

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE**

**ALESSANDRO DE MELO**

**DOSSIÊ:**

**“TRABALHO DOCENTE DOS PROFESSORES COLABORADORES NA  
UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO-OESTE: EM BUSCA DE  
JUSTIÇA PARA A ATIVIDADE DOCENTE EM RESPEITO AO TRIPÉ  
ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO”**

**GUARAPUVA  
2020**

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO NACIONAL.....</b>	<b>4</b>
<b>3. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO PARANAENSE .....</b>	<b>8</b>
<b>4. ANÁLISE DAS NORMAS INTERNAS DA UNICENTRO.....</b>	<b>13</b>
<b>5. A QUESTÃO DA COMISSÃO DE POLÍTICA SALARIAL E O TIDE DOS COLABORADORES.....</b>	<b>26</b>
<b>6. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>32</b>
<b>7. PROPOSIÇÕES PRÁTICAS .....</b>	<b>33</b>

## INTRODUÇÃO

Este Dossiê, intitulado “Trabalho docente dos professores colaboradores na Universidade Estadual do Centro-Oeste: em busca de justiça para a atividade docente em respeito ao tripé ensino, pesquisa e extensão”, tem como pano de fundo a profunda divergência que surgiu e se mantém no seio do professorado da Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO, a respeito de um tema fundamental: o trabalho docente dos professores colaboradores, também intitulados de professores temporários ou CRES, que se caracterizam por serem professores aprovados em processo seletivo simplificado (Teste Seletivo) para cumprir trabalho docente na UNICENTRO e nas demais Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná.

A polêmica que se trata é a de que nesta universidade o trabalho docente desta categoria de professores vem passando nos últimos anos por processos de precarização, resultante de vários ataques que resultam em redução do escopo das atividades docentes à docência, bem como ataques de ordem econômica, com o fim do pagamento do Regime de Trabalho de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – TIDE, e, por fim, a redução do tempo de validade dos contratos de trabalho.

Ressalte-se que todos estes ataques atingem nada menos que cerca de 30% do corpo docente total da universidade, mas, o que é mais importante e segundo vamos provar ao longo desta pesquisa, tais ataques não encontram fundamento jurídico nem na legislação federal e nem na legislação estadual concernente ao tema. Isso significa, e é o que defendemos aqui, que os ataques perpetrados contra os professores colaboradores na UNICENTRO tem um fundo meramente político, que leva a uma situação paradoxal na instituição, qual seja: uma instituição que possui larga documentação que se fundamenta no tripé ensino, pesquisa e extensão, lega para esta parte importante do professorado da instituição uma condição precária focalizada apenas em parte da docência.

Para provar a tese de que os ataques na UNICENTRO aos professores colaboradores é de fundo meramente político, traremos a legislação federal e estadual, e até mesmo os documentos institucionais, que de forma alguma embasam tais decisões que prejudicam tanto cerca de 30% do professorado da universidade quanto traz prejuízos à própria universidade.

Como pano de fundo deste Dossiê temos o objetivo de que este sirva como instrumento da luta docente por melhoria da qualidade de trabalho, e que com isso se faça justiça à identidade dos professores universitários chamados de professores colaboradores, cuja diferença com os professores efetivos deveria ser apenas e tão somente o vínculo e não de escopo de atuação, mantendo a dignidade humana e no local de trabalho, superando divisões entre os que exercem tal e qual as mesmas funções.

Uma nota “metodológica”: por questão de clareza, todas as referências estão no próprio, economizando ao leitor a consulta a uma lista de referências.

## 2. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO NACIONAL

O escopo legal a que nos referiremos, de âmbito federal, encontra-se na Carta de 1988, bem como na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, de 1996, bem como o Decreto Federal n. 9235, de 15 de dezembro de 2017, que “Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação das instituições de educação superior e dos cursos superiores de graduação e de pós-graduação no sistema federal de ensino”.

Iniciemos a análise por um campo indiretamente vinculado ao tema deste Dossiê, que é o Capítulo VII da Carta de 1988, que trata “Da Administração Pública”, em seu Art. 37, que anuncia os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além de prever, no inciso IX que: “A lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a **necessidade temporária de excepcional interesse público.**” (BRASIL, 1988, com destaque nosso).

A Emenda Constitucional n. 20, de 16 de dezembro de 1998 institui que o parágrafo 13 do Art. 40 da CF de 1988 passe a vigorar com o seguinte texto: “§ 13. Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social.” Ou seja, há uma previsão constitucional sobre o regime de previdência para os professores colaboradores das universidades, o que será reproduzido na Constituição Estadual do Paraná e no Estatuto dos Servidores Públicos, de 1970.

A Constituição Federal de 1988 traz como um dos princípios vinculados à educação a busca pela valorização dos profissionais da educação, bem como defende a liberdade de ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber e a garantia do padrão de qualidade na educação, entre outros princípios gerais (Art. 206). Antes de entrarmos em discussões mais específicas, não parece demais esclarecer que são estes os princípios defendidos neste Dossiê, e que são estes mesmos princípios os atacados pelas ações da UNICENTRO contra os professores colaboradores.

Avançando mais especificamente no capítulo da Educação na Constituição, encontramos o Artigo 207, que é especificamente dedicado às universidades. Segue abaixo o inteiro teor do texto legal:

Art. 207. As universidades gozam de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial, e obedecerão ao princípio de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

§ 1º É facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, na forma da lei. (Incluído pela EC n. 11/1996)

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se às instituições de pesquisa científica e tecnológica. (Incluído pela EC n. 11/1996)

Algumas questões sobressaem em uma análise meramente formal deste artigo, e as dividiremos em duas: a questão da autonomia universitária e a questão da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Sobre a autonomia universitária, em bom momento consagrada pela primeira vez na Carta de 1988, sabemos que não é um instrumento totalizante, ou seja, mantém a subordinação às leis que afetam seu funcionamento exaradas por órgãos competentes. No entanto, caracteriza-se esta autonomia como de eficácia plena, ou seja, não precisa ser regulamentada por lei específica para ser aplicada, a não ser a plena obediência à própria Constituição que cria a autonomia.

É de tal monta esta condição que nem sequer ela se submeteria à Constituição do Estado do Paraná, por ser esta uma lei inferior à Carta Magna de 1988, ou seja, a autonomia é plenamente exercida nos termos da Constituição, a ela pertence e a ela, e somente a ela, deve ser subordinada, mesmo levando em consideração que as universidades estaduais são criadas pela vontade destes entes, e, portanto, que estes tem o primado de legislar sobre os seus sistemas, desde que não agridam a autonomia. Os princípios já apontados anteriormente, e que versam sobre a educação em geral (Art. 206), são uma das bases sobre as quais deve obediência a autonomia universitária.

Pois bem, exara ainda a Constituição que a autonomia universitária versa sobre determinadas ações atinentes ao seu funcionamento, quais sejam: sobre suas atividades-meio, “administrativa e de gestão financeira e patrimonial”, bem como sua atividade-fim “autonomia didático-científica”.

Assim, com esta simples verificação do texto legal sobre a autonomia universitária, e não encontrando nada que se contraponha ao que aqui se aventa como tese, é decisiva a conclusão de que é bastante a vontade da Instituição de Ensino Superior em planejar e executar normas internas sobre o fim de sua atividade, ou seja, sobre a questão didática e científica, que é onde está imerso o problema aqui enfrentado sobre a condição de contrato dos professores colaboradores.

Sobre a indissociabilidade entre o ensino, pesquisa e extensão, esta se encontra na forma da lei acima mencionada como princípio da autonomia universitária, ainda mais que o legislador constitucional não poderia deixar mais expresso que a autonomia obedecerá o princípio da indissociabilidade. Assim, se é mister admitir da plena eficácia da autonomia, muito mais o é no que se refere a este instrumento, que é o que diferencia o ensino superior dos demais níveis de ensino.

Portanto, o que aqui se reivindica é que parece incoerente com a norma constitucional que uma instituição de ensino superior universitária, que possui autonomia universidade e cujo princípio se fundamenta na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, possa manter uma situação na qual cerca de pouco mais de 30% de seu corpo docente tenha condição de trabalho claramente afrontante com este princípio “didático-científico”. Mas o que significa a “autonomia didático-científica”?

A dimensão didática constitui a livre escolha das universidades para determinar as formas com as quais visa cumprir a sua função precípua de formação humana e profissional, e também os conhecimentos a serem transmitidos. Além disso

trata-se da autonomia de constituir a organização de todo o trabalho pedagógico universitário, pertinente ao ensino, pesquisa e extensão, o que inclui a forma de inserção dos professores na totalidade do trabalho pedagógico (o escopo do trabalho e a forma de contratação).

Há que se referenciar ainda no Art. 218 da Constituição Federal, que trata da Ciência, Tecnologia e Inovação, que coloca no horizonte das universidades o compromisso com a produção científica, tecnológica e de inovação, o que pressupõe corpo docente comprometido com este objetivo, e, portanto, em condições materiais e contratuais para isso.

Sobre a autonomia administrativa, meio para a execução do fim que é didático-científico, também se tem que esta é sobremaneira suficiente para dar às Instituições de Ensino Superior manobra para contratação de professores em condições de perfazer o constante no instrumento da indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão. Não há nada que impeça esta iniciativa.

No nível infraconstitucional encontramos a lei maior da educação brasileira, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, aprovada em 20 de dezembro de 1996, que corrobora em tudo com o texto constitucional, fazendo em relação à Carta de 1988 um aprofundamento e detalhamento nas questões pertinentes à educação.

