

**ADUNIOESTE**

SINDICATO DE DOCENTES DA UNIOESTE  
(Seção Sindical do Andes – Sindicato Nacional)  
[www.adunioeste.org.br](http://www.adunioeste.org.br)

**DOCENTES DA UNIOESTE REALIZAM ASSEMBLÉIA:  
INFORMES SOBRE AS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO “GRUPO  
DE TRABALHO PARA REVISÃO DA CARREIRA DOS DOCENTES DAS  
IEES-PR” E ENCAMINHAMENTOS APROVADOS**

No último dia 23 de outubro (terça-feira) foi realizada Assembléia Unificada de Docentes da Unioeste (Adunioeste e Sinteoeste) com a seguinte pauta: 1. Informes sobre as atividades desenvolvidas pelo “Grupo de Trabalho para Revisão da Carreira dos Docentes das IEES-PR.” e 2. Encaminhamentos.

O prof. Luiz Fernando Reis, representante dos docentes da Unioeste no “Grupo de Trabalho para Revisão da Carreira Docente”, fez o informe sobre as atividades desenvolvidas pelo Grupo desde a sua constituição. Até a presente data o Grupo reuniu-se seis vezes, conforme segue:

**1ª Reunião:** foi realizada em Curitiba, na Seti, no dia 21 de agosto de 2007. Constava da pauta dessa primeira reunião a composição, cronograma e metodologia de trabalho do “Grupo”. Entretanto, no início da reunião representantes do governo colocaram em discussão a paralisação das atividades docentes que estava acontecendo nesse dia na Unioeste e na Unicentro. Depois dessa discussão inicial, que tomou grande parte da reunião, foi definida a composição do Grupo de Trabalho, da seguinte forma: a) 7 representantes do Governo: sendo 3 representantes da SETI (Ensino Superior), 2 representantes da SEPL (Planejamento) e 2 representantes da SEAP (Administração); b) 6 representantes das reitorias/direções das universidades e faculdades: sendo 1 representante de cada universidade (UEM – UEL – UEPG – Unicentro – Unioeste) e 1 representante de todas as faculdades e da UENP (Universidade do Norte do Paraná); c) 5 representantes dos docentes: sendo 1 representante de cada universidade (UEL – UEM – UEPG – Unicentro – Unioeste).

**2ª Reunião:** foi realizada em Curitiba, na SEAP, no dia 27 de agosto de 2007. No início dessa reunião o Diretor Geral da Seti informou que havia a possibilidade de desconto dos dias parados decorrentes da paralisação de docentes realizada na semana anterior. Informou, ainda, que o reajuste no valor das Fgs e Ccs aprovado pelo Conselho de Administração da UEL, na semana anterior, associado com a paralisação de docentes, ocorrida na Unicentro e Unioeste, poderia “colocar cada vez mais distantes as condições para a busca de uma solução do problema dos docentes”. Depois dessa discussão inicial que, novamente, tomou parte significativa da reunião, foi discutido o cronograma e metodologia de trabalho do Grupo. Quanto ao cronograma para a conclusão dos trabalhos do Grupo, apesar da insistência dos representantes docentes, o Governo informou que antes do dia 20 de novembro não teria condições de avaliar com mais precisão o comportamento das receitas e despesas do Estado e conseqüentemente não teria condições de concluir os trabalhos a respeito da revisão da carreira dos docentes. Quanto à metodologia de trabalho do Grupo foi definido que nas próximas reuniões seriam tratadas as seguintes questões: Princípios/Concepção da carreira docente (indicadores de valorização: percentual interclasses, interníveis, TIDE, Adicional Titulação), abono salarial (proposta apresentada pelos reitores) e condições de acesso à Classe de Professor Titular.

