

Introdução

ANDES-SN e SINASEFE-DN, nas suas respectivas instâncias deliberativas, reafirmaram a necessidade de alavancar o processo de discussão e elaboração da proposta de Carreira Única para os docentes das Instituições Federais de Ensino, através da decisão de criar uma Comissão Nacional de Carreira ANDES-SN/SINASEFE-DN. Tal Comissão deverá “coordenar as ações conjuntas voltadas para a discussão nas bases dos sindicatos, para elaborar uma proposta de carreira única que atenda consensualmente toda a base das duas entidades, com consulta às seções sindicais e deliberações nas instâncias de cada uma das entidades” .

Para bem caracterizar a conjuntura política em que se dá esse processo, bem como caracterizar a natureza ou o escopo do mesmo e as dificuldades a serem enfrentadas é interessante resgatar um trecho de um dos últimos documentos enviado ao MEC por Andes e Sinasefe, em outubro de 2006:

“O ANDES-SN e o SINASEFE-DN têm trabalhado conjunta e intensamente com vista à definição e à conquista de uma carreira única para os docentes da educação federal, atualmente abrangidos pelo Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Salários (Decreto nº 94.664/87 e a Portaria nº 475/87), instituído pela Lei nº 7.596/87 e demais legislações subseqüentes que a modificaram, incluindo a publicação recente da Lei nº 11.344/06.

O que move as entidades nessa construção é seu entendimento de

que carreira docente é um instrumento de garantia de um projeto de educação para as instituições federais de ensino laicas, integralmente gratuitas, democráticas, autônomas, de qualidade e socialmente referenciada. Uma educação capaz de contribuir para a garantia de um Estado soberano e comprometido com os interesses dos trabalhadores.

Portanto, não se trata de alcançar uma conquista isolada, mas de estabelecer no trabalho docente uma condição que só pode ser pensada e tratada em consonância com o princípio constitucional que assegura a educação como direito de todos e obrigação do Estado, princípio este que se contrapõe aos interesses privados e particulares que cercam a educação pública em nosso país.

Desse modo, os dois sindicatos defendem a proposta de uma carreira única porque entendem que a função docente e suas atribuições são as mesmas nas instituições federais de ensino. Por isso, a explicitação da concepção com que trabalha o Governo é condição preliminar para que se possa estabelecer um diálogo efetivo no sentido da construção da carreira única para os docentes de 1º, 2º e 3º grau.”.

Um breve histórico na versão do Andes

- 1982 – Proposta das Associações de Docentes e da Andes para a Universidade Brasileira aprovada no V CONAD (BH/MG, jun/1982) –

destaca a carreira única como parte do processo de implementação de um padrão único de qualidade.

- 1986 – 2ª versão da Proposta das Associações de Docentes e da Andes para a Universidade Brasileira – política de pessoal destaca princípios para a carreira única.
- 1985: Comissão Nacional para Reformulação da Educação Superior, que ficou conhecida como Comissão de Alto Nível.
- 1986: Grupo Executivo para a Reformulação da Educação Superior (GERES)

Algumas das idéias centrais do GERES.

- Massificação do ensino em instituições que não promovam pesquisa.
- Alguns centros especializados em pesquisa.
- Financiamento diferenciado premiando as mais produtivas.
- A produtividade é avaliada quantitativamente e separa o ensino, a pesquisa e a extensão. O principal é a quantidade de aulas.
- Embrião dos atuais conceitos de Centro Universitário e Universidades – onde se pratica ensino, pesquisa e extensão e aquelas em só se pratica ensino.
- “Um justo equilíbrio entre os ideais de uma carreira de âmbito nacional, que respeite os valores de igualdade e isonomia, entre as diversas instituições, e os de diferenciações salariais, a partir de pisos iguais, em função dos valores e critérios do mérito, desempenho, localização”

- “o estatuto do servidor de cada universidade incorporará [...] concessão de incentivos salariais em razão do desempenho funcional do servidor; [...] concessão de incentivos salariais de permanência na universidade, que, uma vez atendidos os pressupostos de titulação e de desempenho do servidor, levem em conta, dentre outros fatores, as condições locais de mercado de trabalho e do custo de vida”.
- 1987 – Aprovada a Lei 7596/87
- 1988 – Decreto No. 94664/88 - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos – PUCRCE representou um avanço para o MD, no entanto, oficializou duas carreiras.
- 1988 - Governo cria a GRIPE que, introduz 20% para quem der 14 aulas por semana.
- 1988- ANDES-SN cria o seu GT carreira