No seu Art. 52 traz a definição de universidade como “[...] instituições pluridisciplinares de formação dos quadros profissionais de nível superior, de pesquisa, de extensão e de domínio e cultivo do saber humano [...]”. Portanto, fica clara a resiliência legislativa, advinda da Carta de 88, em reforçar a característica tripartite das instituições universitárias: ensino, pesquisa e extensão. Dentre as características das universidades, destacamos que pelo menos um terço do corpo docente deve ter mestrado ou doutorado e ter contrato em regime de tempo integral, que, em interlocução com o Parágrafo Único do Art. 93 do Decreto n. 9235, de 15 de dezembro de 2017, assim define:

Parágrafo único. O regime de trabalho docente em tempo integral compreende a prestação de quarenta horas semanais de trabalho na mesma instituição, nele reservado o tempo de, pelo menos, vinte horas semanais para estudos, pesquisa, extensão, planejamento, gestão e avaliação. (BRASIL, 2017)

Voltando à Lei de Diretrizes e Bases, esta reafirma outra marca das Instituições de Ensino Superior presente na Constituição, que é a autonomia universitária. No Art. 53 da LDB são enumeradas, sem prejuízo de outras, as seguintes atribuições advindas desta condição autonômica (destacamos apenas as mais relacionadas com nosso tema):

I - criar, organizar e extinguir, em sua sede, cursos e programas de educação superior previstos nesta Lei, obedecendo às normas gerais da União e, quando for o caso, do respectivo sistema de ensino;

- II - fixar os currículos dos seus cursos e programas, observadas as diretrizes gerais pertinentes;
- III - estabelecer planos, programas e projetos de pesquisa científica, produção artística e atividades de extensão;
- V - elaborar e reformar os seus estatutos e regimentos em consonância com as normas gerais atinentes;

Como se depreende da leitura deste texto legal, ele não traz inovações em relação à Carta de 1988, e reforça alguns pontos específicos, pelos quais admite-se a autonomia didático-científica das universidades (que foram as destacadas acima, mas sem esquecer a autonomia administrativa e financeira).

Derivada desta condição autônômica, cabe aos colegiados específicos de ensino e pesquisa, conforme o § 1º do mesmo artigo retro citado, e balizado pelos recursos orçamentários disponíveis, decidir sobre a contratação e dispensa de professores, além de definir os planos de carreira docente, itens que se relacionam diretamente ao caso aqui exposto, da condição de trabalho dos professores colaboradores. Sobre este tema, o artigo 54 da LDB continua a exarar características da autonomia, como, por exemplo:

- § 1º No exercício da sua autonomia, além das atribuições asseguradas pelo artigo anterior, as universidades públicas poderão:
- I - propor o seu quadro de pessoal docente, técnico e administrativo, assim como um plano de cargos e salários, atendidas as normas gerais pertinentes e os recursos disponíveis;
  - II - elaborar o regulamento de seu pessoal em conformidade com as normas gerais concernentes;
  - IV - elaborar seus orçamentos anuais e plurianuais;
  - V - adotar regime financeiro e contábil que atenda às suas peculiaridades de organização e funcionamento.

Mais reforça o pleito aqui defendido de que a autonomia universitária versa não somente sobre o campo das possibilidades didático-científicas, como também de gestão do quadro docente e do orçamento anual e plurianual, onde se encontra a possibilidade de inserir os contratos docentes de professores temporários.

### 3. ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO PARANAENSE

A lei maior do Estado do Paraná, a Constituição do Estado do Paraná, publicada em 5 de outubro de 1989 afirma em seu Art. 27, inciso IX, que abre o Título II Da Administração Pública, que lei complementar regulamentará a contratação por tempo determinado, “para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”, e reproduz o texto constitucional no parágrafo 15 do Art. 35, que prevê que os cargos temporários são levados para o regime geral da previdência.

No Art. 180 está reproduzida a condição autônoma das universidades, no sentido didático-científico, administrativo, de gestão financeira e patrimonial, e também trata da obediência desta autonomia à indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, além da integração aos demais níveis de ensino.

Outro texto legal referencial para o tema em tela neste Dossiê trata-se do Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado do Paraná, Lei n. 6.174, de 16 de novembro de 1970. No Art. 349 está disposto que o serviço público poderá ser prestado por:

peçoal admitido para o exercício temporário de determinadas funções, notadamente de caráter braçal, ou técnico científico, técnicas e especializadas, para cuja execução não haja funcionário habilitado em número suficiente.

§ 1º. O pessoal de que trata este artigo é regido pela legislação trabalhista, com as mesmas restrições legais aplicáveis ao pessoal federal da mesma categoria.

§ 2º. A admissão desse pessoal ficará subordinada à absoluta necessidade do serviço, à dotação orçamentária específica, ao pronunciamento das autoridades indicadas em legislação própria e à habilitação prévia realizada por órgão competente do Estado.

§ 3º. É vedado atribuir ao contratado funções diversas daquelas para as quais foi admitido.

Destaca-se neste texto legal que é admitida a contratação temporária de servidores para diversos espaços do serviço público, sem, no entanto, constar de maneira alguma qualquer diferenciação de escopo e de remuneração em relação ao pessoal efetivo. A única diferença entre efetivos e temporários é a legislação que informa o contrato, bem como o regime de previdência, diferença esta que mantém resiliência desde a Carta de 1988. Também é admitido que a diferença fulcral é a não perspectiva de efetivação dos funcionários temporários (Art. 350), a não ser por concurso público.

Com relação ao parágrafo terceiro, ou seja, de que não se deve atribuir funções diversas daquelas pelas quais se admitiu o contratado, no caso do contrato de professor colaborador na UNICENTRO, deverá ser observado se no contrato de trabalho consta algo diferente da chamada “função docente”, o que será efetuado posteriormente.



A partir da Constituição do Estado do Paraná, em seu inciso IX do Art. 27 supra citado, somos informados que a questão do contrato temporário foi instruído pela Lei Complementar n.108, de 19 de maio de 2005. E é esta uma referência fundamental para o caso aqui analisado.

No Art. 1 a lei trata da autorização para suprir necessidades temporárias de excepcional interesse público no âmbito da Administração Direta e Autarquias do Poder Executivo, podendo contratar por tempo determinado, e, no Parágrafo Único, diz que os contrato serão de “regime especial”.

No Art. 2, onde está listada uma série de situações que explicitariam o “excepcional interesse público”, podemos ler no inciso VI que esta excepcionalidade deve: “[...] atender ao suprimento de docentes e funcionários de escola na rede estadual de ensino e nas Instituições Estaduais de Ensino Superior, nas hipóteses previstas na presente lei complementar.”

O primeiro parágrafo do mesmo artigo explica as situações em que se poderá suprir a falta de docente ou de servidores de carreira, nos seguintes termos: “[...] decorrente de aposentadoria, demissão, exoneração, falecimento, afastamento para capacitação e nos casos de licenças legalmente concedidas.” (texto atualizado pela Lei Complementar n. 179, de 21 de outubro de 2014).

Esta é a situação frente a qual devemos analisar a situação concreta em que se dá a contratação em série de professores colaboradores nas universidades paranaenses, em especial na UNICENTRO, para averiguar se atente de fato o que diz a lei, ou se vem exacerbando em muito esta excepcionalidade, tornando-se fato corriqueiro. Esta situação fica ainda mais limitada pelo Art. 3º, que limita a 10% do quadro docente das universidades os afastamentos de professores, que podem originar as contratações temporárias.

O Art. 4 exara a forma de contratação de professores em condição temporária, que deve se dar por meio de processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, inclusive no Diário Oficial, mas prescindindo de concurso público. A forma do certame deve ser definido por cada universidade, desde que levados em consideração os quatro parâmetros gerais presentes no parágrafo 4 do Art. 4:

- I** - ampla publicidade, inclusive da motivação da necessidade das contratações;
- II** - estabelecimento de critérios objetivos de julgamento e avaliação, a serem estabelecidos no edital de convocação;
- III** - inexistência de critérios que dificultem a recorribilidade das decisões da comissão de avaliação e julgamento, por parte dos candidatos, bem como pelo controle externo e social.
- IV** - vinculação às regras do edital e à classificação final do certame.

Quanto à durabilidade dos contratos, diz com clareza meridiana esta lei, em seu Art. 5 (inciso II) não dando margem a dúvidas. No texto legal consta que no caso de contratação de docentes a validade dos contratos é de até 12 meses, no caso genérico de contratação de professores temporários. E inclusive chamamos atenção para o inciso III do mesmo Art. 5, que prevê a autorização para contrato de, no

máximo, 24 meses, para os casos de substituição presentes nos incisos XIII e XIV do Art. 2 desta mesma lei, abaixo citados:

**XIII** - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para exercer atividade de pesquisa, desenvolvimento e inovação prevista nos termos do art. 21 da Lei nº 17.314, de 24 de setembro de 2012; [\(Incluído pela Lei Complementar 177 de 18/07/2014\)](#)

**XIV** - admissão de professor, pesquisador e tecnólogo substitutos para suprir a falta de professor, pesquisador ou tecnólogo ocupante de cargo efetivo, decorrente de licença para prestação de assessoria ao setor privado no desenvolvimento de inovações, nos termos do § 1º do art. 21 da Lei nº 17.314, de 2012.

O limite máximo das contratações é de dois anos, e, portanto, há a possibilidade de renovação de contratos de 12 meses, ou, na hipótese acima, apenas um contrato de 24 meses (texto atualizado pela Lei Complementar n. 179, de 21 de outubro de 2014). Tais prorrogações, tal como consta no parágrafo 2º do Art. 5: “[...] devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização governamental, no prazo máximo de 30 (trinta) dias do termo final de vigência do contrato e plenamente demonstrada a necessidade de prorrogação da contratação nos termos desta Lei.”

Uma questão que está presente nesta lei de 2005 e que foi modificada em 2014, pela Lei 179, de 21 de outubro de 2014, é a extinção do interstício de 24 meses entre o término de um contrato e a assinatura de um novo contrato temporário.

Sobre a remuneração dos professores, esta é definida no inciso II do Art. 8, que é o caso dos professores colaboradores, nos seguintes termos:

**Art. 8º.** A remuneração do pessoal contratado, nos termos desta lei, será fixada:

**II** – [...] em importância não superior ao valor da remuneração inicial constante dos planos de retribuição ou nos quadros de cargos e salários do serviço público, para servidores que desempenham funções semelhantes, ou, não existindo a semelhança, às condições do mercado de trabalho.

