



Of. 043/2017 CCBS/UFSCar

São Carlos, 06 de Julho de 2017

Prezados Senhores,

Estivemos reunidos na Reitoria da UFSCar no dia 12 de Junho de 2017 para tratar de alguns assuntos referentes à gestão acadêmica e administrativa, dentre eles o 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. Uma vez que esse assunto será discutido no âmbito dos Centros, venho apresentar-lhes algumas informações para subsidiar essa discussão, além de alguns esclarecimentos relevantes sobre o tema.

1. Existe uma demanda antiga por vagas na área da saúde, que se explica: pelo aumento na oferta de vagas na graduação sem a efetivação da contrapartida prometida - contratação de docentes (caso do Curso de Fisioterapia); não reposição de vagas de aposentadoria durante o governo FHC; mudança nas Diretrizes Curriculares dos Cursos, com aumento da carga horaria de 3.000 para 4.000 horas, integralizados em 5 anos e não mais em 4.
2. Outro aspecto crucial na área da saúde é a especificidade da formação – que requer treinamento técnico dos alunos em serviço, o que impossibilita o trabalho em grandes turmas e exige a realização de atividades em pequenos grupos (além dos conselhos profissionais regularem o tamanho das turmas de estágio, é inviável trabalhar com grandes grupos em hospitais, UTI's, maternidades, postos de saúde etc). É fundamental refletirmos que o docente que supervisiona é o responsável pelo atendimento prestado e isso envolve a vida dos pacientes. Temos um agravante importante que é a fragilidade das nossas parcerias para a oferta de supervisão dos alunos em atividade prática. Isso ocorre tanto na parceria com a Prefeitura Municipal, quanto na parceria com a Unidade Saúde



Escola, que é da UFSCar. Ou seja, quando nossos alunos estão em atividade nesses locais, são nossos docentes que estão fazendo a supervisão dos alunos. O número de preceptores (profissionais dos serviços de saúde que supervisionam efetivamente os alunos) é insipiente para a quantidade de atividade dos cursos.

3. Além da especificidade da formação, temos a questão das especialidades. A formação generalista do aluno demanda professores especialistas. Um docente da área de neurologia não tem formação para ensinar na área de ortopedia, por exemplo.
4. Até meados de 2014 o problema da área da saúde era resolvido pela administração superior por meio da contratação de professores substitutos e, por último, professores temporários. A título de ilustração, no segundo semestre de 2013 os departamentos de Enfermagem, Fisioterapia, Terapia Ocupacional e Gerontologia receberam 8, 10, 11 e 5 professores substitutos, respectivamente. Até esse momento ainda era possível contratar professor substituto sem lastro legal. Isso possibilitava suprir a demanda de supervisores de estágio da área da saúde. A sinalização do término dessa possibilidade fez com que fosse realizado um grande estudo da demanda da área da saúde, apresentado à administração superior em Novembro de 2012 (Ofício 107/2012-CCBS, de 08/11/2012; Anexo 1). Nesse estudo é possível observar que os departamentos solicitam a contratação de técnicos para atuarem na supervisão dos estágios.
5. Junto com essa demanda, foi realizado um estudo pela ProGrad, que se reuniu com todos os coordenadores de curso para traçar a carga horária de cada departamento despendida na graduação. Somado a isso, a ProPG fez um levantamento das disciplinas de pós-graduação. Essa ação foi desencadeada em função de não haver, naquele momento, um modelo de esforço docente vigente. Assim, esse levantamento forneceu informações do esforço dos departamentos para atendimento das demandas da graduação e da pós-graduação. Ele confirmou a sobrecarga existente nos departamentos da área da saúde



- (Enfermagem, Fisioterapia, Gerontologia e Terapia Ocupacional) e também apontou sobrecarga nos Departamentos de Engenharia Elétrica, Engenharia Mecânica e Música.
6. A demanda de vagas para a área da Saúde foi apresentada ao MEC. Após negociação, a UFSCar foi contemplada com 10 vagas D.E. para o curso de Medicina e 15 vagas D.E. para os demais cursos da área da saúde. Frente a liberação dessas vagas, o Banco de Professor Equivalente da UFSCar foi ampliado em valor correspondente às 25 vagas em questão. O estudo realizado pela ProGrad e ProPG foi apresentado aos Diretores de Centro, que deliberaram pela alocação de 10 vagas junto do DMed, 3 vagas junto ao DENf, 3 vagas junto ao DFisio, 3 vagas junto ao DTO, 2 vagas junto ao DGero, 4 vagas junto aos Departamentos de Engenharia Elétrica e Mecânica. Além disso, uma nova vaga foi criada a partir do Banco de Professor Equivalente da UFSCar para que a Música fosse também contemplada. Essas discussões ocorreram no final do ano de 2013. Nesse momento, o tamanho do Banco de Professor Equivalente da UFSCar era extremamente reduzido e não havia nenhuma margem de manobra para atendimento de qualquer demanda além daquela identificada para o curso de Música.
  7. Diante do número de professores substitutos que vinham sendo contratados para a supervisão dos estágios, as vagas destinadas aos departamentos da área da saúde não eram suficientes para manter as atividades da graduação. É importante destacar aqui a questão das especialidades. Três docentes D.E. não são e nunca serão suficientes para cobrir 9 áreas de estágio. Frente à restrição do Banco de Professor Equivalente da UFSCar, a única possibilidade existente para que os cursos não parassem era a contratação professores TP-20, nos mesmos moldes do Curso de Medicina (que transformou as 10 vagas D.E. em 29 vagas TP-20). Coube então aos departamentos tomarem a decisão acerca da contratação, mas é importante destacar que não havia outra saída senão a contratação de docentes em tempo parcial, especialmente nos departamentos de



