



LEVANTAMENTO SOBRE O QUADRO DOCENTE DA FACULDADE DE EDUCAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (FEUSP): uma análise a partir de informações coletadas em reuniões com chefes de departamento da unidade e chefe da Comissão de Graduação

Gestão Sonhar Exige Luta
Centro Acadêmico Professor Paulo Freire

Setembro/2023

INTRODUÇÃO

A Gestão Sonhar Exige Luta assumiu a Diretoria do Centro Acadêmico Professor Paulo Freire em Maio, nesse momento as discussões sobre o déficit no quadro docente nos mais diversos cursos da Universidade de São Paulo se intensificavam cada vez mais. Por outro lado, as informações referentes a Faculdade de Educação se apresentavam a partir de especulações entre os estudantes.

Dessa maneira, as iniciativas da gestão se pautaram no entendimento do quadro docente através de quatro reuniões marcadas com três chefes de departamento da Faculdade da Educação e a chefe da Comissão de Graduação, sendo elas:

- a) Reunião no dia 01/06/2023 com Dra. Kimi Aparecida Tomizaki, chefe do EDF – Departamento de Filosofia da Educação e Ciências da Educação;
- b) Reunião no dia 02/06/2023 com Dr. Rogério de Almeida, chefe do EDA – Departamento de Administração Escolar e Economia da Educação;
- c) Reunião no dia 22/06/2023 com Dra. Mônica Caldas Ehrenberg, chefe do EDM – Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada;
- d) Reunião no dia 16/08/2023 com Dra. Livia de Araújo Donnini Rodrigues, chefe da CG – Comissão de Graduação.

Por fim, as reuniões com os chefes de Departamento foram pautadas por questionamentos preestabelecidos como quantidade de professores ativos, quantidade de professores em regime provisório, disciplinas ofertadas, previsões de concursos públicos para o departamento, entre outros. Já a reunião com a Chefe da Comissão de Graduação seguiu uma linha de entendimento do quadro geral e específico de docentes da Universidade e da Faculdade de Educação, respectivamente.

DESENVOLVIMENTO

I. EDF – Departamento de Filosofia da Educação e Ciências da Educação

O Departamento de Filosofia da Educação e Ciências da Educação – EDF - desenvolve atividades no campo da história da educação, história da educação brasileira, sociologia da educação, filosofia da educação, psicologia da educação e educação especial.

O mesmo possui como chefe a Profa. Dra. Kimi Aparecida Tomizaki, possuindo os seguintes docentes ativos: Ana Laura Godinho Lima, Ana Luiza Jesus da Costa, Bruno Bontempi Júnior, Carla Biancha Angelucci, Carlota J. M. Cardozo dos Reis Boto, Cássia Geciauskas Sofiato, Cintya Regina Ribeiro, Cristiane Maria Cornelia Gottschalk, Douglas Emiliano Batista, Elie George, Guimarães Ghanem Junior, Elizabeth dos Santos Braga, Fabiana Augusta Alves Jardim, Felipe de Souza Tarábola, José Sérgio Fonseca de Carvalho, Julio Roberto Groppa Aquino, Kimi Aparecida Tomizaki, Leandro de Lajonquière, Luciana Eliza dos Santos, Marcos Sidnei Pagotto-Euzebio, Maria da Graça Jacintho Setton, Maria de Fátima Simões Francisco, Maurilane de Souza Biccas, Rinaldo Voltolini, Roni Cleber Dias de Menezes, Teresa Cristina R. Rego de Moraes, Valéria Amorim Arantes de Araújo e Viviane Potenza Guimarães Pinheiro Fonseca.

Sendo assim, o Departamento possui 28 docentes ativos e cerca de 35 disciplinas sendo ofertadas na Faculdade de Educação. Em relação ao regime de contratação provisória, no momento da conversa, existiam dois professores nesse sistema: uma professora em regime de funcionária temporária com contratação por dois anos e um professor provisório por seis meses, devido saída de pós doutorado de um docente ativo.