Parece não haver dúvida que o texto legal admite cristalinamente que a remuneração não distingue professores efetivos e colaboradores, e esta distinção não aparece em nenhum outro momento desta ou de quaisquer outras fontes legais consultadas. O princípio é o de que para funções semelhantes os salários devem ser semelhantes (Art. 7, inciso XXXIV), que flagrantemente vem sendo negado na condição dos colegas professores colaboradores na UNICENTRO.

Importante citar aqui, quanto à remuneração, que no inciso VI do Art. 10 está explícita a hipótese do pagamento de valores relativos ao regime de Tempo Integral de Dedicção, e remete ao disposto na Lei n. 11.713, da carreira docente nas IIES paranaenses, que define este regime com o total de 55% “[...] superior ao vencimento

básico do regime de trabalho de quarenta horas semanais, em tempo integral, sem dedicação exclusiva.”

Novamente este texto legal reproduz das legislações já compiladas que é do Regime Geral da Previdência o fundo da contribuição e benefícios dos professores temporários (Art. 9). Os artigos 10 e 18 preveem os direitos inclusos nos contratos temporários, bem como o Art. 17 prevê as penalidades. Todos estes são idênticos aos direitos dos professores efetivos, restando clara a diferenciação única entre ambos apenas relativa ao vínculo.

Quanto às funções, exara o Art. 14A que aos temporários não “[...] poderá receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato”, sendo que a inobservância deste item pode gerar punições para os responsáveis.

O Art. 21 reproduz os textos maiores, que afirma a impossibilidade de que a contratação temporária gere expectativas de efetivação.

Um texto legal fundamental para a nossa análise, mas que não está cronologicamente coerente com a análise até aqui feita, é a Lei 11.713, de 7 de maio de 1997, que “Dispõe sobre as Carreiras do Pessoal Docente e Técnico-Administrativo das Instituições de Ensino Superior do Estado do Paraná e adota outras providências.” Intenta-se provar que nesta que é uma carta que define a carreira docente não se pode encontrar meios de sustentar diferenciações entre professores efetivos e colaboradores, que não seja o do vínculo. Mas vejamos alguns temas desta lei, que servem para nossa fundamentação.

O Art. 3 levanta as cinco classes dos cargos de Professor de Ensino Superior, sendo elas: professor auxiliar (especialista, categoria em extinção), professor assistente (mestre, nos níveis A, B, C e D), professor adjunto (doutor, nos níveis A, B, C e D), professor associado (nos níveis A, B, C) e professor titular. A diferenciação entre as classes, para além do título de pós-graduação, revelam uma escala com relação à inserção na pesquisa, projetos e programas, bem como orientações. Esta divisão já demonstra em si mesma que o cargo de Professor de Ensino Superior não é reduzida à docência em sala de aula.

O que diferencia o professor assistente é a possibilidade de atuar em pós-graduação *lato sensu* e na Iniciação Científica, além de poder elaborar (não coordenar) projetos de pesquisa. O professor adjunto, além de tudo isso, tem o escopo de trabalhar na pós-graduação *strictu sensu* e coordenar projetos de pesquisa. Em relação à extensão, o professor assistente pode elaborar e coordenar projetos de extensão, o que também é cabível para o professor adjunto.

A entrada em concurso se dá pelo regime de dedicação integral de 40h ou parcial. O diferencial salarial entre os níveis dentro da classe é de 3%, e entre as classes é de 15%. A estrutura remuneratória é assim composta: vencimento básico + adicional de titulação + adicional de tempo de serviço (Art. 3 inciso III). A dedicação exclusiva garante 55% além desta estrutura básica (inciso VIII do Art. 3).

O Regime de TIDE, incluso no Art. 3A, pressupõe que cada IES regulamenta sua forma específica de distribuir o tempo entre o ensino, a pesquisa e a extensão.

Para concluir esta parte do Dossiê, trazemos para análise uma situação que coloca em xeque frontalmente a ideia de que a contratação de professores temporários

seja algo que atenda a situação excepcional, trazendo três decretos estaduais, dos anos de 2017, 2018 e 2019, que tratam da autorização do governo do Estado do Paraná para a contratação de carga horária em regime especial – CRES, que é onde se enquadram as contratações dos professores temporários.

Em 2017, o Decreto n. 6.511, de 29 de março, autoriza as IEES a contratar, no exercício de 2017, um total de 55.000 horas semanais, sendo que a parte da UNICENTRO é de, no máximo, 10.000 horas semanais. Em 2018, o Decreto 9.028, de 19 de março, autoriza as IEES do Paraná a contratar, para o exercício de 2018, um total de 55.405 horas CRES, sendo 10.000 horas semanais para a UNICENTRO. Pelo Decreto 3.792, de 20 de dezembro de 2019, o governo do Estado do Paraná autoriza as IEES a contratar 68.746 horas semanais em regime especial, até 31 de dezembro de 2020. Para a UNICENTRO fica autorizada a contratação de 10.820 horas semanais.

Pelo exposto fica evidenciado que o quadro das IEES paranaenses sobre a necessidade e contratação de professores temporários nada tem de excepcionalidade, tornando-se, de fato e dada a contundência dos dados acima enumerados, uma situação “normalizada” nas universidades, abrangendo, no caso da UNICENTRO, pouco mais de 30% do quadro docente total da instituição. Tal situação deve ser lida em relação a todo o *corpus* legal levantado até aqui, de nível federal e estadual, que nada dizem contrariamente à equalização entre efetivos e colaboradores. Deste diálogo deve ainda ficar evidente que, sendo uma situação tão firmemente existente, e dada a quantidade de professores na situação de colaboradores, a equalização é uma medida urgente e necessária para a consecução dos objetivos da universidade, de formação científica, tecnológica, de inovação e cultural de alto nível, e pautado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Na sequência traremos os documentos internos da UNICENTRO, onde poderemos averiguar o assento nesta base do tripé universitário, e mais uma vez é nos próprios princípios defendidos pela universidade, e em toda legislação, que torna coerente a equalização entre professores efetivos e colaboradores.

## 4. ANÁLISE DAS NORMAS INTERNAS DA UNICENTRO

Os dois documentos mais abrangentes da universidade são o seu Estatuto e o Regimento Interno. Após estes analisaremos o Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, com validade para o período de 2018-2022. E, a partir daí, serão trazidos à baila os Regulamentos de Pesquisa e de Extensão<sup>1</sup>, bem como outros Regulamentos pertinentes, bem como Instruções Normativas vinculadas ao tema deste Dossiê.

No Estatuto da UNICENTRO encontramos, no Art. 57, pertencente ao Capítulo I (Do Corpo Docente) do Título VI (Da Comunidade Universitária), as categorias de professores que compõem o corpo docente da instituição: professores efetivos, do Quadro Único da Carreira, e os professores colaboradores, contratados “para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público”, reproduzindo os textos legais já aqui analisados. No Art. 59 tem-se que estes professores colaboradores são contratados via Teste Seletivo, que é a forma específica do processo seletivo simplificado, conforme Art. 4 da Lei Complementar n. 108, de 19 de maio de 2005. No Regimento Geral o mesmo texto é reproduzido nos Art. 61 e 63 respectivamente.

Antes de passar para a análise dos demais documentos, faz-se mister observar que nos documentos fundamentais da universidade a única diferenciação que se encontra entre as categorias de efetivos e colaboradores é a forma do vínculo: o primeiro é do Quadro Único da Carreira de Professor de Ensino Superior, enquanto os professores temporários tem seu contrato restringido pelo tempo de duração de dois anos, sem expectativa de efetivação por esta via de entrada.

Chama-se a atenção para o Art. 66 do Regimento (Art. 61 do Estatuto) sobre os direitos políticos do corpo docente, que “[...] têm direito à representação, com voz e voto, nos órgãos colegiados e nas comissões constituídas na forma da lei e no que dispõe este Estatuto e o Regimento Geral da Unicentro”. Neste sentido, a restrição encontra-se no Art. 70 do Estatuto, que afirma que caberá somente aos professores efetivos ocupar os cargos da administração da universidade, sendo que esta regulamentação está de acordo com § 3º do Art. 349 da Lei n. 6.174, de 16 de novembro de 1970, que exara que: “§ 3º. É vedado atribuir ao contratado [temporário] funções diversas daquelas para as quais foi admitido.”

Motivado por esta claridade somos levados a questionar: por que os regulamentos maiores da universidade não expressam meridianamente a

---

<sup>1</sup> Ressalta-se que tanto o Regulamento das Normas Acadêmicas para os Cursos de Graduação Presenciais da UNICENTRO (Resolução n. 26-CEPE/UNICENTRO, de 28 de setembro de 2018, quanto o Regulamento das Normas Acadêmicas para os Cursos de Graduação, na modalidade de Educação a Distância da UNICENTRO (Resolução n. 20-CEPE/UNICENTRO, de 18 de novembro de 2019) não fazem qualquer menção à diferenciação entre as categorias de professores, e, portanto, os conteúdos destas Resoluções não serão aqui analisados. A única ressalva que fazemos é que, dada a relevância do tripé universitário, bem como a responsabilidade no trabalho do ensino, da pesquisa e da extensão, causa espécie que apenas na pesquisa e na extensão haja a diferenciação de escopo de atuação, já que compreende-se como “função docente, no ensino superior, aquela que abrange o tripé universitário.

contraditoriedade sobre a participação dos professores colaboradores em atividades de pesquisa e extensão, já que os proíbe expressamente de participar da administração?

Este questionamento se acentua na leitura do Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2018-2022, que é o principal instrumento de gestão universitária. Faremos a leitura deste documento na procura do discurso da universidade em apoio ao tripé ensino, pesquisa e extensão, para, então, questionar porque se nega este princípio a pouco mais de 30% do seu corpo docente.