Fisioterapia e Terapia Ocupacional. Assim, houve contratação de 9 docentes TP-20 no Departamento de Fisioterapia, 9 no Departamento de Terapia Ocupacional, 3 no Departamento de Enfermagem. O DEnf optou para contratar 2 docentes em regime D.E., assim como o DGERO. Ficou muito claro, nesse momento, que não havia possibilidade de mudança no regime de trabalho desses docentes, uma vez que o Banco de Professor Equivalente da UFSCar limitava qualquer negociação dessa natureza. Por outro lado, os departamentos que optaram pela contratação de docentes TP-20 deixaram claro que essa solução não era definitiva, pois não atendia completamente a demanda histórica, reconhecida a partir da contratação de professores substitutos.

8. Os concursos foram realizados no primeiro semestre de 2014. É importante também esclarecer que não há qualquer diferença nos procedimentos de concursos realizados para a contratação de professores TP-20 ou D.E. – nos dois casos é exigido um plano de trabalho que contemple Ensino, Pesquisa e Extensão. A carreira de Professor do Magistério Superior é a mesma, independente do regime de trabalho. Ainda, é importante esclarecer que a legislação prevê que o docente solicite mudança de regime de trabalho.
9. Em maio de 2014 o Banco de Professor Equivalente da UFSCar foi ampliado em 16% (DECRETO Nº 8.259, DE 29 DE MAIO DE 2014). Isso possibilitaria discutir as vagas da área da saúde. Porém, os concursos já estavam em andamento. Essa discussão não pode ser realizada antes pois a alteração da carreira docente implementada em Março de 2013 (Parágrafo 2, do Artigo 22, da Lei 12.772 de 28 de Dezembro de 2012) impedia que houvesse mudança de regime de trabalho durante o período do estágio probatório. Esse artigo foi revogado pela lei 13.325, publicada no DOU de 29 de Julho de 2016 e, por isso, a discussão da demanda da área da saúde foi retomada a partir da possibilidade da mudança de regime de trabalho das docentes contratadas em regime TP-20 no ano de 2014.



10. O assunto foi ampla e intensamente debatido, em 3 reuniões do Conselho de Centro do CCBS, realizadas durante os meses de Setembro e Outubro de 2016. A aprovação foi apresentada por meio do Ofício 029/2016-CCBS, de 11 de Outubro de 2016 (Anexo 2).
11. Por fim, há uma grande preocupação com a instabilidade política e econômica e com a vulnerabilidade do Banco de Professor Equivalente do sistema federal de ensino superior. Ele pode ser bloqueado a partir de um decreto da presidência, assim como pode haver interrupção dos concursos públicos, a exemplo do que ocorreu em 2011, em plena implantação do REUNI. Essa preocupação foi recentemente intensificada a partir da publicação da PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 109, DE 27 DE ABRIL DE 2017 (Anexo 3) que apresenta procedimentos para maior controle do orçamento das universidades federais a partir dos bancos de professor-equivalente.
12. Cabe ainda ressaltar que há quase 3 anos não há liberação de novos códigos de vaga para que o Banco de Professor Equivalente seja utilizado para a criação de novas vagas (a disponibilidade de novas vagas docentes depende de espaço no Banco de Professor Equivalente da universidade e também de número de matrícula, que é o “código de vaga”). Assim, a única opção disponível nesse momento para resolver demanda de docentes é a mudança de regime de trabalho solicitada pelo DEnf, DFisio e DTO.
13. Por fim, os dois estudos do Banco de Professor Equivalente da UFSCar, realizados pela gestão anterior (Anexo 4) e pela gestão atual (Anexo 5), demonstram existência de quantitativo excedente que possibilita a mudança de regime de trabalho solicitada tanto pelo CCBS quanto pelo CECH. Ainda restaria quantitativo para criação de novas vagas quando houver liberação de códigos pelo MEC.

Diante do exposto, entendemos que o atendimento da demanda em questão trará equilíbrio para as desigualdades existentes no esforço acadêmico, que não é uma realidade exclusiva da área da saúde. Porém, a resolução desse problema histórico irá equacionar boa



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS E DA SAÚDE**

Via Washington Luiz, Km. 235 • Caixa Postal 676  
Telefax. (16) 3351-8301  
CEP 13.565-905 • São Carlos - SP • Brasil



parte dos desequilíbrios. Os três departamentos em questão (DEnf, DFisio e DTO) possuem Programas de Pós-Graduação vinculados, com oferta de Mestrado e Doutorado. Assim, o fortalecimento do corpo docente desses departamentos será importantíssimo para consolidar programas mais recentes (Enfermagem e Terapia Ocupacional) e sustentar a excelência já alcançada no caso da Fisioterapia (Conceito CAPES 6). Esse entendimento é fortalecido pelo fato de que alguns docentes TP-20 já estão credenciados em Programas de Pós-Graduação, orientam alunos e possuem auxílio à pesquisa vigente (CNPq e Fapesp), além de bolsas de Iniciação Científica aprovadas junto à Fapesp.

Coloco-me à disposição para participar, presencialmente ou por meio de videoconferência, das reuniões de Conselho de Centro para esclarecimento dos colegiados.

Despeço-me com cordiais saudações.

Atenciosamente,

Profa. 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  
Profa. Dra. Wanda A. Machado Hoffmann