



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
fundado em 19 de fevereiro de 1981

Circular nº 417/2024

Brasília (DF), 27 de setembro de 2024.

Às seções sindicais, secretarias regionais e à(o)s diretora(e)s do ANDES-SN.

Assunto: Envia relatório da reunião do GT Carreira realizada nos dias 31 de agosto e 1º de setembro de 2024.

Companheira(o)s,

Encaminhamos, para conhecimento, o relatório da reunião do Grupo de Trabalho Carreira (GT Carreira) realizada nos dias 31 de agosto e 1º de setembro de 2024, na sede do ANDES-SN, em Brasília (DF).

Sem mais para o momento, renovamos nossas cordiais saudações sindicais e universitárias.

Prof. Alexandre Galvão Carvalho
2º Secretário

RELATORIA DA REUNIÃO DO GT CARREIRA

Data: 31 de agosto (sábado) e 1º de setembro (domingo) de 2024

Local: Sede Nacional do ANDES-SN

31 de agosto – Sábado - Tarde

Coordenação do GT presente: Alexandre Galvão Carvalho (3º Secretário), (Clarissa Rodrigues (2º VPR Regional Leste), Gilberto Calil (1º VPR Regional Sul), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul), Breno Santos (1º VPR Regional Pantanal), Jennifer Susan Webb (1º Tesoureira).

Coordenação dos trabalhos: Alexandre Galvão Carvalho (3º Secretário), (Clarissa Rodrigues (2º VPR Regional Leste), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul).

Representantes das seções sindicais presentes: Anderson Litaiff Feitosa da Costa (ADUA), Marinalva Vilar de Lima (ADUFCG), Uiran Gebara da Silva (ADUFERPE), Bernadete Gomes Mian (ADUFES), Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Antônio Kelson Vieira da Silva (ADUFPI), Daniel Vendrúsculo (ADUFSCar), Beatriz Wey (ADUR-RJ), Marcia Umpierre (APROFURG), Gustavo Borda de Miranda (APROFURG), Renata Rena Rodrigues (ASPUV), Neila Cristina Baldi (SEDUFMS), Adílson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), André Rosa Martins (SINDOIF), Elaine da Silva Neves (ADUFPEL), Edson Franco de Moraes (ADUFPB), Cristiano Bonneau (ADUFPB).

Pauta:

1. Informes;
 - 1.1 Informes da Diretoria;
 - 1.2 Informes das Seções;
2. Encaminhamentos da reunião conjunta dos setores, GT carreira e GT Verbas (realizada na Adunb);
3. Construção das propostas para o 15º CONAD Extraordinário sobre Carreira.

Início - 14h15

A diretora Jennifer Webb deu as boas-vindas às(os) participantes, ressaltando que estamos na fase preparatória do 15º CONAD Extraordinário, a partir da decisão congressual em Fortaleza/CE. Estamos realizando debates sobre o tema a partir dos encontros regionais, e as reuniões de GTs se direcionam para o acúmulo do tema e soma no debate nas respectivas seções sindicais e nas bases. Apresentou também a mesa

coordenadora dos trabalhos. Em seguida, cada diretor(a) fez suas apresentações: Clarissa Rodrigues (2ª VPR Regional Leste), Alexandre Galvão Carvalho (3º Secretário), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul). A coordenação da mesa, uma vez instalada, informa a pauta, que logo em seguida é aprovada conforme segue: Passou-se então à apresentação de cada representante do GT presente na reunião.

O diretor Alexandre Galvão abriu os trabalhos informando a composição da mesa e apresentando a pauta e a divisão dos horários de reunião, enviada pela Circular nº 327/2024:

31 de agosto de 2024 (sábado) / Horário: 14h às 18h;

Pauta:

1. Informes;
2. Encaminhamentos da reunião conjunta dos setores, GT carreira e GT Verbas (realizada na ADUnB);
3. Construção das propostas para o 15º CONAD Extraordinário sobre Carreira.

1º de setembro de 2024 (domingo) / Horário: 9h às 18h

Abriu-se a reunião para os informes, iniciando com os da Diretoria, e em seguida, os das seções, que constarão no relatório, caso enviados por escrito.

A diretora Jennifer Webb deu o informe da diretoria, começando pelo repasse da agenda de atividades deliberadas em Congresso e CONAD.

1. INFORMES

1.1. INFORMES DA DIRETORIA

1.1.1. Agenda

- Final de agosto: Reunião do GTO e GT Carreira;
- Setembro: (06) - GTPAUA; (4 a 6) Seminário da COP; (20 a 22) GTPFS; (28 e 29) GTPE e Multicampia e Fontreira;
- Outubro: (11 a 13) CONAD Extraordinário na ADUnB (Brasília/DF); (18 a 20) Encontro das IEES, IMES e IDES na UERJ;
- Novembro: (7 a 8) III Jornada de Assuntos de Aposentadoria; (9 e 10) GTSSA; (11 a 14) Congresso mundial contra o neoliberalismo educativo, sendo o ANDES-SN coorganizador, tendo em sua composição organizadora as entidades FASUBRA e SINASEFE; pela ASDUERJ-SSind. e SEPE-Rio; a organização internacional, 'Otras Voces en Educacion', vinculada ao Centro de Investigações Internacional em Defesa da Educação Pública como Direito Humano Universal; (21 a 23) Seminário Nacional

60 anos do golpe de 1964: Memória, Verdade, Justiça e Reparação - Curso de Formação Sindical *60 anos da ditadura empresarial-militar e movimento docente.*

1.1.2. Informes do setor das Federais

- Deliberou por construção de ato em 5 de setembro, quinta-feira, junto ao Sinasefe, que estará em seu Congresso. Ato para cobrar a efetivação do acordo firmado a partir da Greve;
- Cobrança da efetivação do acordo, com atividades em Brasília, convocação de seções mais próximas, e atividades nas seções sindicais;
- Estabelecimento de cobrança mais permanente sobre os acordos, além do impacto do contingenciamento do orçamento;
- Retomada da mesa central de negociação;
- Pauta da reforma administrativa (Portaria MGI N° 5.127/2024).

Encerrado os informes da Diretoria às 14h40, passou-se aos informes das seções sindicais, que se encontram em anexo.

2. ENCAMINHAMENTOS DA REUNIÃO CONJUNTA DOS SETORES, GT CARREIRA E GT VERBAS (REALIZADA NA ADUnB).

Breno Santos e Gilberto Calil apresentaram as discussões e encaminhamentos, conforme relatório enviado na Circular n° 286/2024. (Em anexo segue slides)

Gilberto Calil abriu a apresentação, recordando que se trata de uma síntese do acúmulo dos debates, sem necessariamente refletirem consensos, mas sim o conteúdo geral do que foi apresentado e defendido na reunião conjunta, ressaltando que haverá espaço para o debate das diferentes proposições no segundo dia desta reunião. Destacou que o conjunto dos avanços na discussão de carreira é parte do acúmulo do sindicato como um todo e deve fundamentar e instrumentalizar a luta em ambos os setores.

Feita a apresentação por Gilberto Calil e Breno Santos, a mesa lembrou que se trata de uma apresentação do relatório da reunião conjunta entre GT Carreira e GT Verbas e Setor das IFES, setor das IEES-IMES-IDES, constando na Circular n° 286/2024. A mesa apresentou a proposta de discussão a partir do relatório, com balanço geral, para em seguida passar para a Jennifer Webb apresentar a metodologia de trabalho proposta pela coordenação.

Abriu-se então inscrições. Considerações gerais:

Os membros presentes consideraram o relatório.

A síntese do relatório representa muito bem o conteúdo discutido na reunião. Pensar nas nomenclaturas, ao trazer o tema do “projeto de universidade”, no sentido de incluir todas as instituições de ensino (Institutos, Cefets).