Os professores do EDF atuavam em duas turmas regulamentadas, porém passaram a assumir três turmas da graduação mais a pós-graduação, totalizando quatro turmas por semestre. Dessa forma, devido a sobrecarga latente desses docentes do Departamento, o mesmo está há dois anos sem optativas livres, uma vez que essas são as primeiras a serem cortadas em situações críticas de déficit no quadro docente.

Além disso, ao fim de 2023 quatro professores do Departamento de Filosofia e Ciências da Educação se aposentarão, e apenas 50% será repostos automaticamente por concurso público, ou seja, dois docentes. Ademais, as disciplinas de licenciatura ofertadas por esse Departamento estão altamente sobrecarregadas, cerca de quarenta a sessenta alunos não ingressam em nenhuma turma por semestre, e existem 18 turmas de licenciatura. Resumidamente, por semestre

a Faculdade de Educação tem uma estimativa de quase mil alunos não ingressando em nenhuma turma de licenciatura.

Por fim, a chefe do Departamento de Filosofia da Educação e Ciências da Educação afirma que seria necessário a contratação de novos docentes para que o quadro docente aliviasse a sobrecarga dos mesmos já ativos, a estimativa é a necessidade de dez a quatorze novos professores.

II. EDA – Departamento de Administração Escolar e Economia da Educação

O Departamento de Administração Escolar e Economia da Educação desenvolve suas atividades em administração escolar (administração financeira, administração de pessoal e teoria das organizações), economia da educação, antropologia das organizações educacionais, educação especial, política educacional, avaliação educacional, realizando também estudos sobre gênero, educação e trabalho.

O mesmo possui como chefe o Prof. Dr. Rogério de Almeida, possuindo os seguintes docentes ativos: Carmen Sylvia Vidigal Moraes, Daniel Tojeira Cara, Denise Carreira, Eduardo Januário, Iracema Santos do Nascimento, Marcia Maurilio Souza, Marcos Ferreira Santos, Ocimar Munhoz Alavarse, Paulo Gustavo Moreira Roman, Roberto da Silva, Rogério de Almeida, Rosenilton Silva de Oliveira, Rosângela Gavioli Prieto e Sônia Maria Portella Kruppa.

Sendo assim, em 2014, o EDA construía-se com um quadro de dezenove docentes ativos, tendo último contratação em 2008, após isso, o próximo concurso público no EDA só irá acontecer em 2017. Em 2023, o EDA tem um quadro de quatorze docentes ativos com dois docentes entrando em processo de aposentadoria. Além disso, houve uma aposentadoria em 2022 que não será repostada, em decorrência da regra de 50% de reposição automática de professores aposentados.

Ademais, o EDA encontra-se com dois concursos públicos em andamento, o primeiro ocorreu em Julho e o segundo acontecerá em Setembro, com mais dois concursos públicos aguardando tramitação na reitoria. Outrossim, os professores do EDA assumiram turmas a mais, cerca de três salas de graduação incluindo pedagogia e licenciaturas, o próprio Chefe do Departamento assumiu quatro turmas de graduação mais a chefia do Departamento.

Assim, o Departamento de Administração Escolar e Economia da Educação também cortou as optativas livres e não estão ministrando a pós graduação. Por fim, na visão do Chefe do Departamento é urgente que o quadro de docentes volte a realidade de 2014 – não se encontrava em um estado de conforto, porém os professores estavam menos sobrecarregados -, com a contratação de pelo menos mais sete docentes, além disso torna-se necessário mais disciplinas obrigatórias de Arte, Formação Cultural e Educação e Tecnologia.

III. EDM – Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada

O Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada desenvolve atividades em metodologia do ensino, educação comparada, didática, educação pré-escolar, formação de professores e educação especial.

