de projeto de pesquisa financiado por CNPq, CAPES, FINEP, Fundação Araucária ou outros órgãos de fomento oficiais, executado na UTFPR. Pontos por projeto		10
B2.19	Participação em projeto de pesquisa financiado por CNPq, CAPES, FINEP, Fundação Araucária ou outros órgãos de fomento oficiais, executado na UTFPR. Pontos por projeto		5
B2.21	Participação em projetos de desenvolvimento institucional (ex.: INSERIR). Pontos por projeto em que participou com mais de 1 ano de atuação		10
B2.22	Líder na captação e execução de recursos para projetos de desenvolvimento institucional (infraestrutura CT-INFRA/Pro-Equipamentos, Capacitação: MCTI/MEC e assemelhados). Pontos por projeto aprovado e executado		30
<b>Atividade</b>	<b>Subgrupo B3 - ATIVIDADES DE EXTENSÃO</b>	<b>por ano</b>	<b>por evento</b>
B3.1	Coordenação não remunerada de curso de extensão. Pontos por coordenação		5
B3.2	Hora-aula não remunerada de curso de extensão (até 30 horas). Pontos por participação		2
B3.3	Hora-aula não remunerada de curso de extensão (mais de 30 horas). Pontos por participação		3
B3.4	Coordenação remunerada de curso de extensão. Pontos por coordenação		3
B3.5	Hora-aula remunerada de curso de extensão (até 30 horas). Pontos por curso		1
B3.6	Hora-aula remunerada de curso de extensão (mais de 30 horas). Pontos por participação		2
B3.7	Palestras e conferências não científicas, a convite. Pontos por palestra		2
B3.8	Divulgação técnica em televisão, rádio, revista ou jornal (os pontos serão divididos entre os autores). Pontos por participação		2
B3.9	Coordenação de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontos por programa		2
B3.10	Coordenação de projeto de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar) ponto por projeto		1
B3.11	Membro de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Ponto por programa		1
B3.12	Coordenação de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado (ex.: MCTI, MDS, CNPq, F.A. ). Ponto por projeto		15
B3.13	Membro de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontos por projeto		10
B3.14	Participação em projeto individual de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontos por projeto		2
B3.15	Orientação de bolsista e/ou voluntário de projeto de extensão registrado na DIREC. ponto/12 meses de orientação		1
B3.16	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, registrados na DIREC. Ponto por atividade		1
B3.17	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, registrados na DIREC. Ponto por atividade		1
B3.18	Orientação de bolsista e/ou voluntário de projeto de extensão não registrado na DIREC. Ponto/12 meses de orientação		0,5
B3.19	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, não registrados na DIREC. Ponto por atividade		0,5
B3.20	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, não registrados na DIREC. Ponto por atividade		0,5
B3.21	Membro de comissão técnica ou de programas de eventos técnicos ou científicos, devidamente comprovados pela diretoria competente ou associação de classe		3
B3.22	Participação em organismos internacionais reconhecidos (UNESCO, ONU, FAO, IEEE, IEE, e similares) como coordenador de Comissão ou de Área		5
B3.23	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e devidamente registrado no DEPET (curto prazo)		10
B3.24	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e não registrados no DEPET mas documentados em órgãos institucionais (ex.: departamento) (curto prazo)		8
B3.25	Coordenação de projetos de extensão tecnológica com instituições parceiras. Pontos por projeto		15
B3.26	Membro da comissão organizadora de congressos, workshops, seminários, mostras em âmbito internacional. Unidade: pontos por evento		15
B3.27	Membro da comissão organizadora de congressos, workshops, seminários, mostras em âmbito nacional. Unidade: pontos por evento		10
B3.28	Membro da comissão organizadora de congressos, workshops, seminários, mostras em âmbito regional ou local. Unidade: pontos por evento		4
B3.29	Membro de comissão de avaliação e premiação (projetos, trabalhos científicos, trabalhos artísticos e culturais) em nível nacional e internacional. Unidade: pontos por evento		10

Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2014)

**Quadro 16 – Grupo C: Atividades administrativas**

Atividade	Subgrupo C1- ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS E DE REPRESENTAÇÃO	por ano	por evento
C.1	Membro do Conselho Universitário	5	
C.2	Membro do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação	4	
C.3	Membro do Conselho de Relações Empresariais e Comunitárias	4	
C.4	Membro do Conselho de Graduação e Educação Profissional	4	
C.5	Membro do Conselho de Planejamento e Administração	4	
C.6	Cargo de Direção - Reitor e vice-reitor	30	
C.7	Cargo de Direção - Pró-Reitor e Diretores de Gestão da Reitoria	25	
C.8	Cargo de Direção - Diretores Gerais de Câmpus	25	
C.9	Cargo de Direção - Adjuntos de Pró-reitorias, Diretores de Área nas Pró-reitorias e nos Câmpus	20	
C.10	Assessoria de Cargos previstos no regimento da UTFPR. A pontuação será equivalente a 60% da pontuação anual do cargo assessorado.	0,6*C.x	
C.11	Cargo de Ouvidoria Institucional e do Câmpus	20	
C.12	Chefe de Departamento Acadêmico	20	
C.13	Coordenador de Curso de Graduação, Técnico e Pós-Graduação Stricto Sensu	20	
C.14	Coordenador ou Chefe de órgãos vinculados a gestão de Câmpus e Pró-reitorias previstos no regimento	20	
C.15	Chefe de Gabinete de reitoria e direção geral de Câmpus	20	
C.16	Cargo de Auditor da UTFPR	20	
C.17	Relator de Processos do CEDA da UTFPR ou processo equivalente de outras IFES		4
C.18	Presidente de Órgãos ou Comissões Permanentes de Apoio (ex.: CPPD, CPA, NPPD, Comissão Professor Associado, Comissão Professor Titular ou similares)	7	
C.19	Membro de Órgãos ou Comissões Permanentes de Apoio (ex.: CPPD, CPA, NPPD, Comissão Professor Associado, Comissão Professor Titular ou similares)	5	
C.20	Responsável pelas Atividades de Estágio, Responsável pelas Atividades Complementares e Responsável pelo Trabalho de Conclusão de Curso dos cursos técnicos e de graduação.	10	
C.21	Responsável pelos Laboratórios, Chefe de grupo de disciplinas e Assessor de Coordenação de Curso.	10	
C.22	Membro do Colegiado de Curso, do Conselho Departamental ou do Núcleo Docente Estruturante	2	
C.23	Presidência de Comissão designada por ato da Administração da UTFPR. Por evento comprovado com portaria ou certificado		3
C.24	Membros de Comissão ou atribuição de função designada por ato da Administração da UTFPR. Por evento comprovado por portaria ou declaração emitida por coordenação de curso ou chefia de departamento.		2
C.25	Participação, como representante da UTFPR, designado por portaria, em comitês/equipes de trabalho em órgãos como MEC, CAPES, FINEP, CNPq, CREA e outros conselhos profissionais. Por evento comprovado por portaria		5
C.26	Cargo de Direção - Diretor Executivo da FUNTEF	25	
C.27	Membro do Conselho Deliberativo ou Fiscal da FUNTEF	15	
C.28	Presidência da Associação de Servidores da UTFPR	15	
C.29	Membro eletivo de diretoria de associação de classe e/ou esportiva vinculada à UTFPR	4	
C.30	Presidência do sindicato docente (local ou nacional)	15	
C.31	Membro da direção do sindicato docente (local ou nacional)	3	
C.32	Coordenação de núcleo de inovação tecnológica	15	

Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2014)

**Quadro 17 – Grupo D: Outras atividades**

Atividade	Grupo D – OUTRAS ATIVIDADES - Saturação 100% em 30 pontos	por ano	por evento
D.1	Conclusão de curso de licenciatura na área de atuação durante a carreira docente na UTFPR.		10
D.2	Conclusão de curso de aperfeiçoamento na área de atuação durante a carreira docente na UTFPR.		5
D.3	Conclusão de curso curta duração (workshops, seminários, mostras, jornadas, treinamentos)		1
D.4	Formação: participação em eventos técnicos científicos com certificado		1
D.5	Participação em missão de trabalho Internacional		2
D.6	Participação em missão de trabalho nacional		1
D.7	Pós-doutorado em programa de excelência internacional no exterior e no país (nível 6 e 7 CAPES)		25
D.8	Pós-doutorado em programa de excelência nacional		20
D.9	Pós-doutorado em outros programas		15
D.10	Membro de banca de tese de doutorado. (exceto orientador e co-orientador)		5
D.11	Membro de banca de qualificação de doutorado. (exceto orientador e co-orientador)		2,5
D.12	Membro de banca de dissertação de mestrado.(exceto orientador e co-orientador)		3
D.13	Membro de banca de qualificação dissertação de mestrado. (exceto orientador e co-orientador)		1,5
D.14	Membro de banca de concurso público para provimento de cargo de Professor Efetivo		5
D.15	Presidência de Associação Científica de abrangência nacional ou internacional	1,5	
D.16	Membro de diretoria (exceto Presidência) de Associação Científica de abrangência nacional ou internacional	1	
D.17	Membro de banca de concurso público para provimento de cargo de Professor Substituto		2
D.18	Membro de Comissão designada pelo MEC para avaliação das condições de criação, credenciamento e credenciamento de cursos		3
D.19	Membro de Comissão designada pelo MEC para avaliação institucional		3
D.20	Membro de banca (exceto orientador e co-orientador) de avaliação de estágio ou de trabalho de final de curso de graduação ou de especialização (não remunerado).		1
D.21	Implementação ou execução de projeto didático-pedagógico no curso técnico, na graduação e na pós-graduação stricto sensu para melhoria e desenvolvimento do curso.		3
D.22	Consultoria para Organismos Internacionais reconhecidos (UNESCO, ONU, FAO, IEEE, IEE, e similares)		2

**Fonte: Universidade Tecnológica Federal Do Paraná (2014)**

As pontuações mínimas e máximas em cada um dos grupos são (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014):

- Grupo A: ensino e orientação: de 210 até 300 pontos;
- Grupo B: Pesquisa e Extensão: de 100 até 200 pontos;
- Grupo C: Atividades administrativas: sem mínimo, até 150 pontos;
- Grupo D: Outras atividades: sem mínimo, até 30 pontos.

Para alcançar a pontuação exigida para promoção à classe de titular, o docente poderá apresentar comprovantes de atividades feitas durante toda a sua carreira de magistério superior, na UTFPR ou em outra instituição federal. O docente interessado nesta promoção pode optar por ter avaliada a sua produção no período entre a entrada no nível 4 de associado e a solicitação de promoção ao nível de titular. Se optar por isso, o docente precisará fazer 1/5 da pontuação total exigida



(UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

Dentre todas as atividades elencadas, o docente da UTFPR deverá atuar pelo menos naquelas relacionadas nos grupos A e B, sendo obrigatoriamente no ensino e na pesquisa ou na extensão. Pontuações excedentes nos grupos C e D poderão compensar pontuação pendente no grupo B em até 30% e 10%, respectivamente, sendo possível a compensação por apenas um destes grupos (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

O docente será aprovado na avaliação de desempenho se pelo menos três membros da comissão confirmarem que foram alcançadas as pontuações mínimas exigidas para os grupos A e B, e se a média das pontuações dos grupos, sobre os quais ele foi avaliado, for no mínimo 70% (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

Analisando a avaliação de desempenho realizada para que o docente da UTFPR consiga atingir o nível E – professor titular, que é o topo da carreira, observa-se que há uma pontuação estabelecida para as atividades de extensão. Algumas das categorias elencadas neste trabalho são contempladas na listagem, tais como inovações e coordenação de projetos. As demais atividades ligadas ao desenvolvimento tecno-econômico não são consideradas, tais como, empreendedorismo, incubação, *spin-off* e licenciamento.

Ocorre nesta fase da carreira do docente da UTFPR a mesma situação que o acompanhou durante toda a trajetória até chegar ao último nível, ou seja, não há uma pontuação mínima a ser realizada exclusivamente com ações de extensão. Para chegar ao topo da carreira, nível de professor titular, o docente da UTFPR não precisa ter atuado na extensão, pois pode somar os 100 pontos mínimos exigidos no grupo B apenas com atuação na pesquisa. O próprio regulamento que embasa a avaliação de desempenho para este nível da carreira estabelece a obrigatoriedade de atuação no ensino e na pesquisa ou na extensão.

Acumulando os pontos mínimos com ensino e orientações, e com a pesquisa, o docente atinge os requisitos para aprovação na avaliação de desempenho. Aprovado nesta fase, dependerá também da aprovação do seu memorial, por pelo menos três membros da comissão, para chegar à classe de titular (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

O memorial contém a descrição das atividades desenvolvidas pelo docente

no ensino, na pesquisa, na extensão, na gestão acadêmica e produção profissional relevante. É montada uma comissão responsável pela análise dos documentos probatórios apresentados no memorial e posterior despacho de aprovado ou não aprovado para a classe E – professor titular (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

Outro caminho para o docente, alternativo ao memorial, é a defesa de tese acadêmica inédita. Esta deve estar de acordo com os requisitos exigidos pelos programas de pós-graduação com curso de doutorado. O postulante protocola a solicitação de apresentação da tese, compõe-se uma comissão formalizada por portaria do reitor e, no dia da defesa, o docente tem até 60 minutos para apresentar à comissão os pontos relevantes da sua tese. A comissão delibera pela aprovação da tese e consequente promoção ao nível de titular, ou pela não aprovação da tese (UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014).

De modo geral, é possível recapitular os processos de seleção e de avaliação de desempenho do docente da UTFPR durante os níveis de adjunto, associado e titular, no que tange à relevância da extensão, por meio do Quadro 18:

**Quadro 18 – Relevância da extensão durante a carreira docente na UTFPR**

Etapa	Áreas de atuação obrigatórias	É exigida pontuação mínima na extensão?
Processo seletivo	Ensino + pesquisa	Não
Classe C - Adjunto	Ensino	Não
Classe D - Associado	Ensino + produção intelectual	Não
Classe E - Titular	Ensino e orientações + pesquisa	Não

**Fonte: Autoria própria (2018)**

A conclusão desta análise é que o docente da UTFPR, com doutorado, ingressa na instituição pelo processo seletivo, no nível adjunto e pode alcançar o topo da carreira sem precisar ter atuado na extensão. Durante estes processos, o docente sempre será medido pela sua atuação no ensino. A atuação na pesquisa, e suas publicações, normalmente acompanham o desempenho no ensino nestes processos. Com isso fica claro que a atuação na extensão não é exigida em nenhuma das etapas da carreira docente na UTFPR.

#### 4.1.4 Avaliação de Desempenho de Docentes da Unicamp

O docente da Unicamp tem o seu desempenho avaliado quando pleiteia uma progressão na carreira. A carreira docente na Unicamp é estruturada conforme apresenta o Quadro 19. No processo de avaliação da Unicamp, os docentes precisam entregar um relatório com as atividades desenvolvidas (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a,b).

**Quadro 19 - Estrutura da carreira docente na Unicamp**

<b>Níveis da carreira</b>	<b>Legislação</b>
MS3.1 - Professor Doutor I	Promoção conforme Deliberação CONSU-A-007/2011
MS3.2 - Professor Doutor II	
de MS 3.2 para MS 5.1	Promoção conforme Deliberação CONSU-A-014/2011
MS5.1 - Professor Associado I	Promoção conforme Deliberação CONSU-A-007/2011
MS5.2 - Professor Associado II	
MS5.3 - Professor Associado III	
MS6 - Professor Titular	Promoção por concurso conforme Deliberação CONSU-A-014/2011

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011a,b)**

Na Unicamp, o perfil acadêmico do docente varia de acordo com a área. Como este estudo é delimitado com docentes de engenharia mecânica, pretende-se agora apresentar as condições necessárias para que os docentes deste curso progridam do nível doutor I (MS-3.1) até titular (MS-6), na Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp.

O Quadro 20 apresenta de forma resumida o perfil, os critérios mínimos e os

indicadores mínimos exigidos para um docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp progredir na carreira.

**Quadro 20 – Resumo do perfil, dos critérios e indicadores mínimos para progressão** (continua)

Nível	Perfil	Critérios mínimos	Indicadores mínimos
<b>MS-3.2</b>	Demonstrar sua integração à Universidade através do envolvimento em atividades de ensino, pesquisa e envolvimento institucional;	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga média de 4 créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação;</li> <li>- Apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira com atuação em ensino e pesquisa, além de envolvimento na vida institucional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 orientações de mestrado acadêmico ou 2 de doutorado;</li> <li>- Somar 2,5 pontos com atividades relacionadas à pesquisa, sendo no mínimo 1 ponto com publicações <i>Qualis</i> A1 a B5;</li> <li>- Orientação concluída de 6 trabalhos de iniciação científica ou de conclusão de graduação;</li> <li>- Somar 2 pontos em atividades de pesquisa e de gestão e extensão, sendo no mínimo 1 ponto de pesquisa.</li> </ul>
<b>MS-5.1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrar que suas atividades de ensino e pesquisa estão consolidadas;</li> <li>- Demonstrar certo envolvimento na vida acadêmica institucional da Universidade através da participação em Comissões Oficiais ou exercendo cargos executivos da Universidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga média de 4 créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação;</li> <li>- Apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira ponderada em todas as áreas, com atuação em pelo menos quatro indicadores na área de ensino, quatro indicadores na área de pesquisa e dois indicadores na área de extensão ou gestão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 orientações de mestrado e doutorado concluídas, com ao menos uma de doutorado;</li> <li>- Somar 4 pontos em publicações, sendo no mínimo 2 pontos com publicações <i>Qualis</i> A1 a B5;</li> <li>- Orientação concluída de 6 trabalhos de iniciação científica ou de conclusão de graduação.</li> </ul>
<b>MS-5.2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrar consolidação e maturidade das suas atividades em relação ao seu nível anterior de Professor Associado (MS-5.1).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga média de 4 créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação;</li> <li>- Apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira equilibrada com atuação em ensino, pesquisa, administração e extensão conforme indicadores mínimos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 8 orientações de mestrado e doutorado concluídas, com ao menos 2 de doutorado;</li> <li>- Somar 5 pontos em pesquisa, sendo no mínimo 3 pontos com publicações <i>Qualis</i> A1 a B5;</li> <li>- Orientação concluída de 6 trabalhos de iniciação científica ou de conclusão de graduação.</li> </ul>
<b>MS-5.3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demonstrar um conjunto de atividades da sua carreira já considerado próximo ao do esperado para o perfil do Professor Titular (MS-6).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga média de 4 créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação;</li> <li>- Apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira equilibrada com atuação em ensino, pesquisa, administração e extensão conforme indicadores mínimos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 orientações de mestrado e doutorado concluídas, com ao menos 3 de doutorado;</li> <li>- Somar 7 pontos em atividades de pesquisa, sendo no mínimo 4 pontos com publicações <i>Qualis</i> A1 a B5;</li> <li>- Orientação concluída de 6 trabalhos de iniciação científica ou de conclusão de graduação.</li> </ul>

**Quadro 20 – Resumo do perfil, dos critérios e indicadores mínimos para progressão (conclusão)**

<b>MS-6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- O candidato deve ser líder, com iniciativa, com produções de alto nível no ensino, na pesquisa e na extensão, além de contribuir efetivamente para o destaque da Unicamp</li> <li>- Participação ativa na vida acadêmica institucional da Universidade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga média de 4 créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação;</li> <li>- Apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira ponderada em todas as áreas, com atuação em pelo menos quatro indicadores na área de ensino, quatro indicadores na área de pesquisa e dois indicadores na área de extensão ou gestão.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 14 orientações de mestrado e doutorado concluídas, com ao menos 4 de doutorado;</li> <li>- Somar 9 pontos em atividades de pesquisa, sendo no mínimo 5 pontos com publicações <i>Qualis</i> A1 a B5;</li> <li>- Orientação concluída de 6 trabalhos de iniciação científica ou de conclusão de graduação.</li> </ul>
-------------	--	--	---

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011a,b)**

Antes de iniciar a descrição e análise de cada uma das etapas da carreira do docente de Engenharia Mecânica da Unicamp, serão apresentados os Quadros que servem de base para o processo.

O Quadro 21 apresenta a pontuação relativa aos itens considerados na área da pesquisa. Esta relação serve de base para as avaliações de desempenho que subsidiam as progressões aos níveis MS-3.2, MS-5.1, MS-5.2, MS-5.3 e MS-6.

**Quadro 21 - Atividades relacionadas à pesquisa na Unicamp**

Quesito	Pontuação por item
Publicação em revista <i>Qualis</i> A1 ou A2	1
Publicação em revista <i>Qualis</i> B1 ou B2	0,7
Publicação em revista <i>Qualis</i> B3, B4 ou B5	0,2
Produto ou processo com registro de patente internacional requerida	2
Produto ou processo com registro de patente nacional requerida	1
Aplicativo internacional registrado	2
Aplicativo nacional registrado	1
Livro com edição e distribuição internacional	4
Capítulo de livro com edição e distribuição internacional	1
Livro nacional	2
Capítulo de livro nacional	0,5
Trabalho em anais de congresso internacional, limitado a 10 trabalhos	0,1

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011a)**

Há também uma série de atividades relacionadas ao ensino que são pontuadas no desempenho do docente da Unicamp. A relação destas atividades e suas respectivas pontuações são apresentadas no Quadro 22, que serve de base para as progressões aos níveis MS-3.2, MS-5.2 e MS-5.3.

**Quadro 22 - Atividades relacionadas ao ensino na Unicamp**

Quesito	Pontuação por item
Coordenação ou participação na implantação de laboratório didático aprovada pela Comissão de Graduação (limite 3 pontos)	1
Publicação de monografia didática ou tradução/revisão de livro didático, aprovadas pelas comissões de graduação ou pós-graduação (limite 3 pontos)	0,7
Orientação de atividade extracurricular aprovada pela Comissão de Graduação (por ano) (limite 1 ponto)	0,2
Coordenação ou participação em projetos de intercâmbios de alunos graduação (limite 1 ponto)	0,3
Coordenação ou participação em projeto didático para a graduação reconhecido pela Comissão de Graduação (limite 1 ponto)	0,3
Prêmio, homenagem ou distinção de reconhecimento didático (limite 1 ponto)	0,1
Orientação de alunos em disciplinas de Trabalho de Graduação I	0,05
Orientação de alunos em disciplinas de Trabalho de Graduação II	0,1
Orientação de projetos de Iniciação Científica com bolsa	0,2
Disciplinas de graduação ministradas com conteúdo distinto (limite 1 ponto)	0,2
Número de créditos de disciplinas de graduação excedentes aos 4 créditos esperados de cada semestre	0,05

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011a)**

As atividades dos docentes relacionadas com a extensão ou com a gestão da universidade são compiladas em um mesmo grupo e pontuadas conforme consta no Quadro 23. Esta relação serve de base para as avaliações de desempenho que subsidiam as progressões aos níveis MS-3.2, MS-5.2 e MS-5.3.

