

Anexo 5

Of. 052/2017 CCBS/UFSCar

São Carlos, 04 de Outubro de 2017

Prezados Senhores,

Em atenção à solicitação apresentada pela Administração Superior da UFSCar, produzimos uma discussão em torno do pedido de mudança de regime de trabalho (de Tempo Parcial – 20 horas, TP-20 para Dedicção Exclusiva, D.E.) apresentado por docentes do CCBS e do CECH à administração superior da Universidade em Outubro/Novembro de 2016. Essas discussões foram estendidas aos conselhos de centro, que deliberaram a respeito do pedido. Porém, ao longo das discussões, ou mesmo a partir das manifestações apresentadas pelos conselhos de centro, foi possível identificar entendimentos equivocados sobre diversos aspectos que permeiam o assunto. Assim, a Diretoria do CCBS entende a importância de registrar os devidos esclarecimentos para que o entendimento sobre o tema seja construído de forma sólida. Seguem os esclarecimentos:

- 1) Cada docente TP-20 do CCBS apresentou individualmente documentação solicitando mudança de regime de trabalho ao respectivo departamento, que julgou o pedido e encaminhou, por meio de decisão do conselho departamental, para análise do centro. Ao encaminhar o pedido de mudança de regime de trabalho à ProGPe, a diretoria do CCBS optou por compor um único processo com todos os documentos (Processo N. 23112.004090/2016-11) ao invés de apresentá-los individualmente. Reconheço que esse encaminhamento pode ter sido equivocado, considerando o que rege a Portaria GR No. 354/86, de 01 de Dezembro de 1986. Porém, destaco que a mesma encontra-se absolutamente ultrapassada, tendo em vista as diversas mudanças que ocorreram na carreira docente (naquela época o docente TP-20 atuava apenas no ensino; hoje eles são contratados a partir de um procedimento único, independente do regime de trabalho, onde é exigido um plano de trabalho que contemple ensino, pesquisa e extensão) e, principalmente, a existência do Banco de Professor Equivalente – criado a partir do

DECRETO Nº 7.485, DE 18 DE MAIO DE 2011. Nesse novo cenário: a) é esperado que o docente já esteja envolvido em atividades de pesquisa; b) antes de avaliar o mérito da solicitação de mudança de regime, a Universidade precisa verificar a disponibilidade de espaço no Banco de Professor Equivalente e tomar uma decisão sobre o uso do mesmo. Nesse sentido, o processo foi encaminhado à Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas (ProGPe), responsável institucionalmente pela gestão do Banco de Professor Equivalente. O processo encaminhado pelo CCBS à ProGPe encontra-se na Secretaria de Órgãos Colegiados (SOC) desde o mês de Novembro de 2016. O Ofício 043/2017-CCBS não teve o objetivo de apresentar o pedido de mudança de regime dos docentes, mas apenas prestar esclarecimentos acerca de pontos relevantes. Desta forma fica claro que não houve qualquer vício no encaminhamento da proposta. OK

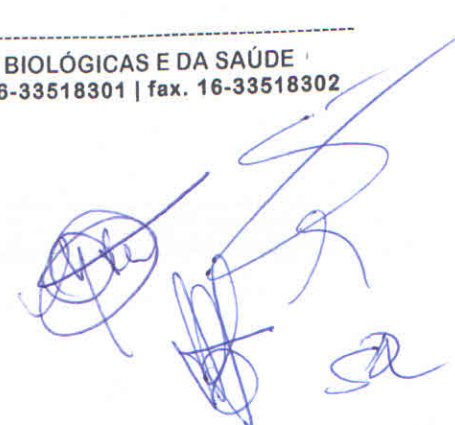
- 2) Outro ponto bastante questionado é a competência individual dos docentes. De acordo com a Lei nº12.772 de 2012, o professor tem o direito de solicitar alteração do seu regime de trabalho, mediante proposta que será submetida à sua unidade de lotação. Como já esclarecido no item 1, as solicitações individuais foram encaminhadas e analisadas por seus pares, nos respectivos Departamentos, tendo sido aprovadas pelas instâncias competentes para avaliar o desempenho e o mérito dos docentes nos contextos e especificidades de cada área. Não há na legislação vigente nenhuma menção à avaliação de méritos individuais para que haja mudança de regime de trabalho. Para que isso ocorra, deve haver interesse da instituição. No entanto, cabe registrar um levantamento geral da produção desses docentes (Tabela 1). Cabe também ressaltar que 14 docentes progrediram e obtiveram as seguintes pontuações: 68.5, 66.0, 63.0, 78.0, 33.5, 49.5, 60.7, 47.6, 50.9, 50.0, 61.0, 40.1, 30.2. Um docente não apresentou a informação; um exonerou-se (para assumir cargo D.E. na UFTM), três ainda não cumpriram o interstício de 2 anos. Destaco que dentre os docentes que progrediram, 6 atingem pontuação de progressão exigida para a classe de Associado. ✓

Tabela 1. Dados de produção de 20 docentes TP-20 do CCBS entre a data de contratação e o período atual. Uma vaga está em aberto (DEnf), por isso não foi possível apresentar as informações das 21 vagas.