**3ª Reunião:** foi realizada em Curitiba, na Seti, no dia 05 de setembro de 2007. Nessa reunião foi discutida a proposta, apresentada pelos reitores, de abono salarial aos docentes. Após ampla discussão quanto ao abono, os representantes do governo informaram que no momento, não havia condições financeiras para a implantação do abono. De acordo com os representantes do governo algumas categorias de funcionários públicos estaduais ainda não

tinham recebido o reajuste aprovado em maio deste ano (Data-base). Ficou acordado que a possibilidade de concessão de abono não deveria ser descartada, porém o Grupo de Trabalho deliberou que a prioridade será discutir a revisão do Plano de Cargos, Carreira e Salários Docente.

**4ª Reunião:** foi realizada em Curitiba, na Seti, no dia 11 de setembro de 2007. Nessa reunião, finalmente, foi iniciada a discussão específica sobre o Plano de Carreira Docente. A discussão passou a ser norteada por um roteiro proposto pela Adunioeste (Sindicato de Docentes da Unioeste) e referendado em reunião do Comitê em Defesa do Ensino Superior realizada dia 1º de setembro em Maringá. Tal Roteiro foi estruturado em cinco pontos, conforme segue: 1. Caracterização do Trabalho Docente; 2. Estrutura da Carreira Docente (Classes e níveis); 3. Progressão na carreira; 4. Estrutura Remuneratória e 5. Tabela Salarial. Nessa 4ª reunião foram discutidos os pontos 1, 2 e 3 do Roteiro.

**5ª Reunião:** foi realizada em Maringá, na UEM, no dia 28 de setembro de 2007. Nessa reunião foi discutido a Estrutura Remuneratória da Carreira Docente (Vencimento Básico; Percentual Interclasses; Percentual interníveis; Dedicção Exclusiva; Adicional Titulação - ATT; Adicional por Tempo de Serviço - ATS). A partir da definição inicial da estrutura da carreira foram realizadas algumas simulações sobre uma nova tabela salarial. Para realizar essas simulações foram tomados como referência os vencimentos dos professores das universidades federais, das universidades estaduais paulistas, dos servidores públicos do estado do Paraná, com nível superior (QPPE e técnicos das universidades estaduais).

**6ª Reunião:** foi realizada em Cascavel, na Unioeste, no dia 17 de outubro de 2007. Nessa reunião continuaram os trabalhos de simulação da tabela salarial (malha salarial) e do impacto financeiro para a implantação da revisão da carreira. Há divergência entre os membros do Grupo a respeito da definição do piso salarial, do percentual interclasses e do número de níveis de cada Classe, especialmente do Assistente. Foi constituído um subgrupo de Trabalho para elaborar o Relatório Final dos Trabalhos do Grupo. Tal Relatório deverá ser aprovado na próxima reunião do Grupo que será realizada em Curitiba, na Seti, no próximo dia 1º de novembro. A expectativa dos representantes docentes é que os trabalhos do Grupo sejam concluídos nesse dia. Portanto, tudo indica que nesse dia poderá ser definida uma proposta de revisão da carreira docente a ser encaminhada para a apreciação do governador.

## **REVISÃO DA CARREIRA DOCENTE: CONSENSOS E DISSENSOS**

É importante destacar que a Adunioeste sempre defendeu que o Plano de Carreira dos Docentes das universidades estaduais do Paraná não tinha grandes problemas a serem revisados. O problema fundamental de nossa carreira são os vencimentos pagos aos docentes. Desde a aprovação do Plano de Carreira Docente, em maio de 1997, até a presente data os vencimentos dos docentes não foram corrigidos de modo a repor integralmente a inflação acumulada nesse período. As diversas reuniões realizadas pelo Grupo de Trabalho comprovaram que, de fato, não há revisões fundamentais a serem implementadas quanto aos princípios estruturantes de nossa carreira. O problema principal de nossa carreira é a Tabela Salarial.

Para que os colegas docentes da Unioeste estejam informados a respeito do teor das discussões no interior do Grupo de Trabalho, indicaremos a seguir os pontos consensuais e os pontos divergentes em relação à revisão da carreira docente. Tais pontos serão apresentados de acordo com o roteiro de discussão utilizado pelo Grupo de Trabalho.