No primeiro parágrafo da sua apresentação podemos ler:

A Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro), como Instituição de Ensino Superior comprometida com a indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão universitária, apresenta o seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), contemplando as condições atuais de funcionamento e orientando o conjunto de ações que visam à promoção e à indução do desenvolvimento nos âmbitos local, regional, nacional e internacional. (UNICENTRO, 2018, p. 20)

Respalda-se, portanto, no preceito constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, que é o preceito que caracteriza a autonomia universitária (além da gestão). O compromisso com o tripé de atuação da universidade é o que se espera conseguir por este Dossiê, e que este compromisso seja estendido a todos os professores da universidade, pois quaisquer formas de discriminação entre categorias docentes é inaceitável a partir do compromisso assumido pela instituição.

No mesmo PDI, no Item 1.2.4, onde se lê os objetivos institucionais, consta logo como primeiro objetivo:

- Assegurar a continuidade e a ampliação das atividades de ensino, pesquisa e extensão, de modo a atender as demandas da sociedade;
- Aproveitar as oportunidades de melhoria das condições de atendimento das demandas sociais, ampliando e verticalizando o ensino, expandindo e aprofundando a pesquisa, incrementando e diversificando a extensão e promovendo a integração entre os níveis de ensino;
- Desenvolver ações que proporcionem efeito sinérgico entre as atividades de ensino, pesquisa e extensão. (UNICENTRO, 2018, p. 26).

Três dos quatro objetivos expostos tocam diretamente no tripé ensino, pesquisa e extensão.

O Item 1.2.5, das Diretrizes Estratégicas, é dividido em três eixos temáticos, que abrigam as 34 diretrizes. No eixo A “Melhoria dos indicadores e processos universitários”, uma das diretrizes é a seguinte: “Articular a criação de programas, projetos e outras ações que visem promover a integração entre ensino, pesquisa e extensão.” (UNICENTRO, 2018, p. 27).

O Item 1.4, sobre as Áreas de Atuação, inicia assim a apresentação:

A fim de cumprir a sua missão, a Unicentro desenvolve atividades acadêmicas pautadas pela indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, nas seguintes áreas do conhecimento: Ciências Exatas e da Terra; Ciências Biológicas; Engenharias; Ciências Humanas, Letras e Artes; Ciências da Saúde; Ciências Agrárias e Ciências Sociais Aplicadas. (UNICENTRO, 2018, p. 31)

Ao caracterizar os 38 Departamentos Pedagógicos da UNICENTRO, o faz assim: “Os trinta e oito Departamentos Pedagógicos constituem as unidades de ensino, pesquisa e extensão da Unicentro, sendo responsáveis pela organização dos cursos de graduação e de pós-graduação e dos projetos de pesquisa, de ensino e de extensão.” (UNICENTRO, 2018, p. 37)

No Item 2.4, Política de Ensino, podemos ler entre os objetivos os seguintes:

- Articular, com responsabilidade social, os pilares que compõem a Universidade, por meio de projetos e programas de integração ensino, pesquisa e extensão, e mediante o desenvolvimento e o uso de novas metodologias e tecnologias de ensino, voltadas à formação de sujeitos que se constroem histórica e criticamente;
- Promover a relação interdisciplinar entre as áreas do conhecimento, por meio de uma estrutura organizacional presente em concepções curriculares que incorporem a pesquisa como princípio educativo e a extensão como processo formativo, e que respondam positivamente às atividades laborais marcadas por reestruturações produtivas. (UNICENTRO, 2018, p. 62-63).

No Item 2.5, Política de Extensão e Cultura, podemos ler o seguinte texto:

Em consonância com o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, e orientando-se pelas definições da Política Nacional de Extensão Universitária, e do Plano Nacional de Cultura, as ações de Extensão e Cultura da Unicentro são marcadas por um processo educativo, interdisciplinar, cultural, científico e tecnológico, destinado a promover a interação transformadora entre a Universidade e outros setores da sociedade, de forma articulada com os processos de definição, implantação e avaliação de políticas públicas.

Entre os objetivos da Política de Extensão e Cultura, apresenta como alguns de seus objetivos:

- Articular a criação de programas e projetos integradores de ensino, pesquisa e extensão;
- Reconhecer a cultura como integrante no processo formativo acadêmico, visando estimular atividades culturais articuladas ao Ensino, à Pesquisa e à Extensão. (UNICENTRO, 2018, p. 66).

Destes pontos é importante ressaltar que a Extensão é considerada como atividade estritamente vinculada ao ensino e à pesquisa, ou seja, é momento formativo em nível superior, o que reforça o fato de que é parte integrante da “função docente” do professorado do ensino superior.

Esta relação entre ensino, pesquisa e extensão encontra-se no PDI também nos itens relativos à Verticalização e Internacionalização ( Itens 2.7 e 2.8 respectivamente), bem como no Item 2.13, da Política Ambiental, no Item 2.14, Direitos Humanos, no Item 4.2, das Bibliotecas como apoio das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Cerca de 88 laboratórios da UNICENTRO são descritos como tendo finalidade relacionada ao ensino, pesquisa e extensão.

No Item 6.1.3 admite-se que não há número suficiente de professores efetivos, sendo necessária a contratação de professores temporários, inclusive apresenta os cálculos sobre a necessidade de contratação.

Diante disso, foi calculada a necessidade atual de contratação de docentes efetivos, face à matriz curricular operacional dos cursos de graduação e pós-graduação *stricto sensu* ofertados, aos afastamentos para qualificação e outros tipos de afastamentos, e à atuação do corpo docente em atividades administrativas, fatos esses típicos da carreira universitária. **Os cálculos foram realizados à luz das atividades de ensino, pesquisa e extensão, previstas na carreira docente e na LDB**, que estipula um mínimo de oito horas-aula semanais aos docentes em sala de aula, conforme ilustrado no Quadro 21, e evidenciam que, para atendimento da demanda já instalada, são necessários 1.292 professores. (UNICENTRO, 2018, p. 141, com destaque nosso).

Ou seja, ao calcular-se o número de professores a serem contratados, utiliza-se como fórmula o ensino, a pesquisa e a extensão. No entanto, para os professores CRES contratados para substituir os efetivos é negada a possibilidade de acessar plenamente as atividades de pesquisa e extensão.

Prescreve-se a necessidade de que o quadro docente, até 2022, suba de 729 para 1587 efetivos, e acrescenta que:

faz-se necessária a anuência e a ocupação, por concursos e nomeações dessas vagas para o adequado suprimento das atividades de sala de aula e do pleno desenvolvimento do potencial docente face às demandas de ensino, pesquisa e extensão, impostas pela carreira do Magistério Superior. (UNICENTRO, 2018, p. 142)

Derivado deste fato contundente está que a situação dos professores colaboradores nada tem de “excepcional”, dada sua quantidade e qualidade do corpo docente de professores colaboradores (268 temporários e 560 efetivos, sendo 78% dos temporários composto de mestres e doutores<sup>2</sup>). O Quadro 4.1 Diretriz II – Estimular a qualificação do corpo docente e técnico-administrativo, prevê a substituição por professores temporários de professores efetivos para que estes possam sair para qualificação, e, novamente, questionamos: porque esta substituição muda o escopo da atuação dos temporários em relação aos efetivos?

---

<sup>2</sup> No PDI, sobre isso, consta que este é o resultado da preocupação da universidade em selecionar professores qualificados em Testes Seletivos. Questionamos: até onde vai esta preocupação se, ao serem contratados, esta qualificação é desprezada?



Ao concluir esta breve leitura do PDI a certeza de que é parte dos objetivos da universidade o preceito da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, e, ao mesmo tempo, pautado em toda legislação estudada, pontuamos que não existe nenhuma possibilidade de interdição legal para a precarização da atuação dos professores colaboradores na UNICENTRO.

Exaurada a análise do PDI, passamos para estudar os documentos relacionados à pesquisa e à extensão da UNICENTRO.

Iniciamos a análise pelo Regulamento de Pesquisa, Resolução n. 59-CEPE/UNICENTRO, de 16 de setembro de 2011<sup>3</sup>. Neste documento chamamos atenção para uma parte específica, que é o Projeto de Pesquisa Especial, qualificado no Art. 41 e 42, desta forma:

Art. 41. O projeto de pesquisa Especial, PqE, é de caráter individual, temporário e eventual, cujo credenciamento é restrito a pesquisador sem vínculo empregatício efetivo na instituição.

Parágrafo único. O credenciamento de PqE é limitado a um por período de execução de cronograma.

Art. 42. Tem direito à solicitação de credenciamento na modalidade PqE o docente ou pesquisador que satisfizer as seguintes exigências:  
I – ser docente colaborador ou professor visitante ou pesquisador visitante;

II – estar cadastrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq;

III – estar com currículo atualizado na Plataforma *Lattes* do CNPq;

IV – ter o projeto de pesquisa aprovado pelas instâncias competentes.

Este Regulamento, que está em vigor e cujos Art. 41 e 42 não foram superados por outra legislação interna, demonstra que até pouco tempo atrás havia a possibilidade de que os professores colaboradores participassem da pesquisa na UNICENTRO, ainda que esta participação fosse limitada ao tempo do contrato de trabalho, que é o vínculo dos professores com a instituição (Art. 45). Esta condição nada mais era que um reflexo do alto nível de formação e compromisso dos quase 300 professores colaboradores da UNICENTRO, e que com suas pesquisas produziram resultados importantes para a instituição, em especial para os estudantes quanto para a melhoria das aulas, que são diretamente afetadas pelas pesquisas.

A equiparação com professores efetivos fica evidenciado pelo Art. 44, que equivale o credenciamento e a aprovação da Pesquisa Especial dos professores colaboradores ao credenciamento e aprovação da Pesquisa Isolada, que é dedicada exclusivamente aos professores efetivos. Esta equiparação também se evidencia na leitura do Anexo do Relatório Técnico Final, que é igual para PQI e PQE.

Os documentos para credenciamento estão listados no Art. 43, e contam entre outros com o currículo *Lattes*, vínculo com Grupo de Pesquisa e formulário de produção acadêmica, e esta lista demonstra a preocupação de que os professores

---

<sup>3</sup> Neste momento este regulamento passa por uma extensa e radical transformação, mas que não foi concluída até a produção deste documento.

temporários, para participarem da pesquisa, devem ser comprometidos com esta atividade.