Atividades		Total	Média*	
Ensino	Graduação (crédito/ano)	658.87	32.94	
	Pós graduação (crédito/ano)	49.4	9.88	
Extensão	Coordenação	43	2.39	
	Participação	111	5.84	
Pesquisa	Artigos	A1	10	1.67
		A2	20	2.50
		B1	23	2.09
		B2	8	1.14
		B3	5	1.00
		JCR	9	2.25
	Livro	2	1.00	
	Capítulo	21	1.50	
	Bolsa IC (CNPq, Fapesp)	24	2.67	
	Projeto financiado	4	1.33	
	Bolsas mestrado, doutorado, EXTERIOR	4	2.00	
	Orientações em andamento e concluídas	mestrado	11	2.20
iniciação		38	3.45	
co-orientação M/D		21	3.00	
Outras	Parecer (fomento/revistas/eventos)	167	8.35	
	Palestras / Mesa redonda	74	4.35	
	Banca M, D e concurso	101	5.61	
	Pontuação progressão	698.95	53.77	

*média calculada de acordo com o número de docentes que apresentou pontuação no item.

- 3) A grande razão da realização da contratação de docentes em regime TP-20 em 2014 na área da saúde foi a especificidade das áreas de estágio. Lembramos que na saúde, grande parte da carga horária dos alunos se dá em serviço. Ele é formado durante os atendimentos que devem ser realizados, em sua maioria, com supervisão direta do docente. Assim, para formar os alunos precisamos de docentes de diversas áreas. Um docente da área de ortopedia não tem capacitação técnica para atuar na área de cardiologia (o entendimento fica fácil se pensarmos nas especialidades médicas – ninguém procura um ortopedista para resolver um problema cardíaco). As vagas D.E. alocadas nos departamentos do CCBS em 2014 seriam então insuficientes para atender a

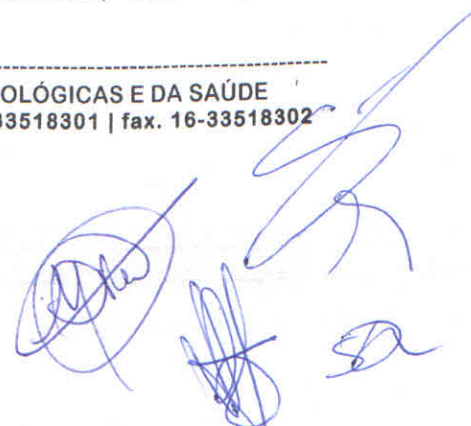


principal demanda dos cursos, que compreendia o estágio supervisionado. Por esse mesmo motivo (especificidade de área), nem sempre um departamento consegue mudar o regime dos docentes TP-20 a partir de vagas D.E. disponíveis. Isso ocorreu no Departamento de Enfermagem – nenhum docente TP-20 atuava na área da vaga D.E. disponível.

- 4) Outro ponto que merece esclarecimento é a diferença entre progressão e mudança de regime de trabalho. São dois processos completamente diferentes, regidos por legislações específicas. O assunto em questão compreende mudança de regime de trabalho, que é um direito garantido pelo artigo 22 da Lei nº 12.772 de 28 de dezembro de 2012. (?)
- 5) Sobre o impacto financeiro é importante esclarecer que a Lei Orçamentária Anual (LOA, disponível no website do Ministério do Planejamento) contempla as universidades federais com recursos em três grupos de despesas, a saber: 1. Pessoal e Encargos Sociais; 2. Outras Despesas Correntes (Custeio); 3. Investimentos (Capital). Existem momentos específicos ao longo do ano para que seja solicitada mudança de alínea de Custeio para Capital e vice-versa. Porém, os recursos alocados em Pessoal e Encargos Sociais não podem ser transferidos para nenhuma das outras duas alíneas. De acordo com o DECRETO Nº 7.485, DE 18 DE MAIO DE 2011, que dispõe sobre a constituição de banco de professor equivalente das universidades federais vinculadas ao Ministério da Educação e regulamenta a admissão de professor substituto, de que trata o inciso IV do art. 2o da Lei no 8.745, de 9 de dezembro de 1993, são os limites do Banco de Professor Equivalente que controlam o quadro de pessoal ativo da UFSCar. O orçamento da alínea de Pessoal e Encargos Sociais está baseado no tamanho do Banco de Professor Equivalente da UFSCar (previamente aprovado em lei), não havendo qualquer impacto no orçamento da universidade que comprometa o desenvolvimento de suas atividades. (?)
- O Banco de Professor Equivalente é, na realidade, um controle financeiro das

universidades federais – o orçamento de pessoal das universidades está limitado ao tamanho do banco. O levantamento apresentado pela ProGPe em 07/11/2017 (Of. N. 163/2016), bem como os dados apresentados pela atual gestão após a reunião realizada em 12/06/2017, demonstram claramente a existência de espaço no Banco de Professor Equivalente da UFSCar. Ainda, no cenário atual, é desejável que se reforce o corpo docente da universidade da maneira possível. Não havendo possibilidade de novas contratações, a mudança de regime de trabalho compreende a única alternativa para tal.

