

O material aqui apresentando é um consolidado sobre o tema carreira única, feito a partir dos relatórios oficiais e das anotações referentes aos seguintes seminários: Regional Sul – Curitiba, ANDES-SN – Brasília, Regional Leste – Belo Horizonte, Regional Nordeste – Teresina.

## **RELATÓRIO DO SEMINÁRIO ANDES-SN E SINASEFE**

*LOCAL: HOTEL TORRE PALACE*

*PERÍODO: 10 e 11 DE SETEMBRO DE 2005 – BRASÍLIA – DF*

**PARTICIPANTES: 40 PESSOAS**

### **I - APRESENTAÇÃO**

Os GTs Carreira do SINASEFE e do ANDES-SN reuniram-se nos dias 10 e 11, em Brasília, para discutir a construção da Carreira Única dos Docentes do Sistema Federal de Ensino. A atividade teve como pauta:

- 1- Apresentação dos princípios de carreira já elaborados pelas duas entidades.**
- 2- Levantamento de estratégias para encaminhamento conjunto das demandas comuns relativas à Carreira Unificada.**

### **II - ATIVIDADES DO DIA 10**

A coordenação da Mesa, composta pelos companheiros Paulo Rizzo e Giorlando, abriu os trabalhos, apresentando as boas vindas aos companheiros e companheiras e, em nome das respectivas diretorias, informaram sobre a greve e sobre o processo de construção dos princípios básicos da Carreira Unificada.

Durante a apresentação do ANDES-SN, foram levantados vários pontos que fazem parte da discussão acerca dos princípios básicos que amparam a idéia de carreira da entidade (ver documento anexo), tais como:

- existência das escolas isoladas e suas especificidades;
- necessidade de discussão com o governo da idéia de separação das carreiras;
- estudo sobre repercussão da diferença entre GED e GEAD;
- ausência de posicionamento por parte do governo quanto à demanda apresentada sobre a GED;
- busca de alternativas para encaminhamento das questões comuns durante negociações com o governo, já que estas serão realizadas conjuntamente;
- administração da questão da aposentadoria especial dos docentes de 1º e 2º grau e a sua relação com a aposentadoria dos docentes das universidades;
- acesso à classe de Professor Titular;
- dificuldade de preenchimento das vagas nas IFE.

A seguir, o SINASEFE apresentou sua concepção preliminar de carreira, a qual estava detalhada na síntese das reavaliações e rediscussões sobre os princípios de Carreira, que ocorreram nos dias 8 e 9, durante reunião específica do seu GT Carreira, conforme documento anexo. Na oportunidade, foi lembrado que os dados ali evidenciados

estavam amparados em princípios históricos que resultaram no PCU (Plano de Cargo Único) e na conseqüente elaboração dos princípios do PCCTAE (Plano de Cargos e Carreira dos técnicos-administrativos em Educação) e nas diversas contribuições apresentadas pelas seções sindicais dessa entidade.

Como, durante o debate, algumas intervenções careceram de fundamentações de caráter jurídico, a Mesa obteve o consenso de que este fosse interrompido para uma breve exposição do advogado Marcos Segurado que pudesse amparar as discussões sobre elaboração de estratégias para negociação das demandas comuns acerca da unificação da Carreira Docente.

À tarde, após ampla discussão, foram apresentados os encaminhamentos que se seguem:

1 – Constituição de um GT Carreira Intersindical ANDES-SINASEFE que terá como atribuições:

- levantamento das diferenças e semelhanças entre as duas propostas quanto à estrutura de unificação;
- diagnóstico das peculiaridades existentes em relação aos aposentados no processo de reestruturação da carreira;
- diagnóstico das especificidades de cada IFE;
- avaliação da legislação que regulamenta o funcionamento dos CEFETs e demais IFE e que reforçam a idéia de separação de carreiras na rede;
- elaboração da proposta de carreira única, com a possível interlocução no processo negocial;
- realização de estudos sobre temas como: capacitação, avaliação de desempenho, estrutura, classes, níveis e requisitos gerais;

2 – Discussão no MEC das demandas sobre Carreira Única e seu processo de implementação.

3 – Realização das próximas oficinas com pauta previamente definida.