**Quadro 23 - Atividades relacionadas à extensão e à participação na gestão da Unicamp**

Quesito	Pontuação por item
Exercício de cargo administrativo de Diretor, Diretor Associado, Coordenador de Graduação, Coordenador de Graduação Associado, Coordenador de Pós-Graduação e Coordenador de Subcomissão de Pós-Graduação (por ano) (limitado a 12 pontos)	1
Exercício de cargo de Coordenador de Extensão e Chefe de Departamento (por ano, limitado a 12 pontos)	0,5
Exercício de cargos gratificados no âmbito da Universidade (por ano, limitado a 12 pontos)	0,7
Representante em comissões ou órgãos colegiados no âmbito da Faculdade (por ano, limitado a 2 pontos)	0,2
Representante em comissões ou órgãos colegiados no âmbito da Universidade (por ano, limitado a 2 pontos)	0,1
Representante em comissões e organizações profissionais ou órgãos de fomento externos por interesse da Universidade (por ano, limitado a 2 pontos)	0,1
Coordenação e participação em projeto de extensão à comunidade aprovado pela Congregação (limitado a 2 pontos)	0,1
Participação em comissão organizadora de eventos profissionais (limitado a 0,5 ponto)	0,05
Editoração ou publicação em revista de divulgação técnica (limitado a 1 ponto)	0,1
Contribuição para o setor produtivo na forma de convênios, projeto tecnológico, serviço ou consultoria com emissão de relatório final (soma de US\$50.000,00) (limitado a 4 pontos)	0,05
Oferecimento de disciplina para curso de extensão (30 horas) (limitado a 0,5 ponto)	0,05

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011a)**

A ascensão do nível inicial, doutor I (MS-3.1), para doutor II (MS-3.2), exige que o docente demonstre integração com atividades de ensino, pesquisa e envolvimento institucional. Espera-se que o candidato apresente um desempenho entre os docentes em início de carreira e os docentes associados (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a). Logo no início da Deliberação CONSU-A-007, fica claro para o docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp que não se espera que ele atue na extensão.

Dentre os indicadores mínimos e as condições necessárias para a progressão por mérito, expostos na Deliberação, fica evidente a preferência pelo ensino e pesquisa. O desempenho mínimo é uma carga didática média de quatro créditos, na graduação, por semestre, desde o ingresso no nível MS-3.1 ou nos últimos cinco anos. Cobra-se também a responsabilidade por ao menos uma disciplina na pós-

graduação e ter um número mínimo de orientações e publicações (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

Quantitativamente, os indicadores mínimos são:

- quatro orientações de mestrado acadêmico;
- somar 2,5 pontos em atividades de pesquisa (Quadro 21), sendo ao menos 1 ponto com publicações de *Qualis* de A1 a B5;
- orientações completas de seis trabalhos de conclusão da graduação ou de iniciação científica; e
- somar pelo menos 1 ponto em atividades de ensino (Quadro 22) e outro 1 ponto também com o ensino, extensão ou gestão (Quadros 22 e 23) (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

São permitidas compensações, tais como, orientação de um doutorado equivalente a dois mestrados, um artigo publicado em *Qualis* A1 ou A2 compensa uma orientação de mestrado, e cinco pontos excedentes em ensino, extensão e gestão compensam um ponto relacionado às publicações (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

O docente só será cobrado por pelo menos um ponto nas atividades de extensão e gestão (Quadro 23) caso não consiga somar dois pontos nas atividades de ensino (Quadro 22). Desta forma fica claro que o docente Engenheiro Mecânico da Unicamp consegue progredir do nível doutor I (MS-3.1) para doutor II (MS-3.2) sem atuar na extensão.

Neste nível da carreira docente a Unicamp pontua a participação em projetos de extensão, organização de eventos, relação formalizada com o setor produtivo e cursos de extensão, conforme Quadro 23, juntamente com outras seis atividades de participação na gestão da Unicamp. Dentre as categorias elencadas neste trabalho, percebe-se que os projetos de extensão considerados na avaliação dos docentes não precisam ter necessariamente relação com a cultura, com o meio ambiente ou com problemas sociais. E dentre as atividades de extensão relacionadas com o desenvolvimento tecno-econômico regional, nenhuma é especificada.

Para avançar na carreira o docente de Engenharia Mecânica da Unicamp precisa melhorar o seu desempenho a cada progressão. O perfil de um docente que almeja progredir do nível MS-3.2 para MS-5.1 é de alguém com consolidadas atividades de ensino e pesquisa, com projeção em níveis nacional e internacional, e



com envolvimento em Comissões Oficiais ou exercendo cargos executivos da Unidade/Universidade (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b).

Os critérios mínimos para ascender ao nível MS-5.1 são:

- carga didática média de pelo menos quatro créditos por semestre na graduação e de pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação, desde a última promoção;
- orientações concluídas de seis trabalhos de iniciação científica ou de conclusão da graduação;
- seis orientações concluídas de pós-graduação, com ao menos uma de doutorado;
- fazer quatro pontos em publicações de acordo com o Quadro 21, sendo ao menos dois pontos em publicações de nível A1 a B5;
- apresentar um desempenho acadêmico que mostre uma carreira ponderada em todas as áreas, com atuação em pelo menos quatro indicadores na área de ensino, quatro indicadores na área de pesquisa e dois indicadores na área de extensão/gestão (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b).

Este último critério só ocorre na progressão para este nível MS-5.1 e para o último da carreira, MS-6, e tomam como base os indicadores da área de ensino, apresentados no Quadro 24, de pesquisa no Quadro 25, e de extensão e gestão no Quadro 26 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b, p.7).

Destes indicadores de ensino (Quadro 24), é exigido que o docente atue em pelo menos quatro, como um dos critérios para promoção aos níveis MS-5.1 e MS-6.

#### Quadro 24 – Indicadores de ensino

(continua)

Relação de atividades relacionadas ao ensino
Coordenação ou participação na implantação de laboratório didático aprovada pela Comissão de Graduação
Publicação de monografia didática ou tradução/revisão de livro didático, aprovadas pelas Comissões de graduação ou pós-graduação
Orientação de atividade extracurricular aprovada pela Comissão de Graduação (duração de um ano ou equivalente)
Coordenação ou participação em projetos de intercâmbios de alunos de Graduação
Coordenação ou participação em projeto didático para a graduação reconhecido pela Comissão de Graduação
Prêmio, homenagem ou distinção de reconhecimento didático
Contribuição significativa, compatível com o tempo na carreira, na orientação de trabalhos de Graduação até a conclusão
Contribuição significativa, compatível com o tempo na carreira, na orientação de projetos de iniciação científica com bolsas até a conclusão

**Quadro 24 – Indicadores de ensino****(conclusão)**

Orientação de alunos em disciplinas de Trabalho de Graduação até a conclusão (superior a 8 trabalhos)
Orientação até a conclusão de projetos de Iniciação Científica com bolsa (superior a 8)
Disciplinas de graduação ministradas com conteúdo distinto (superior a 4 disciplinas)
Número de créditos de disciplinas de graduação excedentes aos 4 créditos esperados de cada semestre (superior a 12 créditos)

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011b)**

Destes indicadores de pesquisa (Quadro 25), é exigido que o docente atue em pelo menos quatro, como um dos critérios para promoção aos níveis MS-5.1 e MS-6.

**Quadro 25 – Indicadores de pesquisa**

Relação de atividades relacionadas à pesquisa
Publicação de livro resultante de atividades de pesquisa
Publicação de capítulo de livro e artigos em revistas científicas de renome
Publicação e participação em congressos internacionais de renome
Pesquisa em colaboração com outros grupos de pesquisa
Coordenação de projetos com financiamento externo
Licenciamento de patente para produção efetiva
Solicitação de registro de patente
Participação em projetos com financiamento externo
Supervisão de pós-doutoramento com bolsa e resultados comprovados em artigo e/ou patente
Revisão e edição de revista científica de renome
Coordenação ou participação em comissão organizadora de evento científico
Participação em bancas de tese, dissertação e concurso
Prêmio, homenagem ou distinção reconhecendo resultados de pesquisa

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011b)**

Destes indicadores de gestão e extensão (Quadro 26), é exigido que o docente atue em pelo menos duas destas atividades, como um dos critérios para promoção aos níveis MS-5.1 e MS-6.

**Quadro 26 – Indicadores de gestão e extensão**

Relação de atividades relacionadas à gestão e à extensão
Mandato completo ou equivalente de exercício de cargo administrativo de Diretor, Diretor Associado, Coordenador de Graduação, Coordenador de Graduação Associado, Coordenador de Pós-Graduação e Coordenador de Subcomissão de Pós-Graduação
Mandato completo ou equivalente de exercício de cargo de Coordenador de Extensão e Chefe de Departamento
Exercício de cargos gratificados no âmbito da Universidade
Representante em comissões ou órgãos colegiados no âmbito da Universidade
Representante em comissões ou órgãos colegiados no âmbito da Faculdade
Representante em comissões e organizações profissionais ou órgãos de fomento externos por interesse da Universidade
Coordenação e participação em projeto de extensão à comunidade aprovado pela Congregação
Participação em comissão organizadora de eventos profissionais
Editoração ou publicação em revista de divulgação técnica
Contribuição para o setor produtivo na forma de convênios, projeto tecnológico, serviço ou consultoria com emissão de relatório final (soma de US\$50.000,00)
Oferecimento de disciplina para curso de extensão

**Fonte: Adaptado de Universidade Estadual de Campinas (2011b)**

Nas condições mínimas para ser promovido ao nível MS-5.1 o docente encontra critérios amplamente voltados para o ensino e pesquisa. Há um desempenho mínimo a ser alcançado no ensino, da mesma forma com a pesquisa, mas não há esta exigência com a extensão. Esta divide espaço no mesmo grupo das atividades de gestão da Unicamp.

Infere-se que o docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp alcança o nível de associado I (MS-5.1) sem atuar na extensão, focando no ensino, na pesquisa e na gestão, se optar por esta em detrimento da extensão. Mesmo que no texto idealize-se um docente permeando todas as áreas, não há necessidade de atuar na extensão se conseguir cumprir dois indicadores na área da gestão (Quadro 26).

Comparando as categorias levantadas neste estudo com as ações de extensão pontuadas para um docente que pleiteia ascensão ao nível MS-5.1, observa-se que é válida a coordenação de projetos de extensão, independentemente se são na área cultural, ambiental ou para atender às

necessidades sociais. Dentre as atividades de desenvolvimento tecnológico e econômico, pontua-se o desempenho em licenciamento das patentes, inserida na lista de atividades de pesquisa. As demais categorias não são consideradas.

Ao pleitear uma progressão para o nível MS-5.2, o docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp deve ter um perfil consolidado e maduro em relação ao nível MS-5.1 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a). Os critérios mínimos para esta progressão são carga didática média de pelo menos quatro créditos por semestre na graduação, nos últimos cinco anos e ser responsável por pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

Os indicadores mínimos ficam cada vez mais complexos e exigem oito orientações de mestrado e doutorado concluídas, sendo, no mínimo, duas teses de doutorado. Também se pede a soma de cinco pontos com publicações (Quadro 21), sendo que no mínimo três pontos devem ser obtidos com publicações em periódicos níveis *Qualis* A1, A2 ou B1, B2, B3, B4 e B5. São exigidas também seis orientações concluídas de iniciação científica ou de conclusão de curso de graduação. Demais atividades de ensino, de extensão e de gestão, Quadros 21 e 22, só serão necessárias se o docente quiser usá-las para compensar até dois pontos de publicações (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

Novamente verifica-se que as atividades de ensino e de pesquisa são obrigatórias e suficientes, dentre os quesitos de avaliação, para que o docente conquiste mais uma progressão de nível na carreira.

Para se candidatar ao nível MS-5.3, o docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp deve ter um perfil mais próximo do esperado de um professor titular (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a). Os critérios mínimos para esta progressão são carga didática média de pelo menos quatro créditos por semestre na graduação, nos últimos cinco anos e ser responsável por pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

Os indicadores mínimos exigem muito do candidato ao solicitarem dez orientações de mestrado e doutorado concluídas, sendo, no mínimo, três teses de doutorado, assim como a exigência de acumular sete pontos com atividades de pesquisa (Quadro 21), sendo que no mínimo quatro pontos devem ser obtidos com

publicações em periódicos níveis *Qualis* A1, A2 ou B1, B2, B3, B4 e B5. Também continuam sendo exigidas seis orientações concluídas de iniciação científica ou de conclusão de curso de graduação.

Novamente as demais atividades de ensino, extensão e gestão só servirão para compensar até três pontos de publicações, caso o docente opte por fazer isso (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a).

Percebe-se que o cenário continua o mesmo até alcançar o nível MS-5.3, o último nível dentro da categoria associado, na Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp. A diferença está no grau de exigência do docente nas atividades de ensino e de pesquisa, que com o avançar dos níveis vai aumentando. Com relação à atuação na extensão, não é obrigatório ser extensionista para atingir a pontuação mínima para este nível. Mesmo que no perfil ideal de docente conste que deva ter uma carreira equilibrada em ensino, pesquisa, extensão e gestão, apenas atuações no ensino e na pesquisa são obrigatórias e já garantem ao docente a pontuação suficiente.

O topo da carreira de docente da Faculdade de Engenharia Mecânica da Unicamp é alcançado no nível MS-6 (titular), mediante concurso de provas e títulos aberto por interesse da Unicamp. O perfil desejado para um docente neste nível é de um líder, com iniciativa, com reconhecimento, com produções de alto nível no ensino, na pesquisa e na extensão, além de contribuir efetivamente para o destaque da Unicamp (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b).

Contudo, para atingir este nível, os requisitos atingem o maior grau de exigência. A carga horária média de ao menos quatro créditos por semestre na graduação, e a responsabilidade por pelo menos uma disciplina por ano na pós-graduação são as mesmas exigidas em todos os outros níveis de progressões. Exige-se que tenha orientado catorze trabalhos de pós-graduação, sendo no mínimo quatro teses de doutorado, e o acúmulo de nove pontos em atividades de pesquisa (Quadro 21), com pelo menos cinco pontos em publicações de *Qualis* A1 a B5 (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b).

Mantém-se a exigência de seis orientações concluídas de iniciação científica ou de conclusão de curso de graduação. Deve comprovar também uma carreira permeando todas as áreas, cumprindo pelo menos quatro indicadores na área de ensino (Quadro 24), quatro indicadores na área de pesquisa (Quadro 25) e dois

indicadores na área de extensão/gestão (Quadro 26) (UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b).

Atuações no ensino e na pesquisa são obrigatórias e os outros dois indicadores podem ser feitos pela atuação na gestão ou na extensão. Novamente os indicadores de extensão vêm junto aos indicadores de atividades de gestão.

Dentre as categorias elencadas neste trabalho e analisadas no processo de avaliação de desempenho para progressão do docente de Engenharia Mecânica da Unicamp, percebe-se que os projetos de extensão considerados na avaliação dos docentes não precisam ter necessariamente relação com a cultura, com o meio ambiente ou com problemas sociais. E dentre as atividades de extensão relacionadas com o desenvolvimento tecno-econômico regional, o licenciamento de patentes está previsto nos níveis MS-5.1 e MS-6, e as demais atividades do docente relativas ao empreendedorismo, *spin-off*, incubadora e inovação não são mensuradas.

De modo geral, é possível recapitular a relevância da extensão nos processos de avaliação de desempenho do docente da Unicamp durante os níveis de MS-3.1, MS-3.2, MS-5.1, MS-5.2, MS-5.3 e MS-6, por meio do Quadro 27:

**Quadro 27 – Relevância da extensão durante a carreira docente na Unicamp**

Etapa	Áreas de atuação obrigatórias	É exigida pontuação mínima na extensão?
Processo seletivo	Ensino + pesquisa	Não
MS-3.2	Ensino + pesquisa	Não
MS-5.1	Ensino + pesquisa + (extensão e/ou gestão)	Não
MS-5.2	Ensino + pesquisa	Não
MS-5.3	Ensino + pesquisa	Não
MS-6	Ensino + pesquisa + (extensão e/ou gestão)	Não

**Fonte: A autoria própria (2018)**

A conclusão desta análise é que o docente da Unicamp, com doutorado, ingressa na instituição no nível MS-3.1 e pode alcançar o topo da carreira sem precisar ter atuado na extensão. Em geral, durante estes processos, o docente pode fazer pontos com algumas atividades de extensão, no entanto apenas os desempenhos no ensino e na pesquisa são obrigatórios, inclusive em toda a sua

trajetória. Para progredir aos níveis MS-5.1 e MS-6, além das duas obrigatórias, o docente precisa fazer pontos também na gestão e/ou na extensão, podendo optar por uma ou outra ou combinar as duas.

O Quadro 28, a seguir, sintetiza como as categorias levantadas neste estudo, relacionadas às atividades de extensão da universidade contemporânea, estão presentes ou ausentes nos processos de seleção e de avaliação de desempenho da Unicamp e da UTFPR.

**Quadro 28 – Resumo das atividades de extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho da Unicamp e da UTFPR**

Categorias de contexto	Categorias de análise	Unidades de registro	UTFPR (seleção)	UTFPR (avaliação de desempenho)	Unicamp (seleção)	Unicamp (avaliação de desempenho)	
A extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho do docente universitário	Compartilhamento do conhecimento junto à sociedade	Projetos culturais	NÃO	SIM nos níveis associado e titular, mas não são especificadas as áreas dos projetos	NÃO	SIM para os níveis MS-3.2, MS-5.1, MS-5.2, MS-5.3, mas não são especificadas as áreas dos projetos	
		Projetos buscando alternativas para problemas sociais	NÃO		NÃO		
		Questões do meio ambiente	NÃO		NÃO		
	Desenvolvimento tecno-econômico regional	Empreendedorismo	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
		Spin-off	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
		Incubadora	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
		Licenciamento	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	SIM para os níveis MS-5.1 e MS-6
		Inovação	NÃO	SIM, nas classes associado e titular	NÃO	NÃO	NÃO

Fonte: Autoria própria (2018)

De acordo com o Quadro 28 é possível perceber que no processo seletivo da Unicamp e da UTFPR as experiências do candidato na extensão não têm valor. Na avaliação de desempenho, nenhuma das duas universidades estabelece em quais áreas os projetos de extensão deverão ser prioritários e assim pontuam a coordenação e participação em qualquer projeto de extensão.

Na UTFPR a experiência com inovação é valorizada apenas nas classes associado e titular. A atuação com licenciamento de patentes é pontuada pela Unicamp apenas nos níveis MS-5.1 e MS-6. As demais atividades de extensão, relacionadas ao desenvolvimento tecno-econômico da região, não são contempladas nem na seleção de docentes, nem na avaliação de desempenho para progressão na carreira.

## 4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados apontam uma menor relevância da extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho, tanto na Unicamp quanto na UTFPR, no entanto a complexidade do papel da universidade na sociedade vai além dos tradicionais ensino e pesquisa (CLARK, 2007; ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; SAM; VAN DER SIJDE, 2014)

Como afirmou Gimenez (2017), ao longo do tempo a sociedade como um todo evoluiu e a universidade não passou ilesa por isto, deixou de ser a “Torre de Marfim” e passou a se envolver com a sociedade. Este envolvimento com a sociedade é a extensão e as recentes transformações exigem um papel de destaque das universidades na sociedade (GIMENEZ, 2017; VARGIU, 2014), o que o resultado deste estudo contraria.

Está em curso uma revolução nas universidades, na qual o desenvolvimento socioeconômico passa a integrar um dos seus focos (ETZKOWITZ, 1998; ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000; ROLFO; FINARDI, 2014; SAM; VAN DER SIJDE, 2014), no entanto, dentre as ações de extensão relacionadas com o desenvolvimento tecno-econômico regional, levantadas neste trabalho, apenas os licenciamentos de patentes apareceram nos processos da Unicamp e nenhuma na UTFPR. Desta forma fica difícil atender às demandas socioeconômicas da sociedade atual, apontada como um dos objetivos da universidade (ETZKOWITZ, 2003; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; WANG *et al.*, 2016).

Este aparente distanciamento das atividades relacionadas ao desenvolvimento regional, constatado nas duas universidades, por não atribuírem uma adequada relevância para a extensão nos processos de seleção e de avaliação de desempenho, vai na contramão do que previu o Plano Nacional de Educação (PNE) 2001-2010, que indicou uma aproximação entre universidades e empresas na melhoria da qualidade de vida da sociedade e na competitividade do país (GOMES *et al.*, 2017). Conforme apontou Gimenez (2017), isso seria uma diversificação da atuação da universidade ao promover inovação e desenvolvimento tecnológico. Pela teoria da Tríplice Hélice a universidade pode ser uma força motriz da inovação



(ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000).

Ao não valorizar as ações dos docentes em empreendedorismo, *spin-offs*, incubadoras, licenciamento e inovação, a Unicamp e a UTFPR revelam um certo desalinhamento com os demais interessados da região para facilitar o desenvolvimento, conforme apontou (SECUNDO *et al.*, 2017). Também contrariam Minola, Donina e Meoli (2016), Thiollent e Colette (2013), Sam e van der Sijde (2014), que defendem a universidade com um papel central no sistema de produção de conhecimento, envolvida em atividades de empreendedorismo e inovação. Fernandes, Sotolongo e Martínez (2016) já tinham escrito que as avaliações de desempenho das universidades normalmente deixam de avaliar competências importantes.

Os professores que têm interesse em atuar na extensão, recebem pontuação pela coordenação de projetos de extensão, independentemente dos objetivos que estes tenham. De certa forma isso vai ao encontro da identificação e solução de problemas da região, citadas por Hernandez Arámburo, Cruz González e Ceja Rivas (2017), Santos (2005) e Thiollent e Colette (2013), como sendo função da universidade. Porém, questões ambientais e de desenvolvimento devem ser pauta das ações extensionistas nas universidades, segundo o Fórum de Pró-Reitores de Extensão das Universidades Públicas Brasileiras (2012). Nenhuma das duas prevê ações com este viés nos quesitos de seleção e de avaliação de desempenho

Na Unicamp e na UTFPR as progressões na carreira ocorrem mediante avaliação de desempenho, indo ao encontro do que afirmam Abrantes *et al.* (1999), Cascio (2015), Fernandes (2008) e Pires *et al.* (2005). Mesmo com a ênfase desta revolução no papel da universidade estando nas atividades da extensão (ETZKOWITZ, 2003; MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016; OLIVEIRA JÚNIOR, 2014; ROLFO; FINARDI, 2014; ROSLI; ROSSI, 2016; SAM; VAN DER SIJDE, 2014; SANTOS, 2005; SANTOS, 2014; WANG *et al.*, 2016), foi apurado que nas duas universidades estudadas o docente pode optar por não atuar na extensão e mesmo assim alcançará o topo da carreira.

Ao contrário do que acontece com o ensino e com a pesquisa, os docentes da Unicamp e UTFPR não têm um mínimo a ser feito na extensão, corroborando Santos (2014), que afirma que a extensão é reconhecidamente o elo mais fraco do tripé da universidade. Isso leva a crer que as atividades de extensão podem se tornar raras,

conforme raciocínio de Vargiu (2014), que diz que ao não ser contabilizada, uma atividade tende a ser abandonada, mesmo que apresente relevância.

Se as atividades de extensão não representam muito para as progressões na carreira, pode acontecer na Unicamp e na UTFPR o que Hespanhol Bernardo (2014) descobriu em seu estudo, ou seja, que os docentes pensavam em não desperdiçar energia em atividades que não valiam para suas avaliações. Ao contrário do que afirmam Secundo *et al.* (2017), Unicamp e UTFPR parecem considerar a extensão como uma função residual e não como um complemento ao ensino e à pesquisa.

O processo de avaliação de desempenho mostra o que se espera do docente (PEREIRA, 2009), e tanto Unicamp quanto UTFPR não exigem um desempenho mínimo do docente na extensão. Mais do que isso, o resultado mostrou que na Unicamp o ensino e a pesquisa são obrigatórios durante toda a trajetória do docente e na UTFPR apenas o ensino sendo obrigatório em todas as etapas, já que a atuação na pesquisa não é essencial nas progressões na classe adjunto.