A construção das propostas do ANDES-SN

- 1992 – XI Congresso do ANDES-SN (Cuiabá/MT, fev/92) resgate dos princípios que fundamentam a Carreira Única para o Magistério das IES.
- 1993 – XII Congresso do ANDES-SN (Manaus/AM, fev/93) – aprova Plano de Carreira Única para o Magistério das IES estruturado na titulação e desempenho acadêmico, assim passa a ser fundamental a elaboração de um plano nacional de capacitação docente.
- 1993 – XXVII CONAD (Pelotas/RS, nov/93) – aprovadas a diretrizes para um Plano Nacional de capacitação docente.

- 1994 – XIII Congresso (Viçosa/MG, fev/94) – aprovado projeto de carreira única ficando pendentes as questões de transição e transposição.
- 1994 – XXIX CONAD (Niterói/RJ, out/94) – aprovada a política de transição.
- 1996 - XV Congresso, (Santa Maria/RS, fev/96) – aprovadas as “Diretrizes para o Plano Nacional de Capacitação Docente e o capítulo que trata da “Transposição”, concluindo o Plano de Carreira Única para o Magistério das Instituições de Ensino Superior do Andes-SN.

Um breve histórico na versão do Sinasefe

Há quinze anos, O SINASEFE vem construindo a proposta que hoje apresenta, fruto do trabalho coletivo da categoria que, mesmo quando os governos não avançavam em carreira, capacitação, melhoria de políticas públicas para a educação ou salários dignos, nunca deixou de discutir e formular sobre o assunto.

O PUCRCE, em 1987, assegurou aos professores(as) de 1º e 2º graus carreira, aos professores(as) do 3º grau outra carreira e aos técnicos-administrativos(as) – TAE uma tabela salarial composta de 350 cargos. A não existência de carreira para os(as) TAE e a existência de carreira diferentes para os(as) docentes levou o SINASEFE, desde a sua fundação, a discutir junto aos demais trabalhadores(as) da rede federal de ensino uma proposta alternativa.

Construímos uma proposta de Plano de Carreira para os Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação com dois cargos: professor(a) e técnico administrativo em educação. Aos longo da década de 90 a conjuntura nos levou a, após a greve de 98, trabalhar separadamente as carreiras de professor(a) e de TAE, entendendo que num outro momento estaremos construindo a Carreira Única dos Trabalhadores(as) em educação.

Com a constituição Federal de 1988, que assegura a existência de carreiras, com o RJU e as DPC até sem continuidade, começamos a discutir e construir a proposta de carreira, que ficou prejudicada com a decisão do STF que considerou a ascensão funcional inconstitucional.

Após a suspensão da mesa de isonomia, criada em 1995, o SINASEFE e a FASUBRA construíram a proposta do Plano de Cargo Único – PCU para TAE, e internamente através de seu GT-Carreira, seguiu na discussão na discussão da carreira dos professores(as).

Cerca de 15 seções sindicais contribuíram com propostas que sistematizadas pelo GT resultaram na proposta aprovada no Congresso de Natal em 1994 e posteriormente protocolada no MEC.

O ANDES-SN historicamente defende uma carreira para o ensino superior publico, privada, federal, estadual e municipal sem a inclusão dos professores(as) de 1º e 2º grau até 1998, quando houve o inicio de discussões conjuntas com o SINASEFE.

A nossa proposta defende princípios que levam a uma nova concepção de Estado e de relação entre Estados e servidores(as), bem como rediscute o papel social da Escola. Mantém o piso histórico de três salários

mínimos, hoje considerados a incorporação das gratificações e a isonomia entre professor(as) graduado(a) e TAE graduado(a).

A estrutura da carreira proposta tem um número maior de níveis por classe atendendo a nossa demanda histórica por capacitação, além de considerar a realidade de instituições pequenas e distantes das grandes universidades.

Defendendo a paridade e a integralidade para os(as) aposentados(as) e pensionistas, e o Programa de Desenvolvimento dos(as) integrantes da carreira composto dos planos de avaliação de desempenho e de capacitação permanente. Este programa é considerado por nós “a alma” da proposta.

Em janeiro de 2004 retomamos a discussão com o ANDES realizando dois seminários nacionais e vários encontros estaduais e regionais em Natal, Curitiba, Belo Horizonte e Santa Maria.