Consideração de que nas apresentações se fala muito em “universidades”, e se esquece os Institutos e Cefets (10% das bases). Algumas questões não podemos perder de vista, ao se aprofundar na questão da carreira. A concepção de educação se reflete na carreira. Não temos sistemas de ensino, por exemplo. Na discussão do PNE está colocada a ideia de um Sistema Único de Educação. Outro elemento: ensino, pesquisa e extensão; este ponto toca na curricularização da extensão. E sobre pesquisa, há carga horária, mas não há financiamento. Temos que fazer um mapeamento da categoria, entre aposentadas(os) (27%). Esse debate entra no bojo de discutir carreira. Contradição de haver TAEs em teletrabalho e docentes tomando atividades administrativas. Nossa utopia, a ser alcançada, é a carreira única.

Temos um desafio grande, pois pensar a revisão de carreira hoje é pensar além do ANDES-SN. E pensar na base do ANDES-SN já é complexo. Temos cerca de 40% da nossa base nas estaduais. E o projeto do ANDES-SN de 2011 é para a carreira federal. Se somarmos as carreiras estaduais e EBTT, talvez estejamos falando da maioria da base do ANDES-SN. E se pensarmos nas redes que existem, somente no âmbito federal, e trouxer para o ANDES-SN, é preciso considerar: 26 na rede de instituições militares (que não estão no ANDES-SN); 69 instituições federais de ensino superior (Universidades), com cada uma fazendo seus próprios processos. E mais 41 da rede de institutos e cefets. O que precisamos fazer nesse CONAD é gerar propostas que encaminhem para um projeto de carreira, mas não para um projeto de lei, porque isso nos engessa muito. O projeto de 2011, um ano depois, já se tornou um tanto defasado em alguns aspectos. Temos que pensar num projeto unificado com Sinasefe e trazer o debate com a utopia da carreira única.

Importância dessa reunião é pautar a necessidade de aprofundar o debate de carreira. Desde 2004, não via muitos debates aprofundados, mas sim pautados em termos gerais no Caderno 2. Os demais GTs avançaram em diversos aspectos fundamentais, e é importante retornar o olhar à questão da carreira, que ganha um impulso no contexto da greve. Um ponto que precisaremos enfrentar é a questão do RSC. Importante avaliar se e como o RSC impactou as decisões de qualificação. Na base, sobretudo EBTT, a Proifes se utiliza do discurso de que o ANDES-SN é contra o RSC, de modo que precisamos trazer esse debate, que talvez seja o mais tenso do 15º CONAD Extraordinário.

Necessidade de colocar a questão de gênero no projeto de carreira. Parece haver uma confusão entre formação continuada e titulação. Pensar uma carreira que não dificulte a vida de colegas. A riqueza do sindicato é dar conta de diferentes perfis. O RSC é uma questão neste sentido. Todos devem ter o mesmo peso e reconhecimento, tanto no trabalho quanto financeiro. Precisamos manter esse princípio.

Como fazer junção entre colegas de EBTT e estaduais na discussão única sobre carreira. Não é possível dissociar a discussão de carreira com a de aposentadoria. Está presente, por exemplo, a pauta do Funresp. Se conseguirmos reverter as contrarreformas da previdência, seria um cenário. Mas temos que articular esta discussão de carreira com aposentadoria.

Somente no sistema federal de ensino superior, há 3 regimes de previdência. Cada um(a) que estiver em determinado regime vai pensar uma estrutura de carreira. É muito pretensioso um projeto de carreira única. Temos que ter princípios gerais, que balizam o processo de negociação. Temos que construir princípios e pensar uma carreira única como utopia, mas fortalecer os princípios, para poder balizar as negociações. Carreira única atualmente não faz mais sentido.

A mesa reabriu os trabalhos, indicando a apresentação da metodologia dos trabalhos proposta pela coordenação. Jennifer Webb apresentou a proposta de metodologia. Iniciou retomando tema da discussão anterior, no sentido de conectar temas de pesquisa à luta sindical de forma direta; relata o processo de ingresso na universidade e seu processo de formação.

O CONAD começa então dia 11/10/2024. A proposta de cronograma já foi encaminhada às seções. Inicia sexta à tarde, segue pela noite de sexta. A Plenária de conjuntura será com característica diferenciada em relação aos demais eventos: conectar os textos de conjuntura com o debate sobre carreira. A proposta é que os textos de conjuntura façam a relação entre a conjuntura e a carreira.

Atualização do plano de luta dos setores e carreira docente. Os grupos mistos se reunirão no sábado em dois turnos. Serão 8 GM. No domingo pela manhã retoma a plenária para processo de decisão, que deve abarcar diferentes temas.

A proposta é debater:

I) possibilidade de atualização do Caderno 2 no que tange a questão de carreira, assim como o caderno de carreira, para que se possa deliberar sobre o tema no congresso.

A intenção é olhar para o que é ou se é necessário alterações.

Desde o caderno de carreira, não houve uma produção mais densa sobre o tema.

II) diretrizes que nos conduzam a um projeto de carreira única, com seus eixos e princípios.

A intenção é formular um consenso mínimo de defesa de carreira.

III) atualização da proposta do projeto de Lei das federais aprovado no 31º Congresso do ANDES-SN.

É importante reivindicar os avanços do projeto de lei, mas isso também nos impõe limites.

Enquanto coordenação, não se pretende fazer proposição separada sobre RSC. Isso estaria inserido na revisão da proposta de carreira única para professor(a) da carreira federal, no sentido que os direitos das(os) docentes devem ser incorporados em qualquer proposta.

O RSC é uma realidade e já existe deliberação favorável pelo Sinasefe. E foi um tema importante no contexto da greve.

A proposta é que este ponto seja inserido na proposta de carreira única.

É também necessária adequação de gênero.

A política de cotas no ingresso da carreira também deve ser debatida.

IV) balanço das carreiras nas estaduais, municipais e distritais.

A diversidade de organização de carreira neste setor deve ser objeto de todo sindicato.

Existe casos em que há barreira para ascensão na carreira, com exigência de abrir vaga para determinadas etapas da carreira.

V) docentes com vínculo precarizado.

Temos que defender para toda(o) e qualquer docente a mesma condição de atuação.

Necessidade de existência de banco de docentes substitutas(os), mas em condições que sejam realmente para esse aspecto. Ocorre que há uma contínua substituição das condições de trabalho para uma condição de “temporária(o)-permanente”.

Reafirmação da possibilidade de sindicalização de docentes substitutas(os) e demais temporárias(os).

A mesa reforça que neste momento foram apresentadas as formas metodológicas para discussão, e que todas as grandes questões levantadas na apresentação constarão no ponto seguinte de pauta.

1º de setembro (domingo) – 9h20

Local: Sede Nacional do ANDES-SN

Coordenação do GT presente: Alexandre Galvão Carvalho (3º Secretário), (Clarissa Rodrigues (2º VPR Regional Leste), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul), Gilberto Grassi Calil (1º VPR Regional Sul), Breno Santos (1º VPR Regional Pantanal), Jennifer Susan Webb (1º Tesoureira).

Coordenação dos trabalhos: Breno Ricardo Guimarães Santos (1º VPR Regional Pantanal), Clarissa Rodrigues (2º VPR Regional Leste), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul).

Representantes das seções sindicais presentes: Anderson Litaiff Feitosa da Costa (ADUA), Marinalva Vilar de Lima (ADUFCG), Uiran Gebara da Silva (ADUFERPE), Bernadete Gomes Mian (ADUFES), Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Antônio Kelson Vieira da Silva (ADUFPI), Beatriz Wey (ADUR-RJ), Marcia Umpierre (APROFURG), Gustavo Borda de Miranda (APROFURG), Renata Rena Rodrigues (ASPUV), Neila Cristina Baldi (SEDUFMS), Adílson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Gabriela Andrade da Silva (SINDIUFSB), André Rosa Martins (SINDOIF), Elaine da Silva Neves (ADUFPEL), Edson Franco de Moraes (ADUFPB), Cristiano Bonneau (ADUFPB), Celia Nelsa Zulke Taffarel (ADUSC).