Antes de seguir com a questão da Extensão, salienta-se que o regulamento de 2011 sobre a Pesquisa não é o primeiro regulamento de pesquisa na UNICENTRO. Em 2004 tivemos a aprovação da Resolução n. 123/2004-CEPE/UNICENTRO, que não trazia a possibilidade de que os professores colaboradores participassem da pesquisa. Continha apenas duas possibilidades de vínculo com a pesquisa: a Pesquisa Continuada e a Pesquisa Isolada. Em 2007 foi aprovado novo regulamento de pesquisa, a Resolução n. 106/2007-CEPE/UNICENTRO, que traz em seu bojo a Pesquisa Especial, que possibilitava a participação dos professores colaboradores, nos mesmos termos do regulamento de 2011.

Em 2016 houve a aprovação da Resolução n. 19-CEPE/UNICENTRO, de 8 de julho, que “Aprova e estabelece normas para inclusão de cronogramas de docentes colaboradores em Projeto de Pesquisa Isolado, PqI, e Pesquisa Continuada, PqC, devidamente aprovados em acordo com a Resolução n. 59-CEPE/UNICENTRO, de 16 de setembro de 2011, que regulamenta a pesquisa na UNICENTRO”. Esta inclusão, como fica claro no Art. 2, é de escolha do professor colaborador, ou seja, não é uma imposição que sua pesquisa seja inserida em outra de professor efetivo. E outra questão é que nesta Resolução o título que se dá ao professor é o de “pesquisador colaborador”, que nos parece um título que não pode ser olvidado ou secundarizado, ainda mais frente ao fato de que, pouco tempo depois, simplesmente se abandona esta possibilidade, precarizando a atividade docente deste grupo de professores.

Por fim, esta análise nos leva à conclusão de que na UNICENTRO, por dez anos aproximadamente, imperou a possibilidade de que os colaboradores participasse da pesquisa. Com isso questiona-se: o que houve para que essa situação fosse interrompida? Nenhuma legislação nova foi aprovada em nível superior à universidade, o que nos faz concluir que a questão foi resolvida internamente à UNICENTRO. E é este o princípio pelo qual reivindicamos a retomada desta condição de pesquisadores dos professores colaboradores, retomando com isso uma situação de isonomia laboral que é condizente com todas as legislações supra estudadas.

Voltando nossa atenção para o Regulamento de Extensão, a Resolução n. 7-CEPE-CAD/UNICENTRO, de 21 de dezembro de 2012, que “Aprova o Regulamento de Extensão da UNICENTRO”, podemos ver no Art. 13, que trata da equipe executora de proposta extensionista, em seu parágrafo terceiro apresenta que: “O vínculo de Professor Colaborador a Projetos de Extensão requer, obrigatoriamente, a apresentação de cópia do contrato de trabalho ou Portaria”. No inciso II do Art. 15, como requisitos para coordenar projetos de extensão: “II – no caso de servidor colaborador, possuir contrato de trabalho com período igual ou superior ao prazo para a entrega do Relatório Final do Projeto.”

Os textos legais da UNICENTRO referentes à Extensão demonstram claramente não haver possibilidade de blindar o acesso de professores colaboradores à participação na Extensão. O único limite é que a coordenação de programas de

extensão, dada sua durabilidade, é de exclusiva função dos professores efetivos (Art. 16).

Como fizemos em relação à pesquisa, também demonstramos que este regulamento de extensão tem seu predecessor. No caso em 2007, na Resolução Conjunta n. 001/2007CEPE-CAD/UNICENTRO, de 8 de janeiro, que “Aprova o Regulamento das Atividades Extensionistas da UNICENTRO”. No parágrafo segundo do Art. 9, lemos que:

§ 2. É facultado a servidores não efetivos, discentes e pessoas da comunidade, atuarem como sub-coordenadores, colaboradores, apoiadores e/ou voluntários em atividades extensionistas propostas por unidades da Universidade e coordenadas por servidores efetivos.

A mudança de 2007 para 2012 não se refere exatamente ao cerne da questão, mas apenas à forma de apresentação, e, o que é mais importante, mantém uma continuidade importante em relação à possibilidade de atuação dos professores colaboradores nas atividades extensionistas.

A Instrução Normativa n. 04-PROEC/UNICENTRO, de 18 de março de 2013, que “Estabelece as normas referentes ao Programa Institucional de Atividades Extensionistas, PIAE”. Os requisitos dos professores são descritos no Art. 7:

Art. 7o. São requisitos para a seleção dos orientadores:  
I – ser docente ou agente universitário da UNICENTRO;  
II – não ser, sob quaisquer circunstâncias, inadimplente na Instituição.  
III - estar atuando em projeto ou programa de extensão em execução, devidamente aprovado por meio de atos oficiais, devendo ser mantida esta condição durante a vigência da orientação;  
Parágrafo único. **Quando colaborador, contar com o tempo previsto para a finalização total da orientação, devendo indicar um servidor efetivo para assumir a orientação em caso de impedimento do colaborador.**

Portanto, a Instrução mais recente sobre as atividades extensionistas reproduz a possibilidade de que os professores colaboradores participem destas atividades. Levemos em consideração o que diz o inciso V do Art. 3, com o qual precisamos dialogar:

V – estimular acadêmicos e orientadores para atividades, cujo desenvolvimento impliquem a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e em relações multi, inter ou transdisciplinares e interprofissionais de setores da Universidade e da Sociedade;

Portanto, possibilitar a participação de professores colaboradores nestas atividades extensionistas é aceitar o preceito aqui largamente defendido de que estes tem total capacidade de executar tais tarefas, e que estas se relacionam ao tripé universitário: ensino, pesquisa e extensão.

Em 2018 a Resolução n. 23-CEPE/UNICENTRO, de 3 de julho de 2018

“Aprova o Regulamento de Projeto de Integração Ensino, Pesquisa e Extensão da UNICENTRO”, que é assim definido no Art. 1:

Art. 1. O Projeto de Integração Ensino, Pesquisa e Extensão, PIEPEX, é constituído de um conjunto igualitário de atividades articuladas e inter-relacionadas, nos cursos de graduação e pós-graduação, nas áreas de Ensino, Pesquisa, Extensão que podem contemplar cronogramas com atividades para, no mínimo doze meses, e máximo de 36 meses.

O PIEPEX é elaborado e coordenado exclusivamente por professores efetivos (Art. 3), mas, no Art. 5 lemos que:

Art. 5o O PIEPEX pode incluir na sua equipe executora a participação de docentes da Instituição, efetivos ou colaboradores, inclusive de outros Departamentos Pedagógicos que não o de lotação do Coordenador Geral, conforme regulamentação vigente, além de docentes, discentes e membros da comunidade na condição de voluntários.

Portanto, prevê o PIEPEX que existe a possibilidade de atuação de professores colaboradores, no entanto, apresenta uma figura que antes não aparecera nem na legislação federal, estadual ou da UNICENTRO, que é a do “voluntário”. A esta questão voltaremos posteriormente.

No ano de 2016, mas da pena da Pró-Reitoria de Recursos Humanos – PRORH, é exarada a Instrução Normativa n.1-PRORH/UNICENTRO, de 25 de outubro de 2016, que “Normatiza instruções e procedimentos referentes à aplicação da Resolução 35- CEPE/UNICENTRO, de 5 de outubro de 2016, que aprova o Regulamento do Regime de Trabalho TIDE aos Docentes em Função Pedagógica, da UNICENTRO”. No Art. 4 podemos ler que:

Art. 4. O professor colaborador, anteriormente enquadrado no Regime de Trabalho TIDE, ao iniciar novo contrato ou ao adquirir vínculo efetivo com a instituição, deve protocolar novo Requerimento para ter novo enquadramento no Regime de Trabalho TIDE, devendo atender ao previsto no artigo anterior.

Ou seja, há nesta Resolução tanto se admite uma condição anterior de inserção no Regime de TIDE pelos colaboradores, quanto informa da nova possibilidade de inserção, desde que admitidas as condições de financiamento pela universidade (Art. 4), que coloca a inserção dos colaboradores após a satisfação dos efetivos, sem, porém, excluir a possibilidade.

Esta condição anterior é normatizada pela Resolução n. 35-CEPE/UNICENTRO, de 5 de outubro de 2016, ou seja, aprovada 20 dias antes da anterior, o que demonstra uma condição de relevância da regulamentação, que abrange a condição dos professores colaboradores. Tão pouco tempo passou para que esta condição de pesquisador fosse retirada dos colaboradores, que não se compreende.

Outro documento a ser analisado, pela sua relevância, é a Resolução n. 9-CEPE/UNICENTRO, de 16 de abril de 2018, que “Aprova a Política Institucional de Formação de Professores”, e que equivale a uma “política institucional de articulação entre as licenciaturas, a pesquisa e a extensão”. Entre os objetivos desta Política constam os seguintes:

- I – articular diretrizes e objetivos para a organização pedagógica e curricular dos cursos de licenciaturas da UNICENTRO, em consonância com os princípios e as políticas institucionais expressos no PDI e PPI, a legislação vigente e, especialmente, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada em Nível Superior de Profissionais do Magistério para a Educação Básica;
- II – ampliar projetos de articulação da UNICENTRO com a educação básica;
- III – participar de processos de formação de professores da educação básica pública no âmbito dos cursos de licenciatura da UNICENTRO, por meio da flexibilidade das ações e da integração das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Para a formação inicial dos professores da educação básica, os cursos de licenciatura são pensados na articulação entre ensino, pesquisa e extensão, que deve fazer parte dos Projetos Pedagógicos dos Cursos – PPC. Inclusive a curricularização da extensão coloca novo desafio para a formação docente.