Este resultado da avaliação de desempenho, indiretamente, revela como são percebidas as diversas missões da universidade (ABRANTES *et al.*, 1999; EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010; LINO; GALLO, 2017). Isso não converge com as missões destas universidades e a avaliação de desempenho deveria convergir com isso, conforme Bauer (2013) e Pereira (2009).

Na UTFPR, por exemplo, durante o nível de adjunto, o docente também é avaliado por entregar o diário de classe no prazo e por participar das reuniões do Departamento, exatamente o contrário do que apontam Bauer (2013) e Vieira e Moreira (2011) sobre focar este processo em aspectos essenciais para uma educação de qualidade e não desviar a atenção para questões secundárias e burocráticas. Na Unicamp e na UTFPR, a avaliação de desempenho do docente coloca no mesmo grupo atividades de extensão e de gestão, podendo o professor fazer a pontuação atuando apenas na gestão, e isso não é da essência do docente, pois o afasta das suas principais missões no ensino, na pesquisa e na extensão e acarreta em sobrecarga de trabalho, conforme aponta da Silva (2012).

Ao promoverem a extensão, Unicamp e UTFPR estariam de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases (BRASIL, 1996), que estabelece como uma das finalidades da educação superior, promover a extensão para difundir os conhecimentos de domínio da IES. A valorização das atividades de extensão por parte destas universidades só

iria colaborar com a melhora da formação do estudante, identificando problemas e resolvendo-os, de acordo com Silva, Ribeiro e Silva Júnior (2013).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho tinha um objetivo geral, o qual seria alcançado com o suporte de três objetivos específicos. O primeiro objetivo específico era mapear expectativas em relação ao papel da universidade na sociedade atual. Para isso foram buscados referenciais que retornaram subsídios sobre os desafios das universidades contemporâneas, as pressões que incidem sobre elas e a aproximação delas com o meio empresarial.

O resultado deste mapeamento forneceu informações que demonstraram a importância das atividades de extensão nas perspectivas da universidade contemporânea. Junto a isso foi feita uma revisão bibliográfica sobre as missões da universidade, em especial a extensão, o que possibilitou atender ao outro objetivo específico, que era identificar critérios para avaliação da relação entre expectativas do papel da universidade, relativas à extensão, e seus processos de seleção e de avaliação de desempenho do corpo docente.

Com esta base de informações foi criada uma lista de atividades de extensão relacionadas com as perspectivas da universidade contemporânea, a qual serviu para atingir o terceiro objetivo específico que era descrever a forma como são avaliadas as competências em extensão nos editais de seleção e na avaliação de desempenho dos docentes para progressão na carreira do magistério superior da UTFPR e Unicamp.

Procedendo à análise dos editais de seleção de docentes da Unicamp e da UTFPR e seus processos de avaliação de desempenho para progressões na carreira, foi possível atingir o objetivo geral deste trabalho que era demonstrar a relevância da extensão, na perspectiva da universidade contemporânea, nos processos de seleção e de avaliação de desempenho de docentes.

Nos processos seletivos da Unicamp e da UTFPR, analisados neste estudo, ficaram claros que há menor relevância da extensão em relação ao ensino e à pesquisa. O candidato a docente de Engenharia Mecânica precisa demonstrar experiência apenas no ensino e na pesquisa. É este o perfil de docente que estas instituições selecionam, mesmo a extensão sendo uma das três missões essenciais da universidade. Possivelmente este problema não seja exclusivo destas duas universidades no Brasil.

Selecionado sem viés extensionista, o docente de Engenharia Mecânica

tende a seguir uma carreira apoiada no ensino e na pesquisa. E os processos de avaliação de desempenho da Unicamp e da UTFPR contribuem com essa menor valorização da extensão, ao possibilitarem ao docente Engenheiro Mecânico progredir pelos diversos níveis e atingir o nível mais alto da carreira sem ter atuado na extensão.

As progressões nas carreiras docentes, nestas universidades, são precedidas de avaliação de desempenho. Nesses processos, a extensão se revelou com um papel diminuto em relação ao ensino e à pesquisa, por vezes colocada no mesmo nível de atividades administrativas e de outras atividades em geral. Ainda que de forma singela, as avaliações de desempenho dos docentes de ambas as universidades atribuem pontos para algumas atividades de extensão. As principais falhas identificadas nestas avaliações de desempenho foram não exigir do docente uma pontuação mínima exclusivamente em atividades de extensão e permitir que progrida até o topo da carreira sem fazer extensão, diferentemente do que ocorre com as outras duas missões da universidade.

Foram encontradas situações em que o docente consegue progredir na carreira atuando apenas no ensino, ou no ensino e na pesquisa, ou no ensino juntamente com a pesquisa e a gestão da IES. Ou seja, se o docente é selecionado sem precisar demonstrar qualquer intenção de envolvimento com a extensão e, durante a carreira, consegue chegar ao nível máximo sem fazer extensão, a tendência é que a extensão seja cada vez mais o elo mais frágil deste tripé que forma com o ensino e a pesquisa na universidade.

Esta fragilidade da extensão remete às universidades medievais e ao início das universidades modernas, que não eram voltadas para interações com a sociedade. Sobre a universidade contemporânea recaem expectativas para soluções de problemas e desenvolvimento social e econômico da região. A principal característica desta universidade é sua maior interação com as questões da sociedade. Das três missões essenciais da universidade, a extensão é a que melhor representa esta relação com a sociedade.

A ênfase da universidade contemporânea está na extensão. Combinada com o ensino, ela colabora com a didática das atividades práticas, ou com a aplicação dos conhecimentos da pesquisa e insere questões reais da sociedade na formação do estudante. Seus projetos podem resolver problemas sociais com o

compartilhamento do conhecimento acadêmico, assim como podem refletir em desenvolvimento tecnológico e econômico.

São muitas as contribuições da extensão universitária para a sociedade. Porém, as universidades analisadas neste trabalho, no que tange à carreira dos docentes de Engenharia Mecânica, não demonstram a devida valorização da atuação docente nesta frente, equivalente à relevância dada ao ensino e à pesquisa.

Não é a instituição de ensino superior, pessoa jurídica, que faz ensino, pesquisa e extensão, mas sim os seus docentes. Para isso, inicialmente, os docentes precisam ser selecionados com capacidades para fazer extensão. No entanto, como pode ser visto neste estudo, no edital de seleção de docente Engenheiro Mecânico da Unicamp e da UTFPR, não se avaliam as experiências do candidato na extensão. O segundo passo é estimular o envolvimento dos professores com atividades de extensão universitária, durante a carreira, contemplando-a de forma mais incisiva nos quesitos de avaliação de desempenho e nas exigências para progressão na carreira. Desta forma a instituição conseguirá ter uma atuação mais equilibrada entre ensino, pesquisa e extensão.

Conforme citado neste trabalho, as atividades de extensão, muitas vezes, são de difícil mensuração e nota-se que no *ranking* da THE tais atividades das universidades representam muito pouco, constando dentro da variável compartilhamento de conhecimento, que equivale a 2,5% da pontuação. Até por esta relevância que a extensão adquiriu nos desafios da universidade contemporânea, a sugestão deste trabalho é que mais indicadores relativos à extensão fossem inseridos na composição deste *ranking* e que esta tivesse mais representatividade perante o ensino e a pesquisa. Poderia, por exemplo, avaliar o percentual de docentes da IES envolvidos com a extensão.

Dentre as limitações da pesquisa, em função do tempo, a primeira está na opção de fazer esta análise com apenas duas universidades. Esta limitação abre espaço para uma sugestão de trabalhos futuros, já que a replicabilidade deste estudo em outras universidades pode ajudar a revelar o quão importante é a extensão na carreira dos docentes e assim contribuir para uma maior relevância da extensão. Possivelmente este cenário encontrado neste trabalho seja o mesmo de outras universidades brasileiras.

A outra limitação se refere ao fato da análise se basear apenas em dados

secundários. Novos trabalhos poderiam explorar o que pensam os gestores das universidades sobre a menor relevância atribuída à extensão e o que os próprios docentes acham da extensão não ser obrigatória durante toda a carreira.

## REFERÊNCIAS

ABRANTES, Paulo *et al.* **Estudo sobre a avaliação dos docentes do ensino superior**: desenvolvimento de instrumentos de avaliação de desempenho: relatório final. Setúbal, PT: Faculdade de Ciências da Universidade de Lisboa; Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal, 1999.

ABREU, Maria; GRINEVICH, Vadim. The nature of academic entrepreneurship in the UK: Widening the focus on entrepreneurial activities. **Research Policy**, Amsterdam, v. 42, n. 2, p. 408-422, 2013.

ABREU, Maria; DEMIREL, Pelin; GRINEVICH, Vadim; *et al.* Entrepreneurial practices in research-intensive and teaching-led universities. **Small Business Economics**, Nova York, v. 47, p. 695-717, 2016.

ADDI-RACCAH, Audrey; ISRAELASHVILI, Moshe. The Long-Term Effects of a University Outreach Programme: Implications on Higher Education Enrolment. **Higher Education Policy**, v. 27, n. 1, p. 111-130, 2014.

AFONSO, A. J. Um olhar sociológico em torno da *accountability* em educação. In: ESTEBAN, M.T.; AFONSO, A.J. (Coordenadores). **Olhares e interfaces**: reflexões críticas sobre a avaliação. p. 147-168. São Paulo: Cortez Editora, 2010.

ANJOS, Mônica de Caldas Rosa dos. **Fronteiras na construção e socialização do conhecimento científico e tecnológico**: um olhar para a extensão universitária. 442 f. Tese (Doutorado em Educação Científica e Tecnológica). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2014.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE ENTIDADES PROMOTORAS DE EMPREENDIMENTOS INOVADORES. **Estudo de impacto econômico**: segmento de incubadoras de empresas do Brasil. Brasília, DF: ANPROTEC: SEBRAE, 2016. 26p. Disponível em: <[http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo\\_ANPROTEC\\_v6.pdf](http://www.anprotec.org.br/Relata/18072016%20Estudo_ANPROTEC_v6.pdf)>. Acesso em: 06 jun. 2018.

BAPTISTA, Isabel. **Ética, deontologia e avaliação do desempenho docente**. Lisboa: Ministério da Educação - CCAP, 2011.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2008.



BARKER, Karen. The challenging Australian policy context for university engagement. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 37, 2015.

BASTOS, João. A. (Org.); SILVA, Maclóvia. C. (Org.). **Conversando com a tecnologia**: contribuições de João Augusto Bastos para a Educação Tecnológica. 1. ed. Curitiba: Editora UTFPR, 2015. 355p.

BAUER, Adriana. Avaliação de desempenho de docentes: pressupostos e abordagens. In: GATTI, Bernadete A. (Org.). **O trabalho docente**: avaliação, valorização, controvérsias. p. 5-70. Campinas: Autores Associados, 2013.

BENGOETXEA, Endika; BUELA, Gualberto C.. The new multidimensional and user-driven higher education ranking concept of the European Union. **International Journal of Clinical and Health Psychology**. v. 13, n. 1, p. 67-73, 2013.

BIANCHETTI, Lucídio; MAGALHÃES, António M. Declaração de Bolonha e internacionalização da educação superior: protagonismo dos reitores e autonomia universitária em questão. **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, v. 20, n. 1, p. 225-249, mar. 2015.

BOWEN, Glenn A.; GORDON, Nickesia S.; CHOJNACKI, Margaret K.. Advocacy Through Social Media: Exploring Student Engagement in Addressing Social Issues. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 21, n. 3, p. 5-30, 2017.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 5.540**, de 28 de novembro de 1968. Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5540.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5540.htm)>. Acesso em: 08 set. 2016.

\_\_\_\_\_. **Constituição** (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 09 jul. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9394.htm)>. Acesso em: 10 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Congresso Nacional. **Lei nº 10.172**, de 09 de janeiro de 2001. Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. Disponível em:

<<http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/L10172.pdf>>. Acesso em: 10 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.096**, de 24 de abril de 2007. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais - REUNI. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2007/Decreto/D6096.htm)>. Acesso em: 08 set. 2016.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. Fundação Capes. **História e Missão**. 17 jun. 2008. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/historia-e-missao>>. Acesso em: 15 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 12.772**, de 28 de dezembro de 2012. Brasília: Diário Oficial da União, 31 dez. 2012. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)>. Acesso em: 05 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Câmara dos Deputados. **Lei nº 13.005**, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/l13005.htm)>. Acesso em: 10 jul. 2017.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Assuntos Estratégicos. **Produtivismo incluyente**: empreendedorismo vanguardista. Brasília: Subsecretaria de Assuntos Estratégicos, 2015a.

\_\_\_\_\_. Ministério da Educação. **Edital PROEXT 2015** - Programa de Extensão Universitária MEC/SESu. 07 fev. 2015b. Disponível em: <[http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=15149-edital-proext-2015&category\\_slug=fevereiro-2014&Itemid=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=15149-edital-proext-2015&category_slug=fevereiro-2014&Itemid=30192)>. Acesso em: 5 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. **PNE em Movimento**. Planos de Educação. Disponível em: <<http://pne.mec.gov.br/planos-de-educacao>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

BUELA, Gualberto. Reflexiones sobre el sistema de acreditación del profesorado funcionario de Universidad en España. **Psicothema**, Oviedo, v. 19, n. 3, p. 473-482, 2007.

BYRNE, John V. Outreach, Engagement, and the Changing Culture of the University. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 20, n. 1, p. 53-58, 2016.

CALCAGNINI, G.; FAVARETTO, I.; GIOMBINI, G.; PERUGINI, F.; ROMBALDONI, R. The role of universities in the location of innovative start-ups. **Journal of Technology Transfer**, Nova York, v. 41, p. 670-693, 2016.

CARDOSO, Ana Cristina Salgueiro Antunes. **Avaliação do desempenho docente e o professor titular**: um estudo de caso numa perspectiva organizacional. 339 p. Tese (Doutorado em Ciências da Educação). Universidade de Aveiro. Portugal, 2012.

CASCIO, Wayne F. **Managing human resources**: productivity, quality of work life, profits. 10th. ed. Nova York: McGraw-Hill, 2015.

CASILLAS MARTÍN, Sonia; CABEZAS GONZÁLEZ, Marcos; PINTO LLORENTE, Ana María. Evaluación del profesor universitario: ¿A mayor categoría profesional mejor profesor? **EKS**, Ciudad de México, v.16 n. 3, set. 2015.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLARK, B. R. **Creating entrepreneurial universities**: Organizational pathways of transformation. 1st. ed. Bingley, UK: Emerald, 2007. xvi, 163 p.

CUNHA, Maria Isabel da. A qualidade e ensino de graduação e o complexo exercício de propor indicadores: é possível obter avanços? **Avaliação**, Campinas; Sorocaba, v. 19, n. 2, p. 453 – 462, jul 2014.

CUNHA, Maria Isabel da; ZANCHET, Beatriz B. A.; RIBEIRO, Gabriela M. Qualidade do ensino de graduação: culturas, valores e seleção de docentes. **Práxis Educativa**, Ponta Grossa, v. 8, n. 1, p. 219-241, jan.-jun. 2013.

DA SILVA, Fabiula M. V. A transição para a gestão universitária: o significado das relações interpessoais. **Revista de Administração FACES Journal**, Belo Horizonte, v.II, n. 4, p. 72-91, 2012.

D'ESTE, Pablo; MARTÍNEZ, Elena C.; MOLAS-GALLART, Jordi. Documento de base para un "Manual de indicadores de vinculación de la universidad con el entorno socioeconómico" (Manual de Valencia). Valencia: Ingenio (CSIC-UPV), 49p, 2014. Disponível em: < <http://digital.csic.es/handle/10261/132865>>. Acesso em: 30 mai. 2018.

D'ESTE, Pablo; TANG, P.; MAHDI, S.; NEELY, A; SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, M. The pursuit of academic excellence and business engagement: is it irreconcilable? **Scientometrics**, Budapeste, v. 95, p. 481-502, 2013.

DOMINGUES, Eron S. Extensão universitária na UFSM: propostas para elaboração de um instrumento de avaliação. 95p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Organizações Públicas), Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2016.

DOS SANTOS, Leomar; BRONNEMANN, Márcia Regina. Desafios da gestão em instituições de ensino superior: um estudo de caso a partir da percepção de diretores de centro de uma IES pública do Sul do Brasil. **Revista Gestão Universitária na América Latina**, Florianópolis, v. 6, n. 1, p. 1-21, 2013.

EMBIRUÇU, M., FONTES, C., ALMEIDA, L. Um indicador para a avaliação do desempenho docente em Instituições de Ensino Superior. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v.18, p.795-820, 2010.

ENSSLIN, Leonardo; ENSSLIN, Sandra Rolim; PINTO, Hugo de Moraes. Processo de investigação e análise bibliométrica: avaliação da qualidade dos serviços bancários. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v.17, n. 3, art. 4, pp. 325-349, Maio/Jun. 2013.

ESTRADA, María Luisa Castro; REJAS, María José Rodriguez; URIAS, Emiliano Urteaga. Abrir las aulas: el vínculo entre docencia, investigación y vinculación comunitária. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 66, p. 737-758, 2016.

ETZKOWITZ, H. The norms of entrepreneurial science: Cognitive-effects of the new university–industry linkages. **Research Policy**, Amsterdam, v.27, p. 823–833, 1998.

\_\_\_\_\_. Research Groups as 'Quasi-Firms': the Invention of the Entrepreneurial University. **Research Policy**, Amsterdam, v. 32, n.1, p.109-121, 2003.

ETZKOWITZ, H.; LEYDESDORFF, L. The dynamics of innovation: from National Systems and 'mode 2' to a triple helix of university-industry-government relations. **Research Policy**, Amsterdam, v. 29, n.2, p. 109-123, 2000.

FÁVERO, Maria de L. de A. A Universidade no Brasil: das origens à Reforma Universitária de 1968. **Educar em Revista**, Curitiba, v. 22, n. 28, p. 17-36, 2006.

FEITOSA, Lígia Rocha Cavalcante. **Psicologia escolar nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**: contribuições para a atuação na educação superior. 299 f. Tese (Doutorado em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde). Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

FERNANDES, Domingos. **Avaliação do desempenho docente**: Desafios, problemas e oportunidades. Cacém: Texto Editores, 2008.

FERNANDES, Domingos J., SOTOLONGO, Maria, MARTÍNEZ, Carlos C. La evaluación del desempeño por competencias: Percepciones de docentes y estudiantes en la educación superior. **Formación Universitaria**, La Serena, v. 9, n. 5, p. 15-24, 2016.

FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS. **Indissociabilidade entre ensino-pesquisa-extensão e flexibilização curricular**: uma visão da extensão. Porto Alegre: UFRGS; Brasília: MEC/SESu, 2006. 100p.

\_\_\_\_\_. **Extensão Universitária**: organização e sistematização. Belo Horizonte: Coopmed, 2007. 112p.

\_\_\_\_\_. **Política Nacional de Extensão Universitária**. Manaus: FORPROEX, 2012. Disponível em: <<https://www.ufmg.br/proex/renex/documentos/2012-07-13-Politica-Nacional-de-Extensao.pdf>>. Acesso em 25 set. 2016.

FREIRE, Paulo. **Extensão ou comunicação?** 7. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1983.

\_\_\_\_\_. **Pedagogia da autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GARCÍA MATÍAS, Francisco; ROMÁN MONTES DE OCA, Erika. La vinculación con el entorno: como proceso de enseñanza-aprendizaje. Caso Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. **Opción**, Zulia, v. 32, n. 11, p. 612-629, 2016.

GATTI, Bernadete; ANDRÉ, Marli. A relevância dos métodos de pesquisa qualitativa em Educação no Brasil. In: WELLER, Wivian; PFAFF, Nicolle (orgs.). **Metodologias da pesquisa qualitativa em educação**: teoria e prática. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GIMENEZ, Ana Maria. **As multifaces da relação universidade-sociedade e a construção do conceito de terceira missão**. 329 f. Tese (Doutorado em Política Científica e Tecnológica). Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2017.

GOMES, William Vieira; NOGUEIRA NETO, Antônio; BARROS, Adriano David Monteiro de; JÚNIOR, Almir Mariano de Sousa. Entrepreneurial university: a study on the differences between Brazil and the model done in the United States. **Espacios**, Caracas, v.38, n.28, p.32, 2017.

GONZAGA, Rosimeire Pimentel; FREZATTI, Fabio; CKAGNAZAROFF, Ivan Beck; SUZART, Janilson Antônio da Silva. Avaliação de desempenho no governo mineiro: alterações dos indicadores e metas. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 21, ed. especial, p. 1-21, abr. 2017.

GUERRERO, M., URBANO, D. Academics' start-up intentions and knowledge filters: An individual perspective of the knowledge spillover theory of entrepreneurship. **Small Business Economics**, Nova York, v.43, n.1, p. 57–74, 2014.

GURGEL, André Morais *et al.* Seleção de profissionais de TI por competências em uma instituição do ensino superior: uma proposta baseada em um modelo multicritério de apoio à decisão. **Gestão & Produção**, São Carlos, 2017.

GURGEL, R.M. **Extensão universitária: comunicação ou domesticação?** São Paulo: Cortez, 1986.

HELLSTRÖM, Tomas; JACOB, Merle; WIGREN-KRISTOFERSON, Caroline. Organizing for the Third Mission: Structural Conditions for Outreach and Relevance at Two Swedish HEIs. **Industry and Higher Education**, v. 27, n. 3, p. 193 – 204, 2013.

HERNANDEZ ARÁMBURO, Rebeca; CRUZ GONZÁLEZ, Héctor; CEJA RIVAS, Alicia. University vinculación: A two-way strategy for sustainable development and academic relevance. **Gateways: International Journal of Community Research and Engagement**, Sydney, v. 10, p. 14–32, 2017.

HESPANHOL BERNARDO, Marcia. Produtivismo e precariedade subjetiva na universidade pública: o desgaste mental dos docentes. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, v. 26, p. 129-139, 2014.

HOLMÉN, Magnus; LJUNGBERG, Daniel. The teaching and societal services nexus: academics' experiences in three disciplines. **Teaching in higher education**, [S.l.], v.20, n.2, p. 208-220, 2015.

HU, Yan. Talent training approach and training program oriented adaptive demand for cross-border electricity suppliers. **International Journal of Simulation Systems, Science & Technology**, [S.l.], v.17, n. 40, 2016.

HYLTON, Mary E.. The Role of Civic Literacy and Social Empathy on Rates of Civic Engagement Among University Students. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 22, n. 1, p. 87-106, mar. 2018.

IMPERATORE, Simone Loureiro Brum; PEDDE, Valdir; IMPERATORE, Jorge Luis Ribeiro. Curricularizar a extensão ou extensionalizar o currículo? Aportes teóricos e práticas de integração curricular da extensão ante a estratégia 12.7 do PNE. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA. 15., 2015, Mar del Plata. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2015. p. 1-16.

INFANTE, Rafael Carlos Hernández , MIRANDA, María Elena Infante. La formación humanística y humanista en los estudiantes universitarios. **Revista digital de investigación en docencia universitaria**, Lima, ano 9, n. 2, 2015.

IYER, Vijayan Gurumurthy. Education coupled with entrepreneurial process approach towards sustainable development. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, [S.l.], v. 177, n. 22, p.147-161, 2015.

KRETZ, A.; SÁ, C. Third Stream, Fourth Mission: Perspectives on University Engagement with Economic Relevance. **Higher Education Policy**, v. 26, p. 497-506, 2013.