3. CONSTRUÇÃO DAS PROPOSTAS PARA O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO SOBRE CARREIRA.

A coordenação da mesa, presidida por Breno Santos, abriu os trabalhos, apresentando a mesa, e retomando a metodologia dos trabalhos:

- I) debate sobre revisão do ponto de carreira do Caderno 2;
- II) princípios e eixos orientadores do projeto de carreira única;
- III) atualização do projeto de carreira das federais;
- IV) balanço das carreiras das estaduais;
- V) docentes precarizados.

A mesa passou a palavra para Jennifer Webb abrir o ponto I, que frisou a necessidade de revisitar o Caderno 2, no sentido de propor atualização do elemento de carreira do Caderno 2 (capítulo 3, p. 39), a partir do debate e indicativos do CONAD, para ser deliberado em Congresso. A intenção é desdobrar esse acúmulo num caderno específico sobre carreira, atualizando o caderno específico de carreira, que é da década de 1990. Apresentou os princípios contidos no caderno 2 e os elementos de possível revisão, a partir do acúmulo do GT e das deliberações da base, considerando o acúmulo histórico até o presente.

Após a contextualização e abertura do ponto feita por Jennifer Webb, a mesa abriu para inscrições.

Debate:

Concordância com a possibilidade de revisão do Caderno 2 no que tange a questão da carreira, mas inclusive em relação a todo o caderno. Inclusive no título - “Proposta do ANDES-SN para a *universidade* brasileira” - atualmente já não reflete a base do ANDES-SN.

Concordância com a necessidade de revisão geral do Caderno, incluindo EBTT, por exemplo.

Ao revisar o caderno, nota-se que há necessidade de atualização, pois muitas coisas mudaram desde sua formulação. Sobre o RSC: corresponde à RT no ensino superior. Somos contra a concepção e a maneira como foi feito, mas atualmente temos que incorporar.

Importante a forma que estamos entrando na discussão, no sentido de que rever o Caderno 2 não significa abandonar princípios fundamentais como o classismo. A própria forma de redação de eixos, não reflete o acúmulo da categoria atual. Os eixos estão abertos à incorporação de outros elementos, como a autonomia vinculada à carreira. Há um desconhecimento de um processo de carreira anterior. Necessidade de um Caderno 2 atualizado, direcionada para jovens professoras(es). Um possível caminho seria propor para os demais GTs também discutirem e avaliarem a necessidade dos diversos aspectos do Caderno 2.

A edição de 2013 do Caderno 2 foi feita no 31º congresso, com atualização acumulada no congresso e CONAD anteriores. Pelo método do sindicato, esse acúmulo é fundamental. As novas realidades laborais expressam processos desestruturantes de nossa carreira. Atualizar o Caderno 2 não significa descartar o acúmulo. O capítulo sobre carreira tem um título que merece hoje uma reflexão: “Plano de carreira e política de capacitação docente”.

Após debate sobre este ponto, a mesa fez uma síntese das questões levantadas, passando então a Alexandre Galvão e Clarissa Rodrigues, da coordenação do GT, para apresentarem os elementos do segundo ponto de princípios e eixos orientadores do projeto de carreira única.

1) Formação continuada e titulação

- A titulação não pode ser impeditivo para se chegar ao topo de carreira.

A estrutura de carreira atual já não precisa de vaga específica para se chegar a titular, mas tem banca para tanto.

Atualmente, dependendo da titulação, há um caminho de carreira. Hoje, temos doutoras(es) com mesmo tempo de carreira, mas com diferenças salariais (exemplo: quem entra como mestre, em comparação de quem entra no mesmo momento como doutor(a)).

O trabalho docente exige constante qualificação. Ao pensar na formação continuada, há algumas questões a serem pensadas. Tem áreas que, em geral, a(o) docente ingressa com doutorado, mas outras áreas não. Atualmente, concorre-se a editais para qualificação, dependendo da possibilidade de ter um(a) substituta(o). Trata-se de um direito, mas que é preciso concorrer para aceder ao direito. A questão da formação continuada como direito é fundamental.

Outra questão é o tempo de carreira, considerando as contrarreformas da previdência, inclusive a última, que tem vários itens ainda não regulamentados. A profa. Sara Granneman, aponta que, atualmente, existem 20 possibilidades de aposentadoria. É preciso pensar como se constrói esse caminho até o topo da carreira. Há contradições na categoria: hoje há pessoas que chegam a titular com 50 anos, e outras que chegam perto da aposentadoria.

Em relação ao tempo de carreira: quanto tempo é necessário para se chegar ao topo da carreira: tem que ser 30 anos? Ou como auditoras(es) fiscais, que chegam ao topo com 12,5 anos? Precisamos pensar num equilíbrio neste sentido.

A Lei nº 12.772/12, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, coloca um tempo de carreira de 24 anos. Com o acordo firmado com o governo federal, o tempo ficará em 19 anos. Precisamos pensar o tempo que permanecemos em cada nível. Há uma discussão de produtividade que permeia essa discussão.

Não há uma padronização para ascensão na carreira. Há lugares que valorizam apenas a pesquisa e não a extensão. Há também a questão de gênero e trabalho de cuidado. Há uma desigualdade entre as áreas em relação às formas de produção de artigos. Necessidade de romper com uma lógica produtivista.

Em relação à valorização da titulação (RT). A questão é: como se dará a valorização da qualificação? Hoje temos 115% para doutorado, em relação à base. E isso implica uma discussão sobre o salário inicial.

Em relação à avaliação pelos pares: qual será a lógica? Há modelos em que se perde a DE quando não se alcança a pontuação. Na USP uma docente perdeu a DE pois saiu de licença maternidade.

2) Valorizar o tempo de serviço, de forma automática, por meio de anuênios, biênios, triênios, etc: a valorização do tempo de serviço precisa de uma reflexão, no sentido de contemplar a percepção dos anuênios; docentes que trabalharam em outras instituições devem incorporar esse tempo quando mudam de sistemas.

I) Regime de trabalho. Preferencialmente 40h DE. Ponderação sobre se o regime deve ser 20h a 40h DE, com possibilidade de retirar 40h sem DE. A Universidade deve ter autonomia para deliberação.

II) Respeito à indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão. Docentes devem ter carga horária reconhecida para essas atividades. Indicaremos carga horária mínima e máxima para ensino?

III) Ingresso por concurso público. Os governos têm precarizado o trabalho docente não realizando os concursos públicos e utilizando as(os) substitutas(os) como uma alternativa aos concursos. As seleções públicas devem ser realizadas nos casos de licenças maternidade, de saúde a partir de certo período, qualificação de docentes. As (os) docentes substitutas(os) devem receber a retribuição por titulação nos mesmos percentuais que as(os) efetivas(os). Estabelecimento de um quantitativo de docentes efetivas(os) suficiente para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão, respeitando a Autonomia Universitária na definição dos critérios de distribuição de carga horária, que devem ser considerados na definição do quantitativo docente. O percentual de docentes temporárias(os) não seja superior a 20% do total de docentes, e que elas(es) sejam contratadas(os) em regime de dedicação exclusiva e recebam adicional de titulação nos mesmos percentuais que as(os) efetivas(os). Lutar contra a contratação de tutoras(es), que têm condições de trabalho extremamente precarizadas.