Isso significa dizer que a “função docente” no ensino superior não pode em hipótese alguma ser reduzida a um só campo do tripé universitário, qual seja, o do ensino. E, além disso, como ficam claros os documentos acima mencionados, nem mesmo o ensino, no caso do nível superior, reduz-se à transmissão de conteúdos em sala de aula, o que torna a precariedade do trabalho dos professores colaboradores, levado a efeito pela UNICENTRO algo excêntrico em relação a todo e qualquer princípio efetivo de que trata a função docente neste nível de ensino. E, claro, esta constatação leva à necessidade de realizar um movimento no sentido de mudar esta situação. Se não for por tudo o que foi tratado anteriormente, leia-se o seguinte, expresso no mesmo documento:

Na política educacional há a preocupação de tornar o espaço universitário, em seus múltiplos aspectos, um campo de investigação, como por exemplo a docência universitária. Há muitos anos a UNICENTRO desenvolve um curso de especialização voltado para a docência no ensino superior, do qual já participaram vários docentes da instituição. (UNICENTRO, 2018a, f. 14)

Ou seja, está meridianamente estabelecido pela própria UNICENTRO que a docência universitária deve ser valorizada como um campo de investigação, o que é de todo contrário à mera consideração de que se trata de uma função de ensino, compreendida como trabalho em sala de aula na transmissão de conhecimentos. Ainda é salutar lembrar que a docência universitária na UNICENTRO tem uma larga tradição de práticas formativas, como cursos de Especialização *lato sensu* ou,

mais recentemente, com a aprovação do Programa Entredocentes (tratado no Item 8.10), que existe desde 2015.

Diante de toda esta preocupação com a docência universitária, causa espécie que justamente na prática a universidade se negue a valorizar mais de 30% do seu corpo docente, simplesmente porque o vínculo é temporário.

Reforça esta compreensão o fato de que, em uma Política de Formação de Professores, um item completo, como o 9.3, trate da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, cujo conteúdo é mister socializar:

- propor a oferta de programas de monitoria acadêmica, de tutoria, de estágios voluntários, em consonância com os editais de pesquisa e extensão, para o desenvolvimento de processos de formação dos cursos de licenciatura;
- criar projetos integrados de ensino, pesquisa e extensão, a partir dos planos de ensino dos docentes;
- repensar e fortalecer processos interdisciplinares, tornando-os espaços de reflexão e formação;
- organizar diferentes formas de planejamento coletivo, como momentos essenciais para pensar as práticas e ações pedagógicas, as relações entre ensino, pesquisa e extensão, a teoria e a prática, as relações interdisciplinares, etc. (UNICENTRO, 2018a, f. 25)

Ressalta-se que na UNICENTRO os professores colaboradores atuam ativamente como orientadores de monitorias discentes (Resolução n. 91-CEPE/UNICENTRO, de 28 de dezembro de 2011), tutorias discentes (Resolução n. 003/2007-CEPE/UNICENTRO, de 7 de fevereiro de 2007) e de Estágio Pedagógico Voluntário (Resolução n. 001/2007-CEPE/UNICENTRO, de 2 de janeiro de 2007). Além disso, os professores colaboradores podem orientar TCC na graduação e em cursos de Especialização, onde também podem ser docentes, desde que possuam título de mestre. E quanto ao TCC, voltando ao documento supra analisado afirma, no item 9.4, a necessidade de relacionar a pesquisa com a formação de professores. “Rever a concepção de pesquisa e o papel do pesquisador com vistas a articular os TCCs com os processos de formação de professores, a prática de ensino e os estágios.” (UNICENTRO, 2018a, f. 26). Isso significa que orientar pesquisas de TCC remete os professores todos, inclusive os colaboradores, para o tripé ensino, pesquisa e extensão desde a prática de orientação, que é por si mesma uma mediação deste tripé.

Como conclusão, mais uma vez, chegamos ao fato de que os professores colaboradores já possuem grande carga de trabalho qualificado de nível superior, e do que se trata é apenas valorizar o trabalho já realizado.

Para concluir esta parte da análise trataremos de documentos mais próximos da atuação dos colaboradores: o primeiro é o Gabarito utilizado nos Testes Seletivos como critérios de avaliação e classificação; o contrato de colaboradores; e, por fim, analisaremos o Termo de Trabalho Voluntário. Com este conjunto documental podemos melhor realizar a crítica da precariedade do trabalho docente dos professores colaboradores da UNICENTRO.

O processo seletivo chamado de Teste Seletivo, é uma forma simplificada de seleção para professores temporários na UNICENTRO, e obedece a duas etapas: uma da prova didática e outra de títulos. Como se lê no Edital n. 027/2019-DIRCOAV/UNICENTRO, de 10 de setembro de 2019, a prova didática:

de caráter público e eliminatório, visa apurar a capacidade de planejamento de aula, de comunicação e de síntese do candidato, bem como seu conhecimento na matéria e domínio nos processos e nas técnicas de ensino, constando de uma preleção, em nível superior, com duração de quarenta a cinquenta minutos, sobre o ponto sorteado de uma lista de dez pontos.

Esta etapa, como se vê acima, tem por objetivo averiguar as capacidades didáticas e técnico-científicas de nível superior. Dialogando com as demandas da profissão docente já estabelecidas anteriormente, é de se esperar que esta forma de avaliação seja um meio de selecionar professores que tenham capacidades para além do ensino, o que é comprovado com a prova de títulos, que é assim caracterizada: “A prova de títulos, de caráter classificatório, caracteriza-se pela análise e avaliação dos títulos constantes do Curriculum Vitae do candidato aprovado na prova didática, em conformidade com o Gabarito para Avaliação da Prova de Títulos.”

Percebe-se que o Teste Seletivo avalia multidimensionalmente os professores, e a diferença com as etapas do concurso público, que visam a contratação para o QPC, é que no concurso público existe uma terceira etapa, a da prova escrita.

No Gabarito para Avaliação de Prova de Títulos, que é um anexo constante dos Testes Seletivos da UNICENTRO, podemos reforçar esta percepção de uma seleção multidimensional e bastante criteriosa. O Gabarito se divide em 5 grupos. O Grupo I – Títulos Universitários, conta apenas o maior título (Doutor, 500 pontos, Mestrado, 250 pontos). Neste grupo fica patente a valorização do diploma de pós-graduação, e com o foco no Doutorado, que é o nível mais típico do professor de nível superior.

O Grupo II – Atividades em ensino, pesquisa e extensão (Máximo 550 pontos). Pela máxima pontuação percebemos um certo equilíbrio de expectativas entre o diploma e a prática pedagógica, e, mais, que esta prática seja tanto no ensino, na pesquisa e na extensão, que são o fundamento da profissão docente universitária, que é negada aos aprovados nos Testes Seletivos.

No Grupo III – Produção Científica, Extensionista, artística, técnica, cultural e méritos profissionais na área ou matéria, a pontuação máxima é de 1000 pontos, o que coloca em perspectiva que se acentua na seleção uma perspectiva maior sobre a vida acadêmica de pesquisa dos novos professores colaboradores.

Quanto ao Grupo IV – Funções Administrativas em Instituições de Ensino Superior, o máximo de pontuação é de 500 pontos, a mesma perspectiva, portanto, dos títulos e aproximando-se com o Grupo II, o que parece uma desproporcionalidade, haja vista a impossibilidade de que professores colaboradores acessem cargos administrativos na UNICENTRO. No entanto, a sua presença e a perspectiva de pontuação demonstra o caráter multidimensional que se exige dos

professores colaboradores.

Quanto à duração dos contratos, fixa-se 12 meses, com a possibilidade de mais 12 meses, em conformidade com as legislações estadual e federal supracitadas.

A conclusão desta breve análise é que existe uma grande exigência do perfil dos colaboradores na UNICENTRO, mas que, após a aprovação, somente permite-se a eles a atividade de ensino em sala de aula.

Ao analisar o contrato de trabalho dos professores colaboradores, podemos ler na Cláusula Primeira expressamente que:

O contratado deverá desempenhar com zelo, correção e eficiência, exclusivamente, a função de professor colaborador Regime de Trabalho de X horas [a depender do caso] semanais, lotado no Departamento X [a depender do caso], na Universidade Estadual do Centro-Oeste – UNICENTRO”. Na Cláusula Quinta lê-se sobre a proibição de que os colaboradores assumam cargos administrativos e de confiança e outros não previstos no contrato.

Destaque-se no texto que exercer com exclusividade a função de professor, por tudo o que se disse anteriormente, e pela liberalidade da legislação estadual e nacional quanto ao escopo da atividade, nunca poderia ser reduzida a uma só das três atividades do tripé universitário, o ensino, e, ainda, pensando este como mero ensino em sala de aula na transferência de conhecimentos.

Uma questão que causa espécie é a presente na Cláusula Oitava dos contratos<sup>4</sup>, que em geral são fracionados em períodos de 3 a 5 meses aproximadamente, já que existem muitas variações entre eles. Claro que esta situação só pode causar para os novos contratados instabilidade de toda forma, desde material até psicológica, e ademais é inexplicável à luz dos textos legais, que permitem a contratação por doze meses, e a dobra para mais 12 meses. Se assim é, porque fracionar desnecessariamente os contratos?

Por fim, voltamos ao tema da figura do voluntário que surge recentemente na UNICENTRO, e que é, de fato, o centro de toda a controvérsia sobre a precariedade do trabalho docente dos professores colaboradores na UNICENTRO. Esta figura é delimitada pela Resolução n. 18-CAD/UNICENTRO, de 18 de dezembro de 2018. No Art. 7 desta Resolução podemos ler:

Art. 7º O serviço voluntário é formalizado por meio de Termo de Adesão, que contém o objeto e as condições da realização do respectivo serviço, celebrado entre a UNICENTRO e o Voluntário, junto à Pró-Reitoria de Recursos Humanos, na forma do Anexo I.  
§ 1º Os Professores Colaboradores em Regime Especial da UNICENTRO, que na vigência de seu contrato tenham interesse em prestar serviço voluntário vinculado a projetos ou atividades de ensino, pesquisa ou extensão, podem formalizar sua adesão ao

---

<sup>4</sup> Estes podem ser acessados no link: [https://sgu.unicentro.br/pcatooficiais/listatos?ctx\\_sumula=Contrato+por+prazo+determinado+em+regime+especial&page=2&direction=DESC](https://sgu.unicentro.br/pcatooficiais/listatos?ctx_sumula=Contrato+por+prazo+determinado+em+regime+especial&page=2&direction=DESC)



referido serviço por meio do Termo de Adesão de que trata o Anexo II, alternativamente ao modelo estabelecido pelo Anexo I.