LINO, A. J. P.; GALLO, C. M. C. La evaluación del desempeño docente: una práctica de mejora continua en la universidad estatal península de Santa Elena. **Ciencias Pedagógicas e Innovación**, [S.l.], v. 1, p. 90-98, 2017.

LOCKETT, Andy; WRIGHT, Mike; WILD, Andrew. The co-evolution of third stream activities in UK higher education. **Business History**, v. 55, n. 2, p. 236-258, 2013.

LOTTA, Gabriela Spanghero. Avaliação de desempenho na área pública: perspectivas e propostas frente a dois casos práticos. **RAE-eletrônica**, São Paulo, v.1, n.2, 2002.

LUNA, Sérgio V. de. **Planejamento de pesquisa**: uma introdução. São Paulo: Educ, 1997.

MARGINSON, Simon; WENDE, Marijk van der. To rank or to be ranked: the impact of global rankings in higher education. **Journal of Studies in International Education**, Thousand Oaks, v. 11, n. 3/4, p. 306-329, 2007.

MARKUERKIAGA, Leire; CAIAZZA, Rosa; IGNACIO IGARTUA, Juan; *et al.* Factors fostering students' spin-off firm formation An empirical comparative study of universities from North and South Europe. **Journal of Management Development**, [S.l.], v. 35, n. 6, p.814-846, 2016.

MATTOS, P. DE C. **Tipos de revisão de literatura**. Botucatu: UNESP, 2015. Disponível em: <<http://www.fca.unesp.br/Home/Biblioteca/tipos-de-evisao-de-literatura.pdf>>. Acesso em: 15 ago. 2017.

MCCANN, Brian M.; CRAMER, Catherine B.; TAYLOR, Lisa G. Assessing the Impact of Education and Outreach Activities on Research Scientists. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 19, n. 1, p. 65-78, mar. 2015.

MINOLA, T., DONINA, D., MEOLI, M. Students climbing the entrepreneurial ladder: Does university internationalization pay off? **Small Business Economics**, Nova York, v.47, p 565-587, 2016.

MOIMAZ, Suzely. A. S.; GOMES, Adrielle Mendes de Paula; BORDIN, Danielle; GARBIN, Cléa Adas Saliba; SALIBA, Nemre Adas. Extensão Universitária como ferramenta geradora de ensino-aprendizagem e produtora de pesquisa. **Revista Conexão UEPG**, Ponta Grossa, v. 11, n. 2, p.140- 149, 2015.

MOLAS-GALLART, J.; SALTER, A.; PATEL, P.; SCOTT, A.; DURAN, X. **Measuring third stream activities**. Final report to the Russell Group of University, Brighton: SPRU, 2002.

NOGUEIRA, Maria das Dores. **Políticas de extensão universitária brasileira**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2005.

NOGUEIRA, Danielle X. P.; DE JESUS, Girlene R.; CRUZ, Shirleide P. S. Avaliação de desempenho docente no Brasil: desvelando concepções e tendências. **Linhas Críticas**, Brasília, v. 19, n. 38, p. 13-32, 2013.



OLCAY, Gokcen A.; BULU, Melih. Is measuring the knowledge creation of universities possible?: A review of university rankings. **Technological Forecasting and Social Change**, Amsterdam, v. 123, p. 153-160, out. 2017.

OLIVEIRA, L. V. de; LACERDA, R. T. O.; FIATES, G. G. S.; ENSSLIN, S. R. Avaliação de Desempenho e Gerenciamento de Projetos: Uma Análise Bibliométrica. **Revista de Gestão e Projetos**, [S.l.], v. 7, n. 1, 2016.

OLIVEIRA JÚNIOR, Antonio. A universidade como polo de desenvolvimento local/regional. In: SIMPÓSIO MINEIRO DE GEOGRAFIA, 1., 2014, Alfenas. **Anais...** Alfenas: Universidade Federal de Alfenas – MG, 2014.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Manual de Oslo**. Diretrizes para coleta e interpretação de dados sobre inovação. 3.ed. 2005.

PEREIRA, Irina B. **Avaliação do desempenho docente e conflitos profissionais: ensaio de um enquadramento e exploração de evidências sobre o caso português**. CIES e-Working Papers n. 58/2009. Lisboa: CIES-ISCTE, 2009.

PIETRUCHA, J. Country-specific determinants of world university rankings. **Scientometrics**, Budapeste, v. 114, n. 3, p. 1129-1139, mar. 2018.

PIRES, Alexandre Kalil *et al.* **Gestão por competências em organizações de governo**. Brasília: ENAP, 2005. 100 p.

PIRES, C.; RAUSCH, R. B. Avaliação institucional na FEBE: contexto e perspectivas. **Revista da UNIFEBE**, Brusque, v.1, n.7, p.7-14, 2016.

POLAINO, Cecilia J.; ROMILLO, Antonio de J. Vinculación con la Sociedad en la Universidad de Otavalo, Ecuador. **Formación Universitaria**. La Serena, v.10, n.3, p.21-30, 2017.

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE. Tecnologia e Desenvolvimento. Disponível em: <<http://www.utfpr.edu.br/curitiba/estrutura-universitaria/diretorias/dirppg/programas/ppgte/areas-pesquisa/tecnologia-e-desenvolvimento>>. Acesso em: 17 out. 2017.

RAMLÍ, Nasiibah *et al.* The Concept of Research University: The Implementation in

the Context of Malaysian University System. **Asian Social Science**, Toronto, v. 9, n. 5, p. 307-317, 2013.

RANA, M.H., MALIK, M.S. Impact of human resource (HR) practices on organizational performance: Moderating role of Islamic principles. **International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management**, [S.l.], v. 10, n. 2, p.186-207, 2017.

RAYS, Oswaldo Alonso. Ensino-Pesquisa-Extensão: notas para pensar a indissociabilidade. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, p. 71-85, mar. 2012.

REIGOTA, Marcos. O que é educação ambiental? São Paulo: Brasiliense. 1. ed. e-book. 2017. Disponível em: <  
[https://books.google.com.br/books/about/O\\_que\\_é\\_educacao\\_ambiental.html?id=gmgvDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.br/books/about/O_que_é_educacao_ambiental.html?id=gmgvDwAAQBAJ&redir_esc=y)>. Acesso em: 30 jun. 2018.

RICCI, P.; CIVITILLO, R. Accountability and third mission in Italian universities. **International Journal of Managerial and Financial Accounting**, [S.l.], v.9, n.3, 2017.

ROCHA, R. M. G. A Construção do Conceito de Extensão Universitária na América Latina. In: FARIA, D. S. (Org.). **Construção Conceitual da Extensão Universitária na América Latina**. Brasília: UNB, 2001. p. 13-29.

ROCHA, Décio; DEUSDARÁ, Bruno. Análise de Conteúdo e Análise do Discurso: aproximações e afastamentos na (re)construção de uma trajetória. **ALEA**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, p. 305-322, jul. – dez. 2005.

RODRIGUES, A. F.; VELOSO, A. Contribuições da Gestão de Recursos Humanos para a Criatividade e Inovação Organizacional. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Portugal, v.13, p. 293-308, 2013.

ROLFO, S.; FINARDI, U. University third mission in Italy: organization, faculty attitude and academic specialization. **Journal of Technology Transfer**, Nova York, v. 39, p. 472-486, 2014.

ROMERO, León Enrique Avila *et al.* Vinculación comunitaria y diálogo de saberes en la educación superior intercultural en México. **Revista Mexicana de Investigación Educativa**, [S.l.], v. 21, n. 70, p. 759-783, 2016.

ROSLI, A.; ROSSI, F. Third-mission policy goals and incentives from performance-

based funding: Are they aligned? **Research evaluation**, [S.l.], v.25, n.4, p.427–441, 2016.

SAM, C.; VAN DER SIJDE, P. Understanding the concept of the entrepreneurial university from the perspective of higher education models. **Higher Education**, Amsterdam, v. 68, p. 891-908, 2014.

SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, M. Articulating the "three-missions" in Spanish universities. **Research Policy**, Amsterdam, v. 43, p. 1760-1773, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A universidade no século XXI**: para uma reforma democrática e emancipatória da universidade. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

SANTOS, Boaventura de Sousa; ALMEIDA FILHO, Naomar de. **A universidade no século XXI**: para uma universidade nova. Coimbra: Almedina, 2008. 184 p.

SANTOS, Marcos Pereira dos. A extensão universitária como "laboratório" de ensino, pesquisa científica e aprendizagem profissional: um estudo de caso com estudante do curso de licenciatura em Pedagogia de uma faculdade particular do Estado do Paraná. **Extensio**: Revista Eletrônica de Extensão, Florianópolis, v.11, n.18, p.36-52, 2014.

SCHULMEYER, Alejandra. Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina. In: PREAL-BID. **Maestros en América Latina**: nuevas perspectivas sobre su formación y desempeño. Santiago de Chile: San Marino, 2002. Disponível em: <<http://www.ceset.unicamp.br/~sandro/st000/19E4-AlejandraSchulmeyer.pdf>>. Acesso em: 30 mai. 2017.

SECUNDO, Giustina; PEREZ, Susana Elena; MARTINAITIS, Zilvinas; *et al.* An Intellectual Capital framework to measure universities' third mission activities. **Technological Forecasting and Social Change**, Amsterdam, v. 123, p. 229-239, 2017.

SERRANO, Rossana Maria Souto Maior. **Conceitos de extensão universitária**: um diálogo com Paulo Freire. 2013. Disponível em: <[https://issuu.com/praticasintegraisnutricao/docs/conceitos\\_de\\_extens\\_\\_o\\_universit\\_\\_r](https://issuu.com/praticasintegraisnutricao/docs/conceitos_de_extens__o_universit__r)>. Acesso em: 20 jun. 2017.

SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **O que é ser empreendedor**. 27 jun. 2017. Disponível em: <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/bis/o-que-e-ser>>

empreendedor,ad17080a3e107410VgnVCM1000003b74010aRCRD>. Acesso em: 01 jul. 2018.

SHIPTON, H., WEST, MA, DAWSON, J., BIRDI, K., PATTERSON, M. HRM as a predictor of innovation. **Human Resource Management Journal**, [S.l.], v.16, n.1 ,p. 3-27, 2006.

SILVA, Antonio Fernando Lyra da; RIBEIRO, Carlos Dimas Martins; SILVA JÚNIOR, Aluísio Gomes da. Pensando extensão universitária como campo de formação em saúde: uma experiência na Universidade Federal Fluminense, Brasil. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, Botucatu, v. 17, n. 45, p. 371-384, 2013.

SILVA, E. L. da; MENEZES, E. M. **Metodologia da Pesquisa e Elaboração de Dissertação**. 4 ed. rev. atual. Florianópolis: UFSC, 2005.

SIMÕES, Mara L. O surgimento das universidades no mundo e sua importância para o contexto da formação docente. **Revista Temas em Educação**, João Pessoa, v.22, n.2, p. 136-152, jul.- dez. 2013.

SIMÕES, Mariana A. da S. C. **A avaliação da extensão universitária nas Universidades Federais da Bahia**. 418 f. Tese (Doutorado em Ciências da Educação). Universidade do Minho, Braga, 2016.

SOTO ARANGO, Diana Elvira; FORERO ROMERO, Aracely. La Universidad Latinoamericana y del Caribe en los desafíos del Siglo XXI. **Revista Historia de la Educación Latinoamericana**, Tunja, Colombia, v.18, n.26, Jan./Jun 2016.

SURAK, Sarah; POPE, Alexander. Engaging the Educators: Facilitating Civic Engagement Through Faculty Development. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 20, n. 3, p. 140-163, 2016.

TEIMOURI, H., JENAB, K., MOAZENI, H.R., BAKHTIARI, B. Studying effectiveness of human resource management actions and organizational agility: Resource management actions and organizational agility. **Information Resources Management Journal** [S.l.], v.30, n.2, 2017.

TEIXEIRA, Pedro Nunes. Extensão universitária na Europa: a terceira missão. **Revista Brasileira de Extensão Universitária**, [S.l.], v. 6, n. 1, p. 59-62, out. 2015.

THEIS, Gabriel Felipe. A política de expansão do ensino superior federal no Brasil a

partir de 2003 e a implantação dos campi de Universidade Federal em Santa Catarina à luz das dimensões do REUNI. Implicações para o desenvolvimento regional. 133 f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional). Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2015.

THIOLLENT, M. J. M.; COLETTE, M. M. Pesquisa-Ação, Universidade e Sociedade. In: COLÓQUIO INTERNACIONAL DE GESTIÓN UNIVERSITARIA EN AMÉRICA DEL SUR, 12., 2013, Buenos Aires. **Anais...** Florianópolis: UFSC, 2013. p. 1-20.

TIMES HIGHER EDUCATION - THE. World University Rankings. Disponível em: <<https://www.timeshighereducation.com/>>. Acesso em: 24 jul. 2018.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS. Deliberação CONSU-A-007, de 02 de agosto de 2011a. Disponível em: <[https://www.pg.unicamp.br/mostra\\_norma.php?id\\_norma=3076](https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?id_norma=3076)>. Acesso em: 25 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Deliberação CONSU-A-014, de 02 de agosto de 2011b. Disponível em: <[https://www.pg.unicamp.br/mostra\\_norma.php?id\\_norma=3081](https://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?id_norma=3081)>. Acesso em: 25 jun. 2018.

\_\_\_\_\_. Planejamento Estratégico da Unicamp 2016-2020. Campinas: Unicamp, 2016a. Disponível em: <http://www.unicamp.br/unicamp/ju/650/planejamento-estrategico-da-unicamp-2016-2020>. Acesso em: 01 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Processo 03-P-29317/2016. São Paulo: Diário Oficial, 2 dez. 2016b, p. 165. Disponível em: <<https://www.sg.unicamp.br/dca/concursos/a/concursos-para-professor-doutor/faculdade-de-engenharia-mecanica>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Processo 17-P-08051/2018. São Paulo: Diário Oficial, 6 jul. 2018, p. 181. Disponível em: <<https://www.sg.unicamp.br/dca/concursos/abertos/todos-os-titulos/todos-as-instituto-faculdades/17-p-08051-2018>>. Acesso em: 16 jul. 2018.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ. Deliberação nº. 14/2014, de 22 de agosto de 2014. Regulamento para Promoção de Docentes da Carreira do Magistério Superior a Professor Titular da UTFPR. Disponível em: <<http://portal.utfpr.edu.br/documentos/conselhos/couni/deliberacoes/2014/deliberacao-014-2014-de-22-de-agosto-de-2014/view>> Acesso em: 05 jul. 2018.

\_\_\_\_\_. Concursos Públicos para Docente Efetivo - Editais válidos. Edital 046/2016-CPCP-CT - Professor do Magistério Superior. 16 dez. 2016. Disponível em: <

[http://www.utfpr.edu.br/concursos/campi/ct/arquivos-gerais/Edital\\_046\\_2016\\_CPCP\\_CT\\_Abertura.pdf](http://www.utfpr.edu.br/concursos/campi/ct/arquivos-gerais/Edital_046_2016_CPCP_CT_Abertura.pdf)>. Acesso em: 23 fev. 2018.  
 \_\_\_\_\_. Plano de Desenvolvimento Institucional da UTFPR - PDI 2018-2022. Curitiba: UTFPR, 2017a. Disponível em:  
<http://portal.utfpr.edu.br/comissoes/consulta/consulta-publica-pdi-2018-2022>. Acesso em: 01 abr. 2018.

\_\_\_\_\_. Programa de avaliação de desempenho dos servidores da UTFPR. 5. ed. Curitiba: UTFPR, mai. 2017b. Disponível em:  
 <[http://www.utfpr.edu.br/servidores/portal/avaliacoes/copy\\_of\\_ManualdeAvaliaodede-sempenhoVERSAOFINALPARADIVULGAOjun2017.pdf](http://www.utfpr.edu.br/servidores/portal/avaliacoes/copy_of_ManualdeAvaliaodede-sempenhoVERSAOFINALPARADIVULGAOjun2017.pdf)>. Acesso em: 23 fev. 2018.

\_\_\_\_\_. Concursos Públicos para Docente Efetivo - Editais válidos. Edital 010/2017-CPCP-CT - Professor do Magistério Superior. 02 jun. 2017c. Disponível em:  
 <<http://www.utfpr.edu.br/concursos/campi/ct/cpcp>>. Acesso em: 18 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Deliberação nº. 03/2017, de 10 de fevereiro de 2017d. Regulamento de Avaliação de Desempenho Acadêmico para Fins de Promoção e Progressão Funcional para a Classe de Professor Associado de Docentes da Carreira de Magistério Superior da Universidade Tecnológica Federal Do Paraná. Disponível em:  
 <[http://portal.utfpr.edu.br/documentos/conselhos/couni/deliberacoes/deliberacao-03\\_2017\\_regulamento-professor-associado\\_juntos.pdf/view](http://portal.utfpr.edu.br/documentos/conselhos/couni/deliberacoes/deliberacao-03_2017_regulamento-professor-associado_juntos.pdf/view)> Acesso em: 05 jul. 2018.

VARGIU, A. Indicators for the evaluation of public engagement of higher education institutions. **Journal of the Knowledge Economy**, Nova York, v. 5, p. 562-584, 2014.

VIEIRA, Flávia; MOREIRA, Maria A. **Supervisão e avaliação do desempenho docente**: para uma abordagem de orientação transformadora. Lisboa: Ministério da Educação - CCAP, 2011.

WANG, Y.; HU, R.; LI, W.; PAN, X. Does teaching benefit from university-industry collaboration? Investigating the role of academic commercialization and engagement. **Scientometrics**, Budapeste, v. 106, p. 1037-1055, 2016.

WELCH, Marshall; PLAXTON-MOORE, Star. Faculty Development for Advancing Community Engagement in Higher Education: Current Trends and Future Directions. **Journal of Higher Education Outreach and Engagement**, [S.l.], v. 21, n. 2, p. 131-166, 2017.

WHITLEY, Cameron T.; YODER, Scot D.. Developing social responsibility and

political engagement: Assessing the aggregate impacts of university civic engagement on associated attitudes and behaviors. **Education, Citizenship and Social Justice**, [S.l.], v. 10, n. 3, p. 217-233, 2015.

WOHLIN, Claes. Guidelines for snowballing in systematic literature studies and a replication in software engineering. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON EVALUATION AND ASSESSMENT IN SOFTWARE ENGINEERING, 18., 2014, Londres. **Proceedings...** Nova York: ACM Press, 2014. p.1-10.

ZABALZA, Miguel A. **O ensino univesitário**: seu cenário e seus protagonistas. Madrid: Artmed, 2007.

**ANEXO A** – Edital 10/2017 para seleção de docentes da UTFPR





Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br)



## EDITAL Nº 010/2017 – CPCP – CT – Abertura

### CONCURSO PÚBLICO DE PROVAS E TÍTULOS PARA O PROVIMENTO DE CARGO DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO FEDERAL, NA CATEGORIA FUNCIONAL DE PROFESSOR DO MAGISTÉRIO SUPERIOR - CLASSE A, DENOMINAÇÃO ADJUNTO A.

De ordem do Magnífico Reitor da Universidade Tecnológica Federal do Paraná, consoante o contido no Decreto nº 7485, de 18 de maio de 2011, publicado no DOU de 19 subsequente, torno público que, no período de **03 a 20 de junho de 2017**, estarão abertas as inscrições para o Concurso Público de Provas e Títulos, destinado ao provimento de **3 (três)** cargos da Carreira do Magistério Federal, categoria funcional de Professor do Magistério Superior, Classe A, denominação Adjunto A, para atender ao Câmpus Curitiba da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR), nas Áreas/Subáreas especificadas no Anexo I, nos termos do presente Edital.

#### 1. DOS REQUISITOS PARA A INVESTIDURA NO CARGO

1.1 A investidura do candidato no cargo está condicionada ao atendimento dos seguintes requisitos:

- a) Ser brasileiro nato ou naturalizado ou, ainda, no caso de nacionalidade estrangeira, apresentar comprovante de permanência definitiva no Brasil;
- b) Estar em gozo dos direitos políticos;
- c) Estar quite com as obrigações militares e eleitorais;
- d) Ser portador de diploma de graduação reconhecido pelo MEC e de pós-graduação de curso credenciado pela CAPES exigidos para o cargo que irá concorrer, conforme Anexo I, com validade nacional;
- e) Possuir aptidão física e mental para o exercício das funções do cargo;
- f) Possuir idade mínima de 18 (dezoito) anos;
- g) Não participar de sociedade privada na condição de administrador ou sócio-gerente, na forma da lei;
- h) Não ter sofrido, no exercício de função pública, penalidade incompatível com a investidura em cargo público federal, prevista no artigo 137, parágrafo único, da [Lei nº 8.112/90](#);
- i) Não receber proventos de aposentadoria ou exercer cargo/emprego público que caracterizem acumulação ilícita de cargos, na forma do artigo 37, inciso XVI, da [Constituição Federal](#).

1.2 Os títulos de pós-graduação obtidos no exterior deverão, obrigatoriamente, estar revalidados no Brasil.

1.3 Os documentos comprobatórios dos requisitos fixados nos subitens precedentes deverão ser apresentados após a aprovação do candidato, por ocasião da convocação para assumir o cargo.

1.4 Além dos documentos comprobatórios citados no subitem anterior, o candidato deverá apresentar, até o momento da posse, todos os documentos constantes na página da UTFPR, no link <http://www.utfpr.edu.br/servidores/novo-portal/carreira-e-remuneracao/ingresso-no-cargo>.

1.5 A comprovação dos requisitos se dará somente com a apresentação do documento original e cópia simples, ou mediante cópia autenticada em cartório.

1.6 Anular-se-ão, sumariamente, a inscrição e todos os atos dela decorrentes, se o candidato não comprovar que, no ato da investidura no cargo, satisfazia os requisitos constantes dos subitens 1.1 e 1.2.

#### 2. DA INSCRIÇÃO

2.1 A inscrição deverá ser efetuada pela Internet, no endereço eletrônico <http://www.utfpr.edu.br/concursos>, **das 08 (oito) horas do dia 03/06/2017 às 23 (vinte e três) horas do dia 20/06/2017**.

2.2 Após o preenchimento do formulário de inscrição, o candidato deverá imprimir a GRU (Guia de Recolhimento da União) e **pagá-la em qualquer banco**, até o dia **21/06/2017**.

2.3 Antes de efetuar o recolhimento da taxa de inscrição, o candidato deverá certificar-se de que preenche todos os requisitos exigidos para a participação no Concurso Público, pois a taxa, uma vez paga, só será restituída em caso de revogação ou anulação plena do Concurso.

2.3.1 Caso o candidato não tenha acesso à Internet, poderá efetuar a inscrição no período de 03/06/2017 a 20/06/2017, nos dias úteis, no horário das 09 (nove) horas às 17 (dezesete) horas, na Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP), da UTFPR – Câmpus Curitiba, sita na Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR.

2.4 A UTFPR não se responsabiliza por solicitações de inscrições não recebidas por motivo de ordem técnica dos computadores, falhas de comunicação, congestionamento de linhas de comunicação, bem como outros fatores externos que impossibilitem a transferência de dados.

2.5 Caso ocorram problemas técnicos no servidor da Internet que atende a UTFPR, no último dia das inscrições, o prazo será prorrogado até às 17 (dezessete) horas do dia 21/06/2017.

2.6 A UTFPR reserva-se o direito de anular as inscrições realizadas com dados incompletos, incorretos, ausentes ou inidôneos no formulário de inscrição, bem como os pagamentos da taxa de concursos (GRU) que tenham sido efetuados fora do prazo especificado no subitem 2.2, ou ainda, em que os dados tenham sido digitados incorretamente pelo candidato ou pelo agente bancário.