IV) Paridade na remuneração e direitos entre ativas(os) e aposentadas(os). A questão da aposentadoria deve ser parte da carreira. Isso foi destruído em 2003, e depois essa destruição seguiu. Não se trata de uma luta somente de nossa categoria e a dimensão desse impacto ainda por ser sentida. Reenquadramento de quem se aposentou e não tiveram o enquadramento correto. Quando se aposenta sem paridade e integralidade, nada do que fizermos tem impacto, pois sai da carreira. Se não conseguirmos uma luta em unidade da classe e outras categorias, algumas de nossas ações são limitadas.

O enquadramento de aposentadas(os) não deve acarretar perdas financeiras:

a) Nos casos de mudança nos planos de carreiras as regras de equivalência garantam o reenquadramento das(os) aposentadas(os) de forma a que não tenham nenhum prejuízo;

b) Recusar a criação de novas classes que não permitam que as(os) aposentadas(os) sejam reenquadradas(os) ou contempladas(os);

c) Recusar propostas que visem minimizar a defasagem salarial através do estabelecimento de abonos e auxílios (alimentação, transporte, creche) que não possam ser estendidos às(aos) aposentadas(os).

V) Isonomia. Toda(o)s a(o)s docentes das IES, IFs e CEFETs que desenvolvem o mesmo trabalho e devem ser valorizadas(os) da mesma forma. Docentes do ensino superior e docentes da educação básica (colégios de aplicação) de IES e IFs devem ter tratamento isonômico em relação à carreira.

VI) Carreira baseada no Regime Jurídico Único (RJU). O plano de carreira das(os) docentes deve estar em consonância com o Regime jurídico único em todas as esferas - federal, estadual e municipal. Exemplo: auxílio alimentação no âmbito federal têm valores diferentes.

VII) Desvinculação da estrutura de cargos na gestão universitária. O percurso na carreira das(os) docentes não deve estar atrelado a ocupação de nenhum cargo na gestão universitária. Cargos na gestão universitária devem ser considerados na carreira, contudo, não podem adquirir um peso maior que as atividades de ensino, pesquisa e extensão. Desafio atual com a questão do PGD, em que docentes assumem cargos na gestão administrativa. Portaria recente do MGI pode ter impactos sobre TAEs e nas universidades.

VIII) Condições de trabalho que não comprometam a saúde e a segurança da(o) docente, e considerem a complexidade de uma atividade que envolve relações humanas, construindo garantias mínimas de salubridade profissional. Deve haver condições infraestruturais que garantam o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para as(os) docentes que desenvolvem suas atividades em condições insalubres, a gratificação deve ser garantida no direito ao adicional de insalubridade, independente da carga horária no espaço insalubre de trabalho da(o) docente.

IX) Autonomia. As universidades, CEFETs e IFs devem ter autonomia para implementar os planos de carreira de acordo com a autonomia prescrita nos artigos 206 e 207 da CF. As universidades funcionarem por meio de emendas parlamentares fere centralmente a autonomia.

X) Financiamento. Nestes pontos centrais entra a luta de 10% do PIB para educação. Têm lugares sem garantia de financiamento.

Após a apresentação pela coordenação dos eixos e princípios identificados, a mesa abriu as inscrições e debate.

Não está clara a diferença entre eixos e princípios. Por que formação continuada é eixo e não princípios. Há alguns eixos que se interligam. Parâmetros para progressão devem estar presentes em nossos princípios.

É preciso incorporar a questão de gênero e também o assédio institucional. Isso deve entrar nas condições de trabalho. Outro elemento nas condições de trabalho é o número de estudantes por curso, ao se juntar turmas.

Em relação à formação:

XIII) Diferença entre a formação continuada e titulação. Importante ter isso bem estabelecido. Reflexão sobre RSC: não é titulação. O RSC é equivalente ao RT, mas uma equivalência descolada, baseada no notório saber. O fazer do trabalho gera um acúmulo, que poderia ser entendido como notório saber. O RSC pode descomprometer o Estado da formação continuada.

Em relação ao item III-Ingresso por concurso público. Existe a questão das(os) docentes voluntárias(os). – Professoras(es) substitutas(os) são massacradas(os), recebem carga horária imensa e sem os mesmos direitos. O projeto é carreira única, mas enquanto não acontece, precisamos trabalhar sobre a carreira EBTT para valorizá-la.

Em relação ao item IV) Paridade na remuneração e direitos entre ativas(os) e aposentadas(os). Para quem é posterior a 2013, o ponto não faz tanto sentido. Necessidade de que os interstícios sejam menores e se chegue ao topo de carreira com alguma celeridade. Junção do item 7 e item 2 do Caderno 2. Continuamos sendo docentes ao exercer cargos de gestão. Indissociabilidade ensino, pesquisa e extensão, e também gestão.

Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. É preciso colocar gestão. E pensar em mandatos classistas. Muita coisa que está sendo trazida aqui nos faz pensar sobre nossa escolha de ser docente. Muita(o)s colegas trabalham com consultoria. A questão de professor(a) visitante é muito importante, e como é sua atuação.

Qualquer desenvolvimento na carreira deve estar desassociado de avaliação produtivista. Os critérios de desenvolvimento da carreira não podem estar à mercê de cada instituição. O gozo da autonomia não pode criar regime de trabalho para além do que está na lei. As instituições não podem fazer cada uma a seu critério. Precisamos ter um projeto de carreira que trate isso. O que perpassa a carreira, independentemente de onde: dar aula. O limite máximo é uma questão importante. E o critério de hora-aula é muito diverso (há pelo menos três co-habitando).

Talvez seja importante tratar como eixo a garantia de isonomia na aposentadoria, pois quem se aposenta sai da carreira. Inserir garantia dos direitos na aposentadoria.

Tem coisas que tem na cartilha e não está no caderno 2, e vice-versa. Por exemplo, enquadramento de aposentadas(os). Precisaremos fazer o trabalho de comparação entre os documentos. Precisamos também definir salário base e data-base. Em 2006 aposentadas(os) começaram a pagar a previdência.

Princípio 4 do caderno 2 precisa estar reafirmado. Paridade entre ativas(os) e aposentadas(os). Isso a despeito das diversas contrarreformas da previdência. Funpresp e os bancos não são solução para a questão previdenciária. Proposta: pensando nos 70 mil sindicalizadas(os) e nos 20 mil na base do Proifes. Temos que encaminhar para a base o que defendemos para a carreira. Carreira única, por exemplo, a partir dos princípios históricos, e somando os elementos da atual conjuntura.

Duas dimensões: gestão e inovação. Isso incide sobre o princípio 7. Nossa carreira passa em alguma dimensão em administrar a universidade. Temos que colocar isso na discussão de carreira. A questão da inovação também incide na discussão de financiamento.

Necessidade de conscientização da categoria. Existe um grupo na categoria que acredita que só alguns/algumas podem chegar ao topo da carreira. O DE deve ser incentivado. Importância e necessidade do debate da carreira única.

Propor carreira não é implementá-la. Temos ainda a luta por implementá-la. Temos que ser capazes de formular uma proposta e que seja apresentável numa mesa de negociação, segundo aspecto: tempo de carreira. Para as pessoas que irão se aposentar pelo INSS, a lógica da aposentadoria é a de mercado. Cada trabalhador(a) deve se preocupar com sua aposentadoria. Isso muda a relação com a carreira. Quer ficar a carreira toda no topo da carreira. Ela precisa ter recursos para fazer economia durante a carreira. Carreira curta, que começa com salário alto.

Por fim, questão de gestão. No que consiste o trabalho universitário? Se tem autonomia, quem faz gestão é a gente. Gestão deve estar incorporada na carreira. É do nosso interesse que façamos a gestão da carreira.