Pode-se dizer que esta Resolução de 2018 é verdadeiramente um retrocesso completo em todos os sentidos possíveis no que se refere aos professores colaboradores, que são inseridos de forma extemporânea nesta Resolução, já que do que se trata o serviço voluntário, exposto nos Art. 1, Art. 2, Art. 3 e Art. 4, absolutamente em nada se relaciona com o trabalho docente sistemático e pautado na indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, que é princípio constitucional e replicado inclusive nas legislações paranaenses analisadas.

O trabalho com projetos de pesquisa e extensão (e, o mais impressionante, até mesmo projetos de ensino entram neste âmbito, o que torna a situação ainda mais anômala) nunca poderia, no âmbito de uma instituição educativa sistemática, ser subordinada à voluntariedade, que por sua natureza não tem obrigação de continuidade, envolvimento e compromisso típicos de um quadro docente.

A Instrução Normativa n. 01-PRORH-PROEN-PROPESP-PROEC/UNICENTRO, de 27 de março de 2019, que “Normatiza procedimentos para a adesão voluntária a atividades ou projetos de ensino, pesquisa e extensão, na forma do Termo de Adesão ao Serviço Voluntário de que trata o Anexo II da Resolução n. 18-CAD/UNICENTRO, de 18 de dezembro de 2018”, o Art. 2 anuncia que é exclusivo aos professores colaboradores, “[...] que, na vigência de seu contrato temporário, tenham interesse em prestar Serviço Voluntário vinculado a atividades ou projetos de ensino, pesquisa e extensão”.

A situação é de tal monta de precarização do professor colaborador que no Art. 7 desta IN já não se trata mais de professor, mas de Voluntário, ou seja, a nomenclatura é importante para designar a problemática da situação destes colegas professores colaboradores. E coloca também o desafio da luta que precisamos enfrentar para reverter esta situação.

## 5. A QUESTÃO DA COMISSÃO DE POLÍTICA SALARIAL E O TIDE DOS COLABORADORES

A Comissão de Política Salarial – CPS, de abrangência estadual, surge pelo Decreto n. 31, de 01 de Janeiro de 2015, portanto, primeiro dia do segundo mandato de Beto Richa, e que também foi o ano, como todos sabemos, do Massacre do dia 29 de abril. No seu Art. 2 determina as diretrizes da CPS, que é a de “[...] fixar diretrizes a serem observadas no âmbito da Administração Direta, das Autarquias [...] em assuntos de política salarial.” (com texto modificado pelo Decreto 4290, de 02/06/2016). No inciso III do mesmo artigo toca em uma questão que afeta o que aqui foi diretamente tratado. Leia-se o próprio texto: “**III** - autorizar a inserção, nos estatutos, regulamentos e regimentos internos das Autarquias, Fundações e das Empresas, de disposições normativas que criem benefícios ou vantagens trabalhistas.” É neste âmbito que a UNICENTRO se subordina para deliberar pelo não pagamento do TIDE dos professores temporários, como veremos adiante.

É peremptório denunciar o autoritarismo deste Decreto de 2015, e não revisto em nenhum ordenamento infra posteriormente decretado, que a CPS não contempla em seu quadro compositivo nenhum membro de Sindicatos, Associações ou quaisquer outros que representem os trabalhadores do serviço público (conferir Art. 3). Mas não para por aí o autoritarismo desta CPS.

O Art. 7 insere uma camada acima da CPS para a prévia avaliação das reivindicações, conforme podemos ler no próprio texto da lei:

**Art. 7º.** As reivindicações salariais, e a instituição ou revisão de vantagens e benefícios de qualquer natureza, no âmbito dos órgãos da Administração Direta e às Autarquias do Estado, **serão previamente analisadas pela Secretaria de Estado da Administração e da Previdência**, respeitadas as diretrizes estabelecidas pela Comissão de Política Salarial. (com destaques nossos).

E a ausência dos trabalhadores é ratificada nos parágrafos primeiro e segundo deste Art. 7, que afirmam que são as Autarquias e seus representantes que devem encaminhar as reivindicações, o que desprezita frontalmente a representatividade dos sindicatos e outras formas de representação, fazendo tábula rasa dos trabalhadores e aceitando como normal os acordos “por cima”.

A representação dos trabalhadores somente aparece no Art. 8, que se refere à Secretaria de Estado da Administração e da Previdência como mediadores nas negociações, que deverão estar sob o guarda-chuva das decisões da CPS. Abre-se, assim, um vácuo na lei: as Autarquias, como as universidades, levam as reivindicações, que serão então negociadas com os servidores. E, ainda assim, os termos finais das negociações serão sujeitos à aprovação da CPS.

Por todos os lados que se mire a questão, a conclusão a que se chega é que desde 2015 houve um grande retrocesso nos processos de negociação entre governo e

os trabalhadores, no sentido de barrar a todo custo toda e qualquer “vantagem” para os trabalhadores.

Um dos efeitos práticos da Comissão de Política Salarial foi o sistemático processo de chantagem com a contratação da carga horária de professores temporários suficientes para cobrir as cargas horárias dos cursos de graduação. Vivenciei isso pessoalmente estando na chefia de um departamento pedagógico entre 2017 e 2018, e um dos problemas que tínhamos que lidar é a frequente contagem de carga horária e a consequente previsão ou atos consolidados de rebaixamento de carga horária dos colegas colaboradores, o que causava um verdadeiro estrago psicológico e interpessoal no departamento, com prejuízos em todos os âmbitos do trabalho pedagógico.

No site da ADUNICENTRO, em notícia do dia 26 de março de 2017, sobre uma denúncia da redução 55,21% das horas destinadas à contratação de carga horária para a UNICENTRO, pode-se ver uma cópia de um documento da CPS direcionado à Universidade Estadual de Maringá – UEM, a vedação desta Comissão para o pagamento de TIDE para contratados por tempo determinado. Neste mesmo documento a CPS determinava a instalação de um grupo de trabalho para averiguar as disparidades na política de carga horária entre as IEES paranaenses, levando à centralização sobre atos que entendemos ser da autonomia universitária, conforme consta na Constituição Federal de 1988, supra citada, e que hoje discutimos ser um dos elementos mais críticos da Lei Geral das Universidades – LGU, proposta pelo atual Superintendente da SETI.

Tal proibição, como se pode ler no documento<sup>5</sup>, não traz nenhum fundamento legal, mas se constitui apenas e tão somente ato administrativo de caráter especial, voltado para a economia de recursos investidos nas universidades, o que, claramente, demonstra o desprezo pelas IEES, e, mais especialmente, sobre o trabalho dos professores colaboradores, que constituem cerca de 30% da UNICENTRO, e aproximadamente este percentual nas demais universidades paranaenses.

Em 2018, como podemos ler em notícia do Jornal H2Foz, de 21 de março, o massacre naquela universidade se repete: das 10 mil horas necessárias de professores colaboradores, o governo ameaçava com apenas 7.600 horas. Lá como cá, o sindicato denunciava a falta de professores no início do ano letivo, o que vem sendo realidade nas nossas universidades.

Recente tese de doutorado, lembrada pela Seção Sindical dos Docentes da Universidade Estadual de Ponta Grossa – SINDUEPG, de Kelen Aparecida das Silva Bernardo, intitulada “Flexibilização Contratual no Setor Público: condições e relações de trabalho dos professores temporários nas universidades estaduais do Paraná”, defendida em 2020 na UFPR, demonstra que entre 2002 e 2017 houve um incremento de cerca de 235,9% dos contratos de professores colaboradores, quando foi de 38,3% do aumento dos contratos efetivos neste mesmo período. Isso demonstra cabalmente tanto a relevância quanto a qualidade do trabalho destes profissionais, que são

---

<sup>5</sup> Conferir o link: <http://www.adunicentro.org.br/noticias/ler/2118/governo-richa-corta-55-21-das-horas-destinadas-para-contratacao-de-docentes-na-unicentro-e-mergulha-a-universidade-em-grave-crise>.

corresponsáveis pelo desenvolvimento das universidades paranaenses, tanto no ensino, na pesquisa quanto na extensão<sup>6</sup>. A leitura deste texto do SINDUEPG é por demais relevante para reproduzi-lo todo aqui, mas fica a indicação.

Relevante é lembrar que houve um momento crucial na UNICENTRO, que foi a reunião do Conselho Universitário realizada no dia nove de junho de 2017, quando a UNICENTRO decidiu definitivamente por não mais pagar o TIDE para os professores colaboradores. E com a análise desta Ata, de número 134 da Reunião Extraordinária do COU/UNICENTRO, concluímos este Dossiê.

O tema especificamente voltado para os professores colaboradores estavam na Pauta nos itens III e IV:

III - Continuidade das discussões em relação ao Ofício da Casa Civil, que contém a decisão final deliberada na 19a Reunião Ordinária da Comissão de Política Salarial, CPS; IV – Continuidade das discussões em relação ao Ofício Circular CEE/CC 25/2017, que encaminha a deliberação n. 01/2017, 17 da Comissão de Política Salarial.

Ambos assuntos já haviam sido discutidos em reunião anterior do COU, mas a discussão foi suspensa para solicitar parecer jurídico.