O mesmo possui como chefe a Profa. Dra. Mônica Caldas Ehrenberg, possuindo os seguintes docentes ativos: Adriana Bauer, Agnaldo Arroio, Ana Paula Martinez Duboc, Ana Paula Zerbato, Anete Abramowicz, Claudia Rosa Riolfi, Claudia Valentina Assumpção Galian, Dislane Zerbini Moraes, Elio Carlos Ricardo, Émerson de Pietri, Ermelinda Moutinho Pataca, Fábio Barbosa de Lima, Jaime Francisco Parreira Cordeiro, Katia Rubio, Katiene Nogueira da Silva, Livia de Araújo Donnini Rodrigues, Lúcia Helena Sasseron Roberto, Mairon Escorsi Valério, Marcelo Giordan Santos, Márcia Aparecida Gobbi, Marcos Garcia Neira, Maria Letícia Barros Pedroso Nascimento, Martha Marandino, Maurício Pietrocola Pinto de Oliveira, Michela Tuchapesk da Silva, Mônica Appezzato Pinazza, Mônica Caldas Ehrenberg, Neide Luzia de Rezende, Nelson Schapochnik, Núria Hanglei Cacete, Patricia Aparecida do Amparo, Patricia Dias Prado, Paula Perin Vicentini, Paulo Henrique Fernandes Silveira, Raquel Milani, Rita de Cássia Gallego, Rosa Iavelberg, Sandoval Nonato Gomes Santos, Sylvia Lia Grespan Neves, Sonia Maria Vanzella Castellar, Valdir Heitor Barzotto, Vera Lúcia Marinelli, Vinício de Macedo Santos, Vivian Batista da Silva e Vojislav Aleksandar Jovanovic.

Sendo assim, o Departamento concretiza-se como sendo o maior da unidade, possui cerca de 45 docentes ativos, sendo quatro professores temporários em regime de contratação por dois anos e um professor provisório por 6 meses, devido saída em pós doutorado de um docente ativo.

Ademais, os professores temporários – em regime de 2 anos de contratação – terão seus contratos terminados ao final de 2023, com isso, estão em andamento quatro concursos públicos em andamento para suprir essa falta que será instalada.

Por outro lado, o Departamento de Metodologia do Ensino e Educação Comparada, por ser o maior em abrangência de disciplinas, subdivide-se em áreas: Matemática, Didática, Ciências Humanas, Linguagens e Infância. Nesse sentido, existem diferenças dentro dessa própria divisão, atualmente as áreas mais afetadas são as de Didática e Ciências Humanas, que atuam em regime sem oportunidade de saída pós doutorado. Com isso, é comum situações como professores oferecendo Metodologias de Línguas a quais não tem formação, ou turmas pequenas de Licenciatura sendo agrupadas, por exemplo, Italiano e Francês sendo ministradas em conjunto por um docente com formação em apenas uma das línguas.

Por fim, o mesmo é o único Departamento que consegue suprir a necessidade da existência de optativas na Faculdade de Educação, em cada semestre todas as áreas de conhecimento oferecem optativas livres, sendo o único Departamento a abarcar essa obrigatoriedade. Porém, mesmo que esse Departamento transparea a ideia de “folga”, na relação professores e disciplinas, a chefe de Departamento afirma com veemência que são necessários pelo menos mais dois professores por área de conhecimento, uma vez que o mesmo está se sufocando.

IV. Comissão de Graduação

Conforme a Chefe da Comissão de Graduação, a Universidade de São Paulo teve em sua frente últimas duas gestões reitorais com abertura mínima na contratação de docentes e funcionários, as mesmas atuavam através de um Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PIDV) voltado para os funcionários da Universidade.

Assim, cabe diferenciar os grupos que compõem nossa universidade, sendo eles:

- Docentes: funcionário público autárquico, “contratado pelo Estado”, em sua maioria, os conhecemos como professores universitários.

- Funcionários: funcionário CLT, “contratado pela Universidade”, em sua maioria, os conhecemos como todos aqueles que compõem a universidade, desde serviços de portaria à professores da Escola de Aplicação.

Dessa maneira, o PIDV teve uma super dose de adesão pelos funcionários da Universidade, gerando um super déficit em que as gestões passaram a remanejar os funcionários especializados dentro da Universidade, por exemplo, era comum encontrar funcionários de laboratórios específicos de Institutos sendo realocados na Faculdade de Educação devido a falta de contratados.