Questões das universidades novas. O que temos é um quadro de pessoal incompleto. Isso gera uma sobrecarga. As questões administrativas também recaem sobre docentes. Há uma série de atividades que seriam de TAEs que acabam sendo tocadas por docentes. Não podemos aceitar que não existam cargos de TAEs como arquivista, cargos que foram vedados. Não há nada na carreira docente que determine o que é desvio de função. Temos que discutir isso seriamente, pois do contrário seremos consumida(o)s administrativamente.

Dados do censo da educação superior do país. Média de idade de 41 anos, maioria homem, maioria com doutorado e maioria tempo integral. Universidades federais: 121 mil (2022). Desses, 17 mil são professoras(es) que não tem titulação para além da graduação. Perto de 100 mil têm doutorado. Quanto mais tempo demorar para essa(e) docente chegar ao topo, menor será a aposentadoria.

O RSC é uma forma de que docentes que encontraram barreiras no processo de se qualificar sejam valorizadas(os). Isso se aproxima ao que as(os) companheiras(os) do Sinasefe estão discutindo.

Duas reflexões gerais. A primeira é que o projeto de carreira não pode ser pensado de forma dissociada do projeto de educação, mesmo levando em conta a conjuntura específica. Não podemos perder de vista as pedras angulares do nosso projeto. Dificuldade de entender eixos e princípios. Todas(os) devem poder chegar ao topo, independentemente da titulação. Todas(os) iniciam no mesmo nível e podem chegar ao topo sem necessariamente receber a mesma remuneração. A titulação não muda o percurso, pois quem se titula recebe RT, sem influenciar nas progressões ou promoções.

Ser professor(a) não é ser doutor(a), mestre, titular, etc. Nosso caderno de carreira deve apresentar esse aspecto da docência.

Estrutura sem barreiras e limitadores ao longo da carreira. Não pode ser 30 anos, nem 20, deveria ser no máximo 15 anos.

Isonomia salarial em valor integral correspondente a partir de uma única linha de remuneração salarial.

Sobre RSC, temos que unificar nossas ações com Sinasefe. Poderíamos abrir uma janela de tempo em que poderia ser válida.

RSC é uma lei remuneratória, precisa ser incorporada.

Questão do ingresso por concurso público. Necessidade de incorporar as cotas para ingresso, tanto na perspectiva racial quanto de gênero. Padronizar os critérios entre as instituições. Implementação de GT sobre critérios de progressão funcional.

12h30 - Intervalo para almoço

1º de setembro (domingo) – 14h – Retorno

Local: Sede Nacional do ANDES-SN

Coordenação do GT presente: Alexandre Galvão Carvalho (3º Secretário), (Clarissa Rodrigues (2º VPR Regional Leste), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul), Gilberto Grassi Calil (1º VPR Regional Sul); Jennifer Susan Webb (1º Tesoureira).

Coordenação dos trabalhos: Breno Ricardo Guimarães Santos (1º VPR Regional Pantanal), Fernando Correa Prado (1º Secretário Regional Sul), Jennifer Susan Webb (1º Tesoureira).

Representantes das seções sindicais presentes: Anderson Litaiff Feitosa da Costa (ADUA), Marinalva Vilar de Lima (ADUFCEG), Uiran Gebara da Silva (ADUFERPE), Bernadete Gomes Mian (ADUFES), Carlos Augusto Aguilar Junior (ADUFF), Lilian Simone Amorim Brito (ADUFPA), Antônio Kelson Vieira da Silva (ADUFPI), Daniel Vendrusculo (ADUFSCar), Beatriz Wey (ADUR-RJ), Marcia Umpierre (APROFURG), Gustavo Borda de Miranda (APROFURG), Neila Cristina Baldi (SEDUFMS), Adílson Mendes Ricardo (SINDCEFET-MG), Gabriela Andrade da Silva (SINDIUFBS), André Rosa Martins (SINDOIF), Elaine da Silva Neves (ADUFPEL), Edson Franco de Moraes (ADUFPB), Cristiano Bonneau (ADUFPB), Celia Nelsa Zulke Taffarel (ADUSC), Fernando Cunha (ADUFPB).

A mesa abriu dando continuidade aos trabalhos, e sendo composta por Breno Santos, Jennifer Webb e Fernando Prado (relatoria) para apresentação das propostas de carreira para o setor das IFES. Breno Santos retomou a discussão sobre o papel do projeto de carreira para nossa luta.

Ressaltou a origem do projeto, aprovado em 2011, no 31º Congresso, a partir do 57º CONAD e do 30º Congresso. Havia uma proposta do governo de rever a carreira, e culminou no projeto de carreira, tendo também o acúmulo a partir da greve de 2012.

Há a preocupação de termos um documento que balize nosso projeto, e isso foi importante inclusive durante a última greve. De todo modo, é necessário um balanço no sentido de atualizar o projeto, começando pelo debate se precisamos ou não ter um projeto de lei, com o que implica em termos de engessar as negociações. Outro elemento reside nos princípios gerais:

I) Piso salarial.

II) Proposta de carreira em 13 níveis, com abolição do sistema de classes. E proposta que os interníveis não sejam menores do que 5%. A partir de 2016, com o acordo, nenhum step seria menor que 5%.

III) Tamanho da carreira.

IV) Progressão. Elementos constitutivos, para além da produtividade; tempo de interstício.

V) RSC.

Após apresentar esses elementos, a mesa passou para Jennifer Webb, que deu sequência na apresentação do ponto. O projeto foi a experiência prática do sindicato, com seu acúmulo, e frente ao processo de negociação com o governo.

Primeira problematização: aspecto geral, precisamos ou não manter um projeto de lei nesta forma? Sem dúvida da importância, mas considerando sua necessária atualização.

O projeto tem 8 páginas, 35 artigos e VII capítulos.

Uma questão a se discutir é a licença sabática. No projeto se indica 7 anos para 3 meses. A proposta seria substituir para 5 anos (como ocorre) e para 6 meses, com garantia de substituta(o). Recorrer de forma mais sistemática ao banco de substitutas(os).

Outra questão é a 20h, 40h e 40 DE. Isso é um item do capítulo do regime de trabalho. O regime de trabalho prioritário deve ser o 40h DE. Discussão sobre manutenção ou não do 40h sem DE. Mas reforçar 40h DE.

A gestão entra de forma secundária. A essência da nossa profissão é a docência. O regime de trabalho deve ser coerente com isso. Com o ensino, pesquisa e extensão. É possível manter esse tripé com 20h?

É preciso considerar as especificidades de cada atuação e como os regimes de trabalho repercutem nisso. É preciso resguardar a conexão com os princípios, no sentido de manter a DE para garantir o tripé ensino, pesquisa e extensão.

Existem temas específicos das federais, como a remoção. Hoje em dia há a permuta da vaga. Existe também a questão de acompanhamento de cônjuge. No acordo recente há o item da entrada lateral, mantendo a carreira ao entrar em outro concurso. Da forma como está hoje, a carreira é zerada.

Mais um aspecto é a questão da isonomia entre magistério superior e EBTT. Necessidade de possibilidades transitórias para o processo de negociação, no sentido de dar uma autonomia relativa na negociação.

Importância de que EBTT tenha direito de 8h mínima. E parte de docente do magistério superior também quer RSC. Existe uma barreira de progressão, que provoca distorções. Na carreira de magistério superior, há a barreira para progressão para associado para quem não tem doutorado. Histórico da criação da carreira EBTT.

Histórico da criação do RSC. Transformação do processo particular de criação para uma regra geral, e uso oportunista por parte da Proifes. Atualmente a questão do RSC gera também uma falta de isonomia entre EBTT e magistério superior, pois neste caso não tem oportunidade de solicitar RSC. Uma forma de lidar seria defender RSC

também para magistério superior, porque implicaria em maior remuneração. Mas isso tem impacto na qualificação.