Em discussão a respeito do pagamento de TIDE para duas professoras recém-empossadas como efetivas, o então vice-reitor, que também foi o Relator do caso, posicionou-se favorável, nos termos seguintes da Ata:

Ele destacou que seu parecer não apresenta questões pessoais e não foi motivado por possíveis prejuízos às interessadas, asseverando que deve ser preservado o interesse institucional e o bem público, haja vista que é inerente à carreira do professor efetivo, principalmente do adjunto, o desenvolvimento de pesquisa, e caso seja retirada ou reduzida essa atividade haverá prejuízos à universidade. **Ele destacou que, com respeito a situação dos professores colaboradores, seu posicionamento é diferente, considerando que existe uma legislação proibitiva para a implantação da concessão do Regime de TIDE, além de não existir previsão orçamentária.** (Linhas 233-240, com destaques nossos)

Fica clara a frontal diferenciação feita por uma das mais altas autoridades da UNICENTRO, entre professores efetivos e colaboradores, sem no entanto justificar esta diferenciação, a não ser por haver uma legislação contrária e previsão orçamentária. Mas, após a leitura deste Dossiê, parece evidente que tal “legislação proibitiva” não passa de um mito criado para barrar os pagamentos, e que o motivo real é a falta de orçamento, dada a pressão da CPS sobre a UNICENTRO e demais universidades, assim como uma total capitulação dos dirigentes universitários frente a

<sup>6</sup> Conferir o link:

[http://www.sinduepg.com.br/noticias/ler/794/REGIME\\_DE\\_TRABALHO\\_TEMPORARIO\\_E\\_A\\_PR\\_ECARIZACAO\\_DO\\_TRABALHO\\_DOCENTE](http://www.sinduepg.com.br/noticias/ler/794/REGIME_DE_TRABALHO_TEMPORARIO_E_A_PR_ECARIZACAO_DO_TRABALHO_DOCENTE).

tais pressões, não fazendo valer a autonomia universitária, que deveria ser obrigação de estar nesta posição.

Há uma evidente subordinação da gestão universitária à política governamental neoliberal, até mesmo quando esta passa os limites próprios da autonomia. Tanto isso é verdade que na continuidade das discussões, o atual Superintendente da SETI, e reitor da UNICENTRO na época, só faz ratificar o entendimento da CPS em sua 19ª reunião ordinária, que entre outras decisões, proíbe o pagamento de TIDE aos colaboradores. Não é o mesmo procedimento em relação ao pagamento de TIDE aos efetivos recém-contratados, o que reforça a diferenciação no tratamento do corpo docente, levando a prejuízo de todas as formas para cerca de 30% dos professores da UNICENTRO.

Mas na reunião houve falas contundentes contra a decisão da CPS, como a do atual vice-reitor, que foi incisivo em sua fala contrária à adoção das medidas impostas pela CPS. Ele:

falou que a decisão da 19ª Reunião Ordinária da CPS, mesmo tendo várias assinaturas dos órgãos oficiais do Governo do Estado, não tem poder de Lei; que entende que é uma disputa de força, sem observar as consequências desses atos; que no seu posicionamento deve ser atendido o pedido das requerentes e descumprido as medidas impostas pelo CPS. Ele destacou que existe, ainda, a discussão, que deve ser levada em consideração, a respeito do enquadramento do TIDE, na condição de Regime de Trabalho ou de gratificação transitória.

Podemos entender que a crítica incisiva se dá sobre a totalidade da decisão da CPS, o que abrange, por lógica formal, a decisão contrária ao pagamento do TIDE para os colaboradores. O atual reitor também votou pelo pagamento do TIDE para as professoras recém-contratadas pela UNICENTRO, sem, no entanto, se posicionar frontalmente sobre a decisão do CPS, posicionando-se favorável ao pleito por entender, juntamente com o relator do caso, que a UNICENTRO tinha capacidade orçamentária para o pagamento.

Na mesma reunião foi citado o caso da UEL e UEM, e sobre a resistência destas universidades contra os desmandos do governo no período e a imposição do Sistema de RH META 4, bem como deixaram clara a retaliação que tiveram, com cortes de recursos. No entanto, as universidades reagiram prontamente colocando em evidência uma liminar de 1992, que garante às universidades sua autonomia contra as ingerências do governo<sup>7</sup>. Ou seja, existe no sistema de IESS paranaenses espaços de resistência e luta pela autonomia universitária, inclusive entre os gestores.

A Procuradora Jurídica da UNICENTRO, instada pelo COU e chamada a expor posição sobre o Sistema de RH META 4 e a questão da autonomia, expressa incisivamente que as resoluções da CPS são um afrontamento à autonomia universitária.

Em resumo, a Procuradora destacou que o conjunto de normas

---

<sup>7</sup> Importante documento:

<http://www.uel.br/autonomiauniversitaria/pages/arquivos/Acord%C3%A3o%201992.pdf>

baixadas por meio de deliberações e comunicações são infraconstitucionais; que inviabiliza o exercício da autonomia administrativo-financeira das Universidades, com graves reflexos no exercício da autonomia didático-pedagógica; que esses instrumentos estão sendo utilizados pelo Governo Estadual indevidamente, como fonte do Direito Administrativo, com flagrante desrespeito ao princípio da reserva legal e extrapolando o âmbito dos decretos autônomos em seu desenho constitucional; que a autonomia universitária encontra-se estabelecida em norma constitucional de eficácia plena, sendo vedado, para a legislação infraconstitucional, impor restrições em desacordo com o disposto no artigo 207 da Constituição Federal; e que esse conjunto de medidas, além de ineficaz como instrumento de gestão, caracteriza-se pela flagrante inconstitucionalidade.

Na sequência, a fala do presidente do COU foi na mesma direção da crítica da Procuradoria Jurídica. Também a Associação Paranaense das Instituições de Ensino Superior Público se colocava frontalmente contrária à entrada no Sistema META 4, ou seja, abre mais uma frente pela luta em favor da autonomia universitária.

Nas Linhas 503 a 514 da Ata do COU aqui analisada, podemos ler que a única obediência à CPS foi em relação ao pagamento de TIDE dos professores colaboradores. E, nas linhas seguintes, a partir de uma fala de uma conselheira do COU sobre a possibilidade de que os colaboradores pudessem acessar o TIDE, e que as análises fossem feitas individualmente e levando em conta o orçamento disponível, o presidente do COU assim a responde:

Ato contínuo, a Presidência argumentou que já existe um estudo de que o orçamento não suporta a demanda dos TIDE dos professores temporários e que a proposta de votação é que a Universidade não descumpra os itens da determinação da CPS, para os quais a Instituição não tem orçamento para suportar. (Linhas 518 a 521)

A votação final foi de 21 votos contrários ao pagamento do TIDE e 5 votos favoráveis. A decisão foi assim relatada na Ata (Linhas 542 a 547):

Diante desse escrutínio, o Conselho decidiu, por maioria, pela não concessão de novos Regime de TIDE aos professores contratados em regime especial, CRES, fundamentada na ausência de previsão orçamentária - LOA 2017, para fazer frente a essas despesas. Informamos que essa decisão se refere as alíneas “b”, do item 3, do Ofício da Casa Civil, que contém a decisão final deliberada na 19ª Reunião Ordinária da Comissão de Política Salarial, CPS.

Assim, podemos fazer um voo panorâmico sobre toda a questão na UNICENTRO: o TIDE não é concedido aos professores colaboradores por questão orçamentária, decisão que corrobora a política neoliberal da CPS, instalada por Beto Richa em seu segundo mandato, a partir de 2015, e representa também uma falta de resistência real a esta política no interior da universidade, o que pode ser consolidado pelo entendimento de diferenciar professores efetivos e colaboradores em algo essencial: o pagamento de TIDE, que além de ser um reconhecimento financeiro pela

função docente universitária, é também um reconhecimento de que esta função não se resume ao ensino em sala de aula e suas implicações, mas que é um conjunto indissociável de ensino, pesquisa e extensão, tal como se configura a universidade.

Uma nota final é que, sobre o orçamento da UNICENTRO, este teve uma grande mudança com o fim do pagamento do TIDE para os funcionários, que foi considerado ilegal desde 2006, mas que foi pago até 2020, em detrimento do pagamento dos professores colaboradores, que mesmo sem nenhuma lei ao contrário, acabaram sendo prejudicados neste processo. Este fato revela certa licenciosidade no pagamento do TIDE aos funcionários e, um rigor exagerado para negá-lo aos professores temporários.

Após a aprovação de que o TIDE não poderia ser pago aos colaboradores, outro efeito nefasto passou a ser vivenciado pelos colegas temporários: surge a figura do voluntariado na UNICENTRO e a proibição expressa de que estes colegas exerçam outras funções que não o ensino em sala de aula. Há uma verdadeira unidade em todas estas ações ocorridas na universidade, e no fim das contas o resultado é o prejuízo à qualidade da universidade e a situação de precariedade dos colegas, tanto na esfera subjetiva quanto objetiva, vivenciando situações de desigualdade patente no cotidiano da universidade.

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o percurso deste documento é imperativo concluir sobre a multidimensionalidade da precarização do trabalho docente: este processo se refere ao escopo da função docente, reduzida a ensinar em sala de aula os conteúdos programáticos das disciplinas; se relaciona com a exclusão do acesso ao TIDE, o que importa em grande perda salarial, que é um reflexo da desconsideração geral pelo trabalho docente dos professores colaboradores; abrange o tempo do contrato, estranhamente fracionado sem nenhuma justificativa, o que traz instabilidades de todo gênero; e a questão do voluntariado, que é uma agressão frontal ao trabalho docente e à própria ideia de universidade, ao incorporar atividades de ensino, pesquisa e extensão de professores no rol dos trabalhos voluntários.

Ressalta-se que tal situação é derivada de uma submissão completa da universidade em exercer sua autonomia, e a rendição à política neoliberal instalada desde 2015 com a instalação da CPS, que institui o ajuste fiscal como o fundamento do funcionamento das universidades, deixando de lado sua função social precípua, constitucionalmente elaborada, e que vem sendo desrespeitada neste caso.

Pela dignidade dos colegas colaboradores, é preciso lutar contra tal situação!



## **7. PROPOSIÇÕES PRÁTICAS**

A partir de tudo o que foi visto, é mister afrontar o desafio de modificar os documentos e atas de conselhos superiores que impedem:

1. o pagamento do TIDE aos professores colaboradores;
2. a possibilidade de que estes possam participar plenamente das atividades de ensino, pesquisa e extensão;
3. que seus contratos sejam de 12 meses, com possibilidade de extensão para o mesmo período, até o máximo de 24 meses, conforme estabelece a legislação;
4. que o trabalho voluntário não abranja a atividade docente.