2.7 A partir das dezoito horas do dia 29/06/2017 o candidato deverá consultar sua inscrição, o ensalamento e o endereço dos locais de prova, na página do concurso em [www.utfpr.edu.br/concursos](http://www.utfpr.edu.br/concursos).

2.8 É vedada a inscrição condicional ou por correspondência.

2.9 A inscrição implica em compromisso tácito, por parte do candidato, de aceitar as condições estabelecidas para a realização do Concurso, dentre elas as constantes do presente Edital.

2.10 O candidato que necessitar de condições especiais para realização da prova deverá informá-las no formulário de inscrição online, para que a Comissão Organizadora possa verificar sua pertinência. Caso não o faça no momento da inscrição, perderá o direito de exigir tais condições no dia da prova.

2.10.1 Quando couber, será solicitado ao candidato, que requerer atendimento especial, laudo médico informando o número da classificação internacional de doenças – CID e a necessidade especial requerida.

2.10.2 Quando solicitado, o laudo deverá ser encaminhado para o e-mail [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br), até a data estipulada pela Comissão Permanente de Concurso Público.

2.11 A candidata que tiver necessidade de amamentar durante a realização da prova deverá solicitar atendimento especial no formulário de inscrição, e levar um acompanhante, o qual ficará em sala reservada e será responsável pela guarda da criança.

2.12 Não haverá isenção total ou parcial do valor da taxa de inscrição, exceto para o candidato que, na forma do Decreto nº 6.593, de 02/10/2008, estiver inscrito no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal – CADÚNICO – e for membro de família de baixa renda.

2.13 O candidato interessado em solicitar a isenção de pagamento de taxa deverá fazê-lo no período improrrogável de 03/06/2017 a 12/06/2017, procedendo da seguinte forma:

- a) preencher todos os campos obrigatórios no formulário de inscrição;
- b) marcar a opção Sim no campo referente à isenção da taxa de inscrição do formulário de inscrição;
- c) inserir o Número de Identificação Social (NIS) no campo indicado no formulário;
- d) conferir os dados e imprimir a GRU gerada no momento da inscrição, guardando-a como comprovante de inscrição, nela observando o respectivo código de acesso e o número do protocolo de inscrição para uso futuro.

2.14 Serão desconsiderados os pedidos de isenção, na forma do subitem anterior, quando:

- a) o campo NIS tenha sido deixado vazio no formulário de inscrição;
- b) o NIS indicado seja inválido ou inexistente;
- c) o NIS não seja correspondente ao nome e CPF do candidato que solicita a inscrição.
- d) o candidato preencher corretamente o número do NIS, porém, deixar de assinalar a opção Sim no campo referente à isenção da taxa de inscrição;
- e) a inscrição tiver sido feita fora do prazo estabelecido no subitem 2.13.

2.15 A Comissão Permanente de Concurso Público não receberá pedidos de correção, alteração ou inserção de dados após a efetivação do pedido de inscrição. Caso necessite, o candidato deverá inutilizar a GRU e código de acesso e fazer uma nova inscrição, observado o prazo disposto no subitem 2.13.

2.16 A simples solicitação não garante ao interessado a isenção do pagamento da taxa de inscrição.

2.17 Após o encerramento do prazo estabelecido no subitem 2.13, a Comissão Permanente de Concurso Público analisará as solicitações de isenção que se enquadrem nos termos dos subitens anteriores, submetendo os dados ao Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) que, com base nas informações cadastradas pelo candidato no CADÚNICO, indicará se o candidato preenche ou não os requisitos para a concessão da isenção da taxa de inscrição.

2.18 Os pedidos de isenção deferidos e indeferidos pelo Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome (MDS) serão divulgados no dia 14/06/2017, até às 18 (dezoito) horas, no endereço eletrônico do concurso (<http://www.utfpr.edu.br/concursos>).

2.19 O candidato cuja solicitação de isenção tiver sido indeferida poderá efetivar sua inscrição no concurso efetuando o pagamento da taxa conforme o previsto no subitem 2.2.

2.20 Não caberá recurso contra o indeferimento do pedido de isenção.

### 3. DAS VAGAS DESTINADAS ÀS PESSOAS NEGRAS

3.1 As pessoas negras, na forma da Lei nº 12.990, de 09/11/2014 e Orientação Normativa/SEGRT-MP nº 3, de 01/08/2016, DOU de 02/08/2016, poderão, nos termos do presente edital, concorrer a 1 (uma) vaga dentre as previstas no Anexo I, correspondente a 20% do total de vagas por cargo, com arredondamento para o primeiro número inteiro subsequente, em caso de fração igual ou maior que 0,5 (cinco décimos) e arredondamento para o primeiro número inteiro imediatamente inferior, em caso de fração menor que 0,5 (cinco décimos).

3.2 Poderão concorrer às vagas reservadas a candidatos negros aqueles que se autodeclararem pretos ou pardos no ato da inscrição do concurso público, conforme o quesito cor ou raça utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.

- 3.3 As informações prestadas no momento da inscrição são de inteira responsabilidade do candidato.
- 3.4 A verificação da veracidade da autodeclaração será realizada pela Comissão Permanente de Verificação do Câmpus da UTFPR objeto do concurso público, cuja competência é deliberativa.
- 3.5 As formas e critérios de verificação da veracidade da autodeclaração levarão em consideração, tão somente, os aspectos fenotípicos do candidato, os quais serão verificados obrigatoriamente com a sua presença.
- 3.6 Os candidatos que se autodeclararem pretos ou pardos e forem aprovados no concurso, serão convocados, antes da respectiva homologação do resultado final, para verificação da veracidade da autodeclaração.
- 3.6.1 Os candidatos convocados deverão comparecer à confirmação da autodeclaração munidos de documento oficial de identificação e outros documentos que julgarem necessários para comprovação da sua autodeclaração.
- 3.6.2 O candidato que não comparecer no dia e horário indicados será automaticamente excluído da listagem específica e constará apenas na listagem geral.
- 3.7 A verificação da veracidade da autodeclaração, bem como o seu resultado, dar-se-ão em data a ser divulgada na página da UTFPR.
- 3.8 Na hipótese de constatação de declaração falsa, o candidato será eliminado do concurso sem prejuízo de outras sanções cabíveis.
- 3.9 O candidato que tiver a sua autodeclaração considerada improcedente poderá recorrer da decisão da Comissão, mediante requerimento devidamente fundamentado, dirigido à Comissão Permanente de Concurso Público da UTFPR, protocolizado na Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP), da Universidade Tecnológica Federal do Paraná – UTFPR - Câmpus Curitiba, sita na Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR, ou encaminhados por sedex, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, contados da publicação do resultado da avaliação pela Comissão.
- 3.10 O candidato que, no ato da inscrição, declarar-se como pessoa negra, se classificado no Concurso Público e considerado preto ou pardo no momento da verificação da veracidade da autodeclaração, figurará em lista específica e também na listagem de classificação geral.
- 3.10.1 O candidato inscrito nos termos deste item, participará do concurso em igualdade de condições com os demais candidatos, no que se refere ao conteúdo, à avaliação, aos critérios de aprovação, ao(s) horário(s), ao(s) local(is) de aplicação das provas e às notas mínimas exigidas.
- 3.11 As vagas definidas no subitem 3.1, que não forem providas por falta de candidatos ou por reprovação no concurso, serão preenchidas pelos demais candidatos, observada a ordem geral de classificação.
- 3.12 No caso de haver candidato aprovado para as vagas preferenciais em maior quantidade que o número de vagas preferenciais publicadas neste edital, a preferência de nomeação será daquele que obtiver a maior média final, independentemente da área/subárea no qual houve a classificação, observados os critérios de desempate que constam do subitem 11.2 deste Edital.
- 3.13 O candidato aprovado dentro das vagas preferenciais terá precedência sobre os candidatos aprovados na ampla concorrência.
- 3.14 A nomeação dos candidatos aprovados respeitará os critérios de alternância e proporcionalidade, que consideram a relação entre o número total de vagas, o número de vagas reservadas a candidatos com deficiência e a candidatos negros.

#### 4. DAS PROVAS

- 4.1 O Concurso constará das seguintes provas:
- Escrita, de caráter classificatório e eliminatório;
  - de Desempenho de Ensino, de caráter classificatório e eliminatório;
  - de Produção Intelectual, de caráter classificatório; e
  - de Títulos, de caráter classificatório.
- 4.1.1 A ausência do candidato a qualquer das provas ou etapas do concurso implicará sua exclusão do certame.
- 4.2 Não será permitida a entrada do candidato no local das provas, após o horário estabelecido.
- 4.3 Não haverá, sob qualquer justificativa, segunda chamada para as provas.

#### 5. DA PROVA ESCRITA

- 5.1 A Prova Escrita será realizada no dia **02/07/2017, às 09 (nove) horas**, em local constante do ensalamento a ser divulgado conforme o subitem 2.7.
- 5.1.1 O portão de acesso ao local de realização da prova escrita será fechado às 08h45min.
- 5.2 A Prova Escrita será dissertativa, com sorteio de ponto às 08 horas, sobre tema a ser sorteado dentre os tópicos que compõem o programa, que está disponível no Anexo II deste edital.
- 5.2.1 Após o sorteio do ponto, o candidato terá uma hora livre para consulta bibliográfica; transcorrido esse prazo terá início a prova, com duração máxima de 03 (três) horas.
- 5.2.2 A presença do candidato no sorteio de ponto é facultativa.
- 5.3 A Prova Escrita avaliará o candidato quanto à:
- capacidade analítica e crítica do tema, com pontuação de até 30 pontos;
  - complexidade e acuidade dos conteúdos desenvolvidos, com pontuação de até 25 pontos;

- c) articulação e contextualização dos conteúdos desenvolvidos, com pontuação de até 20 pontos;
  - d) clareza no desenvolvimento das ideias e conceitos, com pontuação de até 15 pontos;
  - e) forma (uso correto da língua portuguesa), com pontuação de até 10 pontos.
- 5.3.1 Nos casos de fuga ao tema ou ausência de texto, o candidato receberá nota zero na Prova Escrita.
- 5.4 Na Prova Escrita, o candidato deverá portar caneta esferográfica tinta azul, tonalidade escura, ou preta, ponta média, e outros materiais previstos pela Banca Examinadora que constem do programa da Área/Subárea, se for o caso.
- 5.5 O candidato deverá se identificar apenas na Ficha de Identificação, constante na Folha de Rosto da Prova Escrita.
- 5.6 Durante as provas, não será permitido consulta a livros, revistas, folhetos e anotações, bem como o uso de calculadora, computadores ou outros instrumentos, exceto se previstos pela Banca Examinadora, no respectivo programa.
- 5.7 Serão considerados aprovados na Prova Escrita os candidatos que obtiverem nota mínima igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos e serão classificados em ordem decrescente de notas, de acordo com o número previsto no Anexo I.

## 6. DA PROVA DE DESEMPENHO DE ENSINO

- 6.1 Para a Prova de Desempenho de Ensino serão convocados os candidatos na quantidade prevista no Anexo I, desde que tenham obtido nota mínima exigida para a aprovação na Prova Escrita, prevista no subitem 5.7.
- 6.1.1 Caso ocorram empates na Prova Escrita, serão convocados todos os candidatos que obtiverem a mesma nota do último candidato classificado entre os aprovados dentro do limite de vagas previstas no Anexo I – PDE/PPI.
- 6.1.2 Os candidatos não convocados para a Prova de Desempenho de Ensino estarão automaticamente excluídos do Concurso.
- 6.2 A Prova de Desempenho de Ensino consistirá em uma aula perante a Banca Examinadora de, no máximo, 30 (trinta) minutos, com a finalidade de avaliar a competência do candidato em ministrar aula com habilidade, conhecimento e atitude.
- 6.2.1 Os candidatos deverão comparecer ao local da prova com antecedência mínima de 15 (quinze) minutos antes da sua apresentação.
- 6.3 O tema para a Prova de Desempenho de Ensino será sorteado dentre os pontos que compõe o Programa para a Área/Subárea, disponível no Anexo II deste edital.
- 6.4 A Prova de Desempenho de Ensino será realizada **no dia 07/07/2017**, em local e horário a serem divulgados com o resultado da Prova Escrita.
- 6.5 O Ponto para a Prova de Desempenho de Ensino será sorteado com 24 horas de antecedência, em local e horário a serem divulgados com o resultado da Prova Escrita.
- 6.5.1 A presença do candidato no sorteio do ponto é facultativa.
- 6.5.2 Os pontos sorteados serão divulgados no endereço [www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br).
- 6.6 A ordem para apresentação dos candidatos nessa prova será correspondente à ordem alfabética dos candidatos aprovados na Prova Escrita.
- 6.7 A Prova de Desempenho de Ensino avaliará o candidato quanto à:
- a) Planejamento/Plano de aula;
  - b) Conteúdo: claro, objetivo, estimulante, consistente e de acordo com o plano de aula;
  - c) Metodologia e recursos didáticos utilizados;
  - d) Desenvolvimento: introdução e contextualização, relevância do tema, explicação, síntese e conclusão;
  - e) Domínio das bases conceituais;
  - f) Profundidade e amplitude do conteúdo abordado;
  - g) Uso de analogias e exemplos;
  - h) Comunicação: gesticulação, movimentação, linguagem, voz, ritmo, contato visual e interação;
  - i) Autocontrole e segurança;
  - j) Motivação e entusiasmo.
- 6.7.1 Cada um dos critérios a serem avaliados terá pontuação de até 10 pontos.
- 6.8 Os recursos didáticos de que o candidato pretenda fazer uso durante a prova – com exceção de quadro, giz ou pincel e projetor multimídia com entrada VGA – deverão ser por ele mesmo providenciados e instalados, sob sua inteira responsabilidade.
- 6.9 Os candidatos habilitados, ao se apresentarem para a Prova de Desempenho de Ensino nos locais e horários estabelecidos, deverão entregar à Banca Examinadora 01 (uma) via do Currículo Lattes atualizado, impresso em frente e verso, contendo cópias dos diplomas de graduação e pós-graduação, 01 (uma) via do Memorial Descritivo em que conste a comprovação a que alude o subitem 9.3, em ordem de apresentação, encadernado, impresso em frente e verso e com todas as páginas numeradas, apresentando os aspectos significativos de sua trajetória pessoal e profissional de modo analítico e crítico; 01 (uma) via preenchida do formulário disponibilizado no Anexo III do presente edital; e 01 (um) Plano de Aula em três vias idênticas contendo:
- a) Identificação do tema;

- b) Identificação dos pré-requisitos;
- c) Objetivos;
- d) Desenvolvimento do tema;
- e) Metodologia de avaliação;
- f) Referências.

6.10 A Prova de Desempenho de Ensino ocorrerá em sessão pública e haverá gravação de voz.

6.10.1 Fica vedada a entrada e saída de espectadores durante a apresentação dos candidatos, sendo defeso ao público arguir quaisquer deles.

## 7. DA PROVA DE PRODUÇÃO INTELECTUAL

7.1 Para a Prova de Produção Intelectual, serão convocados todos os candidatos que realizarem a Prova de Desempenho de Ensino.

7.2 A Prova de Produção Intelectual consistirá da submissão do candidato à arguição pela Banca Examinadora, em sessão gravada.

7.3 A Prova de Produção Intelectual será realizada **no dia 07/07/2017**, em local e horário a serem divulgados com o resultado da Prova Escrita.

7.3.1 Os candidatos deverão comparecer ao local da prova com antecedência mínima de 15 (quinze) minutos antes da sua apresentação.

7.4 A Prova de Produção Intelectual será composta de:

a) exposição oral da produção intelectual e tema de pesquisa do candidato, com duração máxima de até 20 (vinte) minutos;

b) arguição sobre a produção intelectual e tema de pesquisa do candidato respeitando-se sua pertinência à área de conhecimento e programa do concurso, com duração máxima de até 20 (vinte) minutos.

7.5 A apresentação dos candidatos será em ordem alfabética.

7.6 Na avaliação da Produção Intelectual serão atribuídos os seguintes valores:

a) Aderência do tema de pesquisa à área do concurso, até 30 pontos.

b) Domínio do tema de pesquisa, até 40 pontos.

c) Articulação do tema com atividades de pesquisa do Câmpus Curitiba da UTFPR, até 20 pontos.

d) Interação com grupos de pesquisa nacionais ou internacionais, até 5 pontos.

e) Clareza de expressão, até 5 pontos.

7.6.1 As atividades de pesquisa da UTFPR poderão ser visualizadas nas páginas dos Programas de Pesquisa e Pós-Graduação do Câmpus Curitiba.

## 8. DA PROVA DE TÍTULOS

8.1 Para efeito da Prova de Títulos serão consideradas pontuações de acordo com o requisito mínimo para o cargo, conforme Anexo I.

8.2 Para efeito da Prova de Títulos, somente serão considerados:

a) Publicação de livros, capítulos de livros, artigos em periódicos técnico-científicos, trabalhos completos em eventos científicos nacionais e internacionais e patentes registradas e concedidas, na área a que concorre.

b) Relação dos projetos em que o candidato aparece como coordenador ou colaborador, financiados por órgãos públicos como, por exemplo, CNPq, CAPES, FINEP, etc., com cópia das cartas de aprovação, bem como do comprovante de conclusão, se for o caso; orientação de dissertação de mestrado e de tese de doutorado, anexando cópia da capa, do resumo e da página que contém a assinatura da banca examinadora; participação em bancas examinadoras de dissertação de mestrado, de tese de doutorado e de concurso público; comprovante de tempo de exercício de magistério no ensino superior; comprovante de tempo de experiência profissional, exceto magistério, na área do concurso.

**8.2.1 Juntamente com os documentos comprobatórios o candidato deve apresentar preenchido o Anexo III.**

## 9. DA AVALIAÇÃO

9.1 Para cada Área/Subárea, será constituída uma Banca Examinadora, encarregada da elaboração, aplicação e avaliação das provas, composta de um mínimo de 03 (três) membros designados pelo Reitor da UTFPR.

9.2 As provas serão avaliadas na escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

9.3 Na avaliação dos títulos, serão atribuídos os seguintes valores:

a) publicação de livros, capítulos de livros, artigos em periódicos técnico-científicos, trabalhos completos em eventos científicos nacionais e internacionais e patentes registradas e concedidas, na área a que concorre, até o limite de 80 pontos:

1. livro: 6 pontos por livro;

2. capítulo de livro: 4 pontos por capítulo;

3. trabalhos em periódicos listados no Qualis da área do concurso a que concorre:

3.1 Qualis A1: 15 pontos por trabalho;

3.2 Qualis A2: 12 pontos por trabalho;

3.3 Qualis B1: 10 pontos por trabalho;

3.4 Qualis B2: 6 pontos por trabalho;

- 3.5 Qualis B3: 4 pontos por trabalho;
  - 4. trabalhos em periódicos não listados no diretório Qualis:
    - 4.1 JCR acima de 2: 15 pontos por trabalho;
    - 4.2 JCR de 1 até 1,99: 12 pontos por trabalho;
    - 4.3 JCR de 0,3 até 0,99: 10 pontos por trabalho;
  - 5. trabalhos completos, até o limite de 10 pontos:
    - 5.1 em eventos científicos internacionais: 2 pontos por trabalho;
    - 5.2 em eventos científicos nacionais: 1 ponto por trabalho;
  - 6. patentes concedidas: 15 pontos por patente;
  - 7. patentes devidamente registradas: 10 pontos por patente;
- b) relação dos projetos em que o candidato aparece como coordenador ou colaborador, financiados por órgãos públicos como, por exemplo, CNPq, CAPES, FINEP, etc., com cópia das cartas de aprovação, bem como do comprovante de conclusão, se for o caso; orientação de dissertação de mestrado e de tese de doutorado, anexando cópia da capa, do resumo e da página que contém a assinatura da banca examinadora; participação em bancas examinadoras de dissertação de mestrado, de tese de doutorado e de concurso público; comprovante de tempo de exercício de magistério no ensino superior; comprovante de tempo de experiência profissional, exceto magistério, na área do concurso, até o limite de 20 pontos:
- 1. Projetos financiados como coordenador: 10 pontos por projeto
  - 2. Projetos financiados como colaborador: 6 pontos por projeto
  - 3. orientação: 3 pontos por orientando de mestrado;
  - 4. coorientação: 1 ponto por orientando de mestrado;
  - 5. orientação: 5 pontos por orientando de doutorado;
  - 6. coorientação: 2 pontos por orientando de doutorado.
  - 7. Participação, até o limite de 10 pontos, em banca examinadora de:
    - 7.1 concurso público: 1 ponto por banca,
    - 7.2 mestrado: 1 ponto por banca,
    - 7.3 doutorado: 2 pontos por banca
  - 8. Comprovante de tempo de exercício de magistério superior: 3 pontos por ano, até o limite de 15 pontos.
  - 9. Comprovante de tempo de experiência profissional, exceto magistério, na área a que concorre: 3 pontos por ano, até o limite de 15 pontos.
- 9.3.1 Para fins de pontuação de que trata o subitem 9.3, alínea "a" item "5", somente serão considerados os trabalhos produzidos nos últimos 10 anos, a contar de 2008.

## 10. DA APROVAÇÃO

10.1 Serão considerados aprovados os candidatos cuja média aritmética entre as notas das Provas Escrita e de Desempenho de Ensino seja igual ou superior a 60 (sessenta) e que a nota em cada uma dessas provas não seja inferior a 50 (cinquenta) pontos.

## 11. DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

11.1 Para obtenção da classificação final dos candidatos aprovados utilizar-se-á a média ponderada, atribuindo-se peso 2 (dois) à Prova Escrita, peso 3 (três) à Prova de Desempenho de Ensino, peso 2 (dois) à Prova de Produção Intelectual e peso 3 (três) à Prova de Títulos.

11.2 Em caso de empate entre dois ou mais candidatos, terão preferência aqueles com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, conforme dispõe o parágrafo único do art. 27 da Lei nº 10.741/2003. Persistindo o empate ou em caso de não haver candidato na situação prevista no dispositivo legal em comento, terá preferência para efeito de desempate o candidato que, na seguinte ordem:

- 1. Obter maior número de pontos na Prova Títulos;
- 2. Obter maior número de pontos na Prova de Desempenho de Ensino;
- 3. Obter maior número de pontos na Prova de Produção Intelectual;
- 4. Obter maior número de pontos na Prova Escrita;
- 5. For o mais idoso.
- 6. Atender às condições do art. 440 do Código de Processo Penal, na redação dada pela Lei nº 11.689/2008.

## 12. DA DIVULGAÇÃO DOS RESULTADOS

12.1 O resultado de cada etapa e o resultado final do Concurso serão divulgados pela Comissão Permanente de Concurso Público em Edital afixado na Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP) do Câmpus Curitiba da UTFPR e disponibilizado no endereço eletrônico <http://www.utfpr.edu.br/concursos>.

12.2 O candidato poderá obter vista de suas provas, de forma presencial, mediante solicitação por escrito, após a divulgação do resultado de cada etapa.

12.2.1 O prazo para solicitação de vista das provas será concomitante ao prazo destinado à interposição de recurso, conforme estabelecido no subitem 12.3, mediante requerimento formal.

12.3 Será admitido recurso, devidamente fundamentado, indicando com precisão os pontos a serem examinados, mediante requerimento formal dirigido à Comissão Permanente de Concurso Público da UTFPR e protocolizado na Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP), sita à Avenida Sete de

Setembro, 3165, Bloco J, Piso Superior, Centro, Curitiba, PR, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas contados da publicação do resultado de cada etapa.