Cada vez mais, docentes EBTT estão deixando de chegar ao doutorado, entre outros fatores, devido a RSC. A titulação de EBTT com doutorado está baixa. Estão deixando de se titular devido a RSC. Por outro lado, ao ter RSC, mas não o título de doutorado, não é possível alcançar a titular. RSC serviu para uma demanda específica, sazonal. Deixar isso aberto aumenta o fosso.

Após a exposição, abriu-se para debate.

Temos nossos princípios, mas estes não podem ser imutáveis, pois a realidade muda. Temos hoje em dia um plano de carreira. Temos uma reforma trabalhista com possibilidade de terceirizadas(os) como meio e fim. E temos a possibilidade de reforma administrativa. Além disso, há também a contrarreforma da previdência. Sobre RSC: EBTT já tem, e são 17 mil pessoas.

Divergir da ideia de que o PUCRCE (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos) unificou a carreira. Um projeto de lei não dá conta, não podemos fazer um projeto de lei que nos engessa, e não há disposição transitória que dê conta de evitar isso. É preciso aprovar um documento geral, que permita negociação com outras(os) atrizes(atores). Temos que discutir princípios. 40 DE. Não é possível ter 40 sem DE. Não podemos amarrar percentuais de RT. Não pode ser projeto de lei, mas sim princípios.

O projeto já está muito desatualizado. Percebemos na greve que docentes não conhecem a estrutura da carreira.

O que é direito, é direito. Não podemos pensar uma proposta que retire um direito. Juntar o que há de melhor nas duas carreiras na carreira única.

Importante resgatar que o sindicato aprovou um projeto de lei a partir de uma conjuntura específica. Questões dos princípios. Somos contra o produtivismo. Precisamos considerar critérios gerais de progressão.

Necessidade de materializar princípios e eixos em diretrizes que nos ajude na luta. Há um processo de reforma administrativa a partir de diretrizes infraconstitucional. Temas que precisamos chegar a determinações: piso. Atualmente, a minúcia de nossa atuação prática está no projeto de lei. Nossa política não pode apontar para retirar direitos. E ao mesmo tempo, precisamos debater a carreira única a longo prazo, e algumas leituras apontam que isso impede a isonomia.

Sobre a licença sabática. A proposta seria 5 anos para 6 meses. Mas se consegue substituta(o), este ficaria impedida(o) por dois anos de se inscrever para uma outra vaga de substituta(o).

Relação 20h 40h e DE é o mais gritante nas federais. Questão de temporários: há casos de 20 anos como tal. O desafio é pensar em conjunto as diversas variáveis. Será que o RSC ajuda ou atrapalha a política de qualificação docente? Não deve ser o centro da questão, é preciso ter o conjunto de condições.

Antes da reforma da Dilma, era preciso ter a vaga de titular para então abrir concurso. Expectativa de que a luta por carreira agora consiga remover o entrave de doutorado para associada(o).

Piso ou teto? Defesa de que tem que ser pelo piso. Por uma questão política e também jurídica: a Constituição já coloca o piso. Piso da carreira do ensino básico, a partir da menor carga horária: 20h e menor titulação. RT a parte. Carreira única sem nenhuma barreira de titulação. Uma única linha de remuneração salarial. Governo fez isso no INEP e FNDE (MEC) recentemente. Não podemos partir do PL, mas do termo de acordo. Não podemos criar um caminho que descontinue de forma imediata, mas podemos pensar uma transição.

Ao fim do debate, a mesa passou para a discussão sobre o balanço das carreiras nos sistemas estaduais, chamando Gilberto Calil para abrir o ponto.

Se concentrou em dois itens centrais que apresentam uma disparidade com o debate nas federais:

1) Autonomia. Há muitas situações em que a progressão está prevista, mas depende de normativas internas; limitações para DE; isso é fruto do entendimento que os governos têm sobre autonomia universitária. O setor traz que a autonomia universitária deve ser central no debate de carreira;

2) Redução do número de docentes. No Paraná há uma Lei Geral que excluiu mais de 700 docentes do sistema; esse debate esteve na centralidade de várias greves estaduais no último período, a partir da reivindicação de concurso público. Há um exemplo que pode nos ajudar a pensar nas possibilidades: greve da UEG com enorme ganho político, a partir da aprovação de uma nova carreira, que coloca em prática alguns dos princípios que defendemos - desvincula classe e nível, estabelece um tempo de carreira menor, mas com um piso baixo (5.175 reais para 40h DE), com internível de 6.1% a cada 18 meses; baixo adicional de titulação. Não é uma carreira excelente, mas precisaria de ajuste para ser ideal, especialmente piso e relação entre níveis.

Precisamos pensar a carreira, da base ao topo, independentemente da titulação. O plano de carreira de Goiás tem um elemento que é o salário base que é baixo. Foi uma

vitória importante, especialmente por não depender de quadro de vaga do governo para mudança de nível. Agora a luta é salarial. Muitas das lutas estão se dando no campo salarial, como foi o caso do Ceará.

Um dos elementos que ponderamos quando pensamos na carreira, é a razão entre o salário inicial e final. No caso de Goiás, depois de 22 anos, a(o) professor(a) Titular o teria um salário 2.5x do salário original. Se entrou mestre, mas se qualificou, pode chegar a 4.5x.

A partir da exposição, abriu-se para debate.

Um avanço pode ser estabelecer e construir proposta de interstício de 18 meses. Até 2012 havia uma carreira cujo interstício era 18 meses. Esse é um ponto importante para levar para o CONAD. Não podemos perder a expectativa de construir uma carreira única. A Aduergs não está na base do ANDES-SN, pois a maioria são celetistas. Ao que parece, desde 2014 não há concurso público. Ingresso por concurso público com a garantia de vaga suficiente. Caminhar para uma proposta de carreira única.

Na mesma linha de colocar a concepção de carreira enquanto sindicato nacional. Necessidade de dar o peso importante das estaduais. Passar pela experiência de carreira das estaduais nos permite ter a amplitude de como a precarização é diferenciada nas diversas instituições.

Qual é o papel do trabalho que fazemos. Das categorias profissionais, são poucas que controlam o próprio ambiente de trabalho. A questão da autonomia das estaduais e municipais implica diversas questões. A autonomia não deveria se referenciar em termos salariais.

Fazer o debate do tempo junto com o debate da avaliação. Necessidade de haver um padrão. Praticamente toda a base das estaduais está no ANDES-SN.

Reconhecimento da importância das estaduais, considerando inclusive o processo grevista recente em diversos estados.

Em seguida, passou-se para o último item: Carreira e PRECARIZADOS. Fernando Prado apresentou pela coordenação.

Pensar no conjunto da categoria que têm condições mais precarizadas que as(os) concursadas(os); inserir a questão a partir da conjuntura recente, especialmente a partir da contrarreforma trabalhista, com o impacto no padrão dos contratos (temporárias(os), intermitentes), colocando a carreira como uma questão quase utópica para a massa da classe e da categoria, especialmente das(os) precarizadas(os); diferentes formas de teto de gastos, que impedem ou dificultam contratações e realização de concursos públicos; visitantes desempenhando o papel de professoras(es) permanentes; docentes

substitutas(os) que ficam proibidas(os) de prestar nova seleção; perpetuação de temporárias(os) nas estaduais; dialogar com essa parte da categoria de que o ANDES-SN representa a categoria, e precisa dessas(es) docentes para formular política nesse sentido.

Precisamos ter resoluções importantes para dar conta dessas situações: necessidade de substitutas(os) em questões pontuais, que não podem ser normalizadas; EAD que contrata tutoras(es) com bolsas menores que salário mínimo; professoras(es) visitantes não podem ser uma briga individual nossa; banco de professor(a) equivalente, relação professor(a)-aluno(a); pensar em toda essa discussão envolve uma totalidade de ataques, inclusive para quem não é substituta(o).