Avaliamos que existem dificuldades importantes como o enquadramento de aposentados(as), aproveitamento de titulação, revisão do enquadramento de 1991, inclusão de todos(as) os(as) professores(as) da rede federal, como escolas militares, e outros.

Hoje, nos parece da maior importância a defesa da carreira única para os professores(as), considerando que nossas escolas técnicas e agrotécnicas foram transformadas em CEFETs e estes em instituições de ensino superior. Temos docentes atuando no curso técnico e no curso tecnológico que deverão estar vinculados a uma carreira. A existência de carreira diferentes dentro da instituição, com certeza, será difícil e problemática para o fazer cotidiano desta instituição.

Sendo a busca do padrão unitário de qualidade para as instituições federais de ensino um princípio, a carreira única para todos os(as) professores(as) num primeiro momento, e num segundo momento a carreira para os trabalhadores(as) em educação, é instrumento estratégico indispensável para termos esta princípio contemplado.

Orientando as discussões....

Neste início de trabalho, a Comissão Nacional definiu uma proposta de calendário a ser referendada pelas bases de ambos os sindicatos:

Calendário.....

O calendário foi construído baseado no seguinte pressuposto:

i) numa primeira fase é necessário sistematizar os documentos existentes que contemplem as discussões já realizadas até o momento. Tais documentos estão sendo disponibilizados em um sítio na internet, conjunto Andes e Sinasefe, indicado nas respectivas páginas eletrônicas através de um link. Uma vez disponibilizados os documentos, os mesmos deverão orientar as discussões nas bases dos sindicatos, através dos GTs Carreira locais, as quais terão como objetivo avançar na elaboração de uma pré-proposta de estrutura de carreira única. O período previsto para que isso aconteça é de início de junho a primeira semana de julho, sendo que os documentos ou relatórios resultantes das discussões neste período serão avaliados nos respectivos GTs Carreira Nacionais no dia 13/07 e em seguida – dia 14/07 – em uma reunião

conjunta dos GTs Andes e Sinasefe. O material então produzido será avaliado pela Comissão Nacional e as demandas apontadas deverão orientar a realização dos Seminários Regionais a serem realizados em agosto.

ii) Numa segunda etapa, a realização dos seminários regionais serão ferramentas importantes na elaboração de propostas. Os membros da Comissão Nacional deverão assessorar as discussões regionais. Espera-se que nesta etapa as discussões possam ser otimizadas, concentrando-as em pontos específicos a serem definidos ao longo do processo. Os documentos produzidos serão sistematizados e avaliados pela Comissão Nacional (de 7-9/09) e com base nos mesmos, se assim for possível, deveremos elaborar uma pré-proposta de PL para a Carreira Única.

iii) Na terceira etapa, a pré-proposta de PL retorna para a discussão nas bases dos sindicatos através dos GTs locais, cujas avaliações deverão ser encaminhadas para os respectivos GTs nacionais, que se reunirão no dia 29/09. Em seguida serão avaliados em reunião conjunta dos GTs nacionais no dia 30/09, quando então, espera-se produzir um documento conjunto encaminhando uma proposta elaborada e amplamente consensuada em ambas as bases do Andes e Sinasefe. Nos dias 6 e 7/10 a Comissão avalia o documento produzido e a partir deste organiza o Seminário Nacional a ser realizado de 12-14/10. No início de novembro a Comissão Nacional iniciará o trabalho de elaboração da versão final do PL, o qual deverá ser submetido à aprovação das respectivas instâncias deliberativas de Andes e Sinasefe.

Numa primeira análise do material existente, a Comissão Nacional achou por bem organizar dois conjuntos de documentos: um conjunto que é

constituído por textos que contem conceitos e propostas já analisadas e aprovadas por ambos os Sindicatos e que portanto estão sendo considerados como já consensuais; e um segundo conjunto que reuni textos de avaliação que apontam para pontos ainda em elaboração, sendo que alguns destes apontam para posições ainda não consensuais entre Andes e Sinasefe. Este último conjunto deve ser motivo de estudo na fase atual e que deve ser priorizado nas discussões e encaminhamentos de propostas pelas bases.