**1. Caracterização do Trabalho Docente:** Nesse ponto foram discutidas as atribuições (ensino, pesquisa, extensão e gestão acadêmica e administrativa) de cada classe docente (Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular). Nesse ponto, foi sugerida uma pequena complementação ao texto da lei vigente em relação às atribuições do Prof. Auxiliar. Tal alteração (destacada em negrito) tem o objetivo deixar claro que tal classe de docentes deverá

exercer as atividades de ensino **de graduação e excepcionalmente de pós-graduação “*lato sensu*”**. Foi essa a “revisão” da carreira em relação ao ponto “Caracterização do Trabalho Docente”. Por decisão consensual do Grupo as atribuições das demais classes (Assistente, Adjunto, Associado e Titular) permanecerão como estão hoje.

**2. Estrutura da Carreira Docente:** atualmente a carreira está estruturada em 5 classes e cada classe divide-se em diferentes níveis: 1. Prof. Auxiliar (Níveis A, B, C e D); 2. Prof. Assistente (Níveis A, B, C e D); 3. Prof. Adjunto (Níveis A, B, C e D); 4. Prof. Associado (Níveis A, B e C); 5. Prof. Titular (Nível único). Por decisão consensual do Grupo as classes (Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular) permanecerão como estão hoje. Não será excluída nenhuma das classes e tampouco criada uma nova classe de docentes. Quanto aos níveis de cada classe está sendo proposta a seguinte revisão: a Classe de Prof. Auxiliar deverá conter um único nível, ao invés de 4. Em relação à classe do Prof. Assistente foi apresentada a proposta de criar mais um nível. Nesse caso, tal classe seria estruturada em 5 níveis. Há divergências em relação a essa proposta. Quanto à classe do Prof. Associado, que atualmente conta com 3 níveis, há uma proposta, quase consensual, de criar mais 1 nível (nível D).

**3. Progressão na carreira:** atualmente os docentes progredem na carreira de duas formas: promoção de classe e ascensão de nível.

**3.1 A promoção de classe:** ocorre mediante a obtenção de título de mestre ou doutor. Por exemplo, o professor portador do título de mestrado, enquadrado na classe de Prof. Assistente, ao obter o título de doutor será promovido de classe e enquadrado na classe de Prof. Adjunto. Entretanto, no caso do acesso à classe de Prof. Titular, o Plano de Carreira em vigência, prevê que deve ser realizado Concurso Público. De acordo com alguns pareceres jurídicos os docentes que fizerem concurso para Professor Titular reingressarão na carreira e deverão se submeter à estágio probatório e às novas regras da previdência (Emenda Constitucional nº 41/03). Com isso perderão uma série de direitos. A discussão desse tema é polêmica. Há membros do Grupo que defendem que o acesso à classe de Prof. Titular deverá ser mantido conforme determina o atual Plano de Carreira (exclusivamente por Concurso). Há outros membros do Grupo que defendem que o acesso deverá se dar tal qual ocorre hoje em relação à classe do Prof. Associado (processo interno que leve em consideração além do título de doutor, o tempo de exercício na classe de Prof. Associado e defesa de trabalho científico diante de Banca Examinadora). Há, ainda, uma terceira proposta que procura compatibilizar as duas formas: Concurso Público, aberto para todos os interessados que cumpram os requisitos estabelecidos. Mas, no caso de professor já vinculado às universidades estaduais paranaenses, o acesso à classe de Titular não seria caracterizado como reingresso na carreira. Tal questão além de envolver diferentes concepções a respeito da classe de Prof. Titular implica numa polêmica jurídica. Por conta disso, o Grupo resolveu fazer uma consulta à Procuradoria Geral do Estado solicitando informações sobre como viabilizar o acesso à Classe de Professor Titular sem prejudicar os direitos adquiridos dos docentes.

**3.2 Ascensão de Nível:** em relação a esse ponto foi consenso entre os membros do Grupo manter a situação atual, ou seja: o professor poderá ascender de nível dentro de sua classe (de A para B, por exemplo), após o interstício de 2 anos e mediante avaliação de desempenho, que inclua obrigatoriamente a defesa de Memorial.

**4. Estrutura remuneratória:** nesse ponto estão sendo discutidos o Percentual Interclasses, o Percentual Internível e o Adicional Titulação.