Após abertura do ponto, abriu-se para debate.

Situação de substitutas(os) e sua perspectiva de trabalho no tripé ensino-pesquisa-extensão. É preciso fortalecer a sindicalização dessas(es) docentes, em suas várias formas. Defesa que haja temporárias(os) para as sazonalidades, e com condições de trabalho. Defendemos que não haja uma subcategoria de docentes.

Trabalho docente precarizado não diz respeito apenas ao trabalho da(o) substituta(o), mas a todas(os) que entram no sistema sem serem docentes efetivas(os) e desempenham funções que são de docentes efetivas(os). UFBA tem 2602 professoras(es) e tem um quadro temporárias(os) de 320, e substitutas(os) 250. 115 só tem graduação, e na carga horária em geral de 20h. Temos que criar dispositivos para que essas(es) docentes participem da vida sindical.

Todas(os) não efetivas(os), não apenas as(os) temporárias(os). Mas essas(es) recebem muito menos e trabalham muito mais. Políticas de isonomia. Isonomia salarial. Perdemos a paridade entre regime de DE para temporárias(os) com mesma qualificação. Outro aspecto de isonomia é a carga de trabalho: deve poder atuar em ensino, pesquisa e extensão. A LGU (Lei Geral das Universidades) estipulou 18horas/aula, e se busca formas de contornar isso. Política específica, com pesquisa específica para esse conjunto de docentes. Precisamos da mobilização do conjunto dessas(es) trabalhadoras(es). Importância de ter docentes temporárias(os) na direção das seções.

Trabalho voluntário. Universidades, Institutos e Cefets não são organizações sociais, de modo que não cabe esse tipo de relação de trabalho. O exercício deve ser remunerado. Dentro das federais, além da(o) substituta(o), temos as(os) visitantes. E fica a critério de cada instituição estabelecer o regime de trabalho de visitantes. Temos que avançar nesse tema. Dada a importância desse temporária(o) como professor(a) visitante, não podemos permitir a discricionariedade tão grande. Podemos avançar no debate no sentido de pensar no limite de atividades de aula para substituta(o). É estarrecedor saber que existe seção sindical que se nega a filiar professor(a) temporária(o). Não podemos largar de mão esse setor.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

Sobre a questão de substitutas(os), há uma limitação no sentido de que não há possibilidade de fazer desconto em folha. Há também as(os) tutoras(es). Problemas também nas universidades do Reuni, como multi campi, e que precisam rodar diversos campi. Precisamos discutir limite máximo de carga horária em aula. Outro fator é que o edital rege a remuneração, independentemente da titulação da(o) docente.

Finalização da reunião com poesia de Thiago de Melo, “Faz escuro, mas eu canto”, declamada pela Bernadete.

A reunião foi encerrada às 17h.

Brasília, 1º de setembro de 2024

Diretoria do ANDES-SN

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.

SEDE NACIONAL ANDES-SN: Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2, Edifício Cedro II, 5º Andar, Bloco C - CEP 70.302-914 - Brasília - DF
Telefone: (61) 3962-8400 | E-mail: secretaria@andes.org.br



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior
fundado em 19 de fevereiro de 1981

Circular 417/2024

SUBANEXO

Informes GT CARREIRA – RECEBIDOS VIA FORMULÁRIO

	SEÇÃO SINDICAL	RESPONSÁVEL PELOS INFORMES	INFORMES APRESENTADOS
1	ADUNIRIO	Marília	Em vista do último parecer da CGU confirmando nosso entendimento de que o pedido de progressão é um ato meramente administrativo e portanto cabe pedir progressão múltipla iniciamos uma campanha "Nenhum dia a menos" para que os docentes em atraso se mobilizem em colocar sua vida funcional em dia, acionando a assessoria jurídica e de carreira sempre que necessário. O retorno tem sido bastante interessante. Muitos docentes tem nos procurado. É uma oportunidade de estar em contato com a base e ajudar na garantia dos direitos docentes.
2	SINDCEFET-MG	Adilson Mendes Ricardo	Acúmulo de discussões As deliberações do 30º Congresso do ANDES-SN, de 2011, bem como o Caderno 2 do ANDES, de 2013, não podem ser usados para cercear o debate sobre carreiras. Ambos documentos precisam ser tomados como elemento base de uma discussão, considerando também as variáveis advindas de leis, resoluções e portarias após 2011, bem como todos os ataques sofridos pela carreira docente. Especificamente quanto à carreira EBTT, atualmente representando pouco mais de 10% da base do ANDES-SN, considera-se que foi pouco ouvida em suas reivindicações no

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

			<p>último Congresso, não permitindo espaço suficiente para o debate de temas que preocupam a base. A TR15, por exemplo, que tratou especificamente da carreira EBTT, foi aprovada integralmente no grupo misto, mas, porém, não foi conduzida à plenária do Congresso ou constou do seu relatório final. O GT Carreira Sindcefet-MG concorda integralmente com o que está no TR15 e sugere sua apreciação para o CONAD Extraordinário.</p> <p>É fundamental que na discussão da carreira única a manutenção do direito constitucional de garantia da aposentadoria especial com redutor de 5 anos no tempo e na idade para os professores de ensino fundamental e médio.</p> <p>Vale destacar as conquistas da carreira EBTT na última greve, com destaque para a isonomia com o MS no controle de ponto e na revogação da Portaria 983/2020. Os dois itens são fundamentais para a manutenção do tripé ensino/pesquisa/extensão nos Cefets e Institutos Federais.</p> <p>Quanto ao RSC, destaca-se que para o SINASEFE, que representa a maioria da carreira EBTT no país, o RSC é uma questão inegociável no debate da carreira única. Vale ressaltar também que para os TAE, representados pela FASUBRA, a conquista do RSC foi fator fundamental para a saída da greve. O ANDES-SN tem que trabalhar no sentido de eliminar as divergências existentes entre as entidades sindicais respeitando os direitos adquiridos pela carreira EBTT e, após a greve, pelos TAE. É preciso unificar o posicionamento sobre o RSC. Neste contexto, o argumento que, na construção da carreira única MS/EBTT a retirada do RSC seria somente para os novos servidores não atende. É uma lógica</p>
--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.

			<p>neoliberal usada para retirar direitos do trabalhador e não pode ser usada no meio sindical. O debate de carreira única somente será válido pegando o que há de melhor atualmente em cada carreira isolada.</p> <p>Considera-se que a meritocracia acadêmica não pode ser usada como justificativa para posicionamentos contrários ao RSC. Da mesma forma que argumentos como divisão da categoria e impedimentos de participação em editais de pesquisa não se sustentam diante da realidade das instituições que mantêm ensino superior, básico, técnico e tecnológico. O RSC é um direito que garante ao trabalhador de ensino a remuneração, adequada e justa conforme</p> <p>avaliação do seu histórico profissional e dentro do previsto em lei, durante a sua fase de capacitação ou mesmo para suprir, durante essa fase, adversidades como adoecimento, distanciamento familiar, dificuldades com deslocamento em regiões distantes dos grandes centros urbanos.</p> <p>Outro debate relevante refere-se aos interstícios na progressão da carreira, que atualmente é de 24 meses. A defesa é por interstícios de 18 meses que garantam o acesso a maiores remunerações aos trabalhadores e trabalhadoras. A carreira precisa ser interessante. O argumento de que o servidor ficaria desmotivado após atingir o topo da carreira muito cedo não é justificável no meio sindical. Cabe aos sindicatos o desafio de novas lutas que garantam maiores ganhos aos trabalhadores nos estágios de final de carreira. Ressalta-se que não houve, por parte dos projetos neoliberais das contrarreformas previdenciárias, qualquer preocupação com a</p>
--	--	--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