Ademais, não houve um PIDV para os docentes, mas o mesmo desencadeou uma diminuição drástica nos Claros Docentes (vagas abertas para concursos públicos que contratarão os chamados “professores universitários”).

OBS: o uso do termo “professores universitários” pela Chefe da Comissão de Graduação se dá pela argumentação de que apenas a nomeação de professores é errônea, uma vez que outros funcionários contratados – como os da Escola de Aplicação da Faculdade de Educação -, também são professores!

Assim, a imagem que se firmou à USP foi de uma Universidade de Pesquisa, ou seja, uma vez que o PIDV representa um “excesso de funcionários”, a gestão deixa de contratar novos clt’s, automaticamente afetando as unidades com enfoque em docência, como a Faculdade de Educação que engloba a Escola de Aplicação.

Nesse sentido, a Universidade deixou de legislar o pedido de vagas para Claros Docentes, e a solução viável e extraordinária das reitorias foram permitir o mais precário dos contratos para professores: o regime temporário – esse era altamente criticado e negado pelos docentes ativos da USP. A calamidade era gigantesca e muitos professores temporários passaram a ser pedidos pelas unidades da Universidade.

Adiante, uma nova resolução é proposta excluindo as anteriores que permitiam esse “modelo” degradante de contratação, a Resolução N° 8362, de Janeiro de 2023 – encontra-se em íntegra ao fim desse arquivo -, regulamentou a proibição da contratação de funcionários temporários, sendo apenas permitido a contratação de provisórios em três casos excepcionais:

Artigo 2º – O aumento transitório e excepcional no volume de trabalho, de que trata o inciso III do § 1º do artigo 1º desta Resolução, pode se dar nos casos de:

- I – licenças saúde superiores a 6 meses, licenças maternidade e licenças paternidade de servidor adotante;
- II – afastamentos superiores a 6 meses para realização de pós-doutorado no exterior;
- III – não habilitação de candidatos nos concursos abertos pela Universidade para provimento de cargo efetivo de Professor Doutor.

Salienta-se a diferenciação de temporários e provisórios, os primeiros não possuem mais a permissão para a contratação, esses possuíam contrato de um ano – com máximo de renovação até dois anos -, e em sua maioria, são doutores e recebem menos de R\$2.000,00. E os segundos, ainda são permitidos em casos extraordinários como licença saúde, saída pós doutorado de docentes ativos e concurso em andamento, pelo tempo de um semestre (6 meses), em sua maioria, também são doutores e não possuem vínculo direto com a Universidade, o que gera dificuldade de acesso rápido as plataformas da USP – como o email institucional, além de receber menos de um salário mínimo e meio.

A Faculdade de Educação receberá dos Claros Docentes propostos pela nova Reitoria cerca de 17 novos docentes, mais àqueles repostos automaticamente devido a política de aposentadoria, a promessa da Reitoria é conseguir construir novamente o quadro de 2014, que era bem mais confortável que o atual.

Porém, a Faculdade de Educação sofreu ao longo desses anos uma redução de quase 30% no quadro de docentes, e a perspectiva geral declarada pelos chefes de departamento é que seriam necessários ao menos mais de 30 novos docentes para tentar se igualar ao quadro dos anos anteriores.

Além disso, esses docentes estão sendo liberados gradativamente e sem a possibilidade da contratação de temporários a FEUSP entrou em calamidade, com a direção atuando com urgência na movimentação para o adiantamento dos claros docentes de 2024 para o ano de 2023. O cenário atual na Faculdade de Educação para o Segundo Semestre de 2023 é de esgotamento, teremos 11 concursos públicos acontecendo – esses representam a soma do número de Claros de 2023 e de uma parcela de 2024.

Concluindo, a FEUSP reserva dois dias para optativas livres, porém essas são ofertadas apenas por um Departamento por semestre, e o incentivo é que essas sejam realizadas em outras unidades que possuem parcerias com a Faculdade, já que a mesma não consegue ofertar.