4 – Construção de um calendário de ações.

Na seqüência, respeitando encaminhamento da Plenária, foram constituídos cinco grupos temáticos para discussão e levantamento de questões que serão encaminhadas para debate nas bases dos dois sindicatos, com vista à concretização de uma proposta de carreira única que se iniciará já na próxima oficina do GT Intersindical, por meio do afunilamento das idéias relativas à estrutura da carreira, já que existe um aparente consenso entre os princípios básicos defendidos pelo SINASEFE e pelo ANDES-SN na lógica da unificação. Os temas abordados nesse trabalho dos são os que se seguem:

- ➔ Legislação
- ➔ Avaliação de Desempenho
- ➔ Capacitação
- ➔ Estrutura da Carreira
- ➔ Aposentadoria

### III - ATIVIDADES DO DIA 11

Nesse segundo dia, as atividades foram iniciadas com a apresentação dos trabalhos dos grupos que, após discussões específicas, resultou nos seguintes encaminhamentos:

#### LEGISLAÇÃO

Após análise e discussão das legislações necessárias para subsidiar a discussão sobre carreira única, o grupo propôs:

- 1 – exame, na Constituição Federal, do capítulo que trata de educação;
- 2 – estudo das legislações que regulam os direitos e garantias dos servidores públicos: RJU e PUCRCE;
- 3 – avaliação da Portaria 475/87: terminologias usadas no PUCRCE;
- 4 – análise dos decretos e portarias que regulamentam a LDB;
- 5 – Obtenção de esclarecimentos sobre leis, decretos, portarias e dispositivos que regulam o funcionamento das universidades, cefets, escolas agrotécnicas, colégios militares e os Ex-Territórios, uma vez que, durante as discussões dessas questões, tivemos algumas dúvidas de natureza jurídica.
  - Há instrumento legal que impeça a transição para uma nova carreira? (Há a necessidade de um parecer jurídico sobre a questão).
  - Sobre a aposentadoria por tempo de serviço: é possível haver duas contagens de tempo na mesma carreira, ou seja, uma para o 1º e 2º grau e outra para o 3º grau?
  - O objetivo é criar uma nova carreira? Reestruturar a de 3º grau? Reestruturar a de 1º e 2º grau, ou reestruturar as duas?
  - Como transpor para uma nova carreira o cargo de professor da Rede Federal sem que isso signifique a criação de um novo cargo?
  - Como os docentes dos colégios militares, atualmente lotados em outros ministérios, serão enquadrados nesse processo de transposição?
- 6 – Necessidade de um parecer jurídico sobre as dúvidas relativas à legislação que amparará a “nova carreira”. É preciso que os sindicatos solicitem que esse parecer seja formulado pelas suas respectivas assessorias jurídicas.
- 7 – Que o ANDES-SN e o SINASEFE patrocinem a vinda do Dr. Luis Fernando Silva ou Rogério Viola para emitir um parecer jurídico sobre as questões levantadas, ou para se pronunciar sobre a necessidade do parecer acima mencionado.

#### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

No seu trabalho, o grupo buscou identificar as formas de avaliação de desempenho do docente, atualmente existentes nas IFE, com seus respectivos critérios de aplicação.

- 1 – Discentes participam da avaliação com o mesmo peso da avaliação feita pelos seus pares.
- 2 – Avaliação feita exclusivamente pela diretoria, chefia de departamento e coordenação, podendo ter influência das avaliações “subjetivas”, feitas pelos discentes por ocasião dos conselhos.

3 – Na atual “carreira de magistério de 1º e 2º grau”, o professor sem mestrado ou doutorado não pode alcançar o último nível mediante apenas a avaliação de desempenho.

4 – A avaliação não considera produção científica do professor; apenas a carga horária (créditos semanais) e participação em bancas.

5 – Avaliação automática. Embora haja instrumentos aprovados para avaliar o desempenho.

6 – Avaliação de desempenho funcional esteja integrada à avaliação institucional e à avaliação da própria carreira.