Os temas constantes dos documentos mencionados, bem como também as futuras discussões, podem ser organizados da seguinte maneira:

1) Concepções de carreira e princípios que orientam a sua construção

Diversos documentos estão relacionados, destacando-se o Caderno 2 do Andes, Diretrizes de plano de carreira/CNESF e deliberações do 50 Conad/Andes, particularmente este último resume os princípios estabelecidos conjuntamente por Andes e Sinasefe. O texto de apoio elaborado pela diretoria nacional do Andes e que consta do Caderno de textos do também constitui uma importante referência.

O seminário conjunto Andes e Sinasefe, realizado nos dias 8-9/02/07 nos deixa alguns questionamentos:

Sabemos o que é uma carreira única e todas a suas conseqüências, implicações e desdobramentos na vida profissional dos docentes?

Esta carreira vai seguir um modelo que repudiamos ou será baseada em uma concepção de Estado que queremos?

Precisamos responder a que tipo de Estado? Que tipo de sociedade?

Que modelo de educação e de política social desejamos?

2) Legislação pertinente

Relativos a este tema existem documentos que descrevem a legislação em vigor – RJU, PUCRCE e LDB, portaria 475/87, entre outros, e um segundo grupo que aborda juridicamente questões tais como: quais as implicações da criação de uma nova carreira, particularmente levando-se em consideração os direitos previdenciários. Como enquadrar a questão das regras de transposição, em especial tratando a questão dos aposentados. Como conciliar em uma Carreira Única a aposentaria especial de professores de 1º e 2º graus com as regras para o 3º grau. Neste sentido, alguns pareceres jurídicos estão sendo disponibilizados na página e outros estão em elaboração.

3) Estrutura da carreira

Este tema se desdobra em:

3.1) Regime de trabalho

Para o ANDES-SN, os regimes de trabalho da nova carreira seriam 20h e dedicação exclusiva. O regime de dedicação exclusiva deveria ser adotado como regime preferencial na contratação nas IFE.

O SINASEFE, além desses regimes, defende a permanência do regime de 40h sob a argumentação de que para as instituições de 1º e de 2º grau o referido regime se justificaria pelo fato de que o docente teria oportunidade de interagir com a sociedade, adquirir experiências junto ao mercado, além de complementar salários, extremamente deteriorados.

Questões levantadas em seminários:

A discussão da concepção da indissociabilidade do ensino, pesquisa e extensão, deverá ser realizada envolvendo a base. A dedicação exclusiva contempla esta concepção.

Há necessidade de superar a cultura de que professores do ensino básico não podem ser pesquisadores.

A carga de 40 horas com 24 tempos impossibilita outras atividades além do ensino. Trabalhar com a questão da carga horária, de forma mais comprometida para possibilitar a pesquisa e a extensão, o que deverá ser estendido aos professores com 40 horas.

Devemos considerar as realidades diferentes entre as duas bases sindicais.

3.2.) Divisão em classes e níveis

Ambos os sindicatos têm concordância que titulação é o princípio essencial na estruturação da carreira, definindo assim o conjunto de classes a serem criadas.

A classe especialista é contemplada na proposta do SINASEFE. Para o ANDES-SN, a especialização não seria classe.

Com relação aos níveis, na base do Andes, o caderno 2 aponta 2 níveis. Por decisão congressual já ficou definida a necessidade de rever este ponto.

A disposição das classes e níveis na estrutura da carreira x malha salarial, obedece o princípio da verticalidade.

Na base do Sinasefe existe a concepção de que o número de níveis deve ser tal que possibilite a progressão do docente, na mesma classe, durante todo o seu período funcional, até a sua aposentadoria. Caso ocorra a obtenção de titulação que possibilite a passagem para outra classe, a concepção vigente é de que deve ocorrer a passagem para um nível correspondente na outra classe, tendo como critério a malha salarial. Portanto, aqui temos um padrão de estruturação tanto vertical quanto horizontal.

Definição de nomenclatura em aberto.

Com relação à malha salarial, definir quais devem ser as diferenças salariais entre os níveis iniciais das classes, em percentuais.

3.3.) Atribuições de classe

Cada classe terá atribuições específicas, a serem construídas conjuntamente, entre ANDES-SN e SINASEFE-DN.

