

mensal de R\$ 3.821,54 (contando apenas o vencimento básico e a retribuição por titulação); da mesma forma, um Professor Adjunto 2, doutor em regime de trabalho em Dedicção Exclusiva, teria um salário mensal de R\$ 11.308,31. Assim, a alteração do regime de trabalho de cada docente de TP-20 para DE significa um aumento anual na folha de pagamento da universidade de R\$ 99.574,04, contando os salários regulares, 13<sup>o</sup> salário e adicional de férias apenas. Ou seja, em se tratando de 26 solicitações, estamos falando de um impacto de, aproximadamente, R\$ 2.600.000,00 por ano, conforme Quadro 2. Considerando a atual situação financeira por que passam as universidades públicas no Brasil, devemos entender melhor qual seria o impacto financeiro destas alterações no orçamento da universidade, como critério anterior de decisão. Dessa forma, entendemos importante ser criado procedimento que auxilie a instituição a determinar este impacto financeiro e suas consequências internas.

#### 5. Critérios para uso do Banco de Professores Equivalentes

Com relação ao banco de professores equivalentes há, de fato, espaço para implementar tais progressões no percentual máximo de 6% de disponibilidade. Entretanto, tal solicitação compromete 19% das vagas disponíveis com apenas 4 unidades acadêmicas (8% do total de unidades), conforme Quadro 3, montado a partir de documento apresentado pela Reitoria, Anexo 5.

Quadro 3 – Mapa de comparação da solicitação

Item de análise	Valor	Percentual
Banco de Professores Equivalentes (BPEq)	2.518,44	100%
Total Geral Ocupado (efetivos e substitutos usuais)	2.367,84	94%
Saldo BPEq geral	150,6	6%
Saldo BPEq em DE (geral)	89	100%
<b>Solicitação atual (4 unidades)</b>	<b>17</b>	<b>19%</b>
Provável uso em Lagoa do Sino	25	28%
Restante (44 unidades)	47	53%

Fonte: Dados da reitoria UFSCar referente a dezembro de 2016.



7



No entendimento do CoC-CCET, este comprometimento tão grande do Banco de Professores Equivalentes não pode ser implementado sem antes se proceder a discussão sobre princípios e regras gerais para o uso de tal banco por toda a comunidade. Apenas após tal discussão seria possível avaliar se utilizar quase um quinto do banco de professores equivalentes para alteração de regimes de trabalho de docentes já contratados seria apropriado ou não. Assim, não nos é possível concordar com o uso proposto para as vagas do banco neste momento, sem que haja uma discussão e proposição de critérios transparentes para atendimento equânime e justo de todas as unidades acadêmicas.

#### **6. Sobre a questão das especialidades dos cargos/perfis docentes**

Praticamente todo curso de graduação da UFSCar exige a contratação de docentes especialistas em suas respectivas áreas de conhecimento. Assim, o CoC-CCET não reconhece o ponto 3º - *“a formação generalista do aluno demanda professores especialistas”*, como necessidade exclusiva dos cursos da área da saúde.

#### **7. Sobre a descrição das atividades esperadas dos professores TP-20**

Foi colocado pelo CoC-CCET que a instituição deve rediscutir e definir melhor os perfis e as competências esperadas dos professores em regime de tempo parcial para que situações semelhantes a estas não se repitam e que para fique mais claro para os potenciais candidatos, de forma antecipada e formalizada, as orientações institucionais.

8



Como exemplo, pode mencionar novamente o documento da UFG:

Art. 3º - Na conformidade do que dispõe a legislação vigente, as atribuições para os diferentes regimes de trabalho serão as seguintes:

I - para o regime de Tempo Parcial serão atribuídas atividades de ensino, orientação, preparo de aulas e avaliação. (...)

(Fonte: [https://www.cppd.ufg.br/up/175/o/Resolucao\\_CEPEC\\_1991\\_0322.pdf](https://www.cppd.ufg.br/up/175/o/Resolucao_CEPEC_1991_0322.pdf))

Outra preocupação levantada na reunião por um representante dos técnicos-administrativos (TA) foi a de que o atendimento em bloco deste pleito, sob alegação de desempenho de atividades excedentes ao perfil da contratação, possa abrir precedente para discussões dos TAs que passam no concurso para exercício de determinadas funções e que podem estar executando algumas tarefas mais relacionadas com outros cargos. Apesar de reconhecer ser outra carreira com amparo legal diferenciado, foi comentado que discussões decorrentes dessa aceitação podem surgir e criar outra necessidade premente de definição dentro da comunidade universitária.