12.4 Não será aceito recurso via postal, via fac-símile ou correio eletrônico.

12.5 Os recursos serão apreciados pela Comissão Permanente de Concurso Público e decididos pelo Reitor no prazo de até 7 (sete) dias úteis. O resultado estará à disposição dos interessados na Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP) da UTFPR – Câmpus Curitiba.

12.6 O resultado do Concurso Público, uma vez homologado pelo Reitor, será publicado por meio de Edital no Diário Oficial da União, que se constituirá no único documento capaz de comprovar a habilitação do candidato.

12.7 O candidato não aprovado no Concurso poderá retirar seu Memorial Descritivo e Currículo Lattes documentado, em local e data a serem divulgados com o Resultado Final, no prazo de 90 (noventa) dias a contar da data de homologação do Resultado Final no Diário Oficial da União (DOU).

12.7.1 O material não retirado será descartado.

### 13. DO PROVIMENTO DOS CARGOS E DO APROVEITAMENTO DOS CANDIDATOS HABILITADOS

13.1 O provimento do cargo dar-se-á na Classe A da Carreira do Magistério Federal, na categoria funcional de Professor do Magistério Superior, denominação “Adjunto A”, de que trata a [Lei nº 12.772/2012](#), no regime de trabalho de Dedicção Exclusiva, com a remuneração correspondente e definida em Lei, no Regime Jurídico de que trata a [Lei nº 8.112/90](#).

13.1.1 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. (Art. 2º, caput, da Lei nº 12.772/2012).

13.2 Os candidatos habilitados serão nomeados rigorosamente de acordo com a classificação obtida, consideradas as vagas existentes ou que venham a existir na carreira do Magistério Federal, de que trata a Lei nº 12.772/2012, na área do Concurso e/ou em outras correlatas, do Quadro de Pessoal da Universidade Tecnológica Federal do Paraná - Câmpus Curitiba, devendo ministrar aulas em todos os níveis de ensino da UTFPR.

13.3 Além da Área/Subárea para a qual foi nomeado, o candidato deverá, eventualmente, assumir aulas de Área/Subárea correlata, desde que possua qualificação para isso.

13.4 A classificação do candidato não assegurará o direito ao seu ingresso automático no cargo para o qual se habilitou, mas apenas a expectativa de nele ser investido. A UTFPR reserva-se o direito de chamar os habilitados na medida das necessidades da Administração.

13.5 O provimento do cargo fica condicionado à apresentação de todos os documentos originais comprobatórios dos requisitos relacionados nos subitens 1.1 e 1.2, bem como a obtenção de atestado favorável em exame de aptidão física e mental, de caráter eliminatório.

13.6 A aptidão física e mental para o cargo será avaliada com base em:

I - Exames

- a. hemograma completo;
- b. glicemia;
- c. urina tipo 1 (EAS);
- d. creatinina;
- e. colesterol total e triglicérides (lipidograma);
- f. AST (TGO);
- g. ALT (TGP);
- h. citologia oncológica – papanicolau (mulheres);
- i. PSA (homens acima de 50 anos);
- j. mamografia (mulheres acima de 50 anos);
- k. raios X de tórax PA e perfil;
- l. pesquisa de sangue oculto nas fezes – método imunocromatográfico (homens e mulheres, acima de 50 anos);
- m. eletrocardiograma.

II - Atestados

- a. cardiológico (levar eletrocardiograma);
- b. oftalmológico;
- c. psiquiátrico.

13.7 Os atestados indicados no item II, alíneas “a”, “b” e “c” do subitem anterior deverão ser emitidos por médicos das respectivas especialidades, em consulta com profissional de escolha do candidato habilitado e deverão estar em conformidade com os formulários específicos obtidos no link <http://www.utfpr.edu.br/servidores/novo-portal/carreira-e-remuneracao/Atestadodesaudeocupacional.pdf>.

13.8 Ao longo do processo admissional, ou consecutivamente a este, o candidato poderá, quando couber, a critério da administração, passar por avaliação realizada por psicólogo pertencente ao quadro da UTFPR, voltada a embasar ações institucionais de alocação e desenvolvimento de pessoas.

13.8.1 São fatores impeditivos ao exercício do cargo as alterações patológicas em uma ou mais das seguintes funções psíquicas elementares: consciência, atenção, orientação, sensopercepção, afetividade, memória, pensamento.

13.9 Os atestados citados no subitem 13.6, II, deverão ter como resultado a expressão "apto" ou "inapto" para o exercício do cargo objeto de aprovação no concurso público.

13.10 Os exames e atestados descritos no subitem 13.6 deverão ser apresentados ao clínico indicado pela UTFPR em data a ser especificada pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos de cada câmpus.

13.11 Não serão aceitos pedidos de remoção ou redistribuição e nem de alteração do regime de trabalho no período de três anos após o início do exercício, salvo por estrito interesse da Administração.

13.12 A inexistência das afirmativas ou irregularidades de documentos, ainda que verificadas posteriormente, eliminarão o candidato do Concurso, anulando-se todos os atos decorrentes da inscrição.

13.13 Após o provimento das vagas, objeto deste Edital, as listas de candidatos remanescentes aprovados neste certame poderão ser utilizadas para eventuais nomeações, para posse e exercício, nos diversos câmpus da UTFPR ou por outras Instituições Federais de Ensino.

13.14 Candidatos remanescentes poderão ser nomeados em vagas a serem providas em outro município onde exista câmpus da UTFPR, mediante consulta ao interessado, independentemente do local da aprovação.

13.15 A negativa do interessado em assumir em câmpus diverso do qual realizou o concurso o manterá na lista de espera para o câmpus onde se encontra aprovado.

13.16 As atividades serão desenvolvidas no Câmpus Curitiba da UTFPR, em qualquer de suas sedes.

#### **14. DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

14.1 O Concurso terá validade de 01 (um) ano, a contar da data de publicação da homologação do resultado final no Diário Oficial da União, podendo ser prorrogado uma vez, por igual período, mediante ato próprio da autoridade competente.

14.2 A convocação dos candidatos habilitados para se manifestarem, em prazo determinado, sobre a aceitação ou não do cargo será feita por meio de correspondência registrada, não se responsabilizando a UTFPR pela mudança de endereço sem comunicação prévia, por escrito, por parte do candidato.

14.3 O candidato convocado terá 03 (três) dias úteis para manifestar-se sobre a aceitação ou não do cargo e mais 03 (três) dias úteis para apresentar à Divisão de Recrutamento e Movimentação de Pessoas (DIMOP) a documentação exigida para a sua nomeação.

14.4 O não pronunciamento do candidato habilitado no prazo estabelecido para esse fim facultará à Administração a convocação dos candidatos seguintes, sendo seu nome excluído do Concurso.

14.5 Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Permanente de Concurso Público.

Curitiba, 02 de junho de 2017.

Silvana Weinhardt de Oliveira Madalosso Vieira  
Presidente da Comissão Permanente de Concurso Público

De acordo:

Luiz Alberto Pilatti  
Reitor





Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br)



### ANEXO I AO EDITAL Nº 010/2017-CPCP-CT-Abertura

#### Professor do Magistério Superior – Classe A, denominação “Adjunto A”

Área/ Subárea	VG Total	VG para Negros	PDE/ PPI	CH	Requisitos
Engenharia Civil/ Estruturas de Concreto	01	01	06	DE	Graduação em Engenharia Civil, com Doutorado em Engenharia Civil na área de Estruturas ou Doutorado em Engenharia de Estruturas.
Engenharia Civil/ Transportes	01		06	DE	Graduação em Engenharia Civil, com Doutorado em Engenharia de Transportes ou em Infraestrutura de Transportes ou em Engenharia Civil. O Doutorado deve ser em uma das subáreas: Infraestrutura de Transportes ou em Pavimentos Rodoviários ou em Projeto e Construção de Estradas.
Engenharia Mecânica/ Engenharia de Produção	01		06	DE	Graduação em Engenharia Mecânica ou em Engenharia de Produção ou em Engenharia Naval e Oceânica ou em Engenharia Aeroespacial, todos com Doutorado nas áreas de Engenharias III, conforme Tabela de Áreas do Conhecimento da CAPES <sup>(1)</sup> (Engenharia Mecânica, Engenharia de Produção, Engenharia Naval e Oceânica ou Engenharia Aeroespacial).
<b>Total de Vagas</b>	<b>03</b>				
<b>Legenda:</b> VG Total: Nº total de vagas por Área/ Subárea VG para Negros: Vagas para Pessoas Negras, conforme item 3 do edital		PDE/PPI: Quantidade de candidatos a serem classificados para a Prova de Desempenho de Ensino e Prova de Produção Intelectual CH: Carga Horária DE: Dedicção Exclusiva			
<sup>(1)</sup> Tabela das Áreas do Conhecimento da Capes: Disponível em: <a href="http://www.capes.gov.br/images/documentos/documentos_diversos_2017/TabelaAreasConhecimento_072012_atualizada_2017_v2.pdf">http://www.capes.gov.br/images/documentos/documentos_diversos_2017/TabelaAreasConhecimento_072012_atualizada_2017_v2.pdf</a>					

#### TABELA DE REMUNERAÇÃO APLICÁVEL À CARREIRA DO MAGISTÉRIO SUPERIOR

Titulação	Dedicção Exclusiva (1)			Taxa de Inscrição
	Vencimento	Retribuição por Titulação	Total	
Doutorado	R\$ 4.446,51	R\$ 5.123,90	R\$ 9.570,41	R\$ 240,00



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br)



## ANEXO II AO EDITAL Nº 010/2017-CPCP-CT-Abertura

**Área/ Subárea:** Engenharia Civil/ Estruturas de Concreto

### PROGRAMA

1. CONCEPÇÃO ESTRUTURAL: Sistemas Estruturais em Concreto Armado e Protendido. Lançamento da estrutura; critérios de pré-dimensionamento; levantamento de cargas atuantes.
2. ANÁLISE ESTRUTURAL: modelos estruturais; estabilidade global de edifícios; filosofia de cálculo dos programas computacionais comerciais para dimensionamento estrutural de edifícios em concreto armado.
3. LAJES EM CONCRETO ARMADO: tipos de lajes; obtenção dos esforços atuantes; critérios de dimensionamento e detalhamento.
4. VIGAS EM CONCRETO ARMADO: obtenção dos esforços atuantes; critérios de dimensionamento e detalhamento.
5. PILARES EM CONCRETO ARMADO: obtenção dos esforços atuantes; efeitos globais e locais de segunda ordem; critérios de dimensionamento e detalhamento.
6. MÉTODO DAS BIELAS E TIRANTES: conceito e aplicações
7. MÉTODO DOS ELEMENTOS FINITOS: fundamentos da análise de estruturas de concreto armado pelo método dos elementos finitos
8. VIGAS EM CONCRETO PROTENDIDO: obtenção de esforços de protensão em vigas isostáticas e hiperestáticas; critérios de dimensionamento e detalhamento.
9. ESCADAS E RAMPAS: tipos; obtenção dos esforços atuantes; critérios de dimensionamento e detalhamento
10. PISCINAS E RESERVATÓRIOS: tipos; obtenção dos esforços atuantes; critérios de dimensionamento e estabilidade. Critérios de detalhamento.

### OBSERVAÇÃO:

- O ponto sorteado para a Prova Escrita será retirado para o sorteio de ponto da Prova de Desempenho de Ensino.

### REFERÊNCIAS

*A relação a seguir contempla as referências consideradas elementares, o que não impede que outras sejam utilizadas.*

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 6118:2014 – Projeto de estruturas de concreto - Procedimento.

ARAÚJO, J.M. Curso de Concreto Armado. Editora Dunas, Vol. 1, 4ª Ed. 2014;

ARAÚJO, J.M. Curso de Concreto Armado. Editora Dunas, Vol. 2, 4ª Ed. 2014;

ARAÚJO, J.M. Curso de Concreto Armado. Editora Dunas, Vol. 3, 4ª Ed. 2014;

ARAÚJO, J.M. Curso de Concreto Armado. Editora Dunas, Vol. 4, 4ª Ed. 2014;

ARAÚJO, J.M. (2014). Projeto Estrutural de Edifícios de Concreto Armado. Editora Dunas, 3ª Ed., 2014;

BANGASH, M. Y. H.. Concrete and Concrete Structures: Numerical Modeling and Applications. Elsevier Science Publishers Ltd. London, 1989.

BATHE, K. J. Finite Element Procedure. Prentice Hall, 1996

CARVALHO, R. C. Estruturas em Concreto Protendido. PINI, 2012.

CARVALHO, R. C., FIGUEIREDO FILHO, J. R. Cálculo e detalhamento de estruturas usuais de concreto armado. 4ª ed., São Carlos: EdUFSCar, 2014.

COOK, R.D.; MALKUS, D.S.; PLESHA, M.E. Concepts and Applications of Finite Element Analysis. John Wiley, 1990.

CRISFIELD, M.A. Non-linear Finite Element Analysis of Solids and Structures. Vol 1, Ed. Wiley, 1997

FUSCO, P. B. Técnicas de armar as estruturas de concreto. 2ª ed., São Paulo: Editora PINI, 2013.

KIMURA, A. Informática aplicada em estruturas de concreto armado: cálculos de edifícios com o uso de sistemas computacionais. São Paulo, SP: Editora PINI, 2007.

PINHEIRO, Libânio M.; Carvalho, R. C.. Cálculo e detalhamento de estruturas usuais de concreto armado. 2ª. ed., São Paulo: Editora PINI, 2013.

SILVA, R. C.; GIONGO, J. S. Modelos de bielas e tirantes aplicados a estruturas de concreto armado. São Carlos: EESC-USP, 2000.

ZIENKIEWICZ, O.C & TAYLOR, R.L.. The Finite Element Method. McGraw-Hill, 1989.



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br)



**Área/ Subárea:** Engenharia Civil/ Transportes

#### PROGRAMA

1. Engenharia de transportes: Histórico e características dos modais de transporte.
2. Transporte hidroviário: Características técnicas e operacionais do transporte marítimo e fluvial.
3. Estradas: Projeto geométrico.
4. Estradas: Projetos de terraplenagem e de drenagem.
5. Pavimentação: Dimensionamento de pavimentos flexíveis.
6. Pavimentação: Dimensionamento de pavimentos rígidos.
7. Máquinas e equipamentos utilizados em obras pesadas.
8. Transporte ferroviário: Características, projetos, dimensionamento.
9. Estudos de Tráfego.

#### OBSERVAÇÃO:

- O ponto sorteado para a Prova Escrita será retirado para o sorteio de ponto da Prova de Desempenho de Ensino.

#### REFERÊNCIAS

*A relação a seguir contempla as referências consideradas elementares, o que não impede que outras sejam utilizadas.*

- BALLOU, Ronald H.. Gerenciamento da cadeia de suprimentos/logística empresarial. 5. ed. Porto Alegre, RS: Bookman, 2006. 616 p.1 CD-ROM ISBN 85-363-0591-6 Número de Chamada: 658.7 B193ge 5. ed.
- CAIXETA, P. V.; GAMEIRO, A. H. Sistemas de Gerenciamento de Transportes. Ed. Atlas, São Paulo, SP, 2001.
- CHOPRA, Sunil; MEINDL, Peter. Gerenciamento da cadeia de suprimentos: estratégia, planejamento e operação. São Paulo: Prentice-Hall, c2003. xii, 465 p. ISBN 85-87918-24-9.
- CHRISTOPHER, Martin. Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos: criando redes que agregam valor. 2. ed. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2007. xii, 308 p. ISBN 9788522105199. Número de Chamada: 658.78 C556lo 2. ed.
- GUIMARÃES, Nelson. Equipamentos de escavação e conservação – Editora UFPR – Curitiba – PR – 2001
- RICARDO, H.S., CATALANI, G. Manual prático de escavação, terraplenagem e escavação de rocha – ed. Pini –2a. edição - São Paulo – 2007.
- NOVAES, A. G. Sistemas de Transportes. v3. Ed. Edgard Blücher, São Paulo, SP, 1986.
- PORTO, T. G. Ferrovias. Apostila da Escola Politécnica da USP, São Paulo, SP, 2004.
- PIMENTA, C.; Márcio, P. Projeto Geométrico de Rodovias. Ed. Rima, São Paulo, SP, 2001.
- CIMINO, R. - Planejar para construir – 1a. ed. PINI – São Paulo - 1987
- YAZIGI, W. Técnica de edificar - ed. / 2003 -. A técnica de edificar. 5. ed. São Paulo: Pini, 2003. 669 p. ISBN 85-7266-146-0
- RODRIGUES, P. R. A. Introdução aos Sistemas de Transportes. Ed. Aduaneiras, São Paulo, SP, 2004.
- SENÇO, W. Manual Técnico de Pavimentação. Ed. PINI, São Paulo, SP, 1999.
- VIEIRA, H. F. Logística aplicada à construção civil: como melhorar o fluxo de produção nas obras. São Paulo, SP: Pini, 2006. 178 p. : ISBN 85-7266-170-0 Número de Chamada: 658.5 V657I
- DNIT - Manual de Drenagem do DNIT (versão eletrônica disponível no site do DNIT)
- DNIT -Manual de Projeto Geométrico de Rodovias Rurais do DNIT (versão eletrônica disponível no site do DNIT)
- DNIT -Manual de Pavimentação do DNIT (versão eletrônica disponível no site do DNIT)
- DNIT -Manual de Pavimentos Rígidos – DNIT ()
- DNIT -Manual de Estudos de Tráfego.(versão eletrônica disponível no site do DNIT).
- IPT. Modelos Regionais de Transportes. Ed. Instituto de Pesquisas Tecnológicas, São Paulo, SP, 2008.



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [dimop@utfpr.edu.br](mailto:dimop@utfpr.edu.br)



**Área/ Subárea:** Engenharia Mecânica/ Engenharia de Produção

### PROGRAMA

1. Balanceamento de Linha. Cronoanálise.
2. Logística e Cadeia de Suprimentos (*Supply Chain*)
3. Indústria 4.0.
4. Custos Industriais
5. Manufatura Enxuta e Redução de Tempo de Setup
6. Tipos de Leiautes e de Processos de Manufatura
7. Modelagem e Simulação de Sistemas Industriais

### OBSERVAÇÃO:

- O ponto sorteado para a Prova Escrita será retirado para o sorteio de ponto da Prova de Desempenho de Ensino.

### REFERÊNCIAS

*A relação a seguir contempla as referências consideradas elementares, o que não impede que outras sejam utilizadas.*

- BALLOU, Ronald H. Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos: Planejamento, Organização e Logística Empresarial. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- CHRISTOPHER, Martin. Logística e Gerenciamento da Cadeia de Suprimentos: Estratégias para a Redução de Custos e Melhoria dos Serviços. São Paulo: Cengage CTP, 2011.
- MOURA, Reinaldo A.; BANZATO, Eduardo. Redução do Tempo de Setup. São Paulo: IMAM, 2006.
- SHOOK, John; ROTHER, Mike. Aprendendo a Enxergar: Mapeando o Fluxo de Valor para Agregar Valor e Eliminar o Desperdício. São Paulo: Lean Institute Brasil, 2012.
- SLACK, N.; CHAMBERS, S.; JOHNSTON R., Administração da Produção. 3 ed. São Paulo. Editora Atlas. 2009.
- TOLEDO Jr., Itys-Fides B.; KURATOMI, Shoei; SILVA, José P. P.. Cronoanálise. São Paulo: Ed. Itys-Fides, 2004
- TUBINO, D. F., Planejamento e Controle da Produção - Teoria e Prática. 2 ed. São Paulo: Atlas. 2009.
- FREITAS FILHO, P. J., Introdução à Modelagem e Simulação de Sistemas: com Aplicações em Arena. 2 ed. Florianópolis: Visual Books Editora, 2008.
- SCHWAB, Klaus. A Quarta Revolução Industrial. Brasil: Edipro, 2016
- BORNIA, Antonio C. Análise Gerencial de Custos: Aplicação em Empresas Modernas. 3 ed. Brasil: Atlas, 2010.



Ministério da Educação  
**Universidade Tecnológica Federal do Paraná**  
 Comissão Permanente de Concurso Público  
 Avenida Sete de Setembro, 3165 – Centro – Curitiba – PR  
[www.utfpr.edu.br](http://www.utfpr.edu.br) – E-mail: [djmop@utfpr.edu.br](mailto:djmop@utfpr.edu.br)



### ANEXO III AO EDITAL Nº 010/2017-CPCP-CT-Abertura

Candidato:..... Assinatura:.....

Subitem	Pontos por subitem	Limite por subitem	Página do item no Memorial	Pontos do Candidato	(Exclusivo UTFPR) Validação da Banca
Livro	6 / por livro	não há			
Capítulo de livro	4 / por capítulo	não há			
Periódicos na área do concurso a que concorre	Qualis A1	15 / por trabalho	não há		
	Qualis A2	12 / por trabalho	não há		
	Qualis B1	10 / por trabalho	não há		
	Qualis B2	6 / por trabalho	não há		
	Qualis B3	4 / por trabalho	não há		
	JCR acima de 2	15 / por trabalho	não há		
	JCR de 1 até 1,99	12 / por trabalho	não há		
	JCR de 0,3 até 0,99	10 / por trabalho	não há		
Trabalhos completos em eventos científicos (Apenas publicados a partir de 2008)	Internacionais	2 / por trabalho	10,0		
	Nacionais	1 / por trabalho			
Patentes	Concedidas	15 / por patente	não há		
	Devidamente registradas	10 / por patente	não há		
<b>SUBTOTAL PUBLICAÇÕES E PATENTES (LIMITE 80 PONTOS) =</b>					
Projetos financiados	Como coordenador	10 / por projeto	não há		
	Como colaborador	6 / por projeto	não há		
Mestrado	Orientação	3 / por orientando	não há		
	Coorientação	1 / por orientando	não há		
Doutorado	Orientação	5 / por orientando	não há		
	Coorientação	2 / por orientando	não há		
Participação em banca examinadora	de Concurso Público	1 / por banca	10,0		
	de Mestrado	1 / por banca			
	de Doutorado	2 / por banca			
Exercício comprovado de <i>Magistério</i>	3 / por ano	15,0			
Experiência profissional comprovada na área a que concorre, exceto de <i>Magistério</i> :	3 / por ano	15,0			
<b>SUBTOTAL PROJETOS, BANCAS, ORIENTAÇÃO, EXERCÍCIO PROFISSIONAL (LIMITE 20 PONTOS) =</b>					
<b>TOTAL DE TÍTULOS (MÁXIMO 100 PONTOS) =</b>					
Uso Exclusivo UTFPR (Assinatura dos Membros da Banca Examinadora):					

**ANEXO B** – Edital de seleção de docentes da Unicamp – Processo nº 03-P-29317

da(s) questão(ões), por ela previamente formulada(s), concedendo o prazo de uma hora para que os candidatos consultem seus livros, periódicos ou outros documentos bibliográficos, na forma impressa não sendo permitido o uso de equipamentos eletrônicos. Findo esse prazo, não será mais permitida a consulta de qualquer material e a etapa de redação da prova terá início imediata, com duração de 02 (duas) horas; ...

Constar:

...5.5.4. A prova escrita versará sobre o conteúdo do programa ou conjunto de programas das disciplinas em concurso. ...

...5.5.5. Não início da prova escrita, a Comissão Julgadora fará a leitura da(s) questão(ões), por ela previamente formulada(s), concedendo o prazo de uma hora para que os candidatos consultem seus livros, periódicos ou outros documentos bibliográficos, na forma impressa não sendo permitido o uso de equipamentos eletrônicos. Findo esse prazo, não será mais permitida a consulta de qualquer material e a etapa de redação da prova terá início imediata, com duração de 03 (três) horas; ...