- 6) O CCBS também concorda que a aplicação de um modelo de análise do esforço docente daria maior segurança nessa tomada de decisão. Essa proposta foi levantada pelo CoC/CCBS, porém, não foi aprovada em votação. O entendimento do conselho naquela ocasião foi a urgência que se tem para deliberar sobre o assunto, tendo em vista os cortes já aplicados nos recursos das IFES, bem como o congelamento previsto para os próximos 20 anos. O modelo de esforço docente em construção na UFSCar está em discussão há pelo menos 8 anos. As informações mais recentes disponíveis sobre o tema são aquelas que fundamentaram a alocação das vagas recebidas pela UFSCar para atendimento da demanda na área da saúde em 2013/2014. Foi feito um estudo pela (?) ProGrad que aponta os Departamentos de Enfermagem, Fisioterapia e Terapia Ocupacional com os maiores esforços – 28,85, 24,38 e 21,96 créditos por docente por ano (graduação + pós-graduação), respectivamente. Após as contratações esses departamentos passaram a apresentar 22,8, 20,1 e 17,4 (considerando o que tem sido proposto pela Comissão de Modelo de Esforço docente – 1 TP-20 equivale a 0,5 D.E.). (?) Isso ainda mantém esses departamentos entre os mais sobrecarregados da universidade, justificando a presente demanda. Os três departamentos apresentam Programas de Pós-Graduação com Mestrado e Doutorado, com destaque para o Programa de Pós-Graduação em Fisioterapia que recebeu conceito 7 na avaliação CAPES de 2017. Os PPG's com Conceito 7 na UFSCar estão ligados aos Departamentos de Engenharia de Materiais, Engenharia Química e Química. Nesses departamentos, cada docente é



responsável, em média, pela oferta de 11,8, 14,5, 14,6 créditos anuais. Assim, para além da disponibilidade de modelo de esforço docente que justifique a mudança de regime de trabalho dos docentes TP-20 do CCBS, há dados disponíveis que justificam de forma sólida a solicitação.

- 7) Não é correto fazer paralelo da demanda em questão um caso de TA que passou em concurso para um cargo e desempenha funções de outro cargo. Não há qualquer semelhança com o que está em discussão, uma vez que se trata de mudança de regime de trabalho, não de mudança de carreira. Os TA's podem, por exemplo, mudar de regime de trabalho - sempre no interesse da administração. Por exemplo, um TA que tenha sido contratado para o cargo de "administrador", em regime de 40h, pode passar para o regime de 30h ou de 20h, com redução de salário, se for do seu interesse e a administração aprovar. O paralelo que foi feito compreenderia "disfunção", algo muito sério e proibido em lei.
- 8) É clara a existência de demandas em todos os centros. Nesse sentido, temos trabalhado com afinco na elaboração de um modelo que possa apontar os pontos críticos a serem atacados pela gestão da universidade. Por outro lado, a contratação de novos docentes para atender essas demandas não está disponível no momento. Solucionar essa questão crônica é importante para que os outros problemas sejam equacionados em momentos futuros.

Por fim, é importante destacar o momento atual crítico e a vulnerabilidade do Banco de Professor Equivalente – único controlador no momento para a mudança de regime de trabalho. A revogação do decreto que cria o banco ou uma alteração no equivalente considerado para seu dimensionamento impedirão que a UFSCar atenda essa solicitação sem autorização expressa do MEC-MPOG, como ocorria antes de 2007. Além de brigar por mais vagas ou até pela reposição de vagas de exoneração e/ou aposentadorias, a UFSCar ainda terá essa demanda crônica que é

completamente passível de atendimento nesse momento. O aumento no número de docentes em dedicação exclusiva na instituição é algo desejável e importante. Além disso, essa medida contribuirá sobremaneira para a implantação e consolidação do HU/UFSCar. Assim, a deliberação dos Diretores de Centro, tomada a partir de seus conselhos, pela aprovação do uso do Banco de Professor Equivalente para atendimento do pedido de mudança de regime de trabalho de 26 docentes TP-20 do CECH e do CCBS foi acertada.

Certa de contar com vosso apoio para que esses esclarecimentos sejam levados aos conselhos de centro, agradeço a atenção dispendida pelas Diretorias e Conselhos de Centro a esse assunto e despeço-me com cordiais saudações.

Atenciosamente,



Prof. Dra. Ana-Beatriz de Oliveira
Diretora do CCBS

Aos Diretores do:

CCET – Profa. Dra. Sheyla Mara Baptista Serra

CECH – Profa. Dra. Maria de Jesus Dutra dos Reis

CCHB – Profa. Dra. Kelen Christina Leite

CCTS – Prof. Dr. Sérgio Dias Campos

CCGT – Prof. Dr. Danilo Rolim Dias Aguiar

CCA – Prof. Dr. Jozivaldo Prudencio Gomes de Moraes

CCN – Prof. Dr. Luiz Manoel de Moraes Camargo Almeida

Com cópia para:

Magnífica Reitora

Prof. Dra. Wanda A. Machado Hoffmann