#### **8. Sobre o modelo de esforço docente em elaboração**

Outro assunto que se entendeu pertinente a ser colocado, é sobre o processo de discussão de um modelo único de determinação dos esforços docentes em cada unidade acadêmica. Os diretores de centro em conjunto com pró-reitores e especialistas da nossa instituição estão finalizando processo de discussão (iniciado em 2008) e de elaboração do modelo de esforço docente, a partir das sugestões da comunidade recebidas em janeiro de 2017. Espera-se que com a implantação do mesmo possam ser corrigidas as distorções entre as unidades, ao mesmo tempo em que se promovam o desenvolvimento das atividades universitárias fundamentais de ensino, pesquisa e extensão.

Acredita-se que a aprovação da presente solicitação antes da finalização da discussão do modelo, sem consideração dos parâmetros em discussão na comissão, trará questionamentos significativos por toda a comunidade. Além de que



possíveis correções do ato praticado somente poderão ser retratadas a médio ou longo prazo.

Dessa forma, em suma, o Conselho de Centro do CCET concluiu que a solicitação apresentada não deve ser acatada por:

- ✓ Não apresentar o mérito individual de cada docente;
- ✓ Considerar sério risco moral de se permitir contratações num regime inferior para posterior progressão indiscriminada, em confronto com o que havia sido acordado à época;
- ✓ Não haver demonstração contundente dos ganhos que seriam aferidos por programas e departamentos com estas alterações de regime de trabalho;
- ✓ Não haver discussão nem regras vigentes na instituição para a utilização das vagas do Banco de Professor Equivalente;
- ✓ Por considerar o volume da solicitação extremamente alto, atendendo somente 4 unidades de um total de 49 unidades, e que, sem a discussão precedente indicada anteriormente, pode gerar prejuízo irreversível aos demais centros/unidades desta universidade;
- ✓ Haver considerável impacto financeiro na matriz orçamentária da instituição e falta de esclarecimentos institucionais sobre o mesmo;
- ✓ Por haver necessidade de revisão e discussão dos perfis desejados, principalmente no caso de TP-20, e dos procedimentos internos de alteração de regime de trabalho dos docentes da instituição.

Coerentemente com o exposto anteriormente, conforme já mencionado, o CoC-CCET votou unanimemente pela rejeição da demanda apresentada.

Esclarecemos que o CoC-CCET foi convidado a se manifestar por ocasião da reunião realizada em 12 de junho de 2017 entre a Reitoria e os Diretores de centros acadêmicos da UFSCar, aos quais agradecemos a oportunidade. Mas nos manifestamos veementemente contra a sugestão de que a decisão final seja tomada



10





somente no âmbito das Diretorias Acadêmicas sem passar por uma discussão que envolva a comunidade universitária.

Nos colocamos à disposição para demais esclarecimentos e renovamos votos de estima e consideração.

Atenciosamente,

**Profa. Dra. Sheyla Mara Baptista Serra**  
Diretora do CCET/UFSCar

**Prof. Dr. Claudio Antonio Cardoso**  
Vice-Diretor do CCET/UFSCar

**Ilma. Sra.**  
**Profa. Dra. Ana Beatriz de Oliveira**  
Diretora do CCBS/UFSCar

**C/c:**  
Magnífica Reitora  
**Profa. Dra. Wanda Aparecida Machado Hoffmann**

**Prof. Dr. Itamar Aparecido Lorenzon**  
Pró-Reitor de Gestão de Pessoas

**Sr. Rafael Porto Santi**  
Pró-Reitor Adjunto de Gestão de Pessoas

**Profa. Dra. Maria de Jesus Dutra Reis** – Diretora do CECH/UFSCar  
**Prof. Dr. Jozivaldo Prudencio Gomes de Moraes** – Diretor do CCA/UFSCar  
**Profa. Dra. Kelen Christina Leite** – Diretora do CCHB/UFSCar  
**Prof. Dr. Sérgio Dias Campos** – Diretor do CCTS/UFSCar  
**Prof. Dr. Danilo Rolim Dias Aguiar** – Diretor do CCGT/UFSCar  
**Prof. Dr. Luiz Manoel de Moraes Camargo Almeida** – Diretor do CCN/UFSCar

Ciente.

Em 28/08/17.