As atividades docentes definidas no Cap. 02, art. 13, do Caderno do ANDES, são concordantes com as atribuições determinadas pelo SINASEFE. Conforme descrito abaixo:

Das Atividades

Art. 13. São consideradas atividades próprias dos professores da Carreira Única para o Magistério:

I - as pertinentes à pesquisa, ao ensino e à extensão, respeitado o princípio constitucional

da indissociabilidade destas atividades;

II - as inerentes ao exercício de direção, participação em órgãos colegiados, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição e outras previstas em lei;

III - as inerentes às atividades sindicais, científicas ou representativas de classe ou categoria profissional.

4) Avaliação de desempenho

Este tema sem dúvida é um dos pontos cruciais da elaboração de uma proposta de carreira única em função da grande heterogeneidade entre as duas bases, entre as Instituições de ensino e a própria questão regional.

A análise dos documentos existentes, particularmente dos relatórios de seminários regionais conjuntos Andes e Sinasefe, aponta para alguns conceitos que parecem ser consensuais:

“A avaliação de cada docente para fins de progressão na carreira será parte integrante da avaliação institucional, a partir de sua vinculação a um projeto científico pedagógico institucional, do seu departamento, da sua unidade, bem como de seu desempenho ao longo do processo e deve ser feita nas instâncias em que se realiza o trabalho docente, envolvendo todos os que dele participam (docentes, discentes e técnicos-administrativos)” .

Obs. Embora o texto acima tenha sido extraído das deliberações do 50 Conad/Andes, parece existir consenso em torno do seu conteúdo, e constituiu-se, portanto, em um ponto de partida para as discussões nessa fase.

Questionamentos feitos em seminários e que permanecem atuais:

- 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) As avaliações não colegiadas garantem a transparência no processo?
Que mecanismos podem garantir essa transparência?
- e) para fins de progressão, qual deve ser o interstício de tempo das avaliações?

5) Capacitação

Demandas apontadas em seminários:

Elaboração de um programa de capacitação que leve em consideração a realidade e as especificidades locais (Plano institucional) e o contexto nacional (MEC).

“Afinar” a conceituação de capacitação do Andes e Sinasefe.

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.

Que a regulamentação a ser elaborada seja capaz de compatibilizar a atual capacitação da universidade (Mestrado e Doutorado) com as IFE pequenas, cujas demandas pedem cursos menores de capacitação.

6) Aposentadoria

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. Quanto à paridade, há diferenciação nas universidades entre aposentados do magistério superior e os do 1º e 2º graus.
3. 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 composto pelos aposentados e pensionistas das diversas instituições, por exemplo: magistério superior, 1º e 2º graus, CEFETs, Colégios de Aplicação, Agrotécnicas, Colégios Militares, etc.
5. Como conciliar as diferenças nas atuais regras para aposentadoria, particularmente as relativas ao tempo de serviço para docentes de 1º e 2º graus e as relativas aos docentes do 3º grau em uma carreira única.
6. No caso da implantação da nova carreira, os aposentados farão parte de uma carreira em extinção?

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? (parecer jurídico disponível).
- É possível criar uma nova carreira? Reestruturar a de 3º grau, reestruturar a de 1º e 2º grau, ou reestruturar as duas? (parecer jurídico disponível).

- 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. (parecer jurídico disponível).
- Como a organização das classes será baseada em titulação, como evitar que na transposição dos docentes ativos, ocorra uma perda de status? Pois na reclassificação um docente que esteja na última letra do plano de carreira e não tenha títulos ou apenas não tenha doutorado irá ser transposto para uma classe na carreira única que não exige o título. Mesmo que não ocorra perda de salário.
- Como os docentes dos colégios militares, atualmente lotados em outros ministérios, serão enquadrados nesse processo de transposição?
- 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?
- Como definir o quadro de docentes e as regras para professores substitutos.

Demandas apresentadas em seminários:

Obtenção de esclarecimentos das leis, decretos e portarias e dispositivos que regulam o funcionamento das Universidades, CEFETs, Escolas Agrotécnicas, Colégios Militares e os Ex-Territórios.

Definição da identidade dos colégios técnicos, colégios de aplicação e escolas agrotécnicas.

ANDES-SN e o SINASEFE devem fazer um 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?

Necessidade da divulgação do trabalho de construção da carreira, com ampla veiculação na base;

Aproximação com os parlamentares e confecção de um documento que mostra a nossa pauta emergencial que busca regularizar situações de distorções;

Convite a pessoas que tenham acúmulo na discussão para proferir palestras que auxiliem o nosso entendimento do processo de construção da carreira única. Um dos nomes indicados foi do Rogério Coelho.