PARA SABER MAIS

RESOLUÇÃO Nº 8362, DE JANEIRO DE 2023

Artigo 1º – A contratação de docente por prazo determinado será feita para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso X do artigo 115 da Constituição Estadual e dos dispositivos da Lei Complementar estadual nº 1.093, de 16 de julho de 2009, que foram alterados pela Lei Complementar estadual nº 1.361, de 21 de outubro de 2021.

§ 1º – Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público a admissão para suprir a falta de docente em razão de:

I – implantação de cursos ou criação de disciplinas, desde que esteja aberto concurso público para provimento das vagas;

II – vacância de cargo, desde que esteja em curso, mediante a distribuição de claro, processo para realização de concurso público ou esteja aberto o concurso público para provimento das vagas;

III – aumento transitório e excepcional no volume de trabalho, que não possa ser atendido por meio de remanejamento de pessoal, da prestação de serviço extraordinário e, quando cabível, de aumento de jornada ou carga horária.

§ 2º – Não será admitida a contratação, nos termos desta Resolução, se já existir candidato aprovado em concurso público vigente na hipótese do inciso II do § 1º deste artigo.

Artigo 2º – O aumento transitório e excepcional no volume de trabalho, de que trata o inciso III do § 1º do artigo 1º desta Resolução, pode se dar nos casos de:

I – licenças saúde superiores a 6 meses, licenças maternidade e licenças paternidade de servidor adotante;

II – afastamentos superiores a 6 meses para realização de pós-doutorado no exterior;

III – não habilitação de candidatos nos concursos abertos pela Universidade para provimento de cargo efetivo de Professor Doutor.

Parágrafo único – Casos omissos serão resolvidos a critério da Comissão de Claros Docentes.

Artigo 3º – O processo de abertura de processo seletivo deverá ser instruído com cópias:

I – na hipótese do inciso I do § 1º do artigo 1º desta Resolução: de documentos que comprovem a implantação de cursos novos e criação de novas disciplinas, bem como da publicação do edital de abertura do concurso público no Diário Oficial do Estado;

II – na hipótese do inciso II do § 1º do artigo 1º desta Resolução: da publicação da vacância do cargo no Diário Oficial do Estado, bem como de documentos que comprovem a distribuição do claro docente ou deflagração do processo para realização de concurso público;

III – na hipótese dos incisos I e II do artigo 2º desta Resolução: da publicação do afastamento ou da licença do docente no Diário Oficial do Estado;

IV – na hipótese do inciso III do artigo 2º desta Resolução: dos editais abertos para provimento de cargo de Professor Doutor para o Departamento ou área do concurso, com ampla divulgação, e por diferentes meios, mas que não lograram obter inscrição de candidatos.

Artigo 4º – A contratação, nos termos desta Resolução, somente será admitida se no processo estiverem comprovadas:

I – a indicação do claro que suportará a despesa;

II – a identificação do programa ou do elenco de atividades didáticas que serão desenvolvidos pelo docente contratado por prazo determinado, com indicação do prazo de duração, e a justificativa da impossibilidade de a matéria ser cumprida por docente do quadro permanente da Universidade;

III – a declaração de que serão seguidas as normas do Departamento de Recursos Humanos (DRH) da Coordenadoria de Administração Geral (CODAGE), em especial as que regulamentam o processo seletivo, o prazo da contratação por prazo determinado e a carga horária semanal de trabalho.

Artigo 5º – A contratação será efetuada pelo tempo estritamente necessário para atender às hipóteses previstas nesta Resolução, observado o prazo máximo de 3 (três) anos, incluídas eventuais prorrogações, e ressalvado o disposto no § 2º deste artigo.

§ 1º – As prorrogações de que trata o caput deste artigo somente serão autorizadas caso previamente justificada e comprovada a continuidade da necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos desta Resolução.

§ 2º – No ano previsto para o atingimento do prazo tratado no caput, o contrato poderá ser excepcionalmente prorrogado até o último dia letivo do mesmo ano, para que não haja prejuízo às atividades didáticas.