			<p>aposentadoria dos servidores que entraram no serviço público após 2013.</p> <p>É importante a dedicação, durante o debate de carreira, em pautas que tratem da formação continuada do(da) docente visando o avanço das tecnologias educacionais, diante da crescente demanda pelo uso de novas ferramentas digitais e metodologias de ensino, além da exigência constante por de infraestrutura tecnológica nas instituições de ensino. E principalmente investimentos que disponibilizem o acesso a todas a essas tecnologias, sem necessários investimentos particulares dos(as) professores(as).</p>
3	ADUFES	Luciana Soares - Coordenadora do GT Carreira na ADUFES	<p>Informes - Atividades do GT Carreira na Adufes.</p> <p>O GT Carreira Adufes tem se voltado a debater sobre progressão e os desafios, especialmente, das mulheres, em ascender na carreira. Nesse sentido, tem como ponto inicial dos debates as normativas de progressão da Ufes para o magistério superior e para a carreira EBTT, visando, inclusive, propor alterações nessas normativas.</p> <p>Além disso, analisou recentemente, a proposta de Regulamento Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes – RGDP apontando que esse tema precisa ser pauta de amplo debate, tendo em vista suas relações com o interesse público, do qual faz parte a valorização dos servidores.</p> <p>Está em curso pelo GT, análises das resoluções dos Centros de Ensino da Ufes sobre os planos de trabalho docente e relatório dos planos de trabalho docente (PADs/RADs), compondo discussões sobre intensificação do trabalho e defesa por concurso público.</p>

4	ADUFPA	Lilian Brito - Coordenadora do GT Carreira Local	<p>ADUFPA Associação dos Docentes da Universidade Federal do Pará Seção Sindical do Andes-SN Adufpa de Luta e Resistência: ousadia e coragem para sonhar e esperar - Gestão 2023-2025</p> <p>INFORMES DO GT CARREIRA Data: 28/08/2024</p> <p>1. Informes:</p> <ul style="list-style-type: none">- A última reunião do GT Carreira da Adufpa ocorreu no dia 20/08 e teve como pauta os informes nacionais e locais; a indicação de representantes do GT para participação no 15º CONAD Extraordinário do Andes-SN; a formação de subgrupos de estudos para apresentação e debates dos materiais do GT Carreira, bem como a definição da agenda do grupo.- No dia 27/08, foi realizada a AG para a escolha da delegação que irá representar a Adufpa no 15º CONAD Extraordinário do Andes-SN, que ficou assim composta: Delegada: 1- Profa. Joselene Mota (Diretora Geral); Observadoras/es:<ul style="list-style-type: none">1- Profa. Danielle Meireles;2- Prof. João Santos;3- Prof. Ailton Miranda;4- Prof. Ari Loureiro. <p>2. Encaminhamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">- Foi organizada a seguinte agenda de estudos e debates para a preparação do 15º CONAD Extraordinário do Andes-SN:
---	--------	--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

			<p>- Estudos e debates sobre Carreira no âmbito do Andes-SN:</p> <ol style="list-style-type: none">1- Histórico do debate sobre Carreira no Andes-SN - Período: 03/09 (Manhã)2- Princípios e Fundamentos sobre Carreira e a importância do Caderno 2 do ANDES-SN - Período: 03/09 (Tarde)3- Palestra sobre Financeirização na/da Educação - 09/09 (Manhã) - a confirmar4- Projeto de Lei do Andes-SN: uma atualização necessária!?!? - Período 09/09 (Tarde) <p>- Estudo e formulação de TR's para o CONAD Extraordinário - Período: 11/09 (Manhã e tarde).</p> <p>- Envio das Propostas de TR's para a diretoria do Andes-SN: Período - 13 a 16/09.</p> <p>- AG's de Estudos do Caderno de Textos do CONAD Extraordinário: Período - 30/09 a 08/10 (a ser melhor definida a partir do recebimento do Caderno de Textos).</p> <p>Sem mais para o momento, subscrevemo-nos.</p> <p>Lilian Brito/Diretora Adjunta da Adufpa/Coordenadora do GT Carreira da Adufp</p>
--	--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.

SEDE NACIONAL ANDES-SN: Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2, Edifício Cedro II, 5º Andar, Bloco C - CEP 70.302-914 - Brasília - DF
Telefone: (61) 3962-8400 | E-mail: secretaria@andes.org.br

Informes GT CARREIRA – RECEBIDOS VIA e-mail – pós fechamento de recebimento via formulário

	SEÇÃO SINDICAL	RESPONSÁVEL PELOS INFORMES	INFORMES APRESENTADOS
1	ADUFPEL	Elaine Neves	<ol style="list-style-type: none">1. Estamos envolvidos no processo de Consulta informal para Reitor e Vice-Reitor da UFPel;2. Realizamos Assembléia para a indicação de delegados e observadores para o 15º CONAD;3. Faremos reunião do GTPE e GT Fundações local no dia 12/07 e do GT Carreira logo após a chegada dos Cadernos de textos do 15º CONAD;4. Participamos do XXV Encontro da Regional-RS com a temática "Os desafios da estruturação da carreira docente";5. Participaremos do Seminário sobre carreira docente e financiamento da educação superior, técnica e tecnológica, em 13 e 14/09, realizado pela APROFURG.
2	ADUFES	Bernadete Gomes	<p>O GT Carreira Adufes tem se voltado a debater sobre progressão e os desafios, especialmente, das mulheres, em ascender na carreira. Nesse sentido, tem como ponto inicial dos debates as normativas de progressão da Ufes para o magistério superior e para a carreira EBTT, visando, inclusive, propor alterações nessas normativas. Além disso, analisou recentemente, a proposta de Regulamento Geral de Desenvolvimento de Pessoas da Ufes – RGDP apontando que esse tema precisa ser pauta de amplo debate, tendo em vista suas relações com o interesse público, do qual faz parte a valorização dos servidores. Está em curso pelo GT, análises das resoluções dos Centros de Ensino da Ufes sobre os planos de trabalho docente e relatório dos planos de trabalho docente (PADs/RADs), compondo discussões sobre intensificação do trabalho e defesa por concurso público. Obrigada!</p>



Sindicato Nacional dos Docentes das Instituições de Ensino Superior

fundado em 19 de fevereiro de 1981

3	ADUR	Beatriz Wey	Prezados, Beatriz Wey, vice-presidente da ADUR, apresentou como informes a retomada do GT carreira e nossas questões internas como: insalubridade, interstícios, progressões e promoções. Também tratou-se da eleição para reitoria e a atuação da Adur e, finalmente, falamos da assembleia do dia 03/09 para definir delegação do CONAD.
4	ADUFERPE	Uiran Gebara da Silva	Informe Aduferpe: Houve a criação do gt carreira da UFRPE. Esse GT local nos coloca perante a dificuldade de realizar esta discussão no contexto da multicampia e foi necessário recorrer aos debates via encontros online. Há, contudo, um início que se dá com o acúmulo de reflexões como resultado da greve de 2024; também há a perspectiva de realizar, em Recife, até o final de setembro o Encontro da Regional – Nordeste II, que terá como tema a discussão da Carreira.
5	ASPUV	Renata Rodrigues	Informe ASPUV: O GT Carreira da ASPUV tem se reunido semanalmente para discussão das questões de carreira. Serão apresentadas contribuições ao debate de Carreira para constar do caderno de textos do CONAD extraordinário.

ENSINO PÚBLICO E GRATUITO: DIREITO DE TODOS, DEVER DO ESTADO.

SEDE NACIONAL ANDES-SN: Setor Comercial Sul (SCS), Quadra 2, Edifício Cedro II, 5º Andar, Bloco C - CEP 70.302-914 - Brasília - DF
Telefone: (61) 3962-8400 | E-mail: secretaria@andes.org.br