Considerando a heterogeneidade na forma de avaliação do desempenho do docente, há que perguntar:

- a) As IFE deveriam ter parâmetros comuns mínimos para a realização da avaliação de desempenho do professor?
- b) Quais atividades devem ser avaliadas? (compor processo de avaliação).
- c) Quem deverá fazer a avaliação?
- d) O professor não-graduado deve chegar ao último nível da carreira?
- e) As avaliações não-colegiadas garantem a transparência no processo? Que mecanismos podem garantir essa transparência?

## **CAPACITAÇÃO**

Após discussões do tema, o grupo indicou a importância de levar-se em conta:

1 – oferta de cursos de reconhecida qualidade;

2 – consideração da realidade e da necessidade:

- a) local (Plano da Instituição - PDI, Afastamento, Recursos);
- b) nacional (MEC);

3 – “Afinar” a conceituação do ANDES-SN e do SINASEFE de capacitação.

4 – Criação de um plano nacional que, firmado nos princípios básicos da Carreira Única, garanta: financiamento, igualdade de oportunidade a todas as IFE da Rede, gratuidade dos cursos de pós-graduação; definição do responsável pela implementação do programa, bem como a contratação de substituto para o afastado.

5 – Considerar a capacitação e suas especificidades nas escolas pequenas.

6 – Valorização de cursos anteriores no ato do enquadramento.

7 – Criação de pólos regionais de capacitação para atender às demandas da Rede.

8 – Fortalecimento da Rede, evitando as IFE de excelência.

9 – Criação de mecanismos de cobrança da dedicação dos mestrandos e doutorandos.

Recomenda ainda que seja criada regulamentação que propicie:

- condições do GT-intersindical, estudar e aprofundar a conceituação e a concepção do papel do Estado, da IFE, do professor, capacitação e outras;
- pensar uma carreira flexível que se adapte às inovações tecnológicas e à nova dinâmica da Rede Federal de Ensino;

- ➔ compatibilização da atual capacitação da universidade (mestrado e Doutorado) com as IFE pequenas, cujas demandas pedem cursos menores de capacitação.

## **ESTRUTURA**

Neste tema, o grupo considerou necessário discutir:

1. a transposição da classificação dar-se-á pelo tempo de serviço e, dentro de cada titulação, incorporando a capacitação desde à obtenção do título;
2. o enquadramento, no caso de professor titular, dar-se-á pelo título, incorporando o adicional de 20% (vinte por cento);
3. as diferenças entre os níveis iniciais das classes devem ser estabelecidas entre 20% e 25%;
4. a justaposição na estrutura hierárquica da tabela deverá ser mantida;
5. a nomenclatura das classes será de I a V;
6. a capacitação deve obedecer, para fins de progressão, o interstício de 2 anos.

## **APOSENTADORIA**

Após discussões, o grupo apresentou algumas preocupações sobre o tema.

1. Situação comum no ANDES-SN e no SINASEFE: aposentados nas classes de titular ou adjuntos sem titulação (ANDES-SN) e na última letra (SINASEFE).
2. Diferenciação nas universidades quanto à paridade entre aposentados do magistério superior e os do 1º e 2º grau.
3. Inexistência de paridade nas universidades entre o pessoal da ativa, aposentados e pensionistas, situação mantida com a atual regulamentação da GED.
4. Forma de efetivação da garantia dos direitos adquiridos no quadro híbrido e compostos pelos aposentados e pensionistas das diversas instituições, por exemplo: magistério superior, 1º e 2º grau, cefets, colégios de aplicação, escolas agrotécnicas, colégios militares, etc. A questão deverá ser subsidiada por pareceres jurídicos que evitem a situação extravagante de, na dificuldade de acomodar os aposentados no novo modelo de carreira única, retirá-los do Orçamento da Educação.
5. Existência, tanto no ANDES-SN como no SINASEFE, de docentes cujo ingresso na atual tabela deu-se sem concurso público – situação de grande número de aposentados –, poderá dificultar a reafirmação do princípio segundo o qual o acesso dar-se-á somente por concurso e alimentar a resistência dos docentes da ativa ao princípio da solidariedade que embasa a paridade.

## **IV – OUTROS ENCAMINHAMENTOS**

Apresentamos neste item alguns indicativos que, assim como os encaminhamentos já destacados, expressam não só o espírito elaborativo e de assessoramento técnico desse trabalho como também a necessidade de que as diretorias de SINASEFE/ANDES-SN reflitam sobre a importância e a urgência dessa construção para a categoria de

docentes do Serviço Público Federal. Nesse sentido, o trabalho conjunto entre as duas entidades sindicais acima mencionadas, recomendou ainda que:

- 1 – a próxima oficina ocorrerá, já com o GT Intersindical, nos dias 24 e 25 de setembro, em Brasília-DF;
- 2 – o SINASEFE encaminhe ao GT Carreira do ANDES-SN as proposta de carreira que foram alvo de estudos por parte do seu GT;
- 3 – do governo reabertura imediata da Mesa de DPC.

Brasília-DF, 12 de setembro de 2005

## **CONSOLIDADO A PARTIR DOS RELATÓRIOS DOS SEMINÁRIOS DE CARREIRA ANDES/SINASEFE**

- Regional Leste – Belo Horizonte
- Regional Sul – Curitiba
- Regional Nordeste – Teresina

### **INTRODUÇÃO**

O 24º CONGRESSO do ANDES-SN deliberou que o ANDES-SN

***“... construa, com o SINASEFE, proposta de carreira nacional única dos professores das IFE, tendo por base os projetos das duas entidades, buscando encontrar convergência de definição em relação ao papel das IFE, à responsabilidade do Estado, à natureza do processo educativo em sua função social e, a partir daí, a definição conjunta das diretrizes e da própria carreira considerando os da ativa e os aposentados; pela realização de seminários regionais que discutissem a carreira docente, nos diferentes níveis e modalidades do ensino federal”.***

Essa deliberação reflete a necessidade e os anseios da base do movimento docente que, historicamente, tem lutado por uma carreira que permita ao docente: a melhoria das suas condições de trabalho, um salário digno para o desempenho de suas funções, e, acima de tudo, a defesa e a luta pela manutenção de uma educação pública, gratuita, de qualidade, que atenda às necessidades da sociedade.

Naquele Congresso, ficou estabelecido, também, como prioridade, a discussão da carreira docente, em conjunto com o SINASEFE, e a luta pela sua implementação. Por isso, tornou-se imprescindível a compreensão dos detalhes que levaram, tanto o ANDES-SN quanto o SINASEFE a construir as suas propostas de carreira, e tal compreensão somente se tornaria viável se ocorresse um debate na base dos sindicatos. Assim tornaram-se necessárias ações regionalizadas e localizadas que permitissem conhecer, a fundo, as especificidades do fazer docente nos diferentes níveis e modalidades de ensino e também pudesse oferecer informações concretas e atualizadas para o GTs de Carreira

do ANDES e do SINASEFE, a fim de que se possa avançar no processo de elaboração da proposta única de carreira para os docentes das IFE.

### **PONTOS CENTRAIS**

- Motivos e desafios
- Os princípios
- Os eixos
- A legislação
- A avaliação
- A capacitação
- A estrutura
- A aposentadoria

Proposta que contemple:

- as peculiaridades,
- as necessidades,
- a diversidade,
- as especificidades

### **MOTIVO QUE JUSTIFICA A PROPOSTA DE UMA CARREIRA ÚNICA**

- superar a concepção dual que preconiza a existência de instituições de ensino superior de melhor e pior qualidade expressa na existência.
- de núcleos de excelência que se dedicam à pesquisa e reúnem as condições para a formação das elites e nas demais que se limitam à transmissão do conhecimento com vistas a profissionalização daqueles que contam com menores recursos econômicos, sociais e políticos.

### **POSSIBILIDADES E PREOCUPAÇÕES EM RELAÇÃO AOS PONTOS CONVERGENTES E DIVERGENTES NA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA ÚNICA**

- A carreira do ANDES-SN ancora-se na titulação não tendo progressão por tempo como a do ensino médio e fundamental.
- Na transposição dos docentes ativos, pode haver uma perda de status, pois na classificação um docente que esteja na última letra do plano de carreira do ensino fundamental e médio e não tenha mestrado irá ser transposto para um nível na carreira do ensino superior que não dependa de ter o mestrado. Contudo não haverá perda de salário.
- No caso da implantação, os aposentados farão parte de uma carreira em extinção.
- Como ficaria o caso dos docentes que não optem pela transposição;
- Forma de aproximação das duas propostas, na tentativa de construir a proposta de carreira nacional única dos docentes das IFE;
- Estratégias de aprofundamento da discussão nas seções sindicais das duas entidades e a dificuldade do envolvimento da categoria na formulação da nova proposta.

## QUESTÕES A SEREM AVALIADAS

- A maneira diferenciada como o governo tem tratado nas negociações salariais as carreiras de 1º e 2º grau e do ensino superior.
- A exclusão do ANDES-SN por parte do MEC nas negociações salariais referentes à carreira de 1º e 2º grau.
- Os reflexos das últimas negociações salariais no que diz respeito a um maior afastamento das carreiras.
- A participação do Proifes no GT Carreira do MEC a convite do ministro.
- O GT Carreira criado pela SESU com a participação da ANDIFES e do ANDESSN.
- Os avanços conquistados pelo ANDES-SN e pelo SINASEFE na construção de uma carreira única.
- Definição da identidade dos colégios técnicos, colégios de aplicação e escolas agrotécnicas.
- Redefinições do marco legal da educação profissional e a formação básica.
- Envolvimento (se possível) das assessorias jurídicas locais no debate da proposta de carreira única ANDES-SN /SINASEFE.

## A VISÃO DE CARREIRA DO GOVERNO

Existe claramente por parte do governo uma valorização de certas carreiras, enquanto outras são secundarizadas e tratadas como meras tabelas salariais para possibilitar a redução do aparelho estatal.

- com incentivos aos pedidos de demissão voluntária,
- estímulo à aposentadorias,
- reduções expressivas do número de contratações,
- extinção de cargos e grande número de terceirizações,
- a impossibilidade de articulação entre as carreiras nos diversos ministérios;

A ênfase no caráter individual dos serviços, com a implantação de gratificações individuais e produtivistas no ambiente coletivo de trabalho, acirra uma competitividade que, neste caso, descaracteriza a instituição de ensino como tal, prejudicando, sobremaneira, o trabalhador e a sociedade em geral.

O ANDES-SN e o SINASEFE fazerem levantamento de outras carreiras do Estado brasileiro para conhecer a evolução destas, enfatizando a questão da qualificação. Por que há uma diferença de remuneração quando todos são de nível superior e as titulações são correlatas?

## PRINCÍPIOS NORTEADORES

- Unificação da carreira para os docentes das IFE que atuam em todos os níveis de ensino.
- Ingresso na carreira por concurso público.

- Admissão nas IFE pelo RJU.
- Exigência da titulação como princípio essencial na estruturação da carreira.
- Progressão na carreira por meio de avaliação de desempenho acadêmico e titulação.
- Progressão para o último estágio da carreira por concurso interno.
- Exigência de uma política de capacitação docente como suporte para a efetivação da proposta de carreira.
- Atribuições acadêmicas específicas para as diferentes classes.
- Adoção do regime de dedicação exclusiva como preferencial.
- Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.
- Isonomia de remuneração entre as IFE.
- Período de transição.

### **DÚVIDAS MAIS COMUNS**

- Há instrumento legal que impeça a transição para uma nova carreira?
- É possível, quando se tratar da aposentadoria por tempo de serviço, haver duas contagens de tempo na mesma carreira, ou seja, uma para o 1º e 2º grau e outra para o 3º grau?
- É possível criar uma nova carreira? Reestruturar a de 3º grau, reestruturar a de 1º e 2º grau, ou reestruturar as duas?
- Como transpor para uma nova carreira o cargo de professor da Rede Federal sem que isso signifique a criação de um novo cargo? Pois, com a aprovação de reforma da Previdência, isso implicaria a colocação do professor no novo regime previdenciário.
- Como ficam os professores dos ex-territórios que estão vinculados à CONSSEF?
- Na transposição deve-se buscar que o professor mantenha os mesmos níveis equivalentes ao do momento da transposição?
- Como os docentes dos colégios militares, atualmente lotados em outros ministérios, serão enquadrados nesse processo de transposição?
- Como foi realizada a transposição dos docentes da carreira de 1º e 2º grau ocorrida por meio de ato administrativo nas IFE?
- Que parâmetros devem ser considerados para a garantia da aposentadoria sob o regime de trabalho de dedicação exclusiva?
- Como garantir ao aposentado uma transposição que mantenha todas as suas conquistas?
- A discussão de uma carreira única deve garantir o princípio da isonomia e a manutenção de direitos conquistados pelos docentes?
- Como definir o quadro de docentes e as regras para professores substitutos.

### **LEGISLAÇÃO**

Legislações necessárias para subsidiar a discussão sobre Carreira Única.

1 – Exame, na Constituição Federal, do capítulo que trata da educação.

2 – Estudo das legislações que regulam os direitos e garantias dos servidores públicos: RJU e PUCRCE.

3 – Avaliação da Portaria 475/87: terminologias usadas no PUCRCE.

4 – Análise dos decretos e portarias que regulamentam a LDB.

5 – Obtenção de esclarecimentos sobre leis, decretos, portarias e dispositivos que regulam o funcionamento das universidades, cefets, escolas agrotécnicas, colégios militares, escolas associadas, Colégio Dom Pedro II, colégios de aplicação, Casa de Cultura, bem como a situação dos servidores da educação nos Ex-Territórios. m

### **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Considerando a heterogeneidade na forma de avaliação do desempenho docente, atualmente existentes nas IFE, podem-se formular questões como as que se seguem.

- a) As IFE deveriam ter parâmetros comuns mínimos para a realização da avaliação de desempenho do professor?
- b) Quais atividades devem ser avaliadas? (comporão processo de avaliação: ensino, pesquisa, extensão, atividades artísticas e culturais).
- c) Quem deverá fazer a avaliação? (discentes? chefias? colegiados? comissões?).
- d) O professor não-graduado e/ou sem a titulação correspondente à classe pode chegar ao último nível da carreira única? (por exemplo um(a) professor(a) titular sem doutorado pode ir para o topo da carreira?)
- e) As avaliações não-colegiadas garantem a transparência no processo? Que mecanismos podem garantir essa transparência?
- f) Qual o período a ser considerado nas avaliações? (interstício de 2 anos).
- g) Qual o perfil da avaliação do trabalho docente que queremos? (desvincular do caráter produtivista).

Por fim, cabe considerar que, em razão da proposta de carreira única, há necessidade de discutir critérios para a avaliação de desempenho docente, tendo em vista que as atividades exigidas para a progressão por capacitação poderão ser distintas nas diferentes classes. Como exemplo, citam-se: cursos, participação e coordenação de projetos de pesquisa e extensão, participação em congressos e seminários, treinamentos, atividades de ensino, orientação de estudantes, desenvolvimento tecnológico, trabalhos artístico-culturais, artigos científicos, participação em bancas e comissões avaliadoras, coordenação e administração, entre outros;

### **CAPACITAÇÃO**

Necessidade de consolidação de um plano nacional de capacitação de docentes para as instituições federais de ensino. A proposta de carreira deverá prever o estabelecimento de uma política de capacitação com um plano nacional de capacitação que garanta, preferencialmente, a capacitação de docentes nas instituições federais, inclusive nas de origem. Isso permitirá o treinamento e a qualificação destes para o “fazer docente”. Deve-se, ainda, levar em conta:

- 1 – oferta de cursos de reconhecida qualidade;

- 2 – necessidade de que a capacitação docente seja fruto de planejamento institucional (e não a responsabilização particular do docente);
- 3 – consideração da realidade e da necessidade:
  - a) local (Plano da Instituição - PDI, Afastamento, Recursos);
  - b) nacional (MEC);
  - c) qualidade;
- 4 – afinar a conceituação do ANDES-SN e do SINASEFE de capacitação (aqui há um debate significativo envolvendo principalmente a situação de docentes da carreira de 1º e 2º grau do ANDES-SN e do SINASEFE. Isso porque em algumas IFE é possível mudar de classe com a apresentação de trabalho a uma banca constituída pelo departamento e em outros casos com apenas a contagem de tempo de serviço);
- 5 – criação de um plano nacional que, firmado nos princípios básicos da Carreira Única, garanta: financiamento, igualdade de oportunidade a todas as IFE da Rede, gratuidade nos cursos de graduação e de pós-graduação; definição do responsável pela implementação dos programas;
- 5.1. a contratação de professores por tempo determinado para substituição de docentes afastados para cursar pós-graduação será assegurada na forma da lei;
- 6 – consideração da capacitação dos professores e das especificidades das instituições da Rede;
- 7 – valorização, no ato do enquadramento, dos cursos feitos anteriormente;
- 8 – criação de pólos regionais/locais de capacitação para atender às demandas da Rede;
- 9 – elaboração de mecanismos de cobrança da dedicação dos mestrandos e doutorandos.
- 10 – fortalecimento da Rede para evitar tratamento preferencial para as chamadas grandes IFE (é preciso criar as condições financeiras e estruturais visando ao estabelecimento do padrão unitário de qualidade);

Recomenda-se ainda que seja criada regulamentação que propicie:

- condições para o GT-Intersindical estudar e aprofundar a conceituação e a concepção do papel do Estado, da IFE, do professor, da capacitação e outras;
- discussão sobre a pertinência (defesa) de uma carreira flexível (flexível em que termos? É a defesa da educação a distância como estratégia para oferta de formação básica ou de formação continuada?) e que se adapte às inovações tecnológicas (em que sentido?) e à nova dinâmica da Rede Federal de Ensino
- compatibilização da atual capacidade das universidades ofertarem cursos de pós-graduação (mestrado e doutorado) para atender à demanda das IFE de menor porte, com oferta prioritária de cursos visando à qualificação dos integrantes da carreira docente;
- retomada da experiência de assegurar vagas para professores das IFE, a exemplo do que se estabelecia em relação ao Plano Institucional de Capacitação Docente e Técnica -PICDT (esse programa assegurava bolsa, e o candidato teria que atender os critérios de seleção).

## PROGRESSÃO

Essa discussão estabelece como linha geral a necessidade de progressão em todas as classes, tomando por base a proposta do SINASEFE. Para isso, a carreira não pode ser pensada como uma tabela ou malha salarial e sim como um mecanismo de valorização da atividade docente.

A partir desse princípio geral, surgiram diferentes posições.

- a) A necessidade de discutirmos uma carreira não baseada na proposta da titulação.
- b) A manutenção, na proposta de carreira do critério com na titulação e a criação de novos níveis a serem alcançados dentro da própria carreira.
- c) A necessidade de avaliação de desempenho com a discussão e o estabelecimento de critérios, com base na caracterização do “fazer docente”.

## ESTRUTURA

### Níveis, estapes e afinamento da carreira

- a) Definir um tempo para os interstícios (dois três ou mais anos).
- b) Analisar qual a distância possível entre o graduado e o mestre.
- c) Apresentar uma argumentação que justifique um maior ou menor número de níveis em cada classe.

Em razão das decisões congressuais do ANDES-SN e do SINASEFE, a nova proposta de carreira deve assegurar que não ocorram perdas salariais a nenhum docente quando da transposição. De modo particular, deve ser analisada a situação dos professores aposentados das atuais carreiras (1º e 2º grau e 3º grau), pois estes, após a transposição, não terão como progredir (por titulação ou por tempo de serviço).

Destacam-se os seguintes pontos sobre a proposta SINDSCOPE, reelaborada pelo II Seminário nacional sobre carreira Docente ANDES-SN/SINASEFE, que doravante denominaremos de proposta SINDISCOPE/ANDES-SN/SINASEFE.

- 1- avaliamos ser adequado para análise do desenho da estrutura da carreira única partir da proposta do SINDISCOPE/ANDES-SN/SINASEFE, que considera a seguinte nomenclatura (nível médio, graduado, especialista, mestre e doutor);
- 2- a diferença de remuneração entre os níveis iniciais de classes subseqüentes deve ser no mínimo de 20% e os “steps” de 5% entre os níveis na classe;
- 3- a tabela deve ter justaposição hierárquica na sua estrutura;
- 4- a nomenclatura das classes deve ser analisada, pois a utilização de numerais romanos de I a V, conforme relatório do II Seminário Nacional sobre Carreira Docente ANDES-SINASEFE, não foi considerada adequada;
- 5- definir com clareza como ocorrerá a transposição dos professores titulares e que estes devem ter um adicional de 20% após a transposição proposta pelo SINDISCOPE;
- 6- em cada classe deve haver quatro níveis de capacitação, sendo necessário definir os critérios a serem adotados para a progressão por capacitação. Esta poderá ocorrer a cada interstício de 2 anos.

7- a avaliação de desempenho para progressão por tempo de serviço (mudança de nível na classe) poderá ocorrer a cada interstício de 2 anos.

8- a transposição poderá levar em conta três aspectos:

- titulação;
- tempo de serviço (ver tabela de enquadramento), cada 2 anos de tempo de serviço equivale a um nível;
- capacitação (as progressões de níveis nas classes já realizadas nas atuais carreiras poderão ser consideradas).

Exemplo (simulação)

CARREIRA ATUAL	NOVA PROPOSTA
Na carreira de 1º e 2º grau, um professor com especialização, classe D, nível 2.	Transposição para a classe professor especialista, capacitação II + tempo de serviço.
Professor da carreira de 3º grau com mestrado, assistente III.	Transposição para a classe professor mestre, capacitação III + tempo de serviço.

O estudo sobre a proposta do SINDISCOPE/ANDES-SN/SINASEFE foi realizado como exemplo, sendo possível a avaliação de outras propostas.

## REGIME DE TRABALHO

A discussão demonstrou a defesa da dedicação exclusiva, como regime de trabalho prioritário e como instrumento de fortalecimento da qualidade e, principalmente, para o pleno desenvolvimento do ensino, pesquisa e extensão.

Vale ressaltar que dentro do SINASEFE existem posições de seções que defendem a proposta de 40 horas, pois, devido ao achatamento salarial, não há como manter a DE.

Encaminhou-se a necessidade de:

- trabalhar com a possibilidade de dois regimes de trabalho, DE e 20h, se houver necessidade, sendo que a questão salarial argumentada para o de 40h, havendo um piso e tetos satisfatórios, poderá ser diluída;
- que o SINASEFE discuta, na base da categoria, o regime de 40h;
- considerar o caso dos docentes que, atualmente, têm 40 horas e não podem ou não querem fazer opção pela DE. Questão essa, talvez, para ser tratada nas disposições transitórias.

## APOSENTADORIA

Preocupações relacionadas ao tema.

- Situação comum no ANDES-SN e no SINASEFE: aposentados nas classes de titular ou adjuntos sem titulação (ANDES-SN) e na última letra (SINASEFE).
- A diferenciação nas universidades entre aposentados do magistério superior e os do 1º e 2º grau.
- Não há paridade nas universidades entre o pessoal da ativa, aposentados e pensionistas, situação mantida com a atual regulamentação da GED.

4. Como a garantia dos direitos adquiridos será efetivada no quadro híbrido e composta pelos aposentados e pensionistas das diversas instituições, por exemplo: magistério superior, 1º e 2º grau, cefets, colégios de aplicação, escolas agrotécnicas, escolas associadas, Colégio Dom Pedro II, colégios militares, etc. A questão deverá ser subsidiada por pareceres jurídicos que evitem a situação extravagante de, na dificuldade de acomodar os aposentados na carreira única, acabar sendo retirados do orçamento do Ministério da Educação e/ou criar a situação de carreira em extinção.
5. Tanto o ANDES-SN quanto o SINASEFE têm nos seus quadros, docentes cujo ingresso na atual “tabela” deu-se sem concurso público, situação em que se encontra grande número de aposentados. A reafirmação como princípio do acesso somente se dará por concurso, se não for bem trabalhada, poderia favorecer a resistência dos docentes da ativa ao princípio da solidariedade que embasa a paridade.

### **TRABALHO DOCENTE**

A importância do ensino, da pesquisa e da extensão, de qualidade, nas instituições de ensino públicas, sendo necessário:

- a) explicitar quais as tarefas e fazeres da docência que caracterizam essa indissociabilidade entre ensino pesquisa e extensão;
- b) garantir um ensino comprometido com a qualidade, por si só, já é um produtor de pesquisa;
- c) o projeto deve indicar para o governo a necessidade de recursos, para que o conjunto dos docentes tenha a oportunidade de realizar a pesquisa e a extensão.