Artigo 6º – Os docentes contratados por prazo determinado ficarão vinculados ao regime geral de previdência social.

Artigo 7º – Nos processos seletivos para a contratação de docente por prazo determinado admitir-se-á, a juízo do Conselho Técnico-Administrativo (CTA) da Unidade ou do Conselho Deliberativo do Museu ou Instituto Especializado, a inscrição:

I – apenas de portadores de título de Doutor, ou;

II – apenas de portadores de títulos de Doutor ou Mestre, ou;

III – de portadores dos títulos de Doutor ou Mestre, bem como de portadores de diploma de graduação que não tenham obtido título de pós-graduação stricto sensu.

Artigo 8º – Os processos seletivos abertos nos termos dos incisos II e III do artigo 7º serão processados, se for o caso, por meio de avaliações sucessivas de candidatos, agrupados em conformidade com sua titulação, nos termos deste artigo.

§ 1º – Na primeira etapa de avaliações, serão convocados para as provas, caso haja, os candidatos portadores do título de Doutor.

§ 2º – Encerrada a primeira etapa de avaliações, os candidatos habilitados serão classificados da seguinte forma:

I – o primeiro colocado será o candidato que obtiver o maior número de indicações, de acordo com as notas conferidas pelos examinadores;

II – o segundo colocado será o candidato que obteria o maior número de indicações, de acordo com as notas conferidas, caso o primeiro colocado não tivesse participado das avaliações;

III – os demais candidatos serão classificados, sucessivamente, seguindo o mesmo método previsto no inciso II.

§ 3º – Classificados os candidatos, serão feitas as convocações para a contratação, até, caso necessário, esgotar-se a lista de habilitados.

§ 4º – Na hipótese de não haver habilitados na primeira etapa, ou caso nenhum dos candidatos habilitados atenda à convocação para contratação, será iniciada a segunda etapa de avaliações, convocando-se para as provas, caso haja, os candidatos portadores do título de Mestre.

§ 5º – Na segunda etapa de avaliações, proceder-se-á de acordo com o disposto no § 2º.

§ 6º – Na hipótese de não haver habilitados na segunda etapa, ou caso nenhum dos candidatos habilitados atenda à convocação para contratação, serão chamados para avaliação, caso haja, os inscritos portadores de diploma de graduação que não tenham obtido título de pós-graduação stricto sensu, iniciando-se a terceira etapa de avaliações.

§ 7º – Na terceira etapa de avaliações, proceder-se-á de acordo com o disposto no § 2º.

§ 8º – Não havendo inscritos portadores do título de Doutor, a primeira etapa de avaliações será realizada com os candidatos portadores do título de Mestre.

§ 9º – Tratando-se de seleção aberta nos termos do inciso III do artigo 7º, caso não haja inscritos portadores:

I – do título de Mestre: a segunda etapa de avaliações, caso necessária, será realizada com os candidatos portadores apenas de diploma de graduação;

II – dos títulos de Doutor ou de Mestre: será realizada etapa única de avaliações, com os candidatos portadores apenas de diploma de graduação.

§ 10 – Tratando-se de seleção aberta nos termos do inciso III do artigo 7º, caso não haja inscritos portadores do título de Mestre, a segunda etapa de avaliações, caso necessária, será realizada com os candidatos portadores apenas de diploma de graduação.

Artigo 9º – O edital do processo seletivo preverá que o contratado terá carga horária de trabalho de 12 (doze) horas semanais.

Parágrafo único – Excepcionalmente, o edital poderá prever carga horária de trabalho de 8 (oito) horas semanais, desde que haja previsão, no processo, de que haveria ociosidade do docente caso ele fosse contratado para a carga horária superior prevista no caput.

Artigo 10 – A remuneração do docente contratado dependerá de sua titulação, em conformidade com os padrões de vencimentos fixados para as categorias de Professor contratado III (portador do título de Doutor), Professor contratado II (portador de título de Mestre) e Professor contratado I (portador de diploma de graduação).