**4.1 Percentual Interclasses.** Tal percentual determina a diferença entre os vencimentos de uma classe em relação à outra imediatamente inferior. Atualmente o percentual interclasses é aplicado da seguinte forma: Prof. Assistente A: o vencimento básico é 25% superior ao vencimento básico do Auxiliar D; Prof. Adjunto A: o vencimento básico é 15% superior ao vencimento básico do Assistente D; Prof. Associado A: o vencimento básico é 15% superior ao vencimento básico do Adjunto D; Prof. Titular: o vencimento básico é 10% superior ao vencimento básico do Associado C; Em relação a esse ponto há propostas de revisão do

percentual interclasses do Prof. Assistente em relação ao Prof. Auxiliar. Propõe-se que tal percentual, que é atualmente de 25%, seja reduzido para 20% ou 15%. Entretanto, há polêmica em relação a tal proposta. Tal mudança produziria um “efeito cascata”, alterando os vencimentos dos Assistentes, Adjuntos, Associados e Titulares.

**4.2 Percentual Interníveis.** Atualmente tal percentual é de 3%, em caráter linear. Por exemplo, o Prof. Adjunto ao ascender do Nível A para o B, tem o seu vencimento básico acrescido em 3%. Foram realizadas simulações da malha salarial com o percentual internível de 2,5%. Essa proposta de revisão é polêmica e, tudo indica, o percentual internível de 3% deverá ser mantido.

**4.3 Adicional Titulação (ATT).** Atualmente, em função da titulação que possuírem os docentes recebem mensalmente remuneração adicional sobre o vencimento básico do seu regime de trabalho nas seguintes condições: 15% para os detentores de título de Especialista; 45% para os detentores de título de Mestre; 75% para os detentores de título de Doutor. Há consenso em revisar o Adicional Titulação para os detentores do título de Especialista. Tal Adicional, atualmente de 15%, seria elevado para 20%. Essa revisão visa atender especialmente a situação das faculdades e decorre também da definição que a classe de Prof. Auxiliar deverá contar com um único nível.

**5. Tabela Salarial.** Este é, seguramente, o grande ponto polêmico de toda a discussão a respeito da revisão da carreira docente. Desde a 5ª reunião, realizada dia 28 de setembro, em Maringá, o Grupo iniciou as simulações de uma nova malha salarial. Os representantes docentes propuseram que o piso salarial dos docentes deveria ser R\$ 2.088,00, o mesmo dos servidores, com nível superior, do QPPE (Quadro Próprio do Poder Executivo). A simulação da malha salarial com tal piso indicou que haveria um impacto de aproximadamente 67% sobre o montante global da atual folha de pagamento dos docentes. O custo da folha de pagamento dos docentes para este ano está projetada em 270 milhões. Assim, a revisão da carreira com o piso inicial de R\$ 2.088,00, teria um custo adicional/ano de aproximadamente 170 milhões. Em relação a essa simulação os representantes do governo afirmaram que tal proposta é inexecutável. Foram realizadas outras simulações que implicariam um impacto menor para a sua implantação. Entretanto, os representantes do Governo, não se pronunciaram claramente a respeito daquilo que entendem como proposta executável.

## **DELIBERAÇÕES DA ASSEMBLÉIA DE DOCENTES DA UNIOESTE**

Depois do relato das atividades desenvolvidas pelo “Grupo de Trabalho para Revisão da Carreira dos Docentes das IEES-PR.”, os docentes da Unioeste, reunidos na assembléia, discutiram o relato apresentado, avaliaram o atual quadro do movimento docente no estado e deliberaram o seguinte:

O representante dos docentes da Unioeste no “Grupo de Trabalho”, em conjunto com os colegas das demais universidades, deverá envidar esforços para a conclusão dos trabalhos da revisão da carreira na próxima reunião que será realizada em Curitiba no dia 1º de novembro. Na discussão do piso e da malha salarial, foi deliberado que o patamar mínimo de negociação será a equiparação salarial com os professores das universidades federais.