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**

**EDITAL**

**CARGO DE PROFESSOR DOUTOR - MS-3.1**

O Diretor da Faculdade de Engenharia Mecânica da Universidade Estadual de Campinas, através da Secretaria Geral, torna pública a abertura de inscrições para o concurso público de provas e títulos, para provimento de 01 (um) cargo(s) de Professor Doutor, nível MS-3.1, em RTP, com opção preferencial para o RDIDP, nos termos do item 2, na área de Materiais e Processos de Fabricação, nas disciplinas EM641 - Ensaios dos Materiais, EM638 - Mecânica e Mecanismos da Fratura e IM15 - Mecânica e Mecanismos de Fratura, do Departamento de Engenharia de Manufatura e Materiais da Faculdade de Engenharia Mecânica da Universidade Estadual de Campinas.

**1. DO REQUISITO MÍNIMO PARA INSCRIÇÃO**

- 1.1. - Poderá se inscrever no concurso o candidato que, no mínimo, seja portador do Título de Doutor;
- 1.2. - É dispensável que o candidato tenha o seguinte perfil:
  - 1.2.1. - Seja graduado e/ou pós-graduado em Engenharia Mecânica, Engenharia de Materiais, Engenharia Metalúrgica ou áreas afins;
  - 1.2.2. - Tenha capacitação para ministrar cursos de graduação e pós-graduação na área de Ensaios dos Materiais e Mecânica e Mecanismos da Fratura;
  - 1.2.3. - Tenha potencial para desenvolver projetos de pesquisa na área de Ensaios dos Materiais e Mecânica e Mecanismos da Fratura;
  - 1.2.4. - Tenha capacitação para orientar trabalhos de pós-graduação e de iniciação científica na área de Ensaios dos Materiais e Mecânica e Mecanismos da Fratura;
  - 1.2.5. - A atuação do candidato deverá ser, preferencialmente, na área de Ensaios dos Materiais e Mecânica e Mecanismos da Fratura;
  - 1.2.6. - A inscrição de candidato que deixar de atender ao perfil desejado não será indenizada por este motivo.

**2. DO REGIME DE TRABALHO**

- 2.1. Nos termos do artigo 109 do Estatuto da UNICAMP o regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP) é o regime preferencial do corpo docente e tem por finalidade estimular e favorecer a realização da pesquisa nos diferentes níveis do saber e do conhecimento, assim como, correlatamente, contribuir para a eficiência do ensino e para a difusão de ideias e conhecimentos para a comunidade;
- 2.2. Não se inscrever no presente concurso público o candidato não fixa ciente e concorda que, no caso de admissão, poderá ser solicitada, a critério da Congregação da Unidade, a apresentação de plano de pesquisa, que será submetido à Comissão Permanente de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa - CPDIP - para avaliação de possível ingresso no Regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa - RDIDP;
- 2.3. O regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP) está regulamentado pela Deliberação CONSU-14/02/01, cujo texto integral está disponível no site: [http://www.pg.unicamp.br/mostra\\_norma.php?nome=58&id\\_norma=2684](http://www.pg.unicamp.br/mostra_norma.php?nome=58&id_norma=2684)
- 2.4. O aposentado na carreira docente aprovado no concurso público somente poderá ser admitido no Regime de Turno Parcial (RTP), vedada a extensão ao regime de Dedicação Integral à Docência e à Pesquisa (RDIDP), conforme Deliberação CONSU-A-08/2010.

**2.5. A remuneração inicial para o cargo de Professor Doutor MS-3.1, da Carreira do Magistério Superior é a seguinte:**

- a) RTP - R\$ 1.849,29
- b) RTC - R\$ 4.695,29
- c) RDIDP - R\$ 10.670,95

**3. DAS INSCRIÇÕES**

3.1. As inscrições deverão ser feitas de forma presencial pelo candidato ou por seu procurador (procuração simples) nos dias úteis compreendidos dentro do prazo de 40 (quarenta) dias úteis, a contar do primeiro dia útil subsequente ao da publicação deste edital no Diário Oficial do Estado - DOE -, no horário das 9h às 12h e das 14h às 17h, na Seção de Apoio Administrativo da Faculdade de Engenharia Mecânica, situada na Cidade Universitária "Zelândia Vaz", Barão Geraldo, Endereço: Rua Mendelieve, 200.

3.1.1. Não serão admitidas inscrições enviadas via postal, via fac-símile ou correio eletrônico, nem inscrições condicionais ou apresentadas fora do prazo estabelecido.

3.2. No momento da inscrição deverá ser apresentado requerimento dirigido ao Diretor da Faculdade de Engenharia Mecânica, contendo nome, endereço e profissão, acompanhados dos seguintes documentos:

- a) prova de que é portador do título de doutor de validade nacional. Para fins de inscrição, o candidato poderá apresentar apenas a Ata da defesa de sua Tese de Doutorado, ou documento oficial equivalente, sendo que a comprovação do título de Doutor será exigida por ocasião da admissão. O candidato que tenha obtido o título de Doutor no exterior, caso aprovado, deverá obter, durante o período probatório, o reconhecimento do referido título para fins de validade nacional, sob pena de demissão;

b) documento de identificação pessoal, em cópia;

c) sete exemplares de memorial, com relato das atividades realizadas e a comprovação dos trabalhos publicados, e demais informações, que permitam avaliação dos méritos do candidato, a saber:

- 1.1. títulos universitários;
- 1.2. curriculum vitae e studiorum;
- 1.3. atividades científicas, didáticas e profissionais;
- 1.4. títulos honoríficos;
- 1.5. bolsos de estudo em nível de pós-graduação;
- 1.6. cursos frequentados, cursos, simpósios e seminários dos quais participou;

d) um exemplar ou cópia de cada trabalho ou documento mencionado no memorial;

3.2.1. O memorial poderá ser aditado, instruído ou completado até a data fixada para o encerramento das inscrições;

3.2.2. Todo material descrito no item 3.2 deverá ser entregue na hora impressa;

3.2.3. O candidato portador de necessidades especiais, temporária ou permanente, deverá ser observado o seguinte: deverá ser submetido às provas deverá solicitar-las por escrito no momento da inscrição, indicando as adaptações de que necessita.

3.3. Recebida a documentação e satisfeitas as condições do edital, a Seção de Apoio Administrativo fará o requerimento de inscrição com toda a documentação ao Diretor da Faculdade de Engenharia Mecânica, que a submeterá ao Departamento ou a outra instância competente, definida pela Congregação da Unidade, a qual efetivará a área em concurso, tendo este o prazo de 15 dias para emitir parecer circunstanciado sobre o assunto

3.3.1. O parecer de que trata o subitem anterior será submetido à aprovação da Congregação da Unidade, instância que deliberará sobre o deferimento de inscrições;

3.3.2. A Unidade divulgará no site [www.fem.unicamp.br](http://www.fem.unicamp.br) a deliberação da Congregação referente às inscrições e composição da Comissão Julgadora.

3.4. Os candidatos que tiveram os requerimentos de inscrição deferidos serão notificados a respeito da composição da Comissão Julgadora e seus suplentes, bem como do calendário fixado para as provas e o local de sua realização, por meio de edital a ser publicado no Diário Oficial do Estado e divulgado no site [www.fem.unicamp.br](http://www.fem.unicamp.br), com antecedência mínima de 20 (vinte) dias úteis do início das provas.

3.5. O prazo de inscrição poderá ser prorrogado, a critério da Unidade, por igual período, devendo ser publicado no Diário Oficial do Estado até o dia do encerramento das inscrições.

3.6. A critério da Unidade, o prazo de inscrições poderá ser reaberto, por igual período, até o final do dia útil imediatamente posterior ao do encerramento das inscrições.

**4. DA COMISSÃO JULGADORA**

4.1. A Comissão Julgadora será constituída de 05 (cinco) membros titulares e 02 (dois) suplentes, portadores, no mínimo, do Título de Doutor, cujos nomes serão aprovados pela Congregação da Unidade, e sua composição deverá observar os princípios constitucionais, em particular o da Impessoalidade.

4.1.1. Pelo menos dois membros da Comissão Julgadora deverão ser externos à Unidade ou pertencer a outros institutos de ensino.

4.2. Caberá à Comissão Julgadora examinar os títulos apresentados, consultar as provas do concurso e proceder às arguções a fim de fundamentar parecer circunstanciado, classificando os candidatos.

4.3. A Comissão Julgadora será presidida pelo membro da Unidade, por igual período. Na hipótese de mais de um membro se encontrar nesta situação, a presidência caberá ao docente mais antigo no título.

**5. DAS PROVAS**

- 5.1. O concurso constará das seguintes provas:
  - a) prova escrita (peso 1);
  - b) prova de títulos (peso 1);
  - c) prova de arguição (peso 1);
  - d) prova oral (peso 1).

5.2. Na definição dos horários de realização das provas será considerado o horário oficial de Brasília/DF.

5.2.1. O candidato deverá comparecer ao local designado para a realização das provas com antecedência mínima de 30 (trinta) minutos da hora fixada para o seu início.

5.2.2. Não será admitido o ingresso de candidato no local de realização das provas após o horário fixado para o seu início.

5.2.3. Não é permitido o comparecimento às provas, por qualquer que seja o motivo, caracterizado desistência do candidato e resultará em sua eliminação do certame.

5.4. Havendo prova de caráter eliminatório, estas devem ocorrer no início do concurso e seus resultados divulgados antes da conclusão das demais provas.

5.4.1. Participarão das demais provas apenas os candidatos aprovados nas provas eliminatórias.

5.4.2. Participarão das demais provas apenas os candidatos aprovados nas provas eliminatórias.

5.5.1. No início da prova escrita, a Comissão Julgadora fará a leitura da(s) questão(ões), concedendo o prazo de 60 (sessenta) minutos que os candidatos consultem seus livros, periódicos ou outros documentos, excetuando-se o acesso a equipamentos eletrônicos e à internet.

5.5.2. Findo o prazo estabelecido no item 5.5.1, não será mais permitida a consulta de qualquer material, e a prova escrita terá início, com duração de 02 (duas) horas para a redação da(s) resposta(s).

5.5.3. As anotações efetuadas durante o período de consulta previstas no item 5.5.1 poderão ser utilizadas no decorrer da prova escrita, devendo ser rubricadas por todos os membros da Comissão Julgadora e anexadas na folha de resposta.

5.5.4. Cada examinador atribuirá uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) à prova de títulos.

5.6. Na prova de títulos a Comissão Julgadora apreciará o memorial elaborado e comprovado pelo candidato no ato da inscrição.

5.6.1. Os membros da Comissão Julgadora terão o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas para emitir o julgamento da prova de títulos.

5.6.2. Cada examinador atribuirá uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) à prova de títulos.

5.7. Na prova de arguição o candidato será interrogado pela Comissão Julgadora sobre a matéria do programa da disciplina ou conjunto de disciplinas em concurso e/ou sobre o memorial apresentado na inscrição.

5.7.1. Na prova de arguição cada integrante da Comissão Julgadora disporá de até 30 (trinta) minutos para arguir o candidato que terá igual tempo para responder às questões formuladas.

5.7.2. Havendo acordo mútuo, a arguição poderá ser feita sob a forma de diálogo, respeitando, porém, o limite máximo de 01 (uma) hora para cada arguição.

5.7.3. Ao final da prova, cada examinador atribuirá ao candidato nota de 0 (zero) a 10 (dez).

5.8. A prova didática versará sobre o programa de disciplina ou conjunto de disciplinas em concurso (Anexo I) e nela o candidato deverá revelar cultura aprofundada no assunto.

5.8.1. A matéria para a prova didática será sorteada com 24 (vinte e quatro) horas de antecedência, de uma lista de 10 (dez) pontos, organizada pela Comissão Julgadora.

5.8.2. A prova didática terá duração de 50 (cinquenta) a 60 (sessenta) minutos, e nela o candidato desenvolverá o assunto do ponto sorteado, vedada a simples leitura do texto da aula, mas facultando-se, com prévia aprovação da Comissão Julgadora, o emprego de retóricas, apontamentos, tabelas, gráficos, dispositivos ou outros recursos pedagógicos utilizáveis na exposição.

5.8.3. Ao final da prova, cada examinador atribuirá ao candidato nota de 0 (zero) a 10 (dez).

5.9. As provas orais do presente concurso público serão realizadas em sessão pública. E vedado aos candidatos assistir às provas dos demais candidatos.

5.10. A Comissão Julgadora poderá ou não descontar pontos ao candidato não atingir o tempo mínimo ou exceder o tempo máximo pre-determinado para as provas didática e de arguição.

**6. DA AVALIAÇÃO E JULGAMENTO DAS PROVAS**

6.1. As provas de títulos, arguição, didática e escrita, terão caráter classificatório.

6.1.1. A prova escrita também terá caráter eliminatório, caso compareçam mais de 3 (três) candidatos.

6.1.1.1. Na hipótese da prova escrita ter caráter eliminatório, deve ser observado o seguinte: a) ao final da prova escrita cada examinador atribuirá ao candidato uma nota de 0 (zero) a 10 (dez), considerando o previsto no item 5.5, deste edital;

6.1.1.2. Após a anulação das notas, o resultado da prova escrita será imediatamente proclamado pela Comissão Julgadora em sessão pública;

6.1.1.3. Serão considerados aprovados na prova escrita com caráter eliminatório os candidatos que obtiverem notas iguais ou superiores a 07 (sete), de, no mínimo 03 (três) dos 05 (cinco) examinadores;

6.1.2. Os itens deste edital poderão sofrer eventuais alterações, atualizações ou acréscimos enquanto não consumada a providência ou evento que lhes disser respeito, até a data de convocação para a prova correspondente, circunstância que será mencionada em Edital ou Aviso a ser publicado.

6.1.3. Qualquer alteração nos registros de execução do concurso deve ser objeto de novo Edital.

Anexo I - Programas das Disciplinas

**EM641 - Ensaios de Materiais**

• Introdução; Finalidade dos Ensaios dos Materiais. Propriedades Mecânicas. Processos de Fabricação e Características Mecânicas. Normalização e Classificação dos Ensaios Mecânicos

• Ensaios de Tração; Ensaios Convencional e Real. Limites de Elasticidade; Escorçoamento, Resistência à Tração e Ruptura. Módulo de Elasticidade; Resistência à Tração; Enfiamento; Estricção; Correlação de Enfiamento e Coeficiente de Resistência; Correlação entre Tensões e Deformações Reais e Conventuais; Tipos de Fratura. Correlações entre Características da Microestrutura e Propriedades de Tração; Ensaios em classe.

• Ensaios de Corrosão; Determinação de Potencial e Taxa de Corrosão. Correlação entre Microestrutura e Resistência à Corrosão. Exemplos de Aplicação.

• Ensaios de Dureza; Dureza por Risco; Dureza por Choque; Dureza por Penetração; Brinell; Rockwell; Vickers; Microdureza Vickers e Knoop; Correlação entre Dureza e Resistência à Tração. Correlações entre Dureza e Tratamentos Térmicos. Exercícios em classe.

• Ensaios Dinâmicos: Fadiga e Impacto. Exercícios em classe

• Ensaios sob Condições de Carga Constante e longos períodos de aplicação; Flutuação. Exercícios em classe.

• Ensaios Não-Destrutivos: Raio X, Raios  $\gamma$ , Ultra-som, Partículas Magnéticas, Líquidos Penetrantes.

EM638 - Mecânica e Mecanismos da Fratura

• Mecânica da Fratura Elástica Linear: Modos de solitação de uma trilha; Distribuição de tensões em copos com trinca; Fator de intensidade de tensão; Dimensões da zona plástica; Aplicações em projeto.

• Noções de Mecânica da Fratura Elasto-Plástica: Diferenciação de abertura da ponta da trinca (CTOD); Integral J; Relação entre CTOD e J; Aplicações em projeto.

• Tenacidade à Fratura: Influência da espessura do espécime na tenacidade à fratura; Ensaios de tenacidade à fratura: ensaios KIC, CTOD e JIC; Aplicações em projeto.

• Propriedades de Fadiga em Alto Ciclo: Ensaios de fadiga; Curvas S-N e propriedades de fadiga em alto ciclo; Natureza estatística da fadiga; Métodos de cálculo do limite de fadiga; Diagrama de Goodman; Fatores de segurança; Fatores de concentração de tensão; Fatores de correção; Aplicações em projeto.

• Propriedades de Fadiga em Baixo Ciclo: Resposta do material (amolecimento e endurecimento cíclico); Curvas amplitude de deformação plástica-número de ciclos; Ensaios de fadiga de baixo ciclo com amplitude constante; Propriedades de fadiga em baixo ciclo; Aplicações em projeto.

• Noções de propagação de Trincas por Fadiga: Correlações entre K e a propagação da trinca por fadiga; Curvas da/dN em função de K; Propriedades de fadiga em propagação de trincas por fadiga; Aplicações em projeto.

IM15 - Mecânica e Mecanismos da Fratura

• Conceitos básicos da mecânica da fratura

• Micromecanismos de fratura: Conceitos básicos da mecânica da fratura elástica linear.

• Métodos de obtenção de K;

• Zona plástica na ponta da trinca;

• Noções da mecânica de fratura elasto-plástica;

• Influência de variáveis microestruturais na tenacidade à fratura;

• Aplicação de mecânica da fratura em fadiga e fratura avançada pelo meio.

**Anexo II - Bibliografia**

EM641 - Ensaios de Materiais

• Garcia, A., Spim, J. A. & Santos, C. A. - Ensaios dos Materiais - Livros Técnicos e Científicos Editora, 2ª Edição, 2012.

• Callister Jr. W.D. - Materials Science and Engineering - An Introduction, J. Wiley & Sons, 3a. edição, 1994.

• Souza, A. - Ensaios Mecânicos de Materiais Metálicos, Editora Edgar Blucher, 5a. edição, 1989.

• Dietter, G. E. - Mechanical Metallurgy, McGraw-Hill Book Co., 3a. edição, 1986.

• Metals Handbook, 9th Edition, Vol. 8: Mechanical Testing, American Society for Metals, 1985.

• Metals Handbook, 11th Edition, Vol. 11: Nondestructive Inspection and Quality Control, American Society for Metals, 1976.

**EM638 - Mecânica e Mecanismos da Fratura**

Referências básicas:

• Hertzberg, R.W., Deformation and Fracture Mechanics of Engineering Materials, 4th edition, Wiley, 1995.

• Anderson, T.L., Fracture Mechanics: Fundamentals and Applications, 2nd Edition, CRC Press, 1994

• Budynas, R.G., Nisbett, J.K., Shigley's Mechanical Engineering Design, 8th Edition, McGraw Hill, 2011

Referências Complementares:

• Ferreira, I., EM 148 - Propriedades Mecânicas dos Materiais e Mecanismos de Fratura. Apostila FEM-UNICAMP, 2010

• Rosa, E., Análise de Resistência Mecânica, Apostila, UFSC, 1994

IM15 - Mecânica e Mecanismos da Fratura

• Hertzberg, R.W., Deformation and Fracture Mechanics of Engineering Materials, 4th Edition, John Wiley & Sons, 1995

• Anderson, T. L., Fracture Mechanics: Fundamentals and Applications, 7th Edition, CRC Press, Boca Raton, FL, USA, 1995.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS**

**COLEGIO TÉCNICO DE CAMPINAS**

**COMUNICADO**

A Direção do Colegiado Técnico de Campinas da Universidade Estadual de Campinas, através da Secretaria Geral, torna pública a Homologação do Resultado Final do Processo Seletivo Sumário para admissão de 01 (um) Professor da carreira do Magistério Secundário Técnico, em jornada de 20 horas semanais, vinculada ao Regime Geral da Previdência Social nos termos do §13 do artigo 4º da Constituição Federal, por um período de 365 dias, podendo ser renovado por igual período, na Área de Física, junto ao Departamento de Ciências do COTUCA, tendo sido aprovado os candidatos: 1º lugar: Márcio José Gonçalves Antunes; Prova Escrita 7,3, 7,5, 7,2, 7,4, Prova de Títulos 4,5, 4,5, 4,5, 4,5, 4,5, 4,5, 2º lugar: Wedler Leite Garrido; Prova Escrita 8,5, 8,7, 8,5, 8,2, Prova de Títulos 1,5, 1,5, 1,5, 1,5, Prova Didática 7,5, 8,8, 8,8, 7,8, Prova de Arguição 8,9, 9,0, 8,9, 9,5; Edital de Abertura publicado no D.O.E. de 08/10/2016, Seção I, páginas 2077/208. (Processo nº 12-P-0693/2016). Desta forma, como houve empate na nota final dos dois candidatos acima, foi adotado o que consta no artigo 36 do referido edital, que diz: "em caso de empate nas médias finais, a classificação será definida pela Comissão Julgadora, sendo que se dará a preferência ao candidato que: 1º) tiver maior pontuação na Prova Didática, desta forma, o candidato Márcio José Gonçalves Antunes, fica indicado para contratação. Campinas, 24 de novembro de 2016.

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA**

**REITORIA**

**DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO**

EDITAL Nº 83/2016-DAPRAD - REFERENTE A PRORROGAÇÃO DO PRAZO DE INSCRIÇÕES DE CONCURSO PÚBLICO PARA O CÂMPUS EXPERIMENTAL DE SÃO JOÃO DA BOA VISTA (CONCURSO PÚBLICO Nº 02/2016-DAPRAD)

O Diretor da Divisão de Administração da Reitoria da Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho", PRORRO-

**ANEXO C - Grupo III - Atividades de pesquisa, de extensão, administrativas e de representação e outras atividades**



Item	Subgrupo III1 –Atividades de Pesquisa	Ponto por ano	Ponto por Evento
III.1.1	Bolsista Produtividade em Pesquisa (PQ) do CNPQ e similares de outras agências oficiais de fomento.		15
III.1.2	Coordenação de projeto com instituição de excelência internacional com produção intelectual relevante e /ou formação em dupla diplomação de doutor (ex.: PROBIAL). Pontuação por projeto por ano.	15	
III.1.3	Membro do projeto com instituição de excelência internacional com produção intelectual relevante e /ou formação em dupla diplomação de doutor sob orientação do postulante. Pontuação por projeto por ano.	5	
III.1.4	Liderança de projeto com instituição de excelência internacional com formação de dupla diplomação ou intercâmbio acadêmico de alunos no nível graduação. Pontuação por projeto por ano.	3	
III.1.5	Coordenação de projeto com instituição de excelência internacional para formação de dupla diplomação de recursos humanos no nível de Mestrado. Pontuação por mestre orientado, comprovado por declaração da Pró-Reitoria responsável do docente líder da ação ou comprovante da agência de fomento.		15
III.1.6	Coordenação de projetos de (PD&I) em parceria com outros institutos, universidades e centros de pesquisa de excelência internacional. Pontuação por projeto por ano.	10	
III.1.7	Coordenação de projetos de (PD&I) em parceria com outros institutos, universidades e centros de pesquisa nacional. Pontuação por projeto por ano.	4	
III.1.8	Participação como membro de projeto de PD&I, contemplado em editais de PD&I cooperativos com instituições parceiras. Pontuação por projeto por ano, limitado a 8 pontos a cada 2 anos.	2	
III.1.9	Liderança de grupo de pesquisa homologado pela UTFPR e Ativo. Pontuação por grupo de pesquisa por ano.	1	
III.1.10	Liderança na captação de recursos financeiros em projetos de PD&I com instituições ou empresas parceiras. Pontuação por projeto.		15
III.1.11	Contratos de transferência de tecnologia e licenciamento chancelado pela Agência de Inovação da UTFPR. Pontuação por transferência de tecnologia ou licenciamento.		30
III.1.12	Desenvolvimento de produtos ou processos (produtos, protótipos e processos implantados e não patenteados, software não registrados). Não somente conceitual, deve demonstrar o aspecto de utilidade prática. Pontuação por produto ou processo.		5
III.1.13	Cargo de assessoria em órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão. Pontuação por cargo por ano.	15	
III.1.14	Consultoria ad hoc para órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino ou à extensão. Pontuação por consultoria.		2
III.1.15	Participação em Conselhos, comitês e afins em órgãos de fomento à pesquisa, ao ensino e à extensão. Com comprovação de participação efetiva. Pontuação por conselho por ano.	2,5	
III.1.16	Coordenação de projeto institucional de pesquisa financiado por PADCT, FNDCT, RHAE-CNPq, FINEP ou similares, executado na UTFPR. Pontuação por projeto.		15
III.1.17	Participação de projeto institucional de pesquisa financiado por PADCT, FNDCT, RHAE-CNPq, FINEP ou similares, executado na UTFPR. Pontuação por projeto.		10
III.1.18	Participação em projeto individual de pesquisa, de estudos e/ou de diagnósticos financiado por órgãos públicos e/ou privados executado na UTFPR. Pontuação por projeto.		5
III.1.19	Coordenação de projeto de pesquisa financiado CNPq, CAPES, FINEP, Fundação Araucária ou outros órgãos de fomento oficiais, executado na UTFPR. Pontuação por projeto.		10
III.1.20	Participação de projeto de pesquisa financiado CNPq, CAPES, FINEP, Fundação Araucária ou outros órgãos de fomento oficiais, executado na UTFPR. Pontuação por projeto.		5
III.1.21	Participação em projetos de desenvolvimento institucional (ex.:INSERIR). Pontuação por projeto em que participou com mais de 1 anos de atuação		10
III.1.22	Líder na captação e execução de recursos para projetos de desenvolvimento institucional (infraestrutura CT-INFRA/Pro-Equipamentos, Capacitação: MCTI/MEC e assemelhados). Pontuação por projeto aprovado e executado.		30
III.1.23	Coordenação de projeto individual de pesquisa, de estudos e/ou de diagnósticos financiado por órgãos públicos e/ou privados, executado na UTFPR. Pontuação por coordenação de projeto.		10

Item	Subgrupo III2-Atividades de Extensão	Ponto por ano	Ponto por Evento
III.2.1	Bolsista em Desenvolvimento Tecnológico e Extensão Inovadora (DT) do CNPQ e similares de outras agências oficiais de fomento.		15
III.2.2	Coordenação não remunerada de Curso de Extensão. Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por coordenação.		5
III.2.3	Hora-aula não remunerada de Curso de Extensão (Até 30 horas). Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por capacitação.		2
III.2.4	Hora-aula não remunerada de Curso de Extensão (Mais de 30 horas). Com comprovação de atividade não remunerada. Pontuação por participação.		3
III.2.5	Palestras e conferências, não científicas, a convite. <i>Palestras e conferências de caráter científico devem ser relacionadas no item II.</i> Pontuação por palestra.		2
III.2.6	Divulgação técnica em televisão, rádio, revista ou jornal (os pontos serão divididos entre os autores). Pontuação por participação.		2
III.2.7	Coordenação de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano.	4	
III.2.8	Coordenação de projeto de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano.	3	
III.2.9	Membro de programa de extensão institucional apoiado pela UTFPR (comunitário, esportivo ou similar). Pontuação por ano, limitado a 8 pontos a cada 2 anos.	2	
III.2.10	Coordenação de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado (ex.: MCTI, MDS, CNPq, FA). Pontuação por projeto.		15
III.2.11	Membro de projeto institucional de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontuação por projeto.		10
III.2.12	Participação em projeto individual de extensão financiado por órgão público ou privado. Pontuação por projeto.		5
III.2.13	Orientação de estagiário/bolsista de projeto de extensão registrado na DIREC. Pontuação por ano de orientação.	1	
III.2.14	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.15	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, mesa redonda, feiras, fóruns, atividades culturais, dias da indústria, jogos regionais da UTFPR, entre outras, registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.16	Orientação de bolsista e/ou voluntário de projeto de extensão não registrado na DIREC. Pontuação por ano de orientação.	0,5	
III.2.17	Organização e coordenação de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, não registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		0,5
III.2.18	Membro de comissão organizadora de dia de campo, exposição, visita/reunião técnica, mesa redonda, feiras, fóruns, atividades culturais, dias da indústria, jogos regionais da UTFPR, entre outras, não registrados na DIREC. Pontuação por atividade.		1
III.2.19	Membro de Comissão Técnica ou de Programas de eventos técnicos ou científicos, devidamente comprovados pela Diretoria competente ou Associação de Classe.		3
III.2.20	Participação em Organismos Internacionais reconhecidos (UNESCO, ONU, FAO, IEEE, IEE, e similares) como coordenador de Comissão ou de Área.		5
III.2.21	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e devidamente registrado no DEPET (curto prazo).		10
III.2.22	Trabalhos técnicos e consultorias com parecer ou laudo técnico emitido e não registrado no DEPET mas documentados em órgãos institucionais (ex.: departamento) (curto prazo).		8
III.2.23	Coordenação de projetos de extensão tecnológica com instituições parceiras. Pontuação por projeto.		10
III.2.24	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito internacional. Pontuação por evento.		15

III.2.25	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito nacional. Pontuação por evento.		10
III.2.26	Membro da comissão organizadora de congressos, <i>workshops</i> , seminários, mostras em âmbito regional ou local. Pontuação por evento.		4
III.2.27	Membro de comissão de avaliação e premiação (projetos, trabalhos científicos, trabalhos artísticos e culturais) em nível nacional e internacional. Unidades: Pontuação por evento.		10
III.2.28	Coordenação de projeto com empresa, credenciado pela DIREC. Pontuação por programa.		10
III.2.29	Coordenação de programa de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por programa.		10
III.2.30	Membro de programa de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por programa.		5
III.2.31	Coordenador de projeto de extensão individual registrado na DIREC. Pontuação por projeto.		10
III.2.32	Participação em projeto individual de extensão registrado na DIREC. Pontuação por projeto.		2
III.2.33	Projeto de Curso de Extensão aprovado pelo Conselho de Ensino da UTFPR. Pontuação por coordenação de projeto.		5
III.2.34	Orientação de alunos inscritos em Projetos de Extensão registrados na DIREC. Pontuação por aluno por ano.	1	
III.2.35	Co-orientação de alunos inscritos em Projetos de Extensão registrados na DIREC Pontuação por aluno por ano.	0,5	
III.2.36	Orientação de alunos em empresas pré-incubadas no Hotel Tecnológico. Pontuação por aluno por ano.	1	
<b>Item</b>	<b>Subgrupo III3–Atividades de Administrativas e de Representação</b>	<b>Ponto por ano</b>	<b>Ponto por Evento</b>
III.3.1	Membro do Conselho Universitário.	5	
III.3.2	Membro do Conselho de Pesquisa e Pós-Graduação.	4	
III.3.3	Membro do Conselho de Relações Empresariais e Comunitárias.	4	
III.3.4	Membro do Conselho de Graduação e Educação Profissional.	4	
III.3.5	Membro do Conselho de Planejamento e Administração.	4	
III.3.6	Cargo de Direção – Reitor e Vice-Reitor.	30	
III.3.7	Cargo de Direção – Pró-Reitor e Diretores de Gestão da Reitoria.	25	
III.3.8	Cargos de Direção – Diretores Gerais de Câmpus.	25	
III.3.9	Cargo de Direção – Adjuntos de Pró-Reitores, Diretores de Área nas Pró-Reitorias e nos Câmpus.	20	
III.3.10	Assessoria de Cargos previstos no regimento da UTFPR. A pontuação será equivalente a 60 % da pontuação anual do cargo assessorado. (0,6°Cargo Assessorado)	0,6	
III.3.11	Cargo de Ouvidoria Institucional e do Câmpus.	20	
III.3.12	Chefe de Departamento Acadêmico.	20	
III.3.13	Coordenador de Curso de Graduação, Técnico e Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> .	20	

III.3.14	Coordenador ou Chefe de órgãos vinculados a gestão de Câmpus e Pró-Reitorias previstos no regimento.	20	
III.3.15	Chefe de gabinete de Reitoria e Diretor-Geral de Câmpus.	20	
III.3.16	Chefe de Auditor da UTFPR.	20	
III.3.17	Relator de Processos do CEDA da UTFPR ou processo equivalente de outras IFES.		4
III.3.18	Presidente de Órgãos ou Comissões Permanentes de Apoio (ex.: CPPD, CPA, NPPD, Comissão Professor Associado, Comissão Professor Titular ou similares).	7	
III.3.19	Membro de Órgãos ou Comissões Permanentes de Apoio (ex.:CPPD, CPA, NPPD, Comissão Professor Titular ou similares).	5	
III.3.20	Responsável pelas atividades de Estágio, Responsável pelas Atividades Complementares e Responsável pelo Trabalho de Conclusão de Curso dos cursos técnicos e de graduação.	10	
III.3.21	Responsável pelos laboratórios, Chefes de grupo de disciplinas e Assessor de Coordenação de curso.	10	
III.3.22	Membro do Colegiado de Curso, do Conselho Departamental ou do Núcleo Docente Estruturante.	2	
III.3.23	Presidência de Comissão designada por ato da Administração da UTFPR. Pontuação por portaria.		3
III.3.24	Membros de Comissão ou atribuição de função designada por ato da Administração da UTFPR. Pontuação por portaria.		2
III.3.25	Participação, como representante da UTFPR, designado por portaria, em comitês/equipes de trabalho em órgãos como MEC, CAPES, FINEP, CNPq, CREA e outros conselhos profissionais. Pontuação por portaria.		5
III.3.26	Cargo de Direção. Diretor Executivo da FUNTEF.	25	
III.3.27	Membro do Conselho Deliberativo ou Fiscal da FUNTEF.	15	
III.3.28	Presidência da Associação de Servidores da UTFPR.	15	
III.3.29	Membro eletivo de diretoria de associação de classe e/ou esportiva vinculada à UTFPR.	4	
III.3.30	Presidência do sindicato docente (local ou nacional).	15	
III.3.31	Membro da direção do sindicato docente (local ou nacional).	3	
III.3.32	Coordenação de núcleo de inovação tecnológica.	15	
III.3.33	Exercer função administrativa, não prevista no Regimento da UTFPR comprovado mediante portaria.	5	
III.3.34	Exercer função administrativa, prevista no Regimento da UTFPR, com função ou cargo diferente dos listados neste Subgrupo.	8	
<b>Item</b>	<b>Subgrupo III4–Outras Atividades</b>	<b>Ponto por ano</b>	<b>Ponto por Evento</b>
III.4.1	Conclusão de Curso de Licenciatura na área de atuação durante a carreira docente na UTFPR.		10
III.4.2	Conclusão de Curso de Aperfeiçoamento na área de atuação durante a carreira docente na UTFPR.		5
III.4.3	Conclusão de Curso de curta duração ( <i>workshops</i> , seminários, mostras, jornadas, treinamentos).		1

III.4.4	Formação: participação em eventos técnicos científicos com certificado.		1
III.4.5	Participação em missão de trabalho internacional.		2
III.4.6	Participação em missão de trabalho nacional.		2
III.4.7	Pós-doutorado em programa de excelência internacional no exterior e no país (nível 6 e 7 CAPES).		25
III.4.8	Pós-doutorado em programa de excelência nacional.		20
III.4.9	Pós-doutorado em outros programas.		15
III.4.10	Membro de banca de tese de doutorado (exceto orientador e co-orientador).		5
III.4.11	Membro de banca de qualificação de doutorado (exceto orientador e co-orientador).		2,5
III.4.12	Membro de banca de dissertação de mestrado (exceto orientador e co-orientador).		3
III.4.13	Membro de banca de qualificação da dissertação de mestrado (exceto orientador e co-orientador).		1,5
III.4.14	Membro de banca de concurso público para provimento de cargo de Professor efetivo.		5
III.4.15	Presidência de Associação Científica de abrangência nacional ou internacional.		1,5
III.4.16	Membro de diretoria (exceto Presidência) de Associação Científica de abrangência nacional ou internacional.		1
III.4.17	Membro de banca de concurso público para provimento de cargo de Professor Substituto.		2
III.4.18	Membro de Comissão designada pelo MEC para avaliação das condições de criação, credenciamento e credenciamento de cursos.		3
III.4.19	Membro de Comissão designada pelo MEC para avaliação institucional		3
III.4.20	Membro de Banca (exceto orientador e co-orientador) de Avaliação de Estágio ou de trabalho de final de curso de graduação ou de especialização (não remunerado).		1
III.4.21	Implementação ou execução de projeto didático-pedagógico no curso técnico, na graduação e na pós-graduação stricto sensu para melhoria e desenvolvimento de curso.		3
III.4.22	Consultoria para Organismos Internacionais reconhecidos (UNESCO, ONU, FAO, IEEE, IEE, e similares). Pontuação por consultoria.		2

## ÍNDICE ONOMÁSTICO

- ABRANTES *et al.*, 1999, 18, 19, 20, 25, 61, 62, 63, 64, 68, 99, 128, 129.  
 ABREU; GRINEVICH, 2013, 479  
 ABREU *et al.*, 2016, 34, 35, 49  
 ADDI-RACCAH; ISRAELASHVILI, 2014, 47  
 AFONSO, 2010, 61, 65.  
 ANJOS, 2014, 42, 43.
- BAPTISTA, 2011, 65.  
 BARDIN, 2008. 24, 25, 80, 81.  
 BARKER, 2015, 49.  
 BASTOS; SILVA, 2015, 44.  
 BAUER, 2013, 61, 62, 63, 129.  
 BENGOETXEA; BUELA, 2013. 74.  
 BIANCHETTI; MAGALHÃES, 2015. 27, 36.  
 BOWEN; GORDON; CHOJNACKI, 2017, 47.  
 BRASIL, 1968, 44.  
 BRASIL, 1988, 29, 44.  
 BRASIL, 1996, 37, 44, 45, 129.  
 BRASIL, 2001, 29, 30, 44, 45.  
 BRASIL, 2007, 30.  
 BRASIL, 2008, 32, 33, 52.  
 BRASIL, 2012, 99, 105.  
 BRASIL, 2014, 45.  
 BRASIL, 2015a, 36.  
 BRASIL, 2015b, 85.  
 BRASIL, 2017, 45.  
 BUELA, 2007, 56, 57, 58, 59.  
 BYRNE, 2016, 47, 48, 50.
- CALCAGNINI *et al.*, 2016, 32, 36, 40, 49, 99.  
 CARDOSO, 2012, 61, 62, 64, 65.  
 CASCIO, 2015. 18, 25, 61, 62, 64, 67, 98, 128.  
 CASILLAS MARTÍN; CABEZAS GONZÁLEZ; PINTO LLORENTE, 2015, 23, 55, 56, 57, 58, 64, 65.  
 CHIAVENATO, 2014, 18, 19, 25, 55, 56, 59, 61, 62, 63, 64, 68, 88, 93.  
 CLARK, 2007, 22, 25, 31, 34, 41, 127.  
 CUNHA, 2014, 43, 53, 54.  
 CUNHA; ZANCHET; RIBEIRO, 2013, 57, 58, 59, 60.
- DA SILVA, 2012, 65, 129.  
 D'ESTE; MARTÍNEZ; MOLAS-GALLART, 2014, 48.  
 D'ESTE *et al.*, 2013, 17, 22, 30, 36, 41, 42, 66.  
 DOMINGUES, 2016, 29.  
 DOS SANTOS; BRONNEMANN, 2013, 65.
- EMBIRUÇU; FONTES; ALMEIDA, 2010, 18, 19, 52, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 99, 129.  
 ENSSLIN; ENSSLIN; PINTO, 2013, 76.

- ESTRADA; REJAS; URIAS, 2016, 47, 50.  
ETZKOWITZ, 1998, 17, 18, 22, 25, 30, 31, 36, 39, 40, 41, 127.  
ETZKOWITZ, 2003, 19, 30, 127, 128.  
ETZKOWITZ; LEYDESDORFF, 2000, 17, 18, 22, 25, 30, 31, 34, 35, 40, 41, 90, 127.
- FÁVERO, 2006, 29.  
FEITOSA, 2017, 43.  
FERNANDES, 2008, 62, 64, 128.  
FERNANDES; SOTOLONGO; MARTÍNEZ, 2016, 61, 63, 65, 98, 99, 128.  
FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2006, 44.  
FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2007, 46, 85.  
FÓRUM DE PRÓ-REITORES DE EXTENSÃO DAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS BRASILEIRAS, 2012, 42, 45, 46, 52, 67, 85, 128.  
FREIRE, 1983, 25, 38, 39, 46, 51, 53.  
FREIRE, 1996, 25, 37, 38, 39, 51.
- GARCÍA MATÍAS; ROMÁN MONTES DE OCA, 2016, 47.  
GATTI; ANDRÉ, 2010, 24.  
GIL, 2010, 24, 25, 76.  
GIMENEZ, 2017, 17, 22, 25, 30, 31, 33, 35, 42, 43, 45, 46, 48, 49, 66, 127.  
GOMES *et al.*, 2017, 27, 28, 29, 31, 32, 40, 41, 42, 66, 99, 127.  
GONZAGA *et al.*, 2017, 61, 63.  
GUERRERO; URBANO, 2014, 35.  
GURGEL, 1986, 43.  
GURGEL *et al.*, 2017, 18, 19, 43, 56, 59, 63, 68.
- HELLSTRÖM; JACOB; WIGREN-KRISTOFERSON, 2013, 49.  
HERNANDEZ ARÁMBURO; CRUZ GONZÁLEZ; CEJA RIVAS, 2017, 31, 34, 47, 50, 128.  
HESPANHOL BERNARDO, 2014, 30, 62, 65, 129.  
HOLMÉN; LJUNGBERG, 2015, 34, 48, 49, 50, 51.  
HU, 2016, 39.  
HYLTON, 2018, 47, 48.
- IMPERATORE; PEDDE; IMPERATORE, 2015, 42, 43, 44, 45, 50.  
INFANTE; MIRANDA, 2015, 37, 51.  
IYER, 2015, 32, 41, 42, 46, 49, 50.
- KRETZ; SÁ, 2013, 49.
- LINO; GALLO, 2017, 18, 19, 61, 62, 63, 64, 67, 99, 129.  
LOCKETT; WRIGHT; WILD, 2013, 48.  
LOTTA, 2002, 55, 61, 62, 64.  
LUNA, 1997, 80.
- MARGINSON; WENDE, 2007, 74.  
MARKUERKIAGA *et al.*, 2016, 32, 34, 38, 53, 97.  
MATTOS, 2017, 79

- MCCANN; CRAMER; TAYLOR, 2015, 47.  
MINOLA; DONINA; MEOLI, 2016, 19, 30, 34, 35, 53, 66, 127, 128.  
MOIMAZ *et al.*, 2015, 50, 53.  
MOLAS-GALLART *et al.*, 2002, 17, 20, 25, 31, 32, 35, 37, 39, 40, 48, 49, 52, 53, 66, 67.
- NOGUEIRA, 2005, 44.  
NOGUEIRA; DE JESUS; CRUZ, 2013, 63.
- OLCAY; BULU, 2017, 74.  
OLIVEIRA *et al.*, 2016, 25, 76, 78.  
OLIVEIRA JÚNIOR; 2014, 30, 35, 36, 37, 46, 66, 127, 128.
- PEREIRA, 2009, 61, 65, 129.  
PIETRUCHA, 2018, 74.  
PIRES *et al.*, 2005, 22, 25, 56, 58, 60, 61, 62, 64, 68, 88, 93, 128.  
PIRES; RAUSCH, 2016, 18, 20, 61, 62, 64, 67, 68, 99.  
POLAINO; ROMILLO, 2017, 47.  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA E SOCIEDADE, 2017, 23.
- RAMLI, 2013, 31, 32, 41.  
RANA; MALIK, 2017, 19, 55, 56, 56, 61, 63, 68.  
RAYS, 2012, 37, 38, 39, 40, 45, 51, 53, 54, 66.  
RICCI; CIVITILLO, 2017, 52.  
ROCHA, 2001, 42, 43.  
ROCHA; DEUSDARÁ, 2005, 80.  
RODRIGUES; VELOSO, 2013, 18, 57, 68, 91, 93, 98.  
ROLFO; FINARDI, 2014, 17, 18, 19, 30, 40, 49, 127, 128.  
ROMERO *et al.*, 2016, 34, 46, 50.  
ROSLI; ROSSI, 2016, 19, 20, 30, 35, 50, 127, 128.
- SAM; VAN DER SIJDE, 2014, 17, 18, 19, 22, 30, 31, 34, 35, 40, 48, 53, 67, 90, 127, 128.  
SÁNCHEZ-BARRIOLUENGO, 2014, 17, 31, 40, 42, 48.  
SANTOS, 2005, 25, 30, 31, 35, 36, 40, 46, 66, 127, 128.  
SANTOS, 2014, 30, 31, 35, 37, 38, 46, 50, 51, 52, 53, 54, 66, 127, 128.  
SANTOS; ALMEIDA FILHO, 2008, 28, 29.  
SCHULMEYER, 2002, 22, 25, 56, 59, 61, 64.  
SECUNDO *et al.*, 2017, 20, 34, 35, 46, 48, 49, 52, 128, 129.  
SERRANO, 2013, 43.  
SHIPTON *et al.*, 2006, 18, 25, 61, 62, 63, 64, 98.  
SILVA; RIBEIRO; SILVA JÚNIOR, 2013, 38, 39, 42, 43, 46, 50, 51, 52, 53, 54, 130.  
SILVA; MENEZES, 2005, 24.  
SIMÕES, 2013, 27, 29, 59.  
SIMÕES, 2016, 20, 43, 48, 49.  
SOTO ARANGO; FORERO ROMERO, 2016, 36, 38, 39, 41, 46, 53.  
SURAK; POPE, 2016, 47.
- TEIMOURI *et al.*, 2017, 59.  
TEIXEIRA, 2015, 35, 45, 46, 49, 67.



THEIS, 2015, 27, 28.

THIOLLENT; COLETTE, 2013, 31, 35, 42, 53, 54, 128.

TIMES HIGHER EDUCATION – THE, 2018, 18, 25, 74, 75, 76.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011a, 114, 116, 117, 118, 119, 123, 124.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2011b, 114, 116, 120, 121, 122, 124.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016a, 33, 38, 40, 51, 94.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2016b, 91, 92, 93.

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS, 2018, 93.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2014, 105, 106, 111, 112, 113.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2016, 87.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017a, 33, 34, 38, 40, 46, 51, 90.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017b, 94, 95, 96, 97, 98.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017c, 87, 88, 89, 90, 95.

UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ, 2017d, 100, 101, 102, 104, 105.

VARGIU, 2014, 17, 20, 31, 34, 48, 49, 52, 59, 99, 127, 129.

VIEIRA; MOREIRA, 2011, 62, 63, 65, 129.

WANG *et al.*, 2016, 17, 19, 30, 31, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 49, 54, 66, 127, 128.

WELCH; PLAXTON-MOORE, 2017, 47.

WHITLEY; YODER, 2015, 48.

WOHLIN, 2014, 79.

ZABALZA, 2007, 38, 56, 60, 64.