§ 1º – Os editais dos processos seletivos detalharão, a partir de tabela disponibilizada pelo DRH, os diferentes padrões de vencimentos, em conformidade com a titulação.

§ 2º – A remuneração do docente contratado para a prestação de 8 (oito) horas semanais será proporcional aos padrões fixados para o módulo semanal de 12 (doze) horas, devendo esta informação constar do edital do processo seletivo, se for o caso.

Artigo 11 – Esgotado o prazo do contrato, nova contratação do mesmo docente, nos termos desta Resolução ou da que vier a substituí-la, só poderá ser feita após decorridos duzentos dias do término do contrato, proibida contratação em prazo menor mesmo que seja para o desempenho de atividades diferentes.

Artigo 12 – Fica instituída avaliação de desempenho dos docentes contratados, nos termos desta Resolução, que será considerada para eventual prorrogação ou extinção do contrato antes do término da sua vigência.

Parágrafo único – A avaliação, a que se refere o caput deste artigo, será, no formato a ser definido pelo DRH, realizada pela chefia imediata e consistirá na aferição da assiduidade, da pontualidade e do desempenho das competências e das habilidades do contratado nas atividades didáticas.

Artigo 13 – O contrato firmado de acordo com esta Resolução:

I – extinguir-se-á automaticamente pelo término do prazo contratual;

II – poderá ser rescindido antes do término do prazo contratual:

a) por iniciativa do contratado;

b) por descumprimento de obrigação legal ou contratual por parte do contratado;

- c) não ter obtido, na avaliação de desempenho, a nota mínima necessária para prosseguimento do contrato; e
- d) por conveniência da Universidade.

§1º – No caso da alínea “b” do inciso II do caput deste artigo será assegurada ao contratado, previamente ao ato que rescindir o contrato, a faculdade de exercer o direito de defesa, no prazo de 3 (três) dias úteis, devendo o procedimento ser concluído dentro de 10 (dez) dias contados da data do protocolo das razões de defesa ou do decurso do prazo para apresentá-las.

§ 2º – A extinção do contrato com fundamento na alínea “d” do inciso II do caput deste artigo implicará o pagamento ao contratado de indenização correspondente a uma vez o valor da remuneração mensal fixada no contrato.

Artigo 14 – Os docentes contratados com base nesta Resolução:

I – estarão sujeitos aos mesmos deveres, proibições e responsabilidades dos servidores ocupantes de cargos efetivos, previstos na Lei estadual nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;

II – farão jus:

- a) ao décimo terceiro salário, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado ou fração superior a 15 (quinze) dias;
- b) ao pagamento das férias, decorridos 12 (doze) meses de efetivo exercício da função;
- c) à licença-gala de dois dias consecutivos;
- d) à licença-nojo de dois dias consecutivos, no caso de falecimento de pais, irmãos, cônjuge, companheiro ou filhos;
- e) aos benefícios previstos na Resolução nº 7036, de 17 de dezembro de 2014;

III – não farão jus aos benefícios previstos na Resolução nº 2137, de 24 de fevereiro de 1981.

Artigo 15 – Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial as Resoluções nº 5872, de 27 de setembro de 2010, nº 6060, de 27 de fevereiro de 2012, nº 7335, de 18 de abril de 2017, nº 7754, de 27 de junho de 2019 e nº 7948, de 16 de abril de 2020.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º – Os que foram contratados por prazo determinado, com base na Resolução nº 5872, de 27 de setembro de 2010 ou na Resolução nº 7754, de 27 de junho de 2019, até 31/10/2021 continuarão com seus respectivos contratos vigentes, os quais somente poderão ser prorrogados se houver comprovação da necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos dos artigos 1º e 2º desta Resolução.

Artigo 2º – Os candidatos de processos seletivos atualmente em curso, deflagrados com base na Resolução nº 5872, de 27 de setembro de 2010 ou na Resolução nº 7754, de 27 de junho de 2019, somente poderão ser contratados pela Universidade se houver comprovação da necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos dos artigos 1º e 2º desta Resolução.