

CON 15° D

EXTRAORDINÁRIO

DO ANDES-SN

“MOVIMENTO DOCENTE E CARREIRA:
UMA LUTA HISTÓRICA DO ANDES-SN”



11 A 13 DE OUTUBRO (2024) - Brasília (DF)



ADUnB

ANDES
SINDICATO NACIONAL

*CADERNO
DE
TEXTOS*

*15º CONAD
EXTRAORDINÁRIO
do
ANDES-Sindicato Nacional*

TEMA CENTRAL: 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN: MOVIMENTO
DOCENTE E CARREIRA: UMA LUTA HISTÓRICA DO ANDES-SN.

Brasília (DF), 11 a 13 de outubro de 2024

ANDES – SINDICATO NACIONAL

**Sindicato Nacional dos Docentes
das Instituições de Ensino Superior**

SCS – Setor Comercial Sul, Q. 2, Bloco C, Ed. Cedro II, 5º andar
Brasília - DF
Fone: (61) 3962-8400

Gestão 2023/2025

Presidente: Gustavo Seferian Scheffer Machado

Secretária-Geral: Francieli Rebelatto

1ª Tesoureira: Jennifer Susan Webb

Diretor responsável por Imprensa e Divulgação: Fernando Lacerda Júnior

Home page: www.andes.org.br

E-mail: secretaria@andes.org.br

SUMÁRIO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Apresentação | 8 |
| Proposta de Pauta e Cronograma do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO | 9 |
| Proposta de Regimento do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO | 10 |
| TEMA I: ATUALIZAÇÃO DO DEBATE SOBRE CONJUNTURA E MOVIMENTO DOCENTE E AS LUTAS EM DEFESA DA CARREIRA DOCENTE | |
| Texto 1 – A luta histórica por carreira docente no ANDES-SN – Diretoria do ANDES-SN. | 25 |
| Texto 2 – Reorganizar o projeto de carreira única docente e o anteprojeto de PL de 2011 com base em eixos estruturais amplos e de financiamento público – Diretoria da Associação dos Docentes da UFAL (ADUFAL). | 36 |
| Texto 3 – Definir a natureza do trabalho docente, assegurar progressão e promoção na carreira e combater a precarização – Diretoria da Associação dos Docentes da UFAL (ADUFAL). | 39 |
| Texto 4 – Da luta pela carreira às lutas gerais das professoras e professores: guerra só pelas reivindicações – Ailton Cotrim Prates (Adufal), Amália Catharina Santos Cruz (Aduneb), Alberto Handfas (Adunifesp), Antônio Joaquim R. Feitosa (ADUFPB), Ascísio Pereira (Sedufsm), Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Azamor Cirne (Adufpb), Benedito Gomes dos Santos Filho (Adufra), Belkis Souza Bandeira (Sedufsm), Cássia Hack (Sindufap), Celi Nelza Zulke Taffarel (Apub/Ba), Clovis Piáu (Aduneb), David Romão (Apur), Dimas Neves (Adunemat), Domingos Sávio da Cunha Garcia (Adunemat), Eliene Novaes Rocha (Adunb), Eduardo Jorge Souza da Silva (Aduferpe), Elisa Guaraná de Castro (Adur), Erika Suruagy (Aduferpe), Everaldo de Oliveira Andrade (Adusp), Eunice Lea de Moraes (Adufpa), Fernando José de Paula Cunha (Adupb), Flávio Dantas Albuquerque Melo (Adufal), Frederico Costa (Sinduece), Geverson Grzeszczeszyn (Adunicentro), Giovane Mota (Adufpa), Guilherme J P Abreu (Apufpr), Janne Freitas (Adupe), Isabelle Meunier (Aduferpe), Jailton Lira (Adufal), Jocimar Lomba Albanex (Aduems), John Kennedy Ferreira (Apruma), José Arlen Beltrão (Apur), José Roberto Rodrigues de Oliveira (ADUFMS), José Eudes Baima Bezerra (Sinduece), José Eugenio de Jesus Cardoso Graúdo (Apesjf), José Tarcísio de Lima (Adufla), Juanito Vieira (Apesjf), Katalin Carrara Geocze (SindCEFET-MG), Leni Hack (ADUNEMAT), Lenúcia Moura (Sinduece), Leonardo da Rocha Botega (Sedufsm), Liane de Souza Weber (Sedufsm), Lisleandra Machado (Apesjf), Lenúcia Moura (Sinduece), Luis Antonio Pasquetti (Adunb), Luiz do Nascimento Carvalho (Ufcat), Luiz Felipe Silva (Adunifei), Márcia Morschbacher (Sedufsm), Maria Jaqueline de Grammont (Adufsj), Mariuza Aparecida Camillo Guimarães (ADUFMS), Marize Carvalho (Apub/BA), Martin-LéonJacques Ibáñez de Novion (Adunb), Melina Silva Alves (Adupb), Michel Costa (ADUERN), Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (Aduferpe), Noêmia dos Santos Pereira Moura (ADUFDOURADOS/MS), Pedro Silva (Sinduece), Pere Petit (ADUFPA), Rita Porto (Adufpb), Rogério Añez (Adunemat), Sandra Luna (Adufpb), Sarah Munck Vieira (Apesjf), Sirneto Silva (Sinduece), Sonia Tomasoni (Aduneb), Silvina Liliana Carrizo (Apesjf), Tarcísio Augusto Alves da Silva (Aduferpe), Teresinha Weiller (Sedufsm), Tiago Fávero de Oliveira (Apesjf), Uiran Gebara da Silva (Aduferpe). | 42 |
| Texto 5 – Subscrever e apoiar a carta manifesto dos 1000 pela revogação das reformas da previdência, trabalhista e da Lei das terceirizações – Diretoria da ADUNEMAT. | 45 |
| Texto 6 – Carreira docente além da conjuntura: uma questão de categoria e de classe – Ângela Isabel dos Santos Dullius - SEDUFMS; Antônio Rodrigues Belon - ADUFMS; Alyne Maria Barbosa de Sousa - SINDIFPI; Armando Tafner - SINDUNIFESSPA; Aureir Alves de Brito - ADUNEMAT; Carmem Dickow Cardoso - SEDUFMS; Catarina Malcher - APRUMA; Claudia Alves Durans - APRUMA; Daniel Vasconcelos Solon - ADCESP; Egmar Oliveira Souza Júnior (SINDIFPI); Fabiane Adela Tonetto Costas - SEDUFMS; Franci Gomes Cardoso - APRUMA; Gelta Xavier - ADUFF; Geraldo do Nascimento Carvalho - ADUFPI; Gihad Mohamad - SEDUFMS; Graziela Lucci de Angelo - SEDUFMS; Hélvio Mariano - ADUNICENTRO; Hugo Gomes Blois Filho - SEDUFMS; João Batista Farias Júnior - SINDIFPI; João Carlos Gilli Martins - SEDUFMS; José Luiz de Moura Filho - SEDUFMS; José Vitório Zago - ADUNICAMP; Juliana Iglesias Melim - ADUFES; Júlio Ricardo Quevedo dos Santos - SEDUFMS; Lúcia de Fátima Royes Nunes - SEDUFMS; Luciana Menezes Carvalho - SEDUFMS; Marcelo Barreto Cavalcanti - ADUFEPE; Maristela da Silva Souza - SEDUFMS; Maria Celma Borges - ADUFMS; Maria Luzinete Alves Vanzeler - ADUFMAT; Otávio Luiz Pinheiro Aranha - ADUFPA; Ricardo Heli Rodinel Cornejo - SEDUFMS; Roberto Santos Ramos (APRUMA); Rosana Mendes Éleres de Figueiredo - APRUMA; Rosenverck Estrela Santos (APRUMA); Saulo Arcangeli (SINDUEMA); Sandra Marinho Siqueira - APUB; Sandra B. S. Moreira - ADUFPA; Savana Diniz Gomes Melo - APUBH; Silvia Cristina Ferreira Iop - SEDUFMS; Suly Rose Pereira Pinheiro (APRUMA); Tarcísio Luiz Pereira - ADUFMS; Vilemar Gomes da Silva - APRUMA; Vítor Wagner Neto de Oliveira - ADUFMS; Viviana Mónica Vermes (ADUFES); Wagner Miquéias Damasceno - ADUNIRIO; Waldir Bertúlio - ADUFMAT; Welbson do Vale Madeira - APRUMA. | 47 |

| TEMA II – ATUALIZAÇÃO DOS PLANOS DE LUTAS DOS SETORES E PLANO GERAL DE LUTAS – CARREIRA DOCENTE | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| TEMA II.1 – TEMAS GERAIS DE CARREIRA, DIRETRIZES E PRINCÍPIOS. | |
| Texto 7 – Diretrizes gerais para a carreira única (para os e as docentes das IES e suas Escolas/Colégios de Aplicação, Institutos Federais e CEFETs) – Diretoria do ANDES-SN. | 54 |
| Texto 8 – Luta por carreira docente e os acúmulos do ANDES-SN sobre o tema: uma atualização necessária – Diretoria do ANDES-SN. | 61 |
| Texto 9 – Carreira docente e a organização da malha salarial: piso ou teto? – Diretoria da ASPUV-S. Sind. e do GT Carreira da ASPUV-S. Sind. | 64 |
| Texto 10 – O observatório da carreira docente das instituições de ensino superior: um instrumento de consolidação da luta sindical – Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Diana Priscila Sá Alberto (ADUFPA), Eunice Léa de Moraes (ADUFPA), Giovane da Silva Mota (ADUFPA), Jailton de Souza Lira (ADUFAL), Luciano Silva Gomes (ADUFPA), Pere Petit (ADUFPA), Sandra Lúcia dos Santos Lira (ADUFAL). | 76 |
| Texto 11 – A carreira docente no centro da luta do ANDES-SN: uma balanço necessário – Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Diana Priscila Sá Alberto (ADUFPA), Eunice Léa de Moraes (ADUFPA), Giovane da Silva Mota (ADUFPA), Luciano Silva Gomes (ADUFPA), Pere Petit (ADUFPA). | 78 |
| Texto 12 – Pela defesa dos princípios do caderno 2 do ANDES-SN em todas as IES do País – Diretoria da ADESFAETEC – S. Sind. | 82 |
| Texto 13 – Pela construção de uma política de unidade em toda a educação nacional – Diretoria da ADESFAETEC – S. Sind. | 83 |
| Texto 14 – Progressão funcional automática e em 18 meses, como bandeira de luta do andes sindicato nacional – Diretoria da ADUFPA, dos integrantes do GT Carreira local e integrantes da delegação do 15º CONAD: Joselene Mota, Lillian Brito, João Santos, Paulo Melo, Ari Loureiro. | 84 |
| TEMA II.2 – SETORES DO ANDES-SN | |
| Texto 15 – Carreira nas IEES, IMES e IDES: desafios e necessidades – Diretoria do ANDES-SN. | 89 |
| Texto 16 – Carreira docente do Magistério Federal – Diretoria do ANDES-SN. | 97 |
| Texto 17 – Carreira única: tem que ser com a manutenção de todos os direitos conquistados em cada carreira isolada – Sindicalizado(a)s do Sindcefet-MG: Adilson Mendes Ricardo, Anselmo Paulo Pires, Evandro Tolentino, Gustavo Henrique Barbosa, Joao Paulo Martins de Castro Chaib, Katalin Carrara Geocze, Lilia Maria de Oliveira, Mabel Rocha Couto, Márcia Valéria Rodrigues Ferreira, Marcos Prado Amaral, Maurilio Alves Martins da Costa. | 101 |
| Texto 18 – Aposentadoria e carreira – a insegurança para os servidores que ingressaram no serviço público após 2013 – Sindicalizado(a)s do Sindcefet-MG: Adilson Mendes Ricardo, Anselmo Paulo Pires, Evandro Tolentino, Gustavo Henrique Barbosa, Joao Paulo Martins de Castro Chaib, Katalin Carrara Geocze, Lilia Maria de Oliveira, Mabel Rocha Couto, Márcia Valéria Rodrigues Ferreira, Marcos Prado Amaral, Maurilio Alves Martins da Costa. | 104 |
| Texto 19 – Especificidades da carreira de EBTT diante da proposta de carreira única – Adelson Fernandes Moreira (Sindceft-MG), Adilson Mendes Ricardo (Sindceft-MG), Alberto Jorge Silva de Lima (Adcefet-RJ), Antônio Francisco Cruz Arapiraca (Sindceft-MG), Denilson de Cássio Silva (Sindceft-MG), Evandro Tolentino (Sindcefet-MG), Fábio José Bianchetti (Sindceft-MG), Gustavo Henrique Barbosa (Sindcefet-MG), Luiz Alberto Ornellas Rezende (Sindceft-MG), Katalin Geockze Carrara (Sindceft-MG), Lília Maria de Oliveira (Sindceft-MG), Mabel Rocha Couto (Sindcefet-MG), Márcia Valéria Rodrigues Ferreira (Sindcefet-MG), Marcos Prado Amaral (Sindceft-MG), Marta Maximo Pereira (ADCEFET-RJ), Maurilio Alves Martins da Costa (Sindcefet-MG), Raphael Freitas Santos (Sindceft-MG). | 107 |
| Texto 20 – Pela implementação das conquistas da greve – Assembleia Geral da ADUR-RJ. | 110 |
| Texto 21 – Por uma carreira que valorize o trabalho docente – Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (ADUFERPE), Uiran Gebara da Silva (ADUFERPE), Flávia Farias de Oliveira (ADUFERPE), Erika Suruagy (ADUFERPE) Rafael Barbosa da Silva (ADUFERPE), Lorena Lima de Moraes (ADUFERPE), Cauê Guion de Almeida (ADUFERPE), Araci Farias Silva (ADUFERPE), Ywanoska Maria Santos Gama (ADUFERPE), Otávio Augusto Alves do Santos (ADUFERPE), Jaqueline Bianque de Oliveira (ADUFERPE), Lisleandra Machado (APESJF), Alberto Handfas | 111 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <p>(ADUNIFESP), David Romão (APUR), José Arlen Beltrão (APUR), Celi Taffarel (ADUFAL), Everaldo de Oliveira Andrade (ADUSP), Fernando Cunha (ADUFPB), José Eudes Baima Bezerra (SINDUECE), Márcia Morschbacher (SEDUFMS), Marize Carvalho (APUB), Paulo Riela (ADUFS), Humberto Clímaco (ADUFG), Antônio Joaquim Rodrigues (ADUFPB).</p> | |
| <p>Texto 22 – Para um alcance máximo da valorização da carreira docente – Diretoria da ADUFPB; GT Carreira da ADUFPB; Diretoria da ADUFAL; Alberto Handfas (Presidente -Adunifesp), Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Celi Nelza Zulke Taffarel (Apub/Ba), Clovis Piáu (Aduneb), David Romão (Apur), Domingos Sávio da Cunha Garcia (Presidente -Adunemat), Eliene Novaes Rocha (Adunb), Elisa Guaraná de Castro (Presidenta - Adur), Erika Suruagy (Aduferpe), Everaldo de Oliveira Andrade (Adusp), Guilherme J P Abreu (Apufpr), José Arlen Beltrão (Presidente - Apur), José Eudes Baima Bezerra (Sinduece), Juanito Vieira (Apesjf), Lisleandra Machado (Apesjf), Luis Antonio Pasquetti (Adunb), Mariuza Aparecida Camillo Guimarães (ADUFMS), Marize Carvalho (Apub/BA), Michel Costa (ADUERN), Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (Presidenta - Aduferpe), Pere Petit (ADUFPA), Tarcisio Augusto Alves da Silva (Aduferpe), Uiran Gebara da Silva (Aduferpe).</p> | 113 |
| <p>Texto 23 – Por uma carreira (de)docente – Diretoria da Sedufsm, Diretoria da Sedufsm, Avelino da Rosa Oliveira (ADUFPEL), Marian Noal Moro (SEDUFMS), Serginei José do Carmo Liberato (ADUFERPE).</p> | 115 |
| <p>Texto 24 – Para além do percurso, discutir e propor princípios para desenvolvimento da carreira docente federal – Marcia Borges Umpierre (APROFURG), Rita Patta Rache (APROFURG), Magda de Abreu Vicente (APROFURG), Angélica Miranda (APROFURG), Julia Matos (APROFURG), Adriana Senna (APROFURG), Simone Quadros Alvarez (APROFURG), Gustavo de Borba Miranda (APROFURG), Cristiano Engelke (APROFURG), Billy Graef (APROFURG), Raphael Albuquerque de Boer (APROFURG), Tiago Dziekaniak (APROFURG), Rodrigo da Rosa Pereira (APROFURG), André Martins (SINDOIF).</p> | 119 |

Os Textos de Resolução (TR) receberam a mesma numeração que os seus Textos de Apoio (TA) correspondentes.

SUMÁRIO DOS TRs

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| TEMA II – ATUALIZAÇÃO DOS PLANOS DE LUTAS DOS SETORES E PLANO GERAL DE LUTAS – CARREIRA DOCENTE | |
| TEMA II.1 – TEMAS GERAIS DE CARREIRA, DIRETRIZES E PRINCÍPIOS. | |
| TR 7 – Diretrizes gerais para a carreira única (para os e as docentes das IES e suas Escolas/Colégios de Aplicação, Institutos Federais e CEFETs). | 57 |
| TR 8 – Luta por carreira docente e os acúmulos do ANDES-SN sobre o tema: uma atualização necessária. | 62 |
| TR 9 – Carreira docente e a organização da malha salarial: piso ou teto? | 75 |
| TR 10 – O observatório da carreira docente das instituições de ensino superior: um instrumento de consolidação da luta sindical. | 77 |
| TR 11 – A carreira docente no centro da luta do ANDES-SN: uma balanço necessário. | 82 |
| TR 12 – Pela defesa dos princípios do caderno 2 do ANDES-SN em todas as IES do País. | 82 |
| TR 13 – Pela construção de uma política de unidade em toda a educação nacional. | 83 |
| TR 14 – Progressão funcional automática e em 18 meses, como bandeira de luta do andes sindicato nacional. | 85 |
| TEMA II.2 – SETORES DO ANDES-SN | |
| TR 15 – Carreira nas IEES, IMES e IDEs: desafios e necessidades. | 95 |
| TR 16 – Carreira docente do Magistério Federal. | 99 |
| TR 17 – Carreira única: tem que ser com a manutenção de todos os direitos conquistados em cada carreira isolada. | 103 |
| TR 18 – Aposentadoria e carreira – a insegurança para os servidores que ingressaram no serviço público após 2013. | 106 |
| TR 19 – Especificidades da carreira de EBTT diante da proposta de carreira única. | 109 |
| TR 20 – Pela implementação das conquistas da greve. | 111 |
| TR 21 – Por uma carreira que valorize o trabalho docente. | 112 |
| TR 22 – Para um alcance máximo da valorização da carreira docente. | 114 |
| TR 23 – Por uma carreira (de)docente. | 118 |
| TR 24 – Para além do percurso, discutir e propor princípios para desenvolvimento da carreira docente federal. | 120 |

APRESENTAÇÃO

No 42º Congresso do ANDES-SN, realizado em Fortaleza, foi aprovada a “realização de um CONAD Extraordinário para debate da carreira docente”, expressando a necessidade de uma discussão aprofundada sobre o tema. A partir desta resolução, foram realizadas diversas atividades, visando subsidiar os debates e as deliberações do presente **15º CONAD Extraordinário**, que tem como tema central: **Movimento Docente e Carreira: uma luta histórica do ANDES-SN**. O 42º Congresso também deliberou pela realização de uma reunião conjunta entre o GT Verbas, o GT Carreira e os Setores (IEES- IMES-IDES, IFES) para debater carreira e financiamento, reunião esta que ocorreu nos dias 29 e 30 de junho deste ano. Além deste espaço de acúmulo, também foram organizadas mesas sobre carreira nos diversos encontros regionais, e em abril e em setembro ocorreram reuniões do GT Carreira, de modo que a deliberação congressual fomentou um profundo debate no interior da categoria sobre o projeto de carreira e a necessidade de sua atualização, debate este potencializado pela conjuntura de greve docente, tanto na esfera federal, como em diversos estados. Este 15º CONAD Extraordinário será o espaço para a categoria deliberar sobre as nossas defesas históricas e atuais sobre carreira e se armar politicamente para os enfrentamentos relativos à nossa carreira, consciente que se trata de uma luta que deve estar necessariamente articulada com a organização da classe trabalhadora em sua diversidade.

Diretoria do ANDES-SN
Gestão 2023-2025

**PROPOSTA DE PAUTA E CRONOGRAMA DO
15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SINDICATO NACIONAL**

Brasília (DF), 11, 12 e 13 de outubro de 2024

Tema Central - MOVIMENTO DOCENTE E CARREIRA: UMA LUTA HISTÓRICA DO ANDES-SN.

| Sexta-feira (11/10/2024) | Sábado (12/10/2024) | Domingo (13/10/2024) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 9h às 12h Grupo Misto - Tema II | 9h às 12h Plenária do Tema II |
| 13h às 17h Credenciamento 14h às 15h Plenária de Abertura 15h às 18h Plenária de Instalação | 14h às 17h Grupo Misto - Tema II | 14h às 17h Plenária de Encerramento *Podendo ser estendida até às 23h59 |
| 19h30 às 22h30 Plenária do Tema I Conjuntura | | |

TEMÁRIO:

Tema I – Atualização do Debate sobre Conjuntura e Movimento Docente e as lutas em defesa da carreira docente;

Tema II – Atualização dos Planos de Lutas dos Setores e Plano Geral de Lutas – Carreira Docente.

PROPOSTA DE REGIMENTO DO 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SINDICATO NACIONAL

Capítulo I

Do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO

Art. 1º O 15º CONSELHO EXTRAORDINÁRIO do ANDES-SINDICATO NACIONAL (CONAD), previsto no inciso II, do art. 13, do Estatuto do Sindicato, convocado pela diretoria, conforme o inciso XII, do art. 30, reunir-se-á no período de 11 a 13 de outubro de 2024, em Brasília, sediado na ADUnB.

Parágrafo único. O período de realização do 15º CONAD Extraordinário poderá ser estendido, pela plenária de encerramento, até às 23h59min, do dia 13 de outubro.

Art. 2º O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO é instância deliberativa intermediária do ANDES-SN, conforme os artigos 22 e 24 do Estatuto do ANDES-SN.

Art. 3º O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO tem como finalidade deliberar sobre a pauta e o cronograma de atividades no seu início, de acordo com o disposto no art. 27 e parágrafos do Estatuto do ANDES-SN.

Capítulo II

Das Atribuições

Art. 4º São atribuições do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO:

I - deliberar sobre a matéria da CARREIRA DOCENTE que, por determinação do 42º CONGRESSO do ANDES-SN, lhe foram atribuídas;

II - implementar o cumprimento das deliberações do 42º CONGRESSO do ANDES-SN e do 67º CONAD;

III - regulamentar, quando necessário, as deliberações do 42º CONGRESSO do ANDES-SN;

Art. 4º São atribuições do 15º CONAD Extraordinário:

I – deliberar sobre os pontos de sua pauta;

II - debater e indicar para deliberação do 43º Congresso as proposições sobre a carreira docente do ANDES-SN

III - apreciar e deliberar, em grau de recurso, as penalidades de advertência e suspensão a sindicalizado(a)s do ANDES-SN, conforme o disposto no art. 11 do Estatuto do ANDES-SN;

Art. 5º Estabelecer, se houver motivos imperiosos e justificados, diretrizes para a consecução

dos objetivos previstos no art. 5º do Estatuto do ANDES-SN.

Parágrafo único. As diretrizes, às quais se refere o caput deste artigo, não podem contrariar decisões tomadas em CONGRESSOS anteriores do ANDES-SN, ficando sujeitas à ratificação no CONGRESSO imediatamente subsequente.

Capítulo III

Do(a)s Participantes

Art. 6º São participantes do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO:

I - um(a) delegado(a) de cada seção sindical (SSind) ou AD - seção sindical (AD-SSind), escolhido(a) na forma deliberada por sua assembleia geral (art. 25, inciso I, do Estatuto do ANDES-SN), devidamente credenciado(a), com direito a voz e a voto;

II - um(a) delegado(a) representativo(a) do(a)s sindicalizado(a)s, via secretaria regional, escolhido(a) na forma deliberada pela respectiva assembleia geral (art. 25, inciso II, do Estatuto do ANDES-SN), devidamente credenciado(a), com direito a voz e a voto;

III - uma representação do(a)s sindicalizado(a)s, nos termos do art. 41, inciso VIII e alíneas, do Estatuto do ANDES-SN;

IV - o(a) presidente(a) do ANDES-SN, com direito a voz e a voto;

V - observadore(a)s de SSind ou AD-SSind e de sindicalizado(a)s via secretaria regional, com direito a voz;

VI - o(a)s demais membro(a)s efetivo(a)s da diretoria em exercício (art. 32, I, II, III e IV), excetuado(a)s aquele(a)s cujo âmbito de competência e atuação limita-se à área de sua regional (art. 32, V), com direito a voz;

VII - o(a)s membro(a)s das comissões organizadora e diretora, com direito a voz;

VIII - o(a)s convidado(a)s pela comissão organizadora ou diretora, devidamente credenciado(a)s como tal, com direito a voz.

§ 1º O(A)s sindicalizado(a)s do ANDES-SN não poderão participar como convidado(a)s, salvo na condição de pesquisadore(a)s, participantes de seminários ou para prestar assessoria e/ou esclarecimentos;

§ 2º Cada delegado(a) devidamente credenciado(a) somente poderá ser substituído(a) uma única vez, durante a realização do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, obedecidas as seguintes condições:

a) comprovar a necessidade de se ausentar definitivamente e registrar a respectiva substituição junto à comissão diretora;

b) o(a)s suplentes de delegado(a)s, indicado(a)s, para tal, pelas assembleias gerais das SSind ou AD-SSind e pelas assembleias gerais do(a)s sindicalizado(a)s via secretaria regional, devem estar credenciado(a)s como observadore(a)s suplentes;

c) a substituição de delegado(a) por observador(a) suplente será condicionada à apresentação dos crachás do(a) delegado(a) que se ausenta e de seu(sua) suplente na secretaria. Caso os dois crachás não sejam apresentados, a substituição desse(a) delegado(a) pelo(a) observador(a)

deverá ser submetida à plenária;

d) quando o(a) delegado(a) de SSind ou AD-SSind ou de sindicalizado(a)s via secretaria regional comprovadamente se ausentar sem providenciar a substituição, a comissão diretora o fará, respeitando o presente Regimento.

Art. 7º O(A) presidente(a) do ANDES-SN preside o 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, com direito a voz e a voto em suas sessões.

Capítulo IV

Do Credenciamento

Art. 8º A confirmação do credenciamento de delegado(a)s, observadores(a)s e convidado(a)s do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO será das 13 (treze) horas às 17 (dezesete) horas do dia 11 de outubro de 2024, excetuando-se os casos justificados e aprovados pela plenária de instalação.

§ 1º Não haverá recebimento da documentação necessária ao credenciamento dia 11 de outubro de 2024, excetuando-se os casos justificados e aprovados pela plenária de instalação.

§ 2º Para o credenciamento de delegado(a) será exigida Ata da assembleia (assinada pela mesa coordenadora dos trabalhos) em que foi escolhido(a) o(a) delegado(a), o(a)s observadore(a)s e o(a)s observadore(a)s suplentes do(a) delegado(a) ao 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO. O(A)s suplentes de delegado(a)s devem, obrigatoriamente, ter sido escolhido(a)s como **observadore(a)s/suplentes de delegado(a)s**. Lista de presença da Assembleia Geral; e quitação com a Tesouraria. A documentação deverá ser enviada previamente, até às 23h59h do dia 20 de setembro de 2024, por meio de formulário próprio.

§ 3º Para o credenciamento de observador(a) e/ou observador(a) suplente, escolhido(a) em assembleia geral, será exigida ata, ou extrato de ata, que deliberou sobre a escolha, com a respectiva lista de presença. A documentação deverá ser enviada previamente, até às 23h59 do dia 20 de setembro de 2024, por meio de formulário próprio.

§ 4º Para credenciamento de observadore(a)s de sindicalizado(a)s, via secretaria regional, deve ser apresentada a ata da assembleia geral que o(a)s escolheu. A documentação deverá ser enviada previamente por meio de formulário próprio.

§ 5º Cada delegado(a) ou observador(a), no ato do credenciamento, receberá um crachá de identificação e/ou votação, em cores diferentes.

§ 6º No caso de perda ou dano do crachá este será substituído apenas via autorização expressa da plenária.

§ 7º Fica assegurado a qualquer delegado(a) credenciado(a) ter vista e cópias da totalidade dos documentos que credenciam o(a)s demais delegado(a)s e observadore(a)s de qualquer SSind, AD-SSind ou secretaria regional, mediante requerimento à comissão diretora.

§ 8º Quaisquer recursos acerca do credenciamento poderão ser apresentados na plenária de instalação, que deverá deliberar sobre os mesmos até o seu final.

Capítulo V
Do Funcionamento

Seção I
Dos Órgãos

Art. 9º São órgãos do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO:

I - Comissão Organizadora;

II - Comissão Diretora;

III - Grupos Mistos;

IV - Plenárias;

V - Comissão de Enfrentamento ao Assédio.

§ 1º A Comissão Organizadora será criada a partir da convocação.

§ 2º Os demais órgãos têm existência restrita ao período de sua realização.

§ 3º A Comissão de Enfrentamento ao Assédio será criada na plenária de instalação do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

§ 4º O quórum mínimo para o funcionamento de cada órgão do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO é de mais de 50% (cinquenta por cento) dos seus(suas) membro(a)s com direito a voto.

§ 5º Passados 15 (quinze) minutos do horário definido para o início dos trabalhos dos grupos mistos, o quórum de funcionamento se reduz para 30% (trinta por cento) do(a)s seus(suas) membro(a)s com direito a voto.

§ 6º As deliberações só serão tomadas por mais da metade do(a)s delegado(a)s inscrito(a)s em cada Grupo Misto.

Seção II
Da Comissão Organizadora

Art. 10. A Comissão Organizadora do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO é constituída pela coordenação do GT Carreira que compõe a diretoria do ANDES-SN.

Art. 11. É de competência da Comissão Organizadora:

I - preparar a infraestrutura necessária à realização do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

II - organizar a sessão de abertura;

III - providenciar a reprodução, para o conjunto do(a)s participantes, dos textos cuja inclusão

na pauta de discussões do evento tenha sido aprovada pela plenária de instalação;

IV - responsabilizar-se pelas receitas e despesas, organizando o rateio entre as SSind e AD-SSind;

V - realizar, junto com a comissão diretora, o credenciamento do(a)s participantes.

Seção III

Da Comissão Diretora

Art. 12. A Comissão Diretora do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO é composta pela Diretoria do ANDES-SN.

Art. 13. É de competência da Comissão Diretora:

I - responsabilizar-se pelo credenciamento do(a)s participantes;

II - efetivar a substituição de delegado(a)s, de acordo com o disposto no § 2º, do art. 6º, deste Regimento;

III - elaborar a prestação de contas para apreciação no próximo Congresso;

IV - organizar e compor as mesas diretoras das plenárias, que deverão ser constituídas por diretores(a)s do ANDES-SN;

V - organizar a composição dos grupos mistos, em consonância com o disposto no art. 14 deste Regimento.

Parágrafo único. Das decisões da comissão diretora, cabe recurso à plenária subsequente.

Seção IV

Dos Grupos Mistos

Art. 14. Os grupos mistos são compostos por:

I - delegado(a)s de SSind ou AD-SSind, de sindicalizado(a)s via secretaria regional e representação do(a)s sindicalizado(a)s, nos termos do art. 41, inciso VIII e alíneas, do Estatuto do ANDES-SN, devidamente credenciado(a)s, e pelo(a) presidente(a) do ANDES-SN, todo(a)s com direito a voz e a voto;

II - observador(a)s de SSind ou AD-SSind, sindicalizado(a)s via secretaria regional e representação do(a)s sindicalizado(a)s, nos termos do art. 41, inciso VIII e alíneas, do Estatuto do ANDES-SN, devidamente credenciado(a)s, com direito a voz;

III - diretores(a)s do ANDES-SN, com direito a voz;

IV - convidado(a)s, devidamente credenciado(a)s, com direito a voz.

§ 1º. Cada grupo misto terá, no máximo, 10 (dez) delegado(a)s, sendo composto no total de até 45 participantes por grupo.

§ 2º Só poderá haver no mesmo grupo, mais de um observador(a) de uma mesma SSind ou AD-

SSind, ou mais de um observador(a) representativo(a) do(a)s sindicalizado(a)s de uma mesma Secretaria Regional, caso o respectivo número de observadore(a)s seja superior ao número de grupos mistos.

Art. 15. Os grupos mistos são dirigidos por uma mesa coordenadora, composta por um(a) coordenador(a), um(a) relator(a) e um(a) secretário(a).

§ 1º O(a)s membro(a)s da mesa coordenadora de cada grupo misto serão eleito(a)s pelos(a)s delegado(a)s componentes do grupo.

§ 2º O(A) coordenador(a) da mesa de cada grupo será eleito(a) entre o(a)s delegado(a)s.

§ 3º O(a) relator(a) e o(a) secretário(a) poderão ser observadore(a)s credenciado(a)s.

§ 4º A qualquer momento, o(a)s delegado(a)s integrantes do grupo poderão deliberar sobre proposta de alteração da mesa coordenadora.

Art. 16. Compete ao(à) coordenador(a) dirigir os trabalhos do grupo, orientando os debates e promovendo as votações de acordo com este Regimento.

Parágrafo único. A Comissão Diretora do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO deverá recomendar um ordenamento da distribuição dos textos do Caderno, que será apresentado por um(a) membro(a) da diretoria do ANDES-SN em cada grupo misto, para o conjunto dos grupos mistos no sentido de buscar garantir que cada TR seja debatido em pelo menos um grupo misto do CONAD.

Art. 17. Compete ao(à) Relator(a):

I - elaborar o relatório dos trabalhos do grupo de acordo com este Regimento e demais instruções da comissão diretora, fazendo constar do relatório o resultado da votação (número de votos favoráveis, contrários e de abstenções) de cada proposta submetida à apreciação;

II - participar dos trabalhos previstos no art. 21 deste Regimento.

Art. 18. Compete ao(à) secretário(a) auxiliar o(a) coordenador(a) e o(a) relator(a) em suas atividades.

Art. 19. As reuniões dos grupos mistos terão início nos horários estabelecidos no cronograma do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, observado o *quórum* mínimo de mais da metade do(a)s delegado(a)s participantes do grupo.

§ 1º Passados 15 (quinze) minutos do horário previsto para o início das reuniões do grupo, o *quórum* mínimo será de 30% (trinta por cento) do(a)s delegado(a)s participantes do grupo.

§ 2º Passados 30 (trinta) minutos do horário previsto, os trabalhos terão início com qualquer número de delegado(a)s presentes, sendo recolhida a 1ª (primeira) lista e aberta uma 2ª (segunda) lista de presença.

§ 3º As deliberações só serão tomadas por mais da metade do(a)s delegado(a)s inscrito(a)s em cada grupo de trabalho.

Art. 20. O(A)s relatore(a)s dos grupos mistos dispõem de um prazo máximo de 1 (uma) hora, após o encerramento da reunião, para sistematizar o relatório do grupo (via SIGRC - Sistema de Gerenciamento de Relatórios Consolidados) e entregar à comissão diretora o envelope com os materiais do seu grupo, sendo garantidas, pela comissão organizadora, as condições necessárias para tal.

Art. 21. A consolidação dos relatórios de grupos mistos será feita pelo(a)s membro(a)s da comissão diretora, para tal designado(a)s, e, sempre que necessário, será solicitado auxílio

do(a)s relatore(a)s dos grupos mistos.

Art. 22. Dos relatórios consolidados que serão apresentados às plenárias do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO constarão, necessariamente:

I - as propostas aprovadas por maioria simples;

II - as propostas minoritárias que tenham obtido, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos votos do(a)s delegado(a)s presentes em pelo menos um dos grupos mistos;

III - as propostas de redação compatibilizadas pela comissão diretora e, sempre que necessário, com o auxílio do(a)s relatore(a)s;

Art. 23. Os grupos mistos do tema II terão duração de 6 horas.

§ 1º A duração prevista no caput deste artigo poderá, por deliberação do Grupo Misto, ser prorrogada por, no máximo 1 (uma) hora, desde que não venha a interferir no funcionamento de outras atividades do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

§ 2º Os grupos mistos poderão ter o início do trabalho antecipado por deliberação da sessão anterior, desde que não venha a interferir no funcionamento do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

Seção V

Das Plenárias

Art. 24. As plenárias são compostas por:

I – delegado(a)s de SSind ou de AD-SSind, sindicalizado(a)s via secretaria regional e representação do(a)s sindicalizado(a)s, nos termos do art. 41, inciso VIII e alíneas, do Estatuto do ANDES-SN, devidamente credenciado(a)s, e pelo(a) presidente(a) do ANDES-SN, todo(a)s com direito a voz e a voto;

II - observadore(a)s de SSind ou de AD-SSind, de sindicalizado(a)s via secretaria regional e representação do(a)s sindicalizado(a)s, nos termos do art. 41, inciso VIII e alíneas, do Estatuto do ANDES-SN, devidamente credenciado(a)s, com direito a voz;

III - membros das comissões diretora e organizadora do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, com direito a voz;

IV - convidado(a)s, devidamente credenciado(a)s, a critério da comissão diretora, com direito a voz.

Art. 25. As plenárias do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO serão dirigidas por mesas coordenadoras cada qual composta por 1 (um/uma) presidente(a), 1 (um/uma) vice-presidente(a), 1 (um/uma) 1º (1ª) secretário(a) e 1 (um/uma) 2º (2ª) secretário(a).

§ 1º A comissão diretora indica, entre o(a)s membro(a)s da diretoria do ANDES-SN, o(a)s componentes da mesa coordenadora de cada plenária.

§ 2º A plenária poderá, com base no encaminhamento por ela aprovado, deliberar sobre proposta de modificação da composição da mesa coordenadora dos trabalhos.

Art. 26. Compete ao(à) presidente(a) da mesa coordenadora:

I - preparar, com o(a) 1º (1ª) secretário(a), a ordem dos trabalhos da plenária;

II - dirigir a plenária, orientando os debates e promovendo a votação, de acordo com este Regimento.

Art. 27. Compete ao(à) vice-presidente(a) da mesa coordenadora:

I - auxiliar o(a) presidente(a) em suas atividades;

II - substituir o(a) presidente(a) em suas ausências ou impedimentos.

Art. 28. Compete ao(à) 1º (1ª) secretário(a):

I - preparar, com o(a) presidente(a), a ordem dos trabalhos da plenária;

II - elaborar o relatório final das deliberações da plenária;

III - entregar à comissão organizadora, até 48 (quarenta e oito) horas, após o efetivo encerramento do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, o relatório respectivo, digitado e na forma definitiva.

Parágrafo único. No caso das plenárias de instalação e de encerramento, caberá ao(à) 1º (1ª) secretário(a) a elaboração e acompanhamento do protocolo/registro de cada sessão.

Art. 29. Compete ao(à) 2º (2ª) secretário(a):

I - auxiliar o(a) 1º (1ª) secretário(a) em suas atividades;

II - elaborar a ata da plenária;

III - entregar à comissão organizadora, até 72 (setenta e duas) horas, após o efetivo encerramento do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, a ata respectiva, digitada e na forma definitiva.

Art. 30. A duração de cada plenária, contada a partir do horário previsto para o seu início, será a seguinte:

I - Plenária de abertura: 1 (uma) hora;

II - Plenária de instalação: 2 (duas) horas, com possibilidade de prorrogação por mais 1 (uma) hora;

III - Plenária do tema I: 3 (três) horas, com possibilidade de prorrogação por mais 1 (uma) hora;

IV - Plenária do tema II: 3 (três) horas, com possibilidade de prorrogação por mais 1 (uma) hora;

V - Plenária de encerramento: 3 (três) horas.

§ 2º Compete à plenária de instalação:

I - Aprovar o Regimento e o Cronograma do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

II - Deliberar sobre recursos acerca de credenciamento ao 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

III- Criar a Comissão de Enfrentamento ao Assédio do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

IV - Deliberar excepcionalmente sobre a inclusão, nas discussões e nas deliberações do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, sobre o temário aprovado no 42º Congresso do ANDES-SN, de textos encaminhados após o término do prazo para inclusão no Caderno de Textos, desde

que relacionados a fatos novos que alterem a dinâmica da conjuntura, nos âmbitos nacional e local, e que impactem a luta do sindicato;

V - Os textos deverão ser apresentados à Comissão Diretora, até uma hora antes do início da plenária.

§ 3º Compete à plenária do tema I discutir os textos de conjuntura apresentados ao 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, nos termos deste Regimento.

§ 4º As plenárias poderão ter seu início antecipado por deliberação da plenária anterior.

§ 5º A plenária de encerramento poderá ser prorrogada a critério do plenário, com possibilidade de ser estendida até às 23h59 do dia 13/10/2024.

Art. 31. A verificação do *quórum*, no início das plenárias do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO, será feita por meio de ferramenta digital.

§ 1º A verificação de *quórum*, em qualquer momento do andamento da Plenária, será feita pela contagem do(a)s delegado(a)s mediante crachá de voto.

§ 2º Em caso de impossibilidade do uso de ferramenta digital para verificação do quórum inicial, esta será aferida por lista física de presença.

Seção VI

Da Comissão de Enfrentamento ao Assédio

Art. 32. A Comissão será formada na plenária de instalação sendo composta por três membro(a)s da Diretoria do ANDES-SN e por dois(duas) membro(a)s indicado(a)s pela Diretoria da Seção Sindical, a ADUnB que sedia o evento, devendo a mesma ser composta por no mínimo 3/5 de pessoas do gênero feminino.

Art. 33. A Comissão de Enfrentamento ao Assédio tem como finalidade:

I - receber representações de assédio praticado contra participantes e colaboradore(a)s durante o período de realização do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

II – dar encaminhamento às representações recebidas no âmbito do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO;

III – propor, em parceria com a Comissão Organizadora, estratégias educativas e de prevenção ao assédio e demais opressões.

Art. 34. A Comissão divulgará durante o evento, o local e horário de atendimento e o fluxo a ser seguido para a realização da representação.

Art. 35. Recebida a representação, a Comissão deve convidar o(a) representante e o(a) representado(a) para uma reunião de oitiva, separadamente, registrando seus depoimentos em relatório assinado pelas partes e pela Comissão.

Parágrafo único. O depoimento poderá ser gravado com a concordância do(a) depoente.

Art. 36. A Comissão poderá, como encaminhamento para cada representação:

I – Realizar orientações e intervenções educativas, separadamente, imediatamente após

depoimento do(a) representante e do(a) representado(a);

II – Sugerir à Comissão Organizadora a aplicação de sanções na forma do inciso III do artigo 4º deste Regimento;

III – Se eventualmente o(a) representado(a) não for sindicalizado(a), a Comissão proporá outras medidas cabíveis para cada caso.

§ 1º Após a Plenária de Encerramento, a Comissão enviará no prazo de até 30 dias, para a Diretoria do ANDES-SINDICATO NACIONAL, relatório com a descrição das representações, apuração e encaminhamentos necessários.

§ 2º No prazo de 30 dias, após a entrega do relatório da Comissão à Diretoria do ANDES-SINDICATO NACIONAL, os encaminhamentos e providências serão informados aos(às) envolvidos(as) – representantes e representados(as).

Capítulo VI

Das Discussões e Votações

Art. 37. Quando uma proposição estiver em debate nas sessões dos grupos mistos e das plenárias, a palavra somente será concedida, para discuti-la, a quem se inscrever junto à mesa coordenadora, respeitada a ordem cronológica de inscrições e/ou sorteio para contemplar a paridade de gênero, conforme definido pelo Grupo Misto ou Plenária.

Art. 38. Para a discussão de cada matéria, será estabelecido, a critério do grupo misto ou da plenária, um período de tempo compatível tanto com o atendimento da discussão dos tópicos correspondentes quanto com a duração estipulada, neste Regimento, para o funcionamento do grupo misto ou plenária.

§ 1º O número de inscrições observará o prazo definido no *caput* deste artigo.

§ 2º O plenário poderá deliberar, a qualquer momento, sobre a prorrogação ou encerramento dos blocos de discussão.

Art. 39. As discussões e as votações terão o seguinte procedimento:

I – fase de discussão, com tempo de 3 (três) minutos, improrrogáveis, para cada inscrição;

II – fase de encaminhamento de propostas, com tempo de 3 (três) minutos, improrrogáveis, para cada inscrição;

III - fase de votação, mediante o levantamento do cartão de voto pelo(a)s delegado(a)s, de acordo com o encaminhamento dado pela mesa coordenadora, com aprovação do plenário.

§ 1º Na fase prevista no inciso II, não havendo encaminhamento contrário, não haverá encaminhamento a favor. Havendo posicionamento contrário e a favor, a palavra será concedida para a defesa de cada posição, alternadamente e em igual número de intervenções, com prévio conhecimento do plenário e do(a)s inscrito(a)s.

§ 2º Só serão apreciadas e deliberadas nas plenárias as seguintes propostas:

- a) as aprovadas nos grupos mistos;
- b) as minoritárias que tenham obtido, no mínimo, 30% (trinta por cento) dos votos do(a)s delegado(a)s, em pelo menos um grupo misto;
- c) as propostas de redação compatibilizadas pela comissão diretora ou por esta em conjunto com o(a)s relatore(a)s, nos termos do art. 22 deste Regimento;
- d) as oriundas dos grupos mistos e que resultem em sistematização pelo plenário.

Art. 40. As questões de ordem, encaminhamento e esclarecimento têm precedência sobre as inscrições para discussão, para estas será garantido o tempo de 2 (dois) minutos improrrogáveis para cada solicitação, sendo essas apreciadas pela mesa coordenadora, cabendo recurso à plenária.

§ 1º Na fase de encaminhamento das votações, só serão aceitas questões de ordem e esclarecimento.

§ 2º Na fase de votação, não são aceitas questões de ordem, encaminhamento e esclarecimento.

Art. 41. As deliberações são adotadas por maioria simples do(a)s delegado(a)s presentes em cada sessão, observado o disposto no art. 28 do Estatuto do ANDES-SN.

“Art. 28. O quórum mínimo para funcionamento das plenárias do CONAD é de mais de 50% (cinquenta por cento) do(a)s delegado(a)s inscrito(a)s, e as deliberações serão tomadas por maioria simples (maior número de votos) dos delegados presentes a cada sessão.” (Estatuto do ANDES-SN).

Art. 42. Serão considerados aprovados, e não serão remetidos para o próximo evento deliberativo do ANDES-SN, os TRs debatidos em Grupos Mistos que não forem ao plenário, desde que tenham sido:

I - aprovados, sem modificação, em todos os grupos em que foram apreciados, excetuando as aprovações minoritárias;

II - debatidos e aprovados em pelo menos 1/3 dos Grupos Mistos.

Capítulo VII

Das Disposições Gerais e Finais

Art. 43. As propostas de moções devem ser enviadas por e-mail à secretaria do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO (secretaria@andes.org.br), até às 14 (quatorze) horas do dia 12 de outubro de 2024 endereçadas à comissão diretora, sendo especificado(a)s o(a)s proponentes e o(a)s destinatário(a)s, este(a)s último(a)s com endereço eletrônico completo.

§ 1º As propostas de moções só poderão ser apresentadas por participantes do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO; sendo, neste caso, participantes aquele(a)s estabelecido(a)s nos termos do art. 6º e incisos deste Regimento.

§ 2º A comissão diretora deve divulgar ao(à)s participantes do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO o teor das moções propostas, até às 9 (nove) horas do dia 13 de outubro de 2024.

§ 3º A critério da plenária de encerramento podem ser acrescentadas e apreciadas outras moções, apresentadas até 30 (trinta) minutos antes do início dessa plenária, cuja natureza ou conteúdo justifiquem não terem sido apresentadas no prazo previsto, cabendo à comissão diretora avaliar se atendem aos critérios estabelecidos.

§ 4º As propostas de moções das quais não constem o fato motivador, o(a)s destinatário(a)s com os respectivos endereços eletrônicos completos (devidamente digitados) e o título não serão recebidas para apreciação do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

§ 5º As propostas de moções cujos temas já tenham sido objeto de discussão nas instâncias do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO e que não foram aprovadas pelo plenário não serão acolhidas pelo CONAD.

Art. 44. As contagens de votos nas plenárias serão efetuadas pelo(a)s integrantes da comissão diretora.

Art. 45. Nos grupos mistos e nas plenárias, somente serão aceitas declarações de voto de delegado(a)s que se abstiveram no momento da votação.

§ 1º Dentre as declarações de voto feitas nas plenárias, somente constarão do relatório final aquelas apresentadas por escrito à mesa coordenadora.

§ 2º Não cabe declaração de voto em votação referente a propostas de encaminhamento ou a questões de ordem que a mesa coordenadora submeta à votação.

Art. 46. A diretoria tem como prazo máximo o dia 13 de novembro para divulgar o relatório final do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

Art. 47. Os casos omissos neste Regimento serão solucionados pela comissão diretora, cabendo recurso à plenária.

Art. 48. Este Regimento entra em vigor a partir de sua aprovação pela plenária de instalação do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO.

Brasília (DF), 11 de outubro 2024.

FORMULÁRIO PARA APRESENTAÇÃO DE MOÇÃO

Proponentes:

Seção Sindical:

Destinatário(a)s:

E-mail:

Fato motivador da Moção:

MOÇÃO DE

A(O)s delegada(o)s do 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO do ANDES-SN, realizado em Brasília (DF), no período de 11 a 13 de outubro de 2024, manifestam...



1987 Docentes das Instituições Federais de Ensino Superior conquistam a Carreira Única em todas as universidades federais autárquicas e fundacionais por meio do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE). O PUCRCE foi uma vitória política de um projeto de universidade, organizado com base em valores consignados na Constituição de 1988.



**TEMA I – ATUALIZAÇÃO DO DEBATE SOBRE
CONJUNTURA E MOVIMENTO DOCENTE E AS
LUTAS EM DEFESA DA CARREIRA DOCENTE**



Diretoria do ANDES-SN

A LUTA HISTÓRICA POR CARREIRA DOCENTE NO ANDES-SN

TEXTO DE APOIO

O debate sobre a atualização do projeto de carreira defendido pelo ANDES-SN se articula com os desafios históricos e conjunturais colocados para o movimento docente. O acúmulo das análises de conjuntura de nosso sindicato vem apontando que o aprofundamento da crise do capitalismo desde 2008/2009 engendrou processos profundamente regressivos para a classe trabalhadora, dentre os quais figuram os ataques ao projeto de educação pública e gratuita historicamente defendido pelo ANDES-SN e, conseqüentemente, ao nosso projeto de carreira.

Na atualidade a precarização do trabalho docente deve ser situada no contexto mais geral de ofensiva capitalista sobre a classe trabalhadora que caracteriza nosso período histórico.

As contrarreformas trabalhistas aprovadas em 2017 representaram o momento de transformar em lei as mudanças pelas quais o capital pressionava desde a década de 1990, buscando anular ou retroagir os salários indiretos conquistados com a ascensão das lutas na década anterior, que culminou na Constituição de 1988. Em que pese os inúmeros ataques aos direitos trabalhistas que ocorreram no período anterior às contrarreformas de 2017, é possível tomar este marco para situar a atual conjuntura de precarização do trabalho em geral e do trabalho docente em particular.

As contrarreformas trabalhistas ampliaram terceirizações, abriram caminho para “novas” modalidades de contratação (temporário, intermitente, parcial, autônomo), facilitaram as demissões, permitiram extensões da jornada de trabalho, possibilitaram redução do salário via negociação coletiva, sobrepuseram o negociado ao legislado, legalizaram condições insalubres de trabalho, enfraqueceram as representações sindicais e dificultaram ainda mais o acesso à justiça do trabalho, entre outras diversas formas de aumentar a extração de mais-valor e o controle do tempo da classe trabalhadora.

Diante de um contexto de crescente desemprego - resultado, entre outros fatores, das políticas de austeridade levadas a cabo a partir de 2015, assim como do rebatimento da crise de 2007/2008 -, e após consolidado o golpe de 2016, a burguesia brasileira buscou, nas palavras de Rogério Marinho, então relator do projeto de lei que trouxe a maior parte das contrarreformas na Câmara, “aproveitar a gravidade do momento vivido para empreender as reformas estruturais”. Propagando o eterno discurso ideológico de “modernização” e da necessidade de redução do “custo Brasil”, a classe dominante brasileira se unificou em sua ofensiva representada, naquele momento, pelas contrarreformas trabalhistas, para poder reduzir os “custos do trabalho” sem gerar ações trabalhistas.

Esse processo criou uma série de impactos diretos e indiretos na vida de toda a classe trabalhadora, pressionando para baixo o salário médio, potencializando uma maior intensificação e extensão do trabalho, e “naturalizando” contratos intermitentes, sem projeto de carreira, faz com que, para a grande maioria da classe trabalhadora, a própria perspectiva de uma carreira no emprego passa a ser absolutamente distante ou, então, vista como um “privilégio”. Sabemos que essa situação possui agravantes se considerarmos as dimensões étnico-raciais, de gênero e a situação das pessoas com deficiência.

Isso se dá junto ao contexto do estabelecimento de vários formatos de “teto de gastos”, começando pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei complementar nº 101/2000) e culminando no atual “novo arcabouço fiscal” (Lei Complementar nº 200/2023). Tratam-se de leis que garantem a primazia do pagamento das dívidas sobre qualquer outro “gasto” dos governos, inclusive sobre questões fundamentais como saúde, educação e previdência, por exemplo, mantendo o controle sobre os orçamentos públicos da União,

estados e municípios de modo a assegurar o funcionamento do rentismo. Esse processo tem impacto a nível federal e também estadual e municipal, com os regimes de recuperação ou “responsabilidade” fiscal reduzindo drasticamente a capacidade de expansão das Universidades, Institutos e Cefets, tanto em infraestrutura, quanto em relação ao corpo docente, o que gera impacto sobretudo nas instituições mais recentes, em que muitos cursos apresentam um quadro docente menor do que o previsto em seus planos pedagógicos, pressionando por contratação de docentes temporários, com vínculos precarizados. Um processo que tem implicações também na própria formação da classe trabalhadora.

Neste sentido, a classe dominante tem requerido o controle dos processos formativos, assim como o controle do trabalho docente. Age diretamente na formação da força de trabalho, moldando-a ao padrão de reprodução do capital vigente, a exemplo do NEM e da BNC-Formação/BNC-Formação Continuada. São implicações da “nova formação” (ou melhor, capacitação, “saber fazer”) para o trabalho docente: a garantia do rebaixamento/barateamento do valor da força de trabalho em geral, e da força de trabalho docente, em particular.

Qual(ais) projeto(s) tem(têm) se viabilizado com as contrarreformas? O projeto de expansão via EaD (Future-se), potencializado por tecnologias e processos de privatização via aparelhos privados de hegemonia (Fundações, Institutos e empresas educacionais) e a expansão da plataformização - em que o trabalho digital se expande através de plataformas privadas de formação, as ferramentas tecnológicas tornam-se mais influentes nos processos de produção do conhecimento e de ensino-aprendizagem -, articulando elementos que produzem rebaixamento e padronização da formação e, conseqüentemente, contribuem ainda mais para a precarização do trabalho docente. Lembremos que o capital viu como oportunidade a pandemia da COVID-19 e, no caso da educação, empurrou o chamado “ensino remoto” que traduziu a concepção tecnicista de educação, imprimindo um avanço da precarização do trabalho docente e o esvaziamento da aprendizagem dos estudantes que em muitos casos não tinham as condições concretas para acompanhar as “aulas virtuais”.

Somando-se à perda de direitos trabalhistas e previdenciários, a desvalorização dos salários e da carreira docente e o aumento da jornada são elementos para o avanço da precarização do trabalho docente, em seus diversos segmentos.

No binômio formação e trabalho docente, visivelmente o projeto em curso gera a (des)intelectualização da formação docente e do trabalho, através da perda da autonomia para pensar e executar os processos de trabalho, ao mesmo tempo que cobra adaptação rápida e polivalência para dar conta de múltiplas tarefas além de sua formação, seguido da responsabilização pelo não cumprimento de metas de produtividade acadêmica.

Trata-se, pois, de uma aceleração do ritmo de trabalho e de uma demanda cada vez maior de tarefas relativas ao trabalho docente. Se a criação do FGTS em 1967, durante a ditadura empresarial-militar, eliminou tendencialmente a estabilidade do(a) trabalhador(a) no emprego e acelerou a rotação da força de trabalho, contribuindo assim para o arrocho salarial, as contrarreformas trabalhistas aprofundaram de forma brutal esse processo, com seus rebatimentos no trabalho docente. Vemos assim um avanço crescente de relações de trabalho precárias na categoria docente, com vínculos temporários, sem estabilidade garantida, com carga horária acrescentada e com a exigência - seja legal, seja em função da qualificação para eventuais concursos - de manutenção concomitante de pesquisa e extensão. É crescente o número de docentes “temporários-permanentes”, ou seja, que tem contratos temporários, que vão sendo renovados a cada semestre letivo, sem cobrir, claro está, o período de recesso, no qual o(a)(e) docente fica à mercê de seus recursos, sem garantia de emprego.

A esse quadro é preciso acrescentar a existência de “docentes voluntários(as)”, que trabalham em instituições literalmente de graça, ou melhor, pagando todos os custos vinculados ao exercício da função. Este tipo de trabalho passou a ser possível a partir da Lei nº 9.608, de 1998, e na última década tornou-se cada vez mais presente na educação pública. Essa forma de trabalho é encarada como possibilidade de adquirir experiência e currículo para futuros processos seletivos e concursos, mas muitos editais sequer consideram esse vínculo na pontuação. Ou seja, esse tipo de contratação muitas vezes tenta “resolver” uma necessidade da instituição, explorando o trabalho voluntário, para o qual é exigido determinada formação, e cujo exercício futuramente tende a não ser reconhecido para efeitos de currículo.

O trabalho docente precarizado, portanto, não se refere apenas ao trabalho de substituto(a), visitante ou temporário(a), mas a todos(as) aqueles(as) que entram no sistema público sem o vínculo estatutário, e que, no entanto, têm demandas de trabalho iguais àqueles(as) de docentes efetivos(as). A demanda de docentes substitutos(as) em situações pontuais existe e deve estar prevista, mas sempre a partir de condições dignas de trabalho.

Em síntese, junto das contrarreformas trabalhistas, o teto de gastos e o atual “novo arcabouço fiscal” (eufemismo para o que corretamente foi denominado em seu momento de “PEC da morte”) aprofundaram o processo de precarização do trabalho docente e dos vínculos de emprego, na medida em que reduziram o número de concursos públicos para ingresso na carreira docente, com rebatimentos tanto na esfera federal quanto na estadual, municipal e distrital.

Elementos históricos do debate de carreira

No Brasil, os debates do movimento docente na luta por carreira remetem a reflexões sobre o Estado e a administração pública na sociedade capitalista.

Durante a ditadura empresarial-militar ocorreram várias mudanças na administração pública. O grande propósito dessas mudanças foi transferir atividades para autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, visando desconcentrar atividades do Estado. A estratégia das classes proprietárias e dos militares não possibilitou o desenvolvimento de carreiras estratégicas e bem estruturadas, embora carreiras de servidores(as) públicos de autarquias e fundações tenham sido criadas.

Entre as carreiras de servidores(as) das autarquias federais, estruturadas durante a ditadura empresarial-militar, tanto por força do Estatuto do Magistério Superior em 1965 (Lei nº 4.881-A, de 6 de dezembro DE 1965), bem como pelas diretrizes do Decreto-Lei 200, de 1967, encontra-se a carreira do Grupo-Magistério do Serviço Civil da União. Essa carreira foi criada pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, com uma estrutura de classes de professor titular, adjunto, assistente e auxiliar. Devemos lembrar que esse contexto também foi marcado pela imposição da Reforma Universitária de 1968, que alterou profundamente a organização das universidades brasileiras, com reflexos para a carreira e trabalho docente, no sentido de sua burocratização e atendimento das demandas privatistas. No ano de 1974, a Lei 6.182 trouxe duas mudanças complexas a essa carreira. Foram acrescidos incentivos ao vencimento básico de 20 horas, em forma de gratificações (desempenho de 40h, titulações de mestre e doutores, produção científica, dedicação integral e outras). Além disso, foi permitida a contratação de professores temporários pelo regime previsto na CLT. Com isso, criou-se a condição de professor colaborador, que gerou reação da categoria em decorrência da precarização causada.

Os acúmulos do ANDES-SN sobre o debate de carreiras no decorrer de seus anos de existência tiveram momentos profícuos de debates, formulações e construção de estratégias de luta, que consideram conjunturas específicas e a diversidade da base representada pelo sindicato nacional.

No que se refere à estrutura de carreira docente, entre 1985 e 1987 registram-se algumas das mais importantes conquistas do movimento docente, frutos de greves unificando docentes de diversos tipos de instituições de ensino superior públicas e privadas. As conquistas abriram espaço para que, em 1987, fosse conquistada uma Carreira Única para as universidades federais autárquicas e fundacionais. O Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), instituído pela Lei 7.596, de 10 de abril de 1987, foi uma vitória de greves do movimento docente e expressa alguns dos primeiros acúmulos da história do nosso sindicato, o qual, desde 1981, em seu documento “Proposta das Associações de Docentes e da ANDES para a universidade brasileira” já apresentava uma proposta para a universidade brasileira que, após longo debate, foi aprovada no Conad da ANDES realizado em junho de 1985 em Olinda e publicada em 1986, o famoso “Caderno 2”.

A Constituição Federal de 1988, ainda que possuísse recortes contraditórios, conservadores e de grande sustentação à acumulação capitalista, por força da pressão dos movimentos sociais em ascensão, trouxe conquistas fundamentais acerca de direitos sociais, trabalhistas, administração pública e servidores(as) públicos(as). Princípios que orientam o funcionamento da administração pública foram incorporados e/ou reafirmados, como os princípios da legalidade, da impessoalidade e moralidade, além das diretrizes de ingresso no serviço público por meio de concurso, a estabilidade dos servidores e servidoras, o direito

de organização sindical, entre outros. Assim, a correlação de forças estabelecida por um ascenso classista e popular - que pôs fim à ditadura empresarial-militar e se cristalizou, com seus limites e contradições, na Constituição Federal de 1988 - colocou-se como um norte democrático a ser buscado na direção do aprofundamento dos direitos e da democratização da administração pública burocrática, em movimento contrário ao que vinha ocorrendo na esfera internacional, sob o comando neoliberal.

Todavia, a partir dos anos 1990, as políticas neoliberais, sustentadas principalmente no chamado consenso de Washington, ganharam força e materialidade no Brasil, sob a forma de contrarreformas do Estado e da administração pública. Nessa direção, os governos de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) devastaram direitos sociais e, sob o seu comando, um processo amplo e profundo de contrarreforma foi desencadeado. As diretrizes das contrarreformas, estabelecidas principalmente pelo Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, de 1995, apontam para a privatização das empresas estatais e dos serviços públicos, para a adoção da administração gerencial baseada em regras de mercado (competitividade, concorrência, produtivismo e flexibilização de gestão, orçamento e financiamento), e se traduzem em facilidade para demitir servidores e servidoras e transferir recursos para a iniciativa privada. Sob estas diretrizes, ao longo das últimas três décadas, com gradações distintas, foram adotadas medidas por todos os governos, o que significou privatizações, precarização dos serviços públicos e regressão de direitos.

Assim, em contexto de crise do capitalismo, em decorrência das políticas neoliberais e de austeridade adotadas pelo Estado, do desmonte dos serviços públicos, bem como dos direitos trabalhistas e previdenciários, houve forte impacto nas carreiras. A chamada flexibilização da burocracia estatal tornou-se a mediação para contratações precárias, achatamento salarial, redução do quadro de pessoal permanente e outras medidas que afetam diretamente a carreira docente.

As greves e mobilizações da base do ANDES-SN reverteram ou barraram parte dos prejuízos que atingiram a categoria em diferentes níveis. Ao mesmo tempo, as estratégias de lutas possibilitaram acúmulos expressivos da categoria na defesa da carreira única.

Nossa proposta publicada no Caderno 2 expressava um projeto de universidade, no qual há uma defesa de princípios como carreira única, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e “trabalho igual, salário igual”. Desde então, as lutas do movimento docente prosseguiram orientadas pela defesa de um projeto em que a carreira assume um lugar central, orientando as lutas gerais e específicas travadas pelo sindicato nacional.

Em seguida, avançando na formulação de um projeto de carreira única, o ANDES-SN realizou um seminário em 1990, durante o XXII Conad, realizado em Campo Grande (MS), o qual formou uma comissão sobre carreira que deveria apresentar uma proposta de carreira única para todas as instituições de ensino superior brasileiras. No Conad seguinte, realizado em Maceió em 1991, a citada comissão foi transformada no Grupo de Trabalho de Carreira. Os trabalhos do GT-Carreira prepararam um conjunto de deliberações significativas tomadas em 1992, durante o XI Congresso do Sindicato, realizado em Cuiabá (MT). O primeiro princípio afirmava: “Carreira única para todos os docentes das IES – Federais, Estaduais e Particulares de 1º, 2º e 3º graus”.

A aprovação dos 14 princípios precipitou uma série de debates que culminaram na aprovação de uma Estrutura de Carreira em 1993 na cidade de Manaus (AM), durante o XII Congresso do ANDES-SN. Esta nova formulação preparou um série de debates que culminaram na aprovação do “Projeto de Lei de Diretrizes para Planos de Carreira” no XXVII Conad de novembro de 1993, em Pelotas (RS).

Após este marco, o ANDES-SN aprovou duas atualizações do Caderno 2 – a primeira em 1996 e a segunda em 2003 –, que avançaram na elaboração sobre o projeto de carreira do ANDES-SN e culminaram na aprovação, durante o 30º Congresso do ANDES-SN, realizado em 2011 na cidade de Uberlândia (MG), quando foi aprovada a Proposta de Lei de Carreira de Professor Federal, servindo de referência nas lutas desenvolvidas desde então.

Este projeto antecedeu as greves da década de 2010 que enfrentou o aumento dos ataques ao caráter público da educação federal e ataques contra a carreira, aposentadoria e condições de trabalho, fazendo com que professoras e professores de todo o país construíssem duas grandes greves nos anos de 2012 e 2015. As greves de 2012 (duração de 125 dias) e 2015 (duração de 139 dias) foram fortes e duradouros

movimentos que mobilizaram o conjunto da categoria e arrancaram reajustes salariais, além de derrubarem tentativas de retirada de direitos. No entanto, foram greves prejudicadas pela atuação da entidade cartorial e braço sindical do governo, a Proifes, que assinou simulacros de acordos e, assim, conseguiu impor derrotas ao movimento docente, representou um profundo ataque ao reduzir o debate sobre carreira às tabelas que aprofundavam o processo de desestruturação, consolidou a falsa divisão da carreira entre as categorias EBTT e MS e impediu o reposicionamento de aposentados que foram prejudicados pela criação da classe Associado. Parte significativa dos retrocessos estão materializados na lei 12.772/2012.

Os ataques possibilitados pela atuação da entidade cartorial que seguiu realizando os interesses do governo não terminaram em 2012. Assim, por exemplo, a alteração da carreira federal, que se deu em julho de 2016 (Lei n. 13.325), também se deu ao arrepio das lutas da categoria. A lei resultou de reação governamental motivada pela greve de 2015 e impôs distorções profundas no desenho da carreira. Os retrocessos na luta pela reestruturação da carreira se agravaram com a ascensão da extrema direita no mundo e no Brasil, período em que houve recrudescimento dos ataques à democracia, aos direitos e a classe trabalhadora. No advento do governo ilegítimo e ultraliberal de Michel Temer, a aprovação do teto de gastos com atividades primárias (EC 95/2016), da contrarreforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), da Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017), além de privatizações que envolveram portos, aeroportos, rodovias, usinas e outras empresas estatais foram grandes ataques aos direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores. A luta da classe trabalhadora inibiu que o estrago fosse mais devastador, por exemplo, impedindo a aprovação da PEC 287/2016, que tratava da contrarreforma da previdência social. Ainda assim, prejuízos nessa área foram computados, como a extinção do ministério da previdência social.

No governo neofascista de Bolsonaro (2019-2022) os ataques prosseguiram de forma aprofundada: a contrarreforma da previdência social realizada pela Emenda Constitucional nº 103 de 2019 representou um dos maiores ataques aos direitos previdenciários. Além disso, os ataques à educação e à saúde foram avassaladores, ao que se soma a ampliação do leque das privatizações. Nesse processo, uma grande luta travada foi contra a aprovação da Contrarreforma Administrativa, isto é, a PEC 32/2020, que representa uma medida na mesma direção do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado e apresenta-se como o mais destrutivo projeto para os serviços públicos. Entre outras coisas, propõe: o fim da estabilidade; a redução salarial pela redução da jornada de trabalho; RPPS somente para as carreiras típicas de estado e RGPS para as demais carreiras; veda férias acima de 30 dias; inibe concursos públicos e estimula as contratações por seleções simplificadas e por tempo determinado nos serviços públicos, inclusive em períodos de greve, ameaçando este direito; autoriza o Presidente da República a fundir e extinguir órgãos, fundações e autarquias; autoriza também a União, os Estados, Municípios e o Distrito Federal a privatizarem serviços públicos e contratem instituições privadas para executarem estes serviços.

Se aprovada, essa PEC implicará um desmonte generalizado e completa desvalorização dos serviços públicos, maior transferência de recursos para a iniciativa privada, além do aprofundamento da pobreza e da desigualdade social. As lutas impediram sua aprovação, porém, não conseguiram retirá-la do Congresso Nacional, onde mantém-se como ameaça permanente. Recentemente, o governo Lula-Alckmin e o líder da Câmara Federal, Arthur Lira, retomaram os esforços para aprovar a Contrarreforma Administrativa.

As lutas pela carreira de docente federal sob o governo Lula-Alckmin

Apesar das contradições de um governo de coalizão, a vitória eleitoral de Lula-Alckmin em 2022 foi vista por entidades do funcionalismo público federal como uma fenda aberta em um contexto de crescente intervenção política do neofascismo, que poderia possibilitar a retomada de negociações em torno de suas reivindicações que permaneceram sem quaisquer avanços durante o governo Bolsonaro.

Sob essa perspectiva, no início do governo, esse setor apresentou suas reivindicações e, a partir da mobilização das entidades representativas do funcionalismo público e de centrais sindicais, foi possível a abertura de negociações que resultaram na assinatura, em março de 2023, do Termo de Acordo nº 01/2023 entre o governo federal e a bancada sindical, que, no caso de nossa entidade, atendendo a

deliberações de assembleias de base, acatou a proposta de concessão de um reajuste remuneratório emergencial de 9%.

Com o compromisso de seguir as negociações, em julho de 2023 o governo apresentou a estrutura da Mesa Nacional de Negociação Permanente (MNNP) estabelecida pela portaria SGPRT/MGI nº 3.634, de 13 de julho de 2023. A organização e o funcionamento da MNNP obedeceu a uma estrutura em que consta uma mesa central que trata das reivindicações do funcionalismo público federal, de natureza econômica e não econômica que tenham sido construídas consensualmente pela bancada sindical; uma mesa específica e temporária, com a competência de negociar as pautas específicas referente a carreiras, que tenham impacto orçamentário; e uma mesa setorial para tratar de reivindicações isentas de impacto orçamentário, apresentadas pelas bancadas sindicais de setores particulares.

No que diz respeito às mesas de carreiras, segundo o governo, foram solicitadas 60 mesas. A Mesa de Carreira Docente estava entre as quatro primeiras instaladas. Sua primeira reunião ocorreu no dia 4 de setembro de 2023, após cobrança e pressão do ANDES-SN, conforme reconhecido pelo próprio governo. Nessa reunião em que se debateu metodologia de trabalho, ANDES-SN e Sinasefe apresentaram um documento em que pautaram a revogação da Instrução Normativa nº 66/2022, que cria entraves ao processo de progressão e promoção funcional, além da revogação da Portaria 983/2020, que repercute nas atividades da categoria docente da carreira EBTT. A segunda reunião da Mesa Específica ocorreu no dia 3 de outubro de 2023, quando as propostas de carreira das entidades foram apresentadas. Na ocasião, o ANDES-SN reivindicou ao governo, por meio da Carta 430/2023, a não admissão e exclusão da PROIFES Federação, e de seus sindicatos federados, da mesa de MNNP em todas as suas dimensões (Mesa Central, Mesa Específica Temporária e Mesa Setorial). Tal pedido justificou-se pelo não atendimento dos preceitos e princípios da Portaria SGPRT/MGI nº 3.634/2023 por essa entidade cartorial quanto ao registro sindical e representatividade. O pedido não foi aceito pelo governo e a presença dessa entidade na MNNP já demonstrava que logo essa se confirmaria como o braço sindical do governo nesse processo negocial.

Nessa reunião de 3 de outubro de 2023, o Projeto de Carreira de Professor Federal, aprovado no XXX Congresso, em Uberlândia, em 2011, foi a proposta apresentada por nosso sindicato à mesa de negociação, por representar o acúmulo da categoria até então. As demais entidades apresentaram suas propostas, explicitando as divergências existentes.

No esteio da morosidade das negociações com o governo federal, houve um grande intervalo de tempo entre a segunda e a terceira reunião dessa mesa de carreira. Diante disso, além de outras pressões, o ANDES-SN e o Sinasefe por meio do ofício nº 04/2024 Sinasefe/ANDES, de 11 de março de 2023, solicitaram uma reunião prévia com a equipe técnica do MEC e do MGI para preparar a reunião de negociação. Como desdobramento, em 15 de março de 2024, o governo apresentou uma relação com 39 pontos tidos como “pleitos” docente que orientaram a terceira reunião, que, como as demais, não avançou em negociações, nem tampouco no debate sobre concepção de carreira, revelando uma grande dispersão do governo sobre o tema.

Lembre-se que paralelamente ao debate das carreiras desenvolvia-se a discussão em torno das reivindicações econômicas do funcionalismo, sem avanços consistentes. Essa situação de não avanço das negociações, seja na mesa central ou nas mesas específicas, terminou por desencadear a greve nacional de educação, que se concentrou entre abril e junho de 2024. Na greve, o debate de carreira ganhou centralidade, ainda que com poucos avanços, comparativamente ao pretendido pelo ANDES-SN, por meio do projeto de carreira apresentado.

Aqui, é preciso recuperar que esse processo de negociação com o governo federal, foi limitado e desrespeitoso para com os(as) servidores(as) públicos(as) federais. Foi instalado, gerou expectativa, mas pouco avançou no atendimento das reivindicações, mesmo durante a longa, forte e histórica greve da educação. Algumas de suas limitações decorrem das características do governo Lula-Alckmin, cada vez mais comprometido com os interesses do grande capital, e de uma conjuntura marcada pela intensa disputa pelo fundo público por parte de setores burgueses (banqueiros, rentistas, agentes do agronegócio, industriais etc.), com grande representação nas estruturas de poder, seja na composição do governo, seja no Congresso Nacional. A atual composição governamental, com presença cada vez mais frequente de agentes do chamado Centrão, tem favorecido os setores da burguesia nesta disputa. Ademais, as amarras

e estratégias da extrema direita neofascista que deu sustentação aos governos Temer e Bolsonaro continuam presentes e incidem na correlação de forças contrária à classe trabalhadora. Por um lado, as amarras impostas pelas contrarreformas da previdência social, trabalhista, da educação, entre outras, preservadas pelo atual governo. Por outro, aquelas que traduzem e dão continuidade às políticas de austeridade contra os interesses da classe trabalhadora, que limitam os gastos sociais e favorecem o grande capital (até julho de 2023, a EC 95/2016, e posteriormente, o chamado Novo Arcabouço Fiscal, instituído pela Lei Complementar nº 200/2023). Nesse cenário, ainda se localizam as negociações pela disputa de fatias do fundo público e cargos na administração pública em troca de votos no parlamento. Tudo isso em detrimento de políticas sociais e direitos que possam atender as necessidades e demandas da classe trabalhadora. O engajamento direto dos ministérios da Fazenda e do Planejamento para validar tais políticas mostra que o governo tenta enfrentar suas contradições com o atendimento da pauta central da burguesia de confisco do fundo público, enquanto o que é direcionado para a classe trabalhadora se mantém muito aquém do necessário. Esses elementos se manifestaram no curso das negociações desenvolvidas durante e posteriormente à greve da educação federal.

A aprovação do “Regime Fiscal Sustentável”, também conhecido como “Novo Arcabouço Fiscal” em agosto de 2023, foi uma estratégia de austeridade fiscal que agradou os setores da gananciosa burguesia brasileira, ao mesmo tempo em que impôs grandes limites às negociações em torno das reivindicações dos(as) servidores(as) públicos(as) federais, e de outros setores da classe trabalhadora, pois condiciona os investimentos a 70% da receita, no limite entre 0,6 e 2,5% para novos investimentos. Isso pode ser visto como uma das grandes contradições do governo Lula-Alckmin, que se elegeu no contraponto à candidatura Bolsonaro, na medida em que dá seguimento à política neoliberal de austeridade fiscal que vinha sendo adotada pelos governos anteriores, desde a década de 1990, com aprofundamento exorbitante nos governos Temer e Bolsonaro. O Novo Arcabouço Fiscal é a dura expressão da austeridade sobre a classe trabalhadora e se expressa tanto no insuficiente orçamento destinado à educação, à saúde e às demais políticas sociais, quanto para a sustentação da máquina pública, em que se encontram as estruturas de carreiras dos(as) servidores(as) públicos(as). Os compromissos governamentais com essa lógica excludente e austera em relação à classe trabalhadora estiveram presentes na Lei Orçamentária Anual de 2023, 2024 e se repetem na proposta de Projeto de Lei Orçamentária Anual para 2025 (PLOA/2025), encaminhada pelo governo ao Congresso Nacional em 30 de agosto de 2024. Dessa forma, os compromissos com as metas fiscais estabelecidas para o ano de 2024, de resultado primário zero, de superávit 0,50% para 2025 e superávit de 1% para 2026, impõem um cenário extremamente destrutivo para os gastos sociais e devem ser considerados na definição das estratégias de luta da categoria em defesa da carreira docente. Combater esse regime fiscal é condição essencial em nossas lutas, pois o objetivo do regime é a “estabilização dos gastos públicos” em dez anos, o que mostra que a sangria dos recursos públicos para os capitais continuará, se não houver forte resistência da classe trabalhadora.

Durante o período em que o engodo da MNNP se mantém, é alarmante a pouca mobilização do governo em relação às ameaças do presidente da Câmara Federal em recolocar em votação a PEC 32/2020, mesmo que a retirada da PEC seja uma das principais reivindicações do funcionalismo público. Fato subjacente é a construção pelo governo federal de uma contrarreforma administrativa sem a participação da sociedade e das entidades sindicais do funcionalismo público. A publicação da Instrução Normativa Conjunta SEGES-SGPRT /MGI nº 24, de 28 de Julho de 2023, que estabelece regras a serem seguidas pelos órgãos do governo federal relativas à implementação e execução de programas de gestão e desempenho, dá seguimento à perspectiva produtivista estabelecida pelo Decreto nº 11.072/2022 do governo Bolsonaro, estimulando o teletrabalho e a completa digitalização dos serviços públicos, o que reduz a possibilidade de novos concursos para recomposição do quadro de pessoal, conforme a necessidade do Estado brasileiro.

Na mesma linha e de forma complementar, a Instrução Normativa Conjunta SGP-SRT-SEGES/MGI nº 52, de 21 de dezembro de 2023, estabelece orientações a serem seguidas pelos órgãos e entidades da administração pública federal, relativas à gestão de pessoas, no âmbito dos programas de gestão e desempenho. As normas apontam para um maior controle sobre o trabalho, retirada de direitos, estímulo ao produtivismo e desmonte dos serviços públicos presenciais. Tudo isso sem debate com as entidades

representativas de trabalhadores e trabalhadoras dos serviços públicos e com repercussão nas negociações sobre carreira.

Outro ponto que merece atenção é a publicação da Portaria MGI nº 5.127, de 13 agosto de 2024, que estabelece diretrizes a serem observadas pelos órgãos e entidades da Administração Federal na elaboração de propostas de criação e reestruturação de planos, carreiras e cargos. Essa portaria foi publicada após a divulgação pelo governo federal de que pelo menos 45 acordos no âmbito das mesas de negociações sobre carreiras tinham sido fechados. A portaria aponta como orientações para a elaboração de propostas de criação e reestruturação de planos de carreiras, entre outras diretrizes, a simplificação do conjunto de planos, carreiras e cargos efetivos; o agrupamento de carreiras com atribuições semelhantes; a priorização das atividades estratégicas e complexas; a priorização de planos, carreiras e cargos efetivos que possam atuar de modo transversal. Enquanto a definição das atribuições e dos requisitos de ingresso no cargo, segundo a referida Portaria, deverá observar, entre outros, os parâmetros de atribuições preferencialmente abrangentes, que possibilitem a adequação da força de trabalho às necessidades da administração pública federal, em diferentes órgãos e entidades; já os cargos com especialidades obedecerão a critérios objetivos, conforme o interesse da administração pública federal. Ainda segundo a Portaria, o desenvolvimento nas carreiras deve considerar o desempenho individual e coletivo dos(as) servidores(as) e um período mínimo de, preferencialmente, vinte anos para o alcance do padrão final da carreira. O cumprimento de interstício temporal não deve ser critério único para o desenvolvimento na carreira e a titulação acadêmica poderá ser considerada como um dos critérios para fins de progressão ou promoção, desde que relacionada ao desempenho das atribuições do cargo. Em relação à estrutura remuneratória, segundo a portaria, deve-se observar a simplificação e a redução da quantidade de parcelas; a uniformização de estruturas remuneratórias para cargos de mesma natureza e com similar complexidade de atribuições; e excepcionalidade na criação de parcelas relativas à titulação acadêmica, restritas aos cargos cujas atribuições sejam relativas a ensino, pesquisa e desenvolvimento científico e tecnológico, ou nos casos de aperfeiçoamento relacionados às atribuições do cargo. A portaria destaca ainda a possibilidade de criação de bônus ou similares restritos a servidores(as) em atividade, vinculados ao desempenho adicional temporário no exercício do cargo.

Em suma, trata-se de uma portaria que fomenta o produtivismo, as atividades generalistas, o longo tempo para alcançar o topo da carreira, com baixa atenção para a formação continuada, e ainda incentiva o aprofundamento do fosso entre aposentados(as) e as pessoas que permanecem com vínculo ativo na carreira.

Esses fatores devem ser elementos de reflexão da categoria docente, base do ANDES-SN, neste Conad extraordinário, de forma a traçar as melhores estratégias que possibilitem a continuidade da luta em defesa da Carreira Única para o conjunto da categoria docente de Instituições de Ensino Superior, conforme estabelecido pelo Caderno 2 do ANDES-SN.

A conjuntura aponta que não será possível negociar carreira sob a perspectiva do ANDES-SN sem combater o arcabouço fiscal, a PEC 32 e reverter as contrarreformas previdenciárias, além de derrubar os instrumentos normativos que reforçam o produtivismo e os valores patrimonialistas que ainda perpassam a administração pública no país. A luta por carreira docente nesta conjuntura é também uma forma de valorização da administração pública como mecanismo essencial à implementação de direitos essenciais à população.

A força da greve das Instituições Federais de Educação no ano de 2024 e a pauta da Carreira Docente

Durante o primeiro semestre de 2024 mais de 60 instituições federais de ensino deflagraram greve, tendo como pautas fundamentais cinco pontos: salário, orçamento, aposentadoria, carreira e revogação. Todos os pontos lidam com o tema decisivo da carreira, mas destacamos o tema em sua particularidade para enfatizar nossa preocupação com novas medidas de desestruturação da carreira, projeto que se efetiva especialmente por meio das famosas “tabelas de reajuste salarial”, assim como pela manutenção de decretos, instruções normativas, medidas provisórias e emendas constitucionais apresentados nos últimos anos, aprofundando disparidades e retirando direitos de distintas frações de nossa categoria.

Essa greve foi impulsionada por um importante processo de mobilização do conjunto dos(as) servidores(as) públicos(as) federais por meio do Fórum dos Servidores Públicos Federais (FONASEFE) durante a campanha salarial iniciada em 2023, com o estabelecimento da MNNP. No bojo das negociações da pauta salarial, o setor da educação federal, composto por ANDES-SN, FASUBRA e SINASEFE, passa a debater as questões específicas de carreira, tanto de técnico-administrativos quanto de docentes, por meio da instalação da mesa da específica e temporária do tema. Fruto dessa mobilização, conforme já apontado, foi desencadeada a greve da educação federal que foi construída de forma articulada pelas três entidades.

O ANDES-SN firmou uma importante unidade de ação com SINASEFE e FASUBRA no curso dessa greve, porém resguardando sua pauta a partir de um conjunto de demandas concretas sobre temas específicos. Assim, pretendia dar passos adiante rumo à retomada do projeto de carreira que historicamente o ANDES-SN acumulou. Por mais de 70 dias, docentes das mais diversas IFEs construíram uma luta em torno das pautas fundamentais para a categoria e estabeleceram um processo de negociação que resultou em várias mesas com o governo federal.

Essas negociações consolidaram-se com a apresentação das nossas pautas históricas e sistematizadas pelo Comando Nacional de GREVE – CNG, que congregou o conjunto da representação das IFEs em greve. Frente às propostas apresentadas inicialmente, o governo apresentou em maio de 2024, reajuste diferencial para diferentes classes e níveis, quando o ANDES-SN reivindicava um reajuste linear, reforçado por sua contraproposta lançada a partir das deliberações da base. Além disso, essa contraproposta do CNG-ANDES-SN defendia uma mesa permanente sobre carreira, na qual poderíamos defender os princípios e o projeto de carreira acumulados pelo ANDES-SN.

Mais uma vez, como nas greves de 2012 e 2015, a atuação da Proifes, entidade cartorial que atua como braço sindical do governo para dividir e sabotar o movimento docente, serviu para o governo avançar sua agenda aprofundando a desestruturação e a desvalorização salarial. No entanto, a revolta contra as ações da entidade cartorial e a manutenção da greve obrigaram o governo a desistir da tentativa de construir um acordo farsesco. Neste processo, o governo foi obrigado a apresentar mais algumas concessões.

A greve da educação federal não conseguiu reverter alguns dos piores ataques. Em primeiro lugar, não conseguimos aprovar a proposta de reajuste linear, o que impediria uma desestruturação interna ainda maior de nossa carreira. Também não conseguimos aprovar uma mesa permanente sobre assuntos da carreira. Por outro lado, conseguimos dar alguns avanços significativos que acumulam forças no sentido de construção de uma carreira única. Em primeiro lugar, conquistamos a revogação da portaria 983, a qual aprofundava a diferenciação entre docentes EBTT e MS, ao definir uma carga horária maior em sala de aula para os primeiros. Além disso, avançamos reabrindo discussões para alterar o decreto 1.590/95, com a finalidade de eliminar o controle por ponto eletrônico sobre o trabalho de docentes EBTT, assim como para avaliar o reenquadramento de aposentados(as).

No entanto, se, por um lado, houve poucas conquistas materiais resultantes da greve, houve significativas vitórias políticas decorrentes da greve. Dentre elas, é importante ressaltar que o processo de greve, desde a sua preparação até a deliberação tomada pelas bases do ANDES-SN de assinatura de acordo, evidenciou para parte importante da categoria a centralidade do debate sobre carreira, assim como princípios decisivos de nosso projeto, em especial a nossa defesa da carreira única.

A realização deste Conad Extraordinário é expressão deste saldo político. Como expressão de um avanço no enraizamento do debate sobre carreira durante as greves estaduais e federal que ocorreram no último período, hoje a categoria está debatendo e assumindo o desafio de atualizar o projeto de carreira do ANDES-SN.

O impacto das políticas neoliberais nos estados, municípios e Distrito Federal.

As políticas neoliberais levadas a cabo pelos governos federal, estaduais e municipais resultaram em ataques aos direitos e, conseqüentemente, às carreiras de servidoras e servidores públicos. Tem-se operado um verdadeiro desmonte dos direitos de servidoras e servidores públicos presentes na Constituição de 1988 ou em Leis estaduais e municipais que regulamentam a carreira docente,

conquistados em lutas e greves. A política regressiva operada pelos governos das estaduais e municipais se fortaleceu com a aprovação das contrarreformas trabalhistas e previdenciária, que no plano estadual e municipal, avançaram sobre os direitos das trabalhadoras e trabalhadores, a exemplo dos direitos relacionados com a aposentadoria e licenças, além do processo contínuo de desestruturação de suas carreiras conquistadas em lei.

A crise do capitalismo levou a uma disputa mais violenta pelo fundo público, na qual o capital procura aquinhoar parcelas cada vez maiores, beneficiando-se de isenções fiscais e da dívida pública de Estados e municípios. O resultado desse processo é a intensa precarização do trabalho e a política de retirada de direitos de servidoras e servidores públicos. Ao mesmo tempo, uma intensa campanha de mídia junto à população de desvalorização do serviço público contribui para o processo de privatização de setores antes vistos como intocáveis, como saúde e educação, a exemplo das OS e fundações. Como já mencionado, a reforma do Estado, iniciada por Fernando Henrique Cardoso, segue a todo vapor nos governos seguintes, com reformas no âmbito administrativo nos estados e municípios extremamente prejudiciais aos direitos de servidoras e servidores, com alterações nos Estatutos dos(as) servidores(as) públicos(as). A terceirização dos serviços públicos e a ausência de concursos contribuem enormemente para a intensa precarização do trabalho e a queda da qualidade do serviço público. Salários achatados ou congelados, junto com o ataque aos direitos constituem o quadro geral da política regressiva de desmonte do Estado e dos serviços públicos.

É nesse cenário que o movimento docente das Instituições Públicas Estaduais, Municipais e do Distrito Federal de Ensino Superior vem construindo a defesa de suas bandeiras de luta. Nos últimos anos, em todos os estados, assistimos lutas em defesa de direitos conquistados que foram duramente atacados por diversos governos: concursos públicos, contratação de docentes aprovados(as) em concursos públicos, implementação da Dedicção Exclusiva e concursos públicos com este regime de trabalho, lutas pelas promoções e progressões na carreira, licenças que foram suprimidas (sabática e prêmio), instituição de gratificação por titulação, qualificação, aposentadoria integral e gratificação de insalubridade são alguns dos direitos conquistados nas diversas carreiras que vêm sendo alvo dos ataques governamentais. Todos esses ataques se articulam com a retirada de autonomia das IES e os cortes e contingenciamentos orçamentários, fatores conjugados que contribuem sobremaneira para a desestruturação das carreiras. Agregado a isso, o arrocho salarial é uma realidade presente em todos os estados da federação, levando docentes a perdas salariais que chegam, em média, a 60% do seu poder de compra, se retroagirmos 10 anos.

As lutas e greves da última quadra histórica, em particular pós-pandemia, tiveram como pauta central a questão salarial e, de forma secundária, mas presente em todas as greves, o tema da carreira. No Paraná, em 2023, docentes conseguiram reajustes no adicional de titulação depois de uma greve contra o governo de extrema direita de Ratinho Júnior. No Maranhão, em 2023, a greve dos(as) docentes das Universidades Estaduais alcançou importante vitória em relação às condições de trabalho dos professores substitutos, que passaram a ter direito aos adicionais de titulação. A greve do Piauí mostrou sua força e, apesar de grande retaliação do governo com cortes nos salários dos(as) grevistas, avançou em conquistas e reverteu o desconto imposto. No Ceará, após uma greve judicializada pelo governo de Elmano de Freitas (PT), docentes conseguiram uma importante mudança no plano de carreira: a classe de titular agora faz parte da carreira, não sendo mais necessário a realização de novo concurso público para os(as) docentes que se encontram na carreira. Em Minas Gerais, docentes da UEMG deflagraram greve pelo cumprimento do acordo da última greve que trazia benefícios no plano de carreira dos(as) docentes, ao mesmo tempo que os(as) docentes da Unimontes têm fortalecido as lutas em articulação com os(as) demais servidores(as) contra os ataques do governo Zema. Além disso, tanto em Minas Gerais quanto no Rio de Janeiro, servidores(as) públicos(as) estaduais têm cerrado fileiras contra a adesão desses estados ao Regime de Recuperação Fiscal, que, se implantado, incidirá de forma nefasta sobre o direito dos(as) servidores(as) públicos(as). Na Paraíba, docentes da UEPB vêm lutando pelo pagamento retroativo das promoções na carreira de docentes que alcançaram a promoção, mas não receberam os valores retroativos ao período em que gozavam do direito. Em Goiás, docentes iniciaram o movimento paredista, que foi suspenso logo em seu nascedouro em virtude da judicialização do governo de Caiado. Apesar da suspensão da greve, durante o processo de negociação, docentes conquistaram uma nova carreira, com avanços importantes em relação à carreira anterior.

Portanto, essas lutas recentes demonstram a importância de defesa dos direitos presentes na carreira. Em muitos casos, as vitórias financeiras não alcançadas na reposição da inflação ou aumento real vieram pela carreira.

Esse quadro geral de lutas, no seio da atual conjuntura, demonstra a necessidade de atenção e alerta aos mais diversos ataques às carreiras nos Estados, municípios e DF, produto da política neoliberal, da disputa do fundo público e política de retirada de direitos, que desembocam em privatização, precarização do trabalho e desmonte do Estado.

O recente debate de carreira no ANDES-SN como parte da luta por um futuro para nossa categoria

Neste cenário de ataques e desmontes das carreiras em todos os setores que compõem a base do ANDES-SN, o debate sobre carreira no interior de nosso sindicato assumiu uma grande e estratégica importância. Entendendo a necessidade de armar a categoria para enfrentar as transformações em nosso ambiente de trabalho e as investidas dos governos sobre as carreiras nos dois setores do sindicato, a diretoria do ANDES-SN fomentou, no interior do GT carreira, um debate sobre a necessidade de atualizar a proposta de carreira de nosso sindicato, incorporando os debates e desafios do último período. Na greve do setor das IFES, o processo de negociação com o governo e o diálogo com os outros sindicatos reforçaram a centralidade do debate de carreira e apontaram a importância da realização de um Conad extraordinário de carreira. No setor das IEES-IMES-IDES, discussões relacionadas com piso gerador, aposentadoria e concurso público também demandam mudanças no projeto de carreira do ANDES-SN.

A aprovação, no último Congresso do ANDES-SN, de um Conad extraordinário tendo como tema a carreira docente concretizou esse desejo de debate mais aprofundado sobre o tema. A partir da decisão congressual, acumulou-se muito sobre o significado e a proposta de carreira do ANDES-SN à luz da realidade atual. O 42º Congresso do ANDES-SN deliberou por uma reunião conjunta do GT com os setores das IFES e IEES-IMES-IDES, além do GT verbas, a partir de uma indicação do GT. Essa reunião se constituiu em um espaço privilegiado para a exposição da proposta de carreira do ANDES-SN a partir de seus eixos e princípios e do projeto de carreira única. Concomitantemente, os Encontros das Regionais no primeiro e segundo semestre pautaram o tema da carreira, envolvendo as seções sindicais no debate, que, por outro lado, também realizaram debates sobre a carreira docente, para além dos encontros regionais. Neste sentido, a deliberação congressual gerou um intenso debate no seio da categoria sobre o projeto de carreira e sua necessidade de atualização. O Conad extraordinário sobre carreira docente acontecerá em momento extremamente oportuno, debatendo e deliberando sobre um tema que constitui um dos eixos basilares de nosso projeto de Educação presente no Caderno 2.

Não é de menor importância notar que o Conad se realizará em um contexto de uma das mais graves conjunções de efeitos da crise climática resultante do modo de destruição de vida proporcionado pelo capital. Das enchentes no Rio Grande do Sul, que ainda impactam duramente a vida da população trabalhadora gaúcha, às secas e queimadas na floresta Amazônica, que somadas a outros focos em todo o país tornam o ar irrespirável na maior parte do território nacional – como é o caso do planalto central –, nos colocam o senso e o dever de reconhecer que a luta por estruturação de carreira, organização de nosso trabalho no tempo e aposentadoria são lutas pelo futuro, que devem estar direta e indissociavelmente ligados ao enfrentamento dos efeitos deletérios proporcionados por múltiplas frentes pelo capital contra a nossa classe, a humanidade e todas as demais formas de vida existentes no planeta.

TEXTO 2

Contribuição da Diretoria da Associação dos Docentes da UFAL (ADUFAL).

REORGANIZAR O PROJETO DE CARREIRA ÚNICA DOCENTE E O ANTEPROJETO DE PL DE 2011 COM BASE EM EIXOS ESTRUTURAIS AMPLOS E DE FINANCIAMENTO PÚBLICO

TEXTO DE APOIO

O projeto de Carreira Docente elaborado pelo ANDES/SN em 2011 objetivou alterar o Plano de Cargos e Carreira existente desde 1987 (Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 - PUCRE), fruto de um movimento docente que se organizou e cresceu nos anos 80 do séc. XX e de uma greve histórica da categoria.

Este Plano de Carreira de 1987 foi alterado em 2006 (Lei 11.334 de 08 de setembro de 2006), com a criação da Classe Associado, que ao ser implantada sem considerar a necessidade de períodos de transições e a situação específica dos aposentados, permitiu a quebra da paridade entre ativos e aposentados na Carreira, ainda antes da implantação do FUNPRESP e da Reforma da Previdência de 2019.

Em 2012 foi instituída a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal; definindo a Carreira do Magistério Superior, e a Carreira de Magistério do Ensino Básico Técnico e Tecnológico Federal, pela Lei 12.772/2012, modificada pela **Lei 12.863 de 2013**, em vigor.

A Carreira de Magistério Superior Federal está estruturada nas CLASSES: A (com 2 Níveis), B (com 2 Níveis), C (com 4 Níveis), D (com 4 Níveis), E (com 1 Nível).

Considerando o tempo de 2 anos para cada interstício, para percorrer os 13 Níveis da Carreira serão necessários 26 anos, em sucessivos processos de avaliação de desempenho, conforme as normas de cada Universidade e Instituto Federal e legislação complementar.

As Carreiras do Magistério Federal possuem os regimes de trabalho: 20h; 40h e 40h com Dedicção Exclusiva.

O piso remuneratório da Carreira é o regime de 20h para o cargo de Professor com Graduação. O Anexo III-A (Incluído pela Lei nº 13.325, de 2016), traz o Demonstrativo da Variação Percentual das Tabelas Remuneratórias do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal, Observado Disposto no INCISO XIII do ART. 37 da Constituição, definindo a Variação percentual do vencimento básico por nível, para as jornadas de trabalho de Dedicção Exclusiva, 40h e 20h; Variação percentual da remuneração em função da jornada de trabalho; a Variação percentual da retribuição de titulação em função do vencimento básico.

Observa-se atualmente que a Carreira tem desníveis muito grandes.

A proposta de Carreira do ANDES, formulada em 2011, propõe uma **Carreira Única do Magistério Federal**, unificando os docentes do Cargo Professor do Ensino Superior e os do Cargo Professor EBTT, atualmente lotados nas Instituições Federais de Educação (UFs e IFs).

Esta proposta de Carreira Única é apoiada pelo SINASEFE; entretanto, ainda não há consenso sobre vários aspectos para uma real unificação de Carreira.

Na proposta do ANDES, em acordo com o SINASEFE, a Carreira seria estruturada em 13 Níveis, sem as atuais Classes. E há uma proposta mais recente de reduzir o tempo do interstício para um ano, o que reduziria o tempo de chegada ao último nível de Carreira pela metade.

Nesta proposta de 2011, o piso remuneratório continua sendo Professor 20h, com Graduação, sendo acrescentados os seguintes percentuais: 100% para regime de 40h, e 310% para regime 40h DE. E a cada progressão de Nível teríamos mais 5% e, conforme a proposta aprovada pelo ANDES, a tabela iniciaria com o valor do salário-mínimo necessário calculado pelo DIEESE (R\$ 6.996,36 no início de 2024), e o final de Carreira de um Professor em regime de 40h DE com Doutorado seria de cerca de 7,5 vezes o valor do piso remuneratório (R\$54.027,17).

A proposta em si tem problemas de legalidade, pois extrapola o teto constitucional de remuneração dos servidores públicos federais.

QUESTÕES CENTRAIS NO DEBATE SOBRE A CARREIRA DO MAGISTÉRIO FEDERAL:

1. Até então o ANDES tinha se recusado a debater a possibilidade de lutar pela criação de um **Piso Salarial Profissional para o Magistério Federal**, de intervir, reivindicar sobre o modelo técnico de financiamento das Instituições Federais, e do estabelecimento do controle social dos 18% da Receita Resultante de Impostos da União para Educação Pública (Art. 211 da CF).

2. A ausência de mecanismos de proteção aos salários e o agravamento das políticas neoliberais construiu o cenário em que o piso remuneratório de nossas carreiras MS e EBTT está inferior ao Piso Salarial Profissional Nacional do Magistério da Educação Básica - **R\$ 4.580,57** em 2024, piso este destinado ao Professor com formação de Nível Médio, 40h.

3. A proposta de estrutura da Carreira, apresentada em 2011, mantém a concepção verticalizada, hierárquica e desigual de Carreira, similar à lógica da carreira militar. Inclusive, no caso do Magistério Superior, há um bloqueio que impede que todos progridam na Carreira, semelhante aos dispositivos que impedem que praças se tornem oficiais na estrutura militar.

- a. Desta forma, devemos **propor a alteração da lei com a eliminação de qualquer obstáculo para que o/a docente avance na Carreira do Magistério Superior, visto que este avanço (progressão e promoção) sempre acontece por avaliação**. É necessário lembrar que a RT (Retribuição por Titulação) é um valor fixo em separado do lugar do docente na Carreira.

4. O atual piso remuneratório é muito baixo, amplia a precarização da profissão e traz o seguinte paradoxo: esta é a carreira que exige os níveis mais altos de qualificação e é a que oferece a mais baixa remuneração. O atual modelo de Carreira perpetua desigualdades internas, divide a categoria, e contribui para os processos de privatização por dentro da Educação Federal mediante as variadas formas de busca de incentivos ou parcerias com os setores privados.

5. Outra reivindicação fundamental que o ANDES deve pautar junto ao Governo Federal é a reorganização da **RT - Retribuição por Titulação** – no sentido de **assegurar na lei os percentuais de acréscimo entre um grau e outro** (Graduação, Especialização lato sensu, Mestrado, Doutorado), evitando novos achatamentos na remuneração.

6. É fundamental que ANDES e SINASEFE tenham um **diagnóstico preciso da real situação da base docente**: quantos somos e em que segmentos nos distribuímos? Como se distribui a categoria por faixa etária? Por titulação/ região do país/ campi interiores x capitais e ou grandes centros? Quantos tem rubricas judiciais incorporadas à remuneração? Quantos são ativos e aposentados? Qual a proporção de docentes em cada um dos regimes de previdência?

7. Considerar os regimes de Previdência dos docentes é crucial. Com a atual posição do Judiciário de que a remuneração da vida toda será considerada para cálculo do benefício previdenciário – e que teremos de chegar a 40 anos de serviço para alcançar o teto – quais as consequências deste fato para o atual modelo de Carreira – o vigente, o que será modificado em breve - e a proposta das entidades? Precisamos de estudos, cálculos, simulações, com base em dados objetivos para compreender o que traz menos prejuízos ao desenvolvimento dos docentes na Carreira – Remuneração dos Ativos e Aposentadoria.

- a. Considerar no Anteprojeto de lei uma **estrutura de Carreira mais horizontal**: diferença entre Piso e Teto menor.

- b. Considerar no Anteprojeto de lei uma estrutura de Carreira com **menor tempo** para sua conclusão, ainda que o tempo para chegar à aposentadoria tenha sido ampliado, tendo em vista o novo regime de previdência.
- c. Considerar a retomada, em novas bases, do adicional de produtividade, mediante avaliação bianual, e com incorporação no cálculo de remuneração previdenciária, após os/as docentes chegarem ao último nível da Carreira.

8. Prioritariamente, prever tanto no Anteprojeto de lei para Carreira a ser construído pelas entidades bem como na negociação atual com o Governo Federal e Congresso Nacional sobre a alteração de carreira no pós-greve de 2024, a **transição e o reenquadramento dos docentes que já estão na Carreira**, considerando as seguintes questões:

- a. Considerar o **tempo de exercício no cargo de professor/carreira** para reenquadramento em novas classes/níveis criados na Carreira federal, sem necessidade de iniciar a contagem de novos interstícios, no caso de docentes que já possuem tempo de serviço acumulado;
- b. Propiciar que docentes realizem progressões/promoções múltiplas, mediante avaliação de desempenho para atingir as novas classes e níveis de Carreira federal, reenquadrando-os;
- c. Propiciar a **revisão de aposentadorias e reenquadramento** de docentes em novas classes e níveis criados na Carreira, corrigindo injustiças do passado.

9. Um estudo urgente e necessário é sobre os recursos vinculados para Educação no Orçamento da União. Qual o impacto da folha salarial dos trabalhadores da educação federal no montante dos 18% da RRI da União? A folha de aposentados e pensionistas está efetivamente contabilizada na Função Previdência ou ainda onera a Função Educação?

10. O ANDES precisa retomar o debate sobre o **Financiamento da Educação** com o conjunto das entidades que se organizam no Fórum Nacional de Educação para debater o formato do financiamento da Educação Pública:

- a. É importante reavaliar a proposta surgida no debate do PNE 2001-2010 sobre a criação de um Fundo para a Educação Superior ou para a Educação Federal, assegurando um mecanismo de subvinculação nos 18% da RRI da União para custeio e valorização salarial.
- b. A subvinculação em um Fundo permitiria construir a proposta de um Piso Salarial Profissional, com indexadores que assegurem reposição inflacionária anual, à semelhança do PSPN da Educação Básica.
- c. Este tema exigirá um esforço técnico e político para a construção de proposta de financiamento das Instituições Federais de Ensino, de Piso Salarial Profissional e da exclusão do conjunto da Educação Superior, Técnica e Tecnológica das regras rígidas do teto de gastos imposto ao Orçamento da União.

11. É necessário assegurar às Carreiras do MS e EBTT, no mínimo, o que já está assegurado ao Magistério da Educação Básica na Lei Nº 14.817 de 16 de janeiro de 2024 e em Resolução anterior do CNE, como a **hora-atividade** (tempo necessário para a preparação de aulas, de atividades de avaliação e sua correção, reuniões pedagógicas, etc.). Assegurar em Lei e instrumentos normativos, no mínimo, uma hora-atividade por cada hora-aula ministrada para garantir jornada de trabalho humanizada e combater a precarização do trabalho docente.

12. O ANDES precisa cobrar aos governos o tema dos **direitos autorais de docentes**, desrespeitados com o uso de plataformas privadas nas instituições públicas, que estão realizando aprendizado de máquina sem pagar direitos autorais. Esta é uma nova frente de luta para a qual devemos levantar um diagnóstico e construir propostas legislativas para proteção de direitos.

TEXTO 3

Contribuição da Diretoria da Associação dos Docentes da UFAL (ADUFAL).

DEFINIR A NATUREZA DO TRABALHO DOCENTE, ASSEGURAR PROGRESSÃO E PROMOÇÃO NA CARREIRA E COMBATER A PRECARIZAÇÃO.

TEXTO DE APOIO

A questão da sobrecarga de trabalho de docentes federais é um fato que se agrava. Governos e gestores, por sua vez, aumentam a mecanização/plataformização do trabalho, com o uso de softwares que ampliam as tarefas burocráticas para os docentes, enquanto a equipe de TAEs (técnico-administrativos) é reduzida, padronizam procedimentos pedagógicos e interferem na autonomia didática-pedagógica de docentes. Esta questão faz parte de um processo de precarização do trabalho.

Assim entendemos que é necessário definir em lei e decreto as atribuições do cargo de professor federal, e construir a resistência ao acréscimo de tarefas não pertinentes.

1. A Lei deve conter um Anexo com a descrição das atividades da Carreira, que orientará a composição dos planos de trabalho, da jornada de trabalho e da avaliação funcional de docentes para progressão e promoção. (PROPOSTA em anexo).
2. Estes itens também devem constar de uma Resolução do CNE com Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério da Educação Superior e Educação Técnica e Tecnológica (PROPOSTA em anexo).
3. Além de um Anteprojeto de lei para a Carreira do Magistério Federal é necessário incidir na formulação de Decreto complementar em que sejam assegurados critérios isonômicos para a avaliação funcional docente para progressão e promoção definindo parâmetros, como:
 - a. A **pontuação** das atividades desenvolvidas por docentes para a finalidade de avaliação de desempenho para progressão funcional na Carreira considerará principalmente a **carga horária** necessária para a execução da atividade e sua complexidade.
 - b. O processo de avaliação referenciar-se-á no Plano de Desenvolvimento da Unidade Acadêmica e no Plano de Desenvolvimento Institucional, no Projeto Pedagógico de Curso e nos demais instrumentos de planejamento da instituição.
 - c. Equivalência na pontuação entre os grupos de atividades: Ensino, Pesquisa, Extensão, Gestão, Produção Intelectual, tomando por parâmetro a Carga Horária necessária para o desempenho do conjunto de atividades, considerando a maior pontuação para aquelas atividades que exigem maior grau de complexidade e tempo para sua execução.
 - d. Não confundir finalidades, processos, critérios e instrumentos de registro da avaliação institucional e do regime disciplinar com processo de avaliação funcional para progressão e promoção de docentes na Carreira.

SUGESTÃO DE ANEXO PARA ANTEPROJETO DE LEI/DECRETO com parâmetros para orientar a composição dos planos de trabalho, a jornada de trabalho e a avaliação funcional de docentes para progressão e promoção.

DESCRIÇÃO DE CATEGORIAS DE ATIVIDADES DO CARGO DE PROFESSOR FEDERAL.

1. GRUPO 1 - Ensino - as atividades de Ensino são aquelas previstas nos Projetos Pedagógicos de Cursos/Programas aprovados pela Instituição Federal, em que existe a relação direta docente-discente.

São atividades dos docentes em Ensino:

- a) **ministrar qualquer um dos componentes curriculares** de Educação Básica, Técnica, Tecnológica, Graduação e Pós-Graduação;
- b) atividades de **Orientação Acadêmica** de discentes da instituição, ou fora da instituição, em trabalhos de conclusão de curso de Educação Básica, Técnica, Tecnológica, Graduação e Pós-Graduação;
- c) atividades de participação em **bancas** de avaliação de trabalhos de conclusão de curso;
- d) atividades de Orientação Acadêmica de estudantes em **programas acadêmicos** institucionalizados tais como Monitoria, entre outros similares, e participação em bancas de avaliação de trabalhos acadêmicos de discentes;
- e) **ministrar** atividades de Formação Continuada para o Exercício da Docência, obrigatórias e não obrigatórias;
- f) **participar** de atividades de Formação Continuada para o Exercício da Docência.

Os produtos acadêmicos originados das atividades de Ensino serão considerados Produção Intelectual.

2. GRUPO 2 - Produção Intelectual – os produtos acadêmicos originados das atividades docentes nas atividades de Ensino, Pesquisa, Extensão e Gestão devidamente registrados e/ou relacionados, serão caracterizados como:

- a) **Publicações:** autoria e editoria de todas as formas de textos e suportes midiáticos, com divulgação da produção intelectual docente, seja a obra de natureza científica, artística, cultural, profissional, tanto naqueles veículos e eventos destinados às comunidades científicas e acadêmicas indexados em órgãos e entidades representativas da área, como naqueles destinados ao público em geral.
- b) **Eventos:** diversas formas de participação de docentes em eventos acadêmicos, científicos, culturais, artísticos, profissionais, tais como: membros de comissões organizadoras, comissões técnicas, pareceristas, palestrantes, conferencistas, ministradores de cursos, ciclos de palestras, oficinas, apresentação de trabalhos, e outras variadas formas de participação técnica.
- c) **Produção Técnica, Científica, Artística, Cultural:** criar, desenvolver, divulgar obras artísticas, produtos técnicos e tecnológicos, material didático, material instrucional, entrevista (acadêmica, científica, artística, cultural) publicada, pareceres técnicos divulgados, relatórios técnicos, entre outros.
- d) **Patentes:** depositadas ou concedidas.
- e) **Prêmios e títulos por mérito** reconhecido atribuídos a(o) docente por instituições ou entidades da área de conhecimento a que se refere o honorífico.
- f) **Integrar entidades** científicas, artísticas, culturais, educacionais.
- g) **Integrar** diretorias, comissões editoriais, conselhos, de entidades com finalidades técnicas, científicas, artísticas, culturais, educacionais; sindicais; considerando a participação na qual o(a) docente exerce funções técnicas, emite pareceres, compõe comissões técnicas.

3. GRUPO 3 - Pesquisa - as atividades de Pesquisa se caracterizam por Projetos e Programas, devidamente aprovados e registrados na instituição, com ou sem financiamento por órgãos de fomento.

São atividades docentes em Pesquisa:

- a) **integrar Grupos de Pesquisa** ativos e registrados na instituição;
- b) participar ou coordenar equipes de **Projetos e Programas de Pesquisa e/ou Inovação e Desenvolvimento Tecnológico;**

- c) **orientar estudantes** em Projetos e Programas de Pesquisa e/ou Inovação e Desenvolvimento Tecnológico;
- d) elaborar **relatórios técnicos** de Projetos e Programas de Pesquisa e/ou Inovação e Desenvolvimento Tecnológico.

Os produtos acadêmicos originados dos projetos e programas de pesquisa serão considerados Produção Intelectual.

4. GRUPO 4 - Extensão – as ações de extensão são tipificadas em: Programa, Projeto, Curso, Evento, Prestação de Serviço, Produção e Publicação.

São atividades docentes em Extensão:

- a) **integrar e/ou coordenar equipes de Programa de Extensão**, ativo e registrado na instituição;
- b) integrar e/ou coordenar equipe de **Projeto de Extensão**, ativo e registrado na instituição;
- c) integrar e/ou coordenar equipes que organizam e executam **Prestação de Serviços e/ou Assistência Técnica** não remuneradas;
- d) integrar e/ou coordenar equipes que organizam e executam **Cursos de Extensão**;
- e) **orientar estudantes** envolvidos em ações de Extensão.

Os produtos acadêmicos originados dos projetos, programas e demais ações de Extensão serão considerados Produção Intelectual.

5. GRUPO 5 – Gestão, Representação e atividades correlatas – as atividades de gestão e representação serão classificadas como remuneradas, quando o(a) docente recebe por cargos comissionados ou funções gratificadas, e atividades não remuneradas, quando exerce funções sem nenhum adicional remuneratório.

São consideradas atividades docentes em gestão:

- a) todas as atividades características do exercício de cargos de coordenação e vice-coordenação, chefia e vice-chefia, direção e vice-direção, quando designado(a) por ato oficial;
- b) participação em órgãos colegiados, comitês, comissões, conselhos, que compõe a estrutura interna da instituição, quando designado(a) por ato oficial;
- c) participação em órgão colegiados, comitês, comissões, conselhos, externos à instituição e na condição de representante da instituição quando designado(a) por ato oficial;
- d) participação em órgão colegiados, comitês, comissões, conselhos, o em instâncias colegiadas externas à instituição, na condição de representante de entidade da sociedade civil organizada;
- e) participação como membro de bancas ou como supervisor(a) ou coordenador(a) de seleção internas ou externas, tais como concursos, seleções simplificadas de pessoal, seleção de estudantes para programas acadêmicos diversos, quando designado(a) por ato oficial;
- f) participação em comissões técnicas de trabalho internas ou externas à instituição; em coordenações e vice-coordenações de atividades internas ou externas à instituição, quando designado(a) por ato oficial;
- g) integrante de entidade de representação sindical, conselho profissional ou entidade de representação classista ou comunitária;
- h) responsabilidades por atividades administrativas e de coordenação e vice-coordenação em programas e projetos acadêmicos, oficialmente designadas pela instituição.

TEXTO 4

Contribuição do(a)s Sindicalizado(a)s: Ailton Cotrim Prates (Adufal), Amália Catharina Santos Cruz (Aduneb), Alberto Handfas (Adunifesp), Antônio Joaquim R. Feitosa (ADUFPB), Ascísio Pereira (Sedufsm), Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Azamor Cirne (Adufpb), Benedito Gomes dos Santos Filho (Adufra), Belkis Souza Bandeira (Sedufsm), Cássia Hack (Sindufap), Celi Nelza Zulke Taffarel (Apub/Ba), Clovis Piáu (Aduneb), David Romão (Apu), Dimas Neves (Adunemat), Domingos Sávio da Cunha Garcia (Adunemat), Eliene Novaes Rocha (Adunb), Eduardo Jorge Souza da Silva (Aduferpe), Elisa Guaraná de Castro (Adur), Erika Suruagy (Aduferpe), Everaldo de Oliveira Andrade (Adusp), Eunice Lea de Moraes (Adufpa), Fernando José de Paula Cunha (Adupb), Flávio Dantas Albuquerque Melo (Adufal), Frederico Costa (Sinduece), Geverson Grzeszczeszyn (Adunicentro), Giovane Mota (Adufpa), Guilherme J P Abreu (Apufr), Janne Freitas (Adupe), Isabelle Meunier (Aduferpe), Jailton Lira (Adufal), Jocimar Lomba Albanez (Aduems), John Kennedy Ferreira (Apruma), José Arlen Beltrão (Apu), José Roberto Rodrigues de Oliveira (ADUFMS), José Eudes Baima Bezerra (Sinduece), José Eugenio de Jesus Cardoso Graúdo (Apesjf), José Tarcísio de Lima (Adufla), Juanito Vieira (Apesjf), Katalin Carrara Geocze (SindCEFET-MG), Leni Hack (ADUNEMAT), Lenúcia Moura (Sinduece), Leonardo da Rocha Botega (Sedufsm), Liane de Souza Weber (Sedufsm), Lisleandra Machado (Apesjf), Lenúcia Moura (Sinduece), Luis Antonio Pasquetti (Adunb), Luiz do Nascimento Carvalho (Ufcat), Luiz Felipe Silva (Adunifei), Márcia Morschbacher (Sedufsm), Maria Jaqueline de Grammont (Adufsj), Mariuza Aparecida Camillo Guimarães (ADUFMS), Marize Carvalho (Apub/BA), Martin-Léon Jacques Ibáñez de Novion (Adunb), Melina Silva Alves (Adupb), Michel Costa (ADUERN), Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (Aduferpe), Noêmia dos Santos Pereira Moura (ADUFDORADOS/MS), Pedro Silva (Sinduece), Pere Petit (ADUFPA), Rita Porto (Adufpb), Rogério Añez (Adunemat), Sandra Luna (Adufpb), Sarah Munck Vieira (Apesjf), Sirneto Silva (Sinduece), Sonia Tomasoni (Aduneb), Silvina Liliana Carrizo (Apesjf), Tarcísio Augusto Alves da Silva (Aduferpe), Teresinha Weiller (Sedufsm), Tiago Fávero de Oliveira (Apesjf), Uiran Gebara da Silva (Aduferpe).

DA LUTA PELA CARREIRA ÀS LUTAS GERAIS DAS PROFESSORAS E PROFESSORES: GUERRA SÓ PELAS REIVINDICAÇÕES

TEXTO DE APOIO

AINDA SOB OS ECOS DAS GREVES DO PRIMEIRO SEMESTRE

Não houve avanço na pauta da greve do setor federal e das greves das estaduais que vivenciamos no primeiro semestre a questão da carreira. Como se sabe, as conquistas na carreira são as mais duráveis nas lutas sindicais, além do que é neste debate que se pode explicitar nossa concepção de trabalho docente.

Por outro lado, justamente por isso, os governos são mais resistentes neste ponto das negociações, ainda mais quando a economia de armamentos, rumo a uma economia de guerra que o imperialismo persegue, como fator central de reativação da economia capitalista, repousa sobre os gastos das grandes potências

que exigem mais eficiência e proficiência dos governos das nações dependentes no pagamento de suas dívidas públicas.

Isto impõe novos sacrifícios fiscais, com efeito imediato sobre os serviços públicos, como revela a adoção no Brasil do recente Novo Arcabouço Fiscal.

Por isso a discussão deste Conad exclusivamente concentrado na questão da carreira deve ser a mais livre possível, reconhecendo que o debate entre nós está atrasado, com muitos pontos a serem atualizados e, a nosso ver, dever fugir da mera reafirmação dos princípios e armar o Sindicato para as negociações reais com os governos.

AS GREVES ABRIRAM UM CENÁRIO FAVORÁVEL PARA O MOVIMENTO DOCENTE

A poderosa greve da educação federal e as greves no Ceará, Piauí, Paraná, entre outras, expressam a confiança de que a classe trabalhadora se imbuíu com a vitória eleitoral. A capacidade que a classe trabalhadora encontrou em si mesma para derrotar Bolsonaro é a mesma que lhe permite agora cobrar do governo que elegeu as demandas contidas no seu voto de 2022.

Considerando, como já o fizemos acima, que o final da greve ainda está sendo encaminhado pelo CNG e pelas seções sindicais que a construíram, podemos afirmar que mesmo sem alcançar uma vitória cabal, o movimento tem aquisições importantes que não seriam possíveis sem a mobilização unitária que se construiu durante seus mais de 50 dias.

Entretanto, talvez a principal conquista da greve seja política e organizativa. Política porque afirmou que era possível obter ganhos, mesmo parciais, enfrentando as restrições impostas pelo novo arcabouço fiscal e que, no limite, seria possível, do ponto de vista orçamentário, alcançar um reajuste linear em 2024, o que não se deu até aqui em função de uma intransigência do Governo que não se justifica nem politicamente e nem do ponto de vista orçamentário, como é possível constatar nas propostas ofertadas aos servidores da PF e da PRF. Organizativamente, houve um avanço na recuperação do ANDES-SN como um sindicato que luta e negocia, tanto no plano federal, como no das estaduais, um passo que se produziu com a contribuição de diferentes correntes que atuam no ANDES-SN, mas principalmente pela intervenção da base sindical que buscava, não um movimento demarcatório, mas alcançar suas demandas. Claro que será necessário conhecer os resultados das greves e a atitude da direção sindical para confirmar ou não este passo.

Vale ainda ressaltar que a retomada das mobilizações também ocorreu na esfera das instituições estaduais de ensino superior, como já ressaltamos acima. Greves com vitórias parciais se desenvolveram no Maranhão, Piauí e Ceará, com movimentos em curso em vários outros estados, como na Bahia. A pauta da reposição acumulada nos anos que sucederam ao golpe de 2016 e recorrente, mais demandas no campo da carreira, da assistência estudantil e da infraestrutura das instituições também se fazem presentes. Uma articulação nacional destes movimentos tão semelhantes precisa ser objeto de nossa reflexão.

AINDA À SOMBRA DA GUERRA

A situação mundial segue marcada pelo genocídio do povo palestino. A resistência prossegue em todo o mundo. As manifestações por 1 ano de guerra se preparam no mundo aqui no dia 08 de outubro. O Andes-SN deve se preparar para os atos, pois serão logo após o primeiro turno das eleições. Precisamos ajudar na reanimação da rede de docentes em defesa do povo palestino e ajudar na divulgação e nos atos de entrega dos vários manifestos que pedem a ruptura de relações diplomáticas e integramos a denúncia da compra de armas de Israel feitas pelos governos.

Enquanto isso, segue a guerra da Ucrânia, estimulada pelos imperialismos norte-americanos e europeus.

Note-se que a política belicista destes governos e dos partidos que os apoiam acaba por dar passo aos partidos da extrema-direita que ampliaram sua votação na recente eleição europeia.

Essa política de toda forma pressiona fortemente os países dependentes, exigindo novos ajustes e cortes nas responsabilidades sociais do Estado, que afinal estão na raiz das restrições enfrentadas pela greve da educação federal.

A LUTA PARA FAZER VALER A VITÓRIA DE 2022 CONTINUA

A greve da educação e a reação maciça contra o PL do Estuprador são exemplos que só a intervenção do povo no cenário político podem assegurar que o programa implícito no voto em Lula, ou seja a vontade do povo de recuperar o que Temer e Bolsonaro tomaram e de ir além, seja realizado.

Na questão democrática, se mantém viva a tutela militar sobre o país, expressa no Art. 142 da CF. Entre as questões pendentes estão a questão dos desaparecidos, a punição dos militares responsáveis por mortes e torturas, e a indenização, finalmente, aos militantes anistiados, apesar da anistia “recíproca” que beneficiou os militares. Os crimes militares nunca punidos, alimentam a violência, a tortura e outros crimes em todas as forças militares, do Exército às Polícias militarizadas, e contam, desde a tal anistia “recíproca” (1979. A situação remete à exigência de desmilitarização das PMs, que estão, desde 1969, submetidas à Inspeção Geral um general do Estado-Maior do Exército. A bandeira punição dos generais continua atualíssima no período. Sob vários aspectos é uma questão urgente na vida do povo, uma vez que os generais se comportam como garantidores da ordem.

Desde o Conad de julho, no Brasil, se desenha uma nova crise das instituições. O acordo de conciliação dos três poderes em torno das emendas parlamentares, preservou o avanço do Congresso sobre partes do Orçamento que caberiam ao Executivo.

Essas emendas parlamentares no terreno eleitoral motorizam as candidaturas da direita nas eleições municipais de outubro, que acabam com a maior fatia das emendas.

O Congresso não vai recuar, o caos orçamentário vai aumentar, e a relação de forças no Congresso não vai mudar. O STF, quando não legisla, se presta a fazer “conciliação” de tudo, o que não é sua função. Como sair do buraco?

Só há uma saída, a mobilização direta do povo foi a Marcha a Brasília em 22 de maio. A Marcha demonstrou que o combate apoiado em reivindicações concretas é um ponto de apoio para mobilizar a classe trabalhadora. A continuidade da iniciativa que levantou a revogação das reformas trabalhista e previdenciária e da Lei das terceirizações pode e deve alimentar um movimento do tipo “revoga já” que o ANDES-SN deve ajudar.

Para próximo período, segue no nosso sindicato o debate sobre nossa inserção no Fórum Nacional Popular de Educação, participando da retomada unitária da luta pela revogação do Novo Ensino Médio.

Com efeito, a continuidade da luta pelas reivindicações concretas da categoria e o acompanhamento do cumprimento das demandas contempladas na proposta apresentada pelo governo, segue exigindo do Andes Sindicato Nacional uma mobilização permanente e vigilante impulsionada pelo seu plano de luta, que o CONAD de julho atualizou.

TEXTO 5

Contribuição da Diretoria da ADUNEMAT

SUBSCREVER E APOIAR A CARTA MANIFESTO DOS 1000 PELA REVOGAÇÃO DAS REFORMAS DA PREVIDÊNCIA, TRABALHISTA E DA LEI DAS TERCEIRIZAÇÕES

TEXTO DE APOIO

A diretoria da ADUNEMAT subscreve a Carta Manifesto dos 1000 pela revogação das reformas da previdência, trabalhista e da lei das terceirizações ilimitadas, lançando o apelo para que, neste 15º CONAD extraordinário, o ANDES-SN, as seções sindicais e seus dirigentes se engajem nas ações indicadas pela reunião de sindicatos realizada no dia 31 de agosto passado, onde foi aprovada a seguinte carta.

Carta Manifesto dos 1000 pela revogação das reformas da previdência, trabalhista e da lei das terceirizações

A classe trabalhadora segue enfrentando as duras consequências das reformas trabalhista e previdenciária que, junto com a lei das terceirizações e marcadas pela ilegitimidade, reduziram salários, retiraram direitos e atacaram as aposentadorias e pensões. A resistência contra essas medidas foi retomada na mobilização que reuniu cerca de 20 mil trabalhadores este ano na Marcha a Brasília de 22 de maio.

A reforma trabalhista retirou inúmeros direitos da CLT (parcelamentos de férias, flexibilização da jornada de trabalho, diminuição do descanso intrajornada, fim da ultratividade e a retirada da homologação dos sindicatos, afetou a sustentação financeira dos sindicatos) que eram o patamar mínimo dos contratos de trabalho.

Além disso, instituiu o negociado sobre o legislado e os acordos individuais, intensificando a exploração dos trabalhadores e tentando desmontar as negociações coletivas com objetivo direto de desestruturar acordos e convenções coletivas de trabalho. Ela ainda criou barreiras para o trabalhador processar empresas quando tem algum direito lesado pelo patrão.

A lei das terceirizações na iniciativa privada é usada para driblar direitos conquistados em acordos e convenções coletivas de trabalho, rebaixando salários, aumentando a rotatividade dos empregos e aumentando o número de trabalhadores submetidos a condições análogas a escravidão.

No serviço público, a negativa de realizações de concursos públicos é uma consequência imediata que afeta também os regimes de previdência, na medida em que trabalhadores que se aposentam não têm sua substituição por novos concursados. A lei das terceirizações colocou no setor privado o dinheiro dos cofres públicos a serviço do lucro de empresários e facilitou a sanha privatista de governos restritivos de direitos sociais para o povo.

A reforma da previdência aumentou o tempo de contribuição e a idade para se aposentar além de reduzir os salários de aposentadoria e pensões. A reforma determina que o trabalhador e a trabalhadora

que começaram a pagar o INSS depois de 2019 contribuam por 40 anos. Antes, os homens contribuíam por 35 anos e as mulheres por 30 anos.

Outra mudança é a implementação de idade mínima de aposentadoria: para as mulheres de 62 anos e, para os homens, 65 anos. A reforma da previdência está sendo aprofundada com a PEC 66/23 aprovada no Senado.

A PEC 66/23 fere princípio da autonomia e discricionariedade dos entes federados ao autorizar a aplicação automática das regras aprovadas EC103 (reforma da previdência do Bolsonaro), nas prefeituras e estados, que só poderão aprovar leis que aprofundem ainda mais os ataques da já perversa reforma.

A luta pela revogação destas medidas esteve presente na motivação do voto e no próprio discurso do candidato Lula para derrotar nas eleições o bolsonarismo e sua política, mas, até o agora, o governo não apresentou nenhuma iniciativa para que estes retrocessos sejam revogados.

Nós sindicalistas do setor público e privado, de todas as regiões do país, nos dirigimos neste manifesto ao Presidente Lula, ao Congresso Nacional e ao STF, para exigir:

- a revogação da reforma trabalhista
- a revogação da reforma da previdência
- a revogação da lei das terceirizações.

Diretoria da ADUNEMAT

TEXTO 6

Contribuição do(a)s Sindicalizado(a)s: Ângela Isabel dos Santos Dullius - SEDUFMS; Antônio Rodrigues Belon - ADUFMS; Alyne Maria Barbosa de Sousa - SINDIFPI; Armando Tafner - SINDUNIFESSPA; Aureir Alves de Brito - ADUNEMAT; Carmem Dickow Cardoso - SEDUFMS; Catarina Malcher - APRUMA; Claudia Alves Durans - APRUMA; Daniel Vasconcelos Solon - ADCESP; Egmar Oliveira Souza Júnior (SINDIFPI); Fabiane Adela Tonetto Costas - SEDUFMS; Franci Gomes Cardoso - APRUMA; Gelta Xavier - ADUFF; Geraldo do Nascimento Carvalho - ADUFPI; Gihad Mohamad - SEDUFMS; Graziela Lucci de Angelo - SEDUFMS; Hélvio Mariano - ADUNICENTRO; Hugo Gomes Blois Filho - SEDUFMS; João Batista Farias Júnior - SINDIFPI; João Carlos Gilli Martins - SEDUFMS; José Luiz de Moura Filho - SEDUFMS; José Vitório Zago - ADUNICAMP; Juliana Iglesias Melim – ADUFES; Júlio Ricardo Quevedo dos Santos - SEDUFMS; Lúcia de Fátima Royes Nunes - SEDUFMS; Luciana Menezes Carvalho - SEDUFMS; Marcelo Barreto Cavalcanti - ADUFEPE; Maristela da Silva Souza - SEDUFMS; Maria Celma Borges - ADUFMS; Maria Luzinete Alves Vanzeler - ADUFMAT; Otávio Luiz Pinheiro Aranha - ADUFPA; Ricardo Heli Rodinel Cornejo - SEDUFMS; Roberto Santos Ramos (APRUMA); Rosana Mendes Éleres de Figueiredo - APRUMA; Rosenverck Estrela Santos (APRUMA); Saulo Arcangeli (SINDUEMA); Sandra Marinho Siqueira - APUB; Sandra B. S. Moreira - ADUFPA; Savana Diniz Gomes Melo - APUBH; Silvia Cristina Ferreira Iop - SEDUFMS; Suly Rose Pereira Pinheiro (APRUMA); Tarcísio Luiz Pereira - ADUFMS; Vilemar Gomes da Silva – APRUMA; Vítor Wagner Neto de Oliveira - ADUFMS; Viviana Mônica Vermes (ADUFES); Wagner Miquéias Damasceno - ADUNIRIO; Waldir Bertúlio - ADUFMAT; Welbson do Vale Madeira - APRUMA.

CARREIRA DOCENTE ALÉM DA CONJUNTURA: UMA QUESTÃO DE CATEGORIA E DE CLASSE

TEXTO DE APOIO

Lembrando o ainda e cada vez mais imprescindível Marx, as ideias dominantes em cada período histórico sempre são as ideias das classes dominantes. Dessa forma, as produções de conhecimento e tecnologias diversas também não são neutras, e refletem as lutas de classes. Avaliamos que esse é um dos pontos fundamentais para conceber as funções docentes e as carreiras em diferentes níveis.

A partir de uma perspectiva da classe trabalhadora, a atividade docente deve favorecer a produção e a reprodução de conhecimento, considerando a necessidade de enfrentar o capital em suas diversas formas de opressão. Nesse sentido, o que se convencionou como o tripé que caracteriza as universidades, ou seja, ensino, pesquisa e extensão, deveria estar presente em todos os níveis de ensino. As carreiras docentes, portanto, deveriam garantir condições adequadas de trabalho e alocação de carga horária para essas três finalidades.

Evidentemente, a produção de conhecimento e a perspectiva de carreira docente que contemple os interesses históricos da classe trabalhadora são incompatíveis com o capitalismo, na medida em que neste a educação tornou-se mercadoria e as atividades nas instituições educacionais tendem a refletir “o tempo” e os interesses do capital. Por outro lado, o movimento sindical é um espaço de disputa de ideias para expressão de diversos interesses, inclusive, eventualmente, aqueles estranhos à classe trabalhadora. No caso dos(as) signatários(as) da presente tese, sem vacilações ou medo de reafirmar o que algumas

correntes temem dizer, defende-se que as lutas em defesa da carreira docente, não apenas na base do ANDES-SN, devem dar-se no contexto de lutas mais gerais, para reverter direitos que foram retirados nos últimos anos, mas, também, para alcançar conquistas que não foram possíveis, mesmo em momentos de maior força dos movimentos populares.

Para ilustrar esse último argumento, pode-se dizer, por exemplo, que as universidades brasileiras nunca foram plenamente democráticas e que a própria carreira docente sempre expressou uma perspectiva elitista e predominantemente pró-capital. Por outro lado, também é verdade que algumas importantes conquistas em termos de carreira e de condições de funcionamento das universidades na década de 1980 têm sido duramente atacadas. No que concerne à carreira, os sucessivos ataques incidem, para além de seus princípios e sua estrutura, sobre a remuneração, conformando uma tendência crescente de rebaixamento salarial da categoria docente, com perdas que em 2024 ultrapassaram 50% para alguns grupos, motivando uma potente greve. Essa situação coloca-nos o desafio de enfrentarmos questões mais conjunturais, mas, ao mesmo tempo, de organização para lutas mais complexas e profundas.

É hora de retomar as lutas históricas do ANDES-SN

O ANDES-SN abarca na atualidade docentes de universidades federais, estaduais, distritais e municipais, alocados(as) no magistério superior e docentes dos colégios de aplicação, dos institutos federais de educação tecnológica, situados(as) no ensino básico, técnico e tecnológico. Anteriormente seu universo de representação já foi amplo, mas, conforme publicação do sindicato, “*por conta do ataque desferido pelo governo Lula em 2003 contra o direito de representação sindical do ANDES-SN, este, quando recuperou o registro sindical em 2009, perdeu o direito de representar o(a)s docentes do setor privado*” (ANDES-SN, 2020, p.17)¹. Além de ser importante que toda a categoria docente saiba que o primeiro Governo Lula atacou duramente o ANDES-SN e foi o principal articulador do Proifes, juntamente com Central Única dos Trabalhadores (CUT), esse registro permite lembrar que o nosso sindicato já esteve envolvido em lutas maiores, não apenas conjunturais, e de maneira mais autônoma em relação ao governo. Avaliamos que é imprescindível que esses dois elementos voltem a ter mais importância na dinâmica do nosso movimento sindical.

Tratando-se de lutas mais de fundo, diversos congressos, Conads e GTs, desde a fundação do ANDES-SN, conseguiram acumular ricas avaliações e proposições relacionadas às atividades e carreira docente, mas que parecem ser “passagens desbotadas na memória” de alguns(mas) dos(as) novos(as) dirigentes do nosso sindicato, que têm se destacado mais pela combinação de arrogância, sectarismo e ignorância em relação às lutas dos movimentos docente e sindical, do que pela capacidade de desenvolver iniciativas de luta em favor da categoria como um todo.

No caso das instituições federais de ensino, um dos elementos que precisam ser mais conhecidos e debatidos na base do nosso sindicato é o significado da conquista do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), em 1987. Por um lado, porque resultou de muitas lutas sindicais e representou inegáveis avanços em relação às políticas dos governos da ditadura no Brasil. Ainda que de maneira insuficiente, contribuiu, por exemplo, para o estabelecimento de uma estrutura de carreira na qual valorizava-se a dedicação exclusiva, de parâmetros relativamente estáveis para concurso público e progressão, bem como para formação continuada ao longo de praticamente toda a vida acadêmica, desde a entrada nas universidades até o momento da aposentadoria. Por outro lado, o PUCRCE não rompeu com noções que podem ser associadas a uma visão elitista de universidade, inclusive, no que diz respeito às denominações das classes de professores(as) (Titular, Adjunto, Assistente e Auxiliar) e foi compatibilizada com vários “entulhos autoritários” e recomendações empresariais para a educação repassadas através do Banco Mundial. Pensando-se, em termos pragmáticos, a partir do 15º CONAD extraordinário do ANDES-SN, portanto, é importante construir amplas mobilizações para reaver direitos estabelecidos a partir do PUCRCE, a exemplo da possibilidade

¹ ANDES-SN. **Conhecendo o ANDES-SN**. Quem sabe mais, luta melhor! Brasília: ANDES-SN, 2020.

do regime de Dedicção Exclusiva (DE) para todos(as) docentes que queiram e relativa estabilidade nas relações entre os regimes de DE, T-40 e T-20, que foram sendo atacados a partir da década de 1990.

Articulando-se às lutas que resultaram no PUCRCE podemos mencionar o chamado “Caderno 2”, que teve sua elaboração iniciada na primeira década de 1980, sua última atualização em 2013 e ainda se constitui a referência central da “proposta do ANDES-SN para a universidade brasileira”. Como resultado de contribuições de dezenas de pessoas nos GTs e instâncias do ANDES-SN, firmaram-se os seguintes princípios: priorização do regime de DE, garantia institucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, ingresso exclusivamente por concurso público, paridade na remuneração e direitos entre pessoas que seguem trabalhando e as que já se aposentaram, isonomia salarial no mesmo regime de trabalho entre todas as instituições, defesa do Regime Jurídico Único (RJU) enquanto conquista de todos os servidores públicos, condições adequadas de trabalho para todos(as), inclusive considerando possíveis particularidades de áreas do conhecimento e atuação nas instituições e plano nacional de capacitação docente.

Sem dúvida alguma, o Caderno 2 representa um patrimônio de todo o movimento sindical do ANDES-SN, ainda que não dê conta de aprofundar alguns elementos e deixe lacunas em relação ao que poderia ser um projeto de interesse de toda a classe trabalhadora, e não apenas do movimento docente. Além disso, tratando-se especificamente de uma de suas derivações, a proposta de carreira nas IFES aprovada no 30º Congresso do ANDES-SN, em 2011, é evidente que a mesma necessita de rediscussão e atualização, inclusive considerando a defesa da carreira única e os ataques praticados por vários governos, em especial por meio da Lei nº 12.772/2012, aprovada no Governo Dilma.

A referida lei, com efeitos para o Magistério Superior (MS) e para o Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), que abarca docentes dos institutos federais, os cefets, a universidade tecnológica e os colégios de aplicação, iniciaram em março de 2013, resultou de conchavos do governo petista com os pelegos da Proifes - Federação e a CUT e promoveu mudanças no PUCRCE, sem que as proposições do ANDES-SN praticamente tenham sido consideradas. Conforme a Cartilha do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal do ANDES-SN, foram mantidas as 13 posições na carreira e as classes de professor Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular. Essa última passou a ser acessível por meio de promoção e não mais por novo concurso. Para o EBTT ficaram mantidas as classes D1 a D4 e o cargo de professor Titular tornou-se o nível mais alto da carreira. Por outro lado, conforme destaque da referida “Cartilha”, *“a lei se limita a criar as figuras de estrutura da carreira, sem estabelecer conceitos ou fixar critérios estáveis”* (ADUFF, 2013, p. 7)².

De fato, somando-se aos ataques indiretos ao PUCRCE por meio de achatamento salarial, do maior peso conferido às gratificações desde o Governo FHC e da redução de direitos previdenciários nos Governos Lula (em 2003) e Dilma (em 2013), a nova lei desdobrou-se no aprofundamento de distorções, que seguirão mantidas e aprofundadas com as recentes propostas do Governo Lula/Alckmin. Portanto, também nesse caso, é responsabilidade do ANDES-SN responder aos últimos ataques, mas sem ignorar que nossas reivindicações são mais amplas, e que, inclusive, não foram inteiramente contempladas, mesmo no PUCRCE.

Além disso, é responsabilidade também do ANDES-SN sair da política praticamente defensiva em relação aos ataques às carreiras em universidades estaduais, municipais e do Distrito Federal, que durante muitos anos, em sua maioria, praticamente reproduziram as estruturas existentes nas IFES, mas que, recentemente, ousaram promover mais distorções na carreira, achatamento salarial e reduções de direitos. Atualmente temos situações diversas no que diz respeito aos direitos previdenciários, ao peso do salário-base e das gratificações no total das remunerações e aos estímulos ao desenvolvimento da carreira.

Os ataques têm sido respondidos com diversas lutas e greves articuladas pelas seções sindicais e por fóruns específicos nos estados, a exemplo das que aconteceram recentemente no Ceará e no Maranhão. Mas é necessário que essa questão seja enfrentada como um todo, a partir de políticas do ANDES-SN como um efetivo sindical nacional que procura dar conta das demandas de todos os setores, que luta por carreira única nas IFES, IEES, IMES e IDES e por um padrão unitário de qualidade.

² ADUFF. *Cartilha do Plano de Carreira e Cargos do Magistério Federal*. Niterói, 2013

É preciso enfrentar o capital e seus projetos para a educação

Além de lutas mais estruturais relacionadas à carreira docente, inclusive em busca de conquistas que não foram alcançadas ou que foram consolidadas de maneira distorcida, é preciso enfrentar os ataques do capital, do Governo Lula e dos governos estaduais e municipais que impactam negativamente sobre a educação.

Com efeito, segue sendo atual o enfrentamento às políticas dos grandes grupos econômicos mundiais que têm interesses em determinados padrões de ensino e de financiamento da educação, expressos, sobretudo, por meio de documentos do Banco Mundial, e dos grupos empresariais que lucram com venda de produtos relacionados à educação. Esses grupos, aliás, atualmente formam um mercado mundial oligopolizado e sobrevivem basicamente de políticas públicas de compras de vagas em instituições privadas de ensino e de intensa exploração de força de trabalho de milhões de docentes, que trabalham em condições cada vez mais precárias. Obviamente, esse é um problema que vai além dos interesses imediatos dos(as) docentes da base do ANDES-SN, diz respeito a toda a classe trabalhadora, e deve ser enfrentado em conjunto com outras categorias e movimentos populares e de estudantes. Daí, evidentemente, a importância de termos um sindicato que não seja classista apenas em termos retóricos.

Sobre as formulações do Banco Mundial é importante lembrar que pelo menos desde a década de 1970 as mesmas influenciaram políticas educacionais em diversos países, inclusive o Brasil. Como uma das expressões mais recentes das recomendações dessa instituição a serviço do capital, temos o documento “Por um ajuste justo com crescimento compartilhado”³, apresentado para os candidatos à presidência do Brasil em 2018.

De acordo com o referido documento, os principais problemas brasileiros seriam o desequilíbrio fiscal, a ineficiência do Estado na oferta de serviços públicos básicos e a falta de crescimento da produtividade em diferentes setores. Como desdobramento, o Banco endossou as políticas de arrocho fiscal praticadas pelo governo federal e nos estados e reiterou as recomendações presentes em vários outros documentos anteriores, de que deviam ser feitos ainda mais cortes previdenciários, de que o Estado deveria ser mais “enxuto” e de que deveriam ser feitas mais “parcerias” com o setor privado, inclusive no campo da educação.

De fato, as recomendações do Banco Mundial já estão sendo aceitas no Brasil há vários anos e se expressam, por exemplo, no estímulo às adaptações curriculares conforme necessidades do mercado de trabalho, na proposta de Novo Ensino Médio, na Base Nacional Comum Curricular (BNCC), nas propostas para supostamente estimular os(as) estudantes a frequentarem as escolas e nas sugestões para aumentar a produtividade dos(as) servidores(as) públicos(as). Evidentemente, só há chance de derrotar esses projetos do capital a partir de lutas unificadas de toda a classe trabalhadora em conjunto com a juventude, e com entidades que não sejam correias de transmissão de governo, como é o caso de algumas centrais sindicais.

Diante de todas as questões colocadas, avaliamos que para as lutas por carreira única e padrão unitário de qualidade nas IFES, IEES, IMES e IDES, o ANDES-SN precisa urgentemente aprofundar as articulações e discussões com outros sindicatos e entidades locais de docentes e outras categorias de trabalhadores(as) da educação, do setor público e das instituições privadas. É importante também que alguns(mas) dirigentes do nosso sindicato percebam de uma vez por todas que o ANDES-SN não é o centro da luta de classes no Brasil, e que por esses e outros motivos, aliás, segue frustrado o esforço de liderar pretensos fóruns como alternativas às centrais sindicais. Portanto, os(as) signatários(as) da presente tese reafirmam o entendimento de que é imprescindível que nosso sindicato também retome relações com a Central Sindical e Popular (CSP Conlutas), que no Brasil é a única central efetivamente autônoma em relação ao governo federal e a todos os governos estaduais e municipais, e que pode contribuir para avanços das lutas da nossa categoria e de nossa classe.

³ BANCO MUNDIAL. **Notas de Políticas Públicas** - por um ajuste justo com crescimento compartilhado (2018). Disponível em <https://www.worldbank.org/pt/country/brazil/brief/brazil-policy-notes>, 2018.



2011 Após um longo processo de debate junto à categoria, foi aprovada, durante o 30º Congresso do ANDES-SN, em Uberlândia (MG), a proposta de projeto de lei para o Plano de Carreira e Cargos de Professor Federal, que unifica as carreiras do EBTT e do Magistério Superior. A partir de então, o Sindicato Nacional empenhou esforços para negociar com o governo federal a implementação desse plano.



**TEMA II – ATUALIZAÇÃO DOS PLANOS DE
LUTAS DOS SETORES E PLANO GERAL DE
LUTAS – CARREIRA DOCENTE**

**TEMA II.1 – TEMAS GERAIS DE CARREIRA,
DIRETRIZES E PRINCÍPIOS**

TEXTO 7

Diretoria do ANDES-SN

DIRETRIZES GERAIS PARA A CARREIRA ÚNICA (PARA OS E AS DOCENTES DAS IES E SUAS ESCOLAS/COLÉGIOS DE APLICAÇÃO, INSTITUTOS FEDERAIS E CEFETs)

TEXTO DE APOIO

O Caderno 2 do ANDES-SN, em sua seção sobre Plano de Carreira e Política de Capacitação Docente, apresenta os eixos e princípios que servem de base para a luta pela carreira única. Os dois eixos e nove princípios, no entanto, passados doze anos da última atualização do Caderno 2, precisam de nova atualização para atender às transformações laborais de docentes das Universidades, Institutos Federais e CEFETs. Ao longo desses anos, a intensificação do trabalho docente, as contrarreformas da previdência, os ataques à autonomia das IES, Institutos Federais e CEFETs, e os cortes orçamentários contribuíram para os desmontes e desestruturação da carreira dos docentes de todos os setores do ANDES-SN, levando a categoria a repensar questões e temas que incidem nos eixos e princípios. Neste sentido, faz-se necessário um balanço dos eixos e princípios à luz dessa nova realidade, a fim de enfrentar os ataques à carreira docente perpetrados pelos governos federal, estaduais, municipais e distrital, além das transformações de nossas atividades nos mais diversos âmbitos.

A partir do nosso acúmulo, da diversidade de nosso Sindicato e dos planos de carreira alcançados e conquistados até o momento, a proposta que apresentamos é a de avançar nas diretrizes gerais para a carreira única. Tais diretrizes devem se constituir em uma ferramenta fundamental nas lutas a serem levadas a cabo em defesa da carreira no setor das IFES e IEES-IMES-IDES. As diretrizes propostas aqui, em consonância com o projeto mais geral de educação do ANDES-SN, procuram dar conta da enorme diversidade presente em nosso sindicato e dos desafios a serem alcançados, pois buscam dialogar com os fundamentos conceituais de nossa proposta de educação: autonomia, padrão unitário de qualidade, financiamento, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, gestão democrática e educação pública e gratuita. Neste sentido, a carreira, pensada como uma garantia ao estímulo, crescimento e desenvolvimento docente, instrumento de realização profissional, deve ser de estrutura simples, com ascensão determinada por critérios claros e amplamente discutidos, sob a égide da indissociabilidade de ensino, pesquisa e extensão.

A carreira, portanto, deve ser percorrida como parte de um processo de amadurecimento do trabalho docente, que envolve o conjunto de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão ao longo do tempo. Assim, o elemento central das diretrizes gerais é que todas, todes e todos os e as docentes possam chegar ao topo da carreira, sem impedimento de titulação, ou de obstáculos criados pelos governos que impeçam a ascensão na carreira, resultado da falta de autonomia das universidades. A possibilidade de chegar ao topo da carreira em um tempo que traduza esse amadurecimento, independente da titulação, significa que este percurso se dará por meio de uma formação continuada, devendo ser a titulação uma forma de valorização do trabalho docente, com gratificação, sem criar obstáculos para se chegar ao último nível. Assim, a presença de classes nos planos de carreira, em uma perspectiva meritocrática e que crie impedimentos aos docentes de chegar ao último nível da carreira, deve ser recusada, pois a progressão/promoção deve ser feita em razão do tempo e da avaliação, feita pelos pares, que leve em consideração o impacto social e sem critérios produtivistas, isto é, não deve ser concebida em termos que estimulem a competitividade e a concorrência.

Essa perspectiva suscita a discussão sobre o tempo da carreira, isto é, o tempo que a(o) docente deve levar para percorrer toda a carreira. Em primeiro lugar, é fundamental que o tempo de percurso para chegar ao último nível não seja superior ao tempo de permanência na carreira. Esse percurso deve ser coerente com ascensões que possibilitem a valorização da experiência adquirida nesse período, de forma que o acúmulo seja voltado ao aprimoramento do trabalho docente. Medida que leve, inclusive, que os e as docentes alcancem o topo da carreira e não se aposentem imediatamente, dedicando o tempo final de sua atuação estando no topo da carreira. A reforma da previdência “criou” uma distorção na ideia geral de carreira, pois como as(os) aposentada(os) devem receber um teto, muitos docentes defendem a perspectiva de se chegar mais rápido ao topo da carreira, resultando em uma carreira “rápida”, cujo objetivo é a permanência por mais tempo no seu topo, ganhando um salário maior, tendo condições de criar uma poupança e assegurar o teto do INSS ao se aposentar. Em contraponto a isso, é importante considerar a idade média de ingresso no sistema e a partir disto projetar o tempo previsto de permanência na carreira, para que se construa uma proposta em que o tempo de percurso para chegar ao último nível não seja superior ao tempo de permanência na carreira. Dessa forma, consideramos que o tempo para percorrer todos os níveis e chegar ao topo da carreira possa estar em torno de 18 anos a 20 anos, tempo razoável para que um docente possa percorrer todos os níveis, permanecendo entre 18 e 24 meses em cada nível.

A valorização salarial do trabalho docente se dá de várias formas, sem perder de vista nossa defesa de uma linha remuneratória única no contracheque, sem acréscimos de itens de caráter indenizatório (os chamados “penduricalhos”) aos vencimentos. O adicional de titulação (AT) para especialistas, mestres e doutores deve ser garantido e levado para a aposentadoria, como uma forma de valorização do trabalho. É importante ressaltar que essa gratificação deve ser um percentual do salário base, sofrendo reajustes automáticos de acordo com os reajustes salariais.

Outra forma de valorização salarial que deve constar na carreira são os anuênios, biênios, triênios e quinquênios. A luta por essa gratificação na carreira deve ser levada a cabo com o conjunto de servidores públicos de todas as esferas. A percepção dessa gratificação, além da averbação, deve ser garantida aos docentes que venham a se transferir de um sistema para outro. Além dessa gratificação, a valorização remuneratória também deve ser feita por meio das progressões e promoções, com avanço de níveis que resultam em aumento dos vencimentos.

A retribuição por titulação (RT) e as progressões guardam estreita vinculação com o piso salarial, que deve garantir uma carreira com salário justo e com valorização ao longo do percurso na carreira. O Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, Lei 11.738/2008, é um importante referencial a ser usado como salário para docentes que iniciam a carreira, pois, do ponto de vista político, é perfeitamente factível a defesa de que todas(es)(os) docentes, tanto da educação básica como do ensino superior devam ser valorizados(as)(es) da mesma forma no início de suas carreiras. Além disso, o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica sendo o referencial para 40 horas semanais (e, portanto, 50% de seu valor sendo adotado como piso gerador para 20 horas semanais), com uma carreira com duração de 18 anos a 20 anos, deve garantir um salário justo para nossa categoria.

A Dedicção Exclusiva (DE) deve ser o regime preferencial de trabalho, contribuindo para o pleno desenvolvimento dos objetivos das Universidades e suas Escolas e Colégios de Aplicação, Institutos Federais e CEFETs. Além do regime de trabalho de 40h com Dedicção Exclusiva, de forma secundária, não prioritária, pode-se admitir a existência dos regimes de 20h ou 40h para suprir necessidades específicas dessas instituições.

Os e as docentes em regime de trabalho de 40 horas devem receber duas vezes o salário básico gerador, considerado para 20h; enquanto o docente 40 horas com dedicação exclusiva deve receber 3,1 vezes o piso salarial gerador.

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão deve estar presente na carreira docente por meio da valorização de todas as atividades desenvolvidas a partir desse tripé. A carga horária e as avaliações do trabalho docente devem levar em consideração esse tripé, e que devem ser desenvolvidas não necessariamente de forma conjugada, mas devem ser valorizadas da mesma forma. Assim, a carga horária mínima para o ensino de acordo com a LDB, de 8 (oito) horas aulas, deve ser tomada como

referência geral para que docentes possam desenvolver as outras atividades do trabalho docente, como pesquisa e extensão, além da gestão acadêmica eventualmente, que serão computadas em sua carga horária. A atuação na gestão acadêmica não pode incorrer em impedimento para progressão na carreira.

As atividades sindicais também devem ser valorizadas na atuação e desenvolvimento docente, por meio de dispensa parcial ou total de carga horária, inclusive as de ensino, durante mandato sindical, resguardados os vínculos com a instituição e a remuneração integral e sem prejuízo em processos de ascensão na carreira.

O ingresso dos docentes na carreira universitária, dos Institutos Federais e CEFETs deve se dar somente por concurso público, composto/formado por docentes, realizados preferencialmente para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva, com critérios transparentes e não produtivistas de avaliação, entendendo que a titulação faz parte do processo de formação do docente. As exigências para o acesso à carreira por meio dos concursos, definidas pelos departamentos, não devem criar obstáculos para docentes graduados, sem mestrado ou doutorado. Se durante o percurso da carreira todos partem do mesmo nível, a titulação de mestrado ou doutorado não deve ser um elemento “condicionador” do início da carreira. Ingressar na carreira com titulação para além da graduação, como uma “exigência”, distorce a lógica laboral de nossa profissão, pois um docente que tenha um título de mestre ou doutor não necessariamente está mais capacitado para iniciar a carreira que um graduado. Além do mais, a carreira profissional não deve se submeter às exigências e lógicas dos programas de pós-graduação, que constituem apenas uma parte de nosso trabalho. Por outro lado, não se pode aceitar que, na carreira, um percurso a ser percorrido pelo docente concursado sofra, em algum momento, a concorrência externa por meio de concursos para ocupar o topo da carreira. A carreira é um processo interno no qual o concurso é apenas uma exigência para o ingresso em seu início. Finalmente, não se pode aceitar que as seleções públicas substituam os concursos públicos, muito menos a contratação de tutores e professores voluntários, que refletem uma política de intensificação absurda da precarização do trabalho docente.

O direito às diversas licenças durante a carreira, com a garantia de contratação de docente substituto durante o afastamento, é fundamental em nosso trabalho, sejam tais licenças como um prêmio por ter exercido as atividades laborais por um período, sejam elas para aperfeiçoamento, como a licença sabática, para titulação ou estágios, como o pós-doutorado. Além das licenças garantidas em lei para o conjunto da classe trabalhadora (licença-maternidade, afastamento por motivos de saúde etc), este direito deve estar garantido em uma lei maior que rege os direitos dos servidores públicos; no caso federal, o Regime Jurídico Único e nos estados, municípios e DF, os Estatutos dos Servidores Públicos. A articulação com o conjunto dos servidores públicos para garantir nossos direitos nessas leis maiores é a garantia de defesa de nossas carreiras.

O ANDES-SN, em sua história, sempre defendeu a paridade e a integralidade entre ativos e aposentados. A carreira docente deve considerar a condição dos docentes aposentados e sua valorização por meio dos ganhos salariais. Entretanto, as reformas da previdência acabaram com a paridade e a integralidade entre ativos e aposentados. A luta contra essas contrarreformas deve ser feita pelo conjunto da classe trabalhadora. Neste diapasão, o enquadramento de aposentados não deve acarretar perdas financeiras, muito menos a criação de novas classes que excluam os aposentados. Ganhos que envolvam gratificações devem ser estendidos aos aposentados, pois os governos têm utilizado de todos os artifícios para excluí-los de negociações que envolvam ganhos financeiros.

A isonomia tem relevância em relação à carreira para toda a categoria docente, com as mesmas possibilidades de ascensão na carreira, de titulação, de direitos. O trabalho docente é da mesma natureza na graduação e na pós-graduação, no ensino superior e na educação básica.

Nessa perspectiva da isonomia, incluímos também o trabalho de docentes com vínculos temporários. Não podemos admitir que numa mesma instituição exista um segmento que seja mais precarizado e explorado. Esses profissionais devem cumprir um papel específico dentro da instituição, de substituição em casos específicos, e a eles e a elas devem ser garantidos todos os direitos no exercício profissional enquanto durar o seu vínculo.

O trabalho docente, com todas as suas especificidades, demanda condições infraestruturais que garantam o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, além das condições satisfatórias

de saúde. As instituições devem criar todas as condições necessárias para que o trabalho docente se desenvolva em condições salubres de trabalho; entretanto, quando os docentes desenvolvem suas atividades em condições insalubres, devem ter garantido o direito ao adicional de insalubridade, independente da carga horária no espaço insalubre de trabalho do(a) docente. O mesmo deve valer para condições de periculosidade e penosidade.

Todos esses elementos que compõem a carreira docente só poderão ser concretizados se houver autonomia administrativa, de gestão financeira e didática, conforme o estabelecido no Artigo 207 da Constituição Federal, e um financiamento adequado às instituições de ensino para o desenvolvimento de suas atividades. Estes dois aspectos, que fazem parte dos fundamentos conceituais da proposta do ANDES-SN para as Universidades, CEFETs e IFs, se entrecruzam na concretização das diretrizes gerais aqui desenvolvidas. Os ataques à autonomia se expressam na redução do orçamento, na restrição de concursos públicos, no bloqueio das ascensões e progressões, na limitação ou restrição do reconhecimento do regime de dedicação exclusiva e em diversos outros ataques, que causam prejuízos inequívocos à carreira docente.

TR – 7

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1 - A carreira docente em todas as IES, sejam Estaduais, Municipais, Distritais ou Federais, assim como nos Institutos Federais e Cefets, deve estar ancorada na defesa da educação pública, gratuita, laica, de qualidade e socialmente referenciada, e ser balizada na indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão, a partir dos interesses da maioria da população;

2 - A carreira docente deve ser exercida em consonância com os princípios de autonomia das Universidades, Institutos Federais e CEFETs presentes nos artigos 206 e 207 da Constituição Federal, em especial a garantia do padrão unitário de qualidade do ensino, a valorização dos(as) profissionais da educação, o piso salarial nacional e a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;

3 - A carreira docente deve ser estruturada de forma a permitir que todas, todes e todos docentes alcancem o topo da carreira independentemente da titulação;

3.1. Os avanços nos níveis devem se dar de forma independente e paralela à titulação e seu reconhecimento via adicional, de forma que a mudança na titulação não produza retrocesso no enquadramento de nível;

4 - O trabalho docente deve envolver:

a. as atividades pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem a formação crítica, a relação trabalho-educação, a produção e socialização do conhecimento, a relação com as demandas da classe trabalhadora, a justiça social e ambiental, a inclusão, a ampliação e socialização do saber e da cultura,

b. as atividades relacionadas à formação continuada e à participação em eventos científicos,

c. as atividades relacionadas à atuação sindical, associativa e em entidades científicas, artísticas e culturais cujo exercício não deve implicar qualquer prejuízo remuneratório ou descontinuidade do tempo de serviço.

5 - A valorização da titulação deve se dar na forma de adicional de titulação e não implica em aceleração ou bloqueio nos níveis da carreira;

- 6 - O adicional de titulação deve ser considerado para a aposentadoria;
- 7 - O tempo de percurso na carreira para chegar ao último nível deve ser próximo a 18 a 20 anos, de forma a permitir o desenvolvimento do(a) docente ao longo do tempo;
- 8 - O tempo de permanência em cada nível deve ser de no mínimo 18 meses e de no máximo 24 meses;
- 9 - A valorização do tempo de serviço se dará de duas formas:
- a) percentuais de acréscimo salarial automáticos, por meio de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios,
 - b) ascensão de nível e intervalos definidos, mediante processo de avaliação entre pares, definidos a partir de construção pública e democrática, com processos sistemáticos, isonômicos, críticos e socialmente contextualizados.
- 10 - A percepção dos anuênios, biênios, etc deve ser continuada para docentes que mudem de instituições no mesmo sistema, além da averbação do tempo de serviço;
- 11 - A avaliação para ascensão de nível na carreira deve ser feita entre pares, considerando questões de gênero, étnico-raciais e de orientação sexual, e abarcando o conjunto das atividades docentes, valorizando igualmente ensino, pesquisa, extensão e sem uma lógica produtivista, considerando também o tempo dedicado à atividade sindical e a gestão acadêmica. Professores da educação básica, da graduação e da pós-graduação devem ser valorizados da mesma forma e seguir a mesma carreira;
- 12 - Deve-se lutar pela uniformidade de critérios gerais para progressão, com prioridade para processos não produtivistas de progressão funcional;
- 13 - A carreira deve estar desvinculada da estrutura de cargos na gestão universitária;
- 14 - Os cargos na gestão universitária devem ser considerados na carreira, contudo, não podem adquirir um peso maior que as atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- 15 - Na carreira devem estar garantidas as exigências de condições de trabalho que não comprometam a saúde e a segurança do(a) docente, com garantias de salubridade profissional;
- 16 - O desenvolvimento na carreira docente não deve ser condicionado a questões orçamentárias;
- 17 - As variáveis da conformação da carreira e definição do salário docente e Piso Gerador da malha salarial devem ser as seguintes:
- a) Piso da remuneração para 20 horas (salário básico gerador),
 - b) Percentuais de adicional de titulação,
 - c) Número de níveis,
 - d) Tempo de permanência em cada nível,
 - e) Percentual de avanço por nível,
 - f) Percentual de DE,
 - g) Acréscimos decorrentes de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios.
- 18 - O Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Lei 11.738 de 2008) deve ser adotado como referência do piso gerador da malha salarial, assumindo 50% de seu valor como piso gerador para 20 (vinte) horas semanais;
- 19 - Os percentuais de titulação não devem ser inferiores a:
- a) Especialização: 25%,
 - b) Mestrado: 50%,
 - c) Doutorado: 100%
- 20 - O percentual de avanço por nível não será inferior a 5% (no caso de avanço a cada 18 meses) e 7% (no caso de avanços a cada 24 meses);

21 - A Dedicção Exclusiva, com 40 (quarenta) horas semanais de trabalho e impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, deve ser o regime preferencial de trabalho, previsto já nos concursos públicos;

22 - As Universidades e suas Escolas/Colégios de Aplicação, CEFETs e IFs, priorizando o regime de trabalho de DE, devem ter autonomia para a concessão da DE e para elevação de regime de trabalho;

23 - O regime de trabalho na carreira docente deve ser de 40 horas com Dedicção Exclusiva, preferencialmente. Admitindo-se, em casos específicos e excepcionais, regimes de 20 horas e de 40 horas;

24 - Os níveis remuneratórios da Carreira de Professor Federal, quanto ao regime de trabalho a que está submetido o professor federal, serão acrescidos dos seguintes percentuais:

a) 100% (cem por cento) para o regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais,

b) de 210% (duzentos e dez por cento) para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva.

25 - Não deve haver obstáculo nas IES, Institutos Federais e Cefets para a capacitação/formação continuada dos docentes, com condições adequadas, por meio de uma política de qualificação;

26 - As políticas de formação continuada devem contemplar a possibilidade de afastamento para o gozo de todas as licenças de capacitação, com garantia de contratação de docentes substitutos durante o período de afastamento. Todas, todes e todos docentes devem ter direito ao afastamento de suas funções, para além dos casos previstos em lei, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus em razão da atividade docente, nas seguintes situações:

a. Para qualificação ou capacitação em instituição nacional ou estrangeira, podendo ser a mesma instituição do(a) docente, pelo prazo máximo de 5 (cinco) anos,

b. Para prestar colaboração a outra instituição de ensino, pesquisa ou extensão,

c. Para comparecer a congresso ou reunião relacionada com atividades acadêmicas,

d. Para participar de órgão de deliberação coletiva, atividades sindicais, associativas, em entidades relacionadas com o campo de conhecimento do docente ou outros relacionados com as funções acadêmicas.

27 - Não deve haver concorrência em editais internos e obstáculos de tempo de trabalho para a formação continuada;

28 - A carga horária de ensino, bem como seu tempo de planejamento, não pode criar impedimentos e dificuldades para o desenvolvimento das atividades de pesquisa e extensão;

28.1 Deve ser assegurado ao docente o desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão de forma indissociável, tendo reconhecida a carga horária de trabalho;

29 - A carga horária mínima para ensino é de 8 horas semanais, considerando todos os níveis de ensino, e deve ser tomada como referência geral, não devendo ser estabelecidas exigências superiores a isto;

30 - Devem ser garantidas as condições infraestruturais para o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão;

31 - Todos/as/es docentes das IES, IFs e CEFETs que desenvolvem o mesmo trabalho devem ser valorizados da mesma forma;

32 - O ingresso na carreira se dará, exclusivamente, por concurso público com garantia de cotas étnico-raciais, incluindo pessoas trans, travestis, transgêneras, e para pessoas com deficiência, enfrentando meios de burla e constrangimento de ações afirmativas;

33 - Docentes do ensino Básico, Técnico e Tecnológico, dos IFs e das Escolas e Colégios de Aplicação, bem como os atuantes no magistério superior, devem ter tratamento isonômico em relação à carreira;

34 - Deve ser estabelecido um quantitativo de docentes efetivos 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;

35 - A contratação de docentes substitutos deve ser feita como forma de garantia de direitos, exclusivamente, para licenças (maternidade, de saúde, especial, capacitação, sabática, entre outras) e afastamentos (qualificação de docentes, atividades sindicais e gestão);

36 - Docentes substitutos devem receber o mesmo salário dos demais docentes, incluindo adicional de titulação e dedicação exclusiva, excetuando-se apenas os avanços relativos a níveis e tempo de carreira; e devem ter condições de trabalho isonômicas às de docentes efetivos, devendo também ter direito a carga horária para desenvolvimento de pesquisa e extensão;

37 - O corpo docente das IES, IFs e CEFETs será constituído apenas pelos integrantes da Carreira Docente - docentes efetivos(as), visitantes e substitutos(as) -, com total isonomia remuneratória, e com prioridade para a contratação de docentes efetivos(as).

a. A contratação de docente visitante, quando ocorrer, se dará pelo prazo de 2 (dois) anos, renovável no máximo por mais 2 (dois) anos, por uma única vez,

b. A contratação de docente substituto(a) se dará pelo prazo máximo de até 2 (dois) anos na mesma instituição, incluindo as renovações e prorrogações, sem restrição de que o(a) docente exerça o trabalho de forma subsequente em outra instituição do sistema;

38 - São inaceitáveis todas as formas de precarização do trabalho docente, como trabalho voluntário, atividades de ensino desenvolvidas por estagiários de pós-doutoramento, entre outras;

39 - Na carreira docente deve haver paridade na remuneração e nos direitos entre ativos e aposentados;

40 - O enquadramento de aposentados não deve acarretar perdas financeiras;

41 - Nos casos de mudança nos planos de carreiras as regras de equivalência devem garantir o reenquadramento dos aposentados de forma a que não tenham nenhum prejuízo;

42 - Propostas que visem minimizar a defasagem salarial através do estabelecimento de abonos, auxílios e outras rubricas de natureza indenizatória não devem ser efetivadas;

43 - A carreira docente deve ser baseada no Regime Jurídico Único (RJU) em todas as esferas;

44 - Docentes que desenvolvem suas atividades em condições nocivas devem ter garantido o direito ao seu correspondente adicional – insalubridade, periculosidade, penosidade e outros - independente da carga horária em tais condições;

45. Deve ser garantida a movimentação docente, temporária ou permanente (remoções, redistribuições, entradas laterais), entre IES, IFs e CEFETs, resguardados os direitos e o desenvolvimento da carreira do(a) docente em mobilidade, por solicitação do(a) docente, dependendo da concordância das instituições envolvidas;

46. Todos os(as) docentes devem ter garantia do direito de férias anuais de 45 (quarenta e cinco) dias;

47. É necessário intensificar a luta contra práticas de opressão racial, sexual, de gênero e capacitistas que trazem impacto no desenvolvimento da carreira docente.

TEXTO 8

Diretoria do ANDES-SN

LUTA POR CARREIRA DOCENTE E OS ACÚMULOS DO ANDES-SN SOBRE O TEMA: UMA ATUALIZAÇÃO NECESSÁRIA

TEXTO DE APOIO

A Proposta do ANDES-SN para a Universidade Brasileira se encontra no Caderno 2, amparada nas discussões no seio do Sindicato e na luta em defesa do ensino público, gratuito, democrático, laico, de qualidade e socialmente referenciado.

As formulações presentes no Caderno 2 mantêm a perspectiva de que o embate para garantir o exercício de direitos sociais fundamentais e universais, como Educação e Saúde, precisa estar articulado com os interesses e as lutas gerais de trabalhadores e trabalhadoras no Brasil. Neste sentido, para o ANDES-SN, a universidade pública, gratuita, democrática, laica, de qualidade e socialmente referenciada expressa o compromisso do Movimento Docente com a qualidade e a responsabilidade social do trabalho acadêmico e com a construção de uma sociedade justa e igualitária.

Assim, a Universidade pública, importante patrimônio social, deve ser uma instituição de interesse público, independentemente do regime jurídico a que se encontre submetida. Sua manutenção e ampliação são responsabilidade do Estado e sua organização e seu funcionamento devem garantir que “as carreiras de docentes e de técnico-administrativos sejam de estrutura simples, com ascensão determinada por critérios claros e amplamente debatidos. A Dedicção Exclusiva deve ser o regime preferencial de trabalho docente, contribuindo para o pleno atendimento dos objetivos da universidade” (ANDES, 2013, p. 18).

No capítulo sobre plano de carreira e capacitação docente do Caderno 2, a carreira única para todos os docentes das IES, nos três níveis, é destacada como uma das aspirações históricas do Movimento Docente. Desde 1982, quando da primeira versão da “Proposta das Associações de Docentes e da ANDES para a Universidade Brasileira”, aprovada no V CONAD (Belo Horizonte, 1982), colocava-se a carreira única como um dos princípios básicos do processo de constituição e implementação de um padrão unitário de qualidade para a universidade brasileira e a carreira única para o magistério superior, além da unificação das condições de pesquisa, ensino e trabalho.

Considerando o quadro diversificado encontrado nos setores que compõem o ANDES-SN, nosso sindicato vem investindo no debate sobre carreira única para os docentes das IES, IFES e CEFETs, por meio do GT Carreira, cuja tarefa tem sido produzir subsídios para uma nova sistematização sobre o tema. Nos registros históricos do sindicato sobre carreira, podemos destacar o Caderno 14. Publicado na década de 1990, este caderno apresentou o acúmulo do debate até aquele momento, com a apresentação de diretrizes e de um projeto de lei que contemplasse todos os segmentos de carreira dentro da base do ANDES-SN. Após transcorridas três décadas, e diante dos novos acúmulos e atualizações, faz-se necessária uma nova edição que contenha o avanço sobre a temática.

A última atualização do Caderno 2, realizada no 31º Congresso do ANDES-SN, depois de intensas discussões no 30º Congresso e no 57º Conad, ocorreu há mais de 10 anos e não contempla as transformações e modificações mais recentes das relações de trabalho dos docentes da categoria. No bojo dessas transformações se encontra a carreira docente em todos os setores de nosso sindicato. Do 30º congresso de Uberlândia aos dias atuais, os ataques à carreira dos docentes das IFES se intensificaram, e as modificações feitas na carreira pelos diferentes governos levaram a prejuízos significativos no desenvolvimento do trabalho docente. Operou-se em todos estes anos uma verdadeira

desestruturação da carreira, os nossos princípios e eixos sobre a carreira presentes no Caderno 2 foram um importante baluarte contra os ataques perpetrados.

No setor das IEES-IMES-IDES, apesar da maioria dos planos de carreira se aproximarem das diretrizes do Caderno 2, a autonomia das IES, de natureza acadêmica, financeira e administrativa, tem sofrido tantos ataques, que mesmo os planos de carreira aprovados em lei não são respeitados e cumpridos ante os desrespeitos aos direitos dos docentes.

Portanto, é necessária uma atualização do projeto de carreira do ANDES-SN presente no Caderno 14 à luz da nova realidade laboral e dos projetos desestruturantes das IES levadas a cabo por diferentes governos. O produtivismo, o desfinanciamento, os ataques à autonomia e a isonomia, além das reformas trabalhistas e da previdência, são alguns dos pilares dessa desestruturação que impacta na carreira docente.

A carreira de docentes do EBTT e do Magistério Superior, que envolve uma reflexão mais aprofundada da carreira única do ANDES-SN; o tempo de permanência na carreira; o piso salarial; a autonomia das IES para a mudança de regime de trabalho e ascensão na carreira; o enquadramento da carreira na aposentadoria e a luta por direitos, a exemplo de licenças prêmio, anuênios e licença sabática: todas essas são questões relacionadas com a carreira que necessitam urgentemente serem discutidas, inseridas ou retomadas nesse projeto.

Se, por um lado, os ataques desferidos pelos governos modificaram e desestruturaram a carreira em diversos âmbitos de nosso sindicato, o que nos levou a lutas para a preservação de direitos presentes na carreira, por outro, impeliram a categoria a pensar alternativas para a manutenção e preservação da carreira e dos direitos. As greves mostraram-se como os grandes momentos para avançar nos desafios da carreira. Neste sentido, após esse acúmulo de lutas e experiências, já podemos avançar na perspectiva de uma carreira única para o conjunto da categoria docente, pois só por meio da carreira única poderemos enfrentar de forma coesa e unificada o conjunto de ataques desferidos contra a categoria docente. Avançar na proposta de carreira única, atualizando o Caderno 2 e elaborando um projeto de lei único, é imperativo para qualificar nossos enfrentamentos aos diferentes governos e redefinir o diálogo com outros sindicatos combativos que também organizam a categoria.

TR – 8

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Atualizar o Capítulo III - Plano de Carreira e Política de Capacitação Docente presente no caderno 2 - Proposta do Andes-SN para a Universidade Brasileira em consonância com as deliberações da categoria no 15º Conad extraordinário;

1.1. Indique aos setores e GTs do sindicato que debatam a necessidade de atualização de demais itens do Caderno 2.

2. Produza uma publicação sobre Carreira Docente, contendo as deliberações do 15º Conad Extraordinário e informações atualizadas sobre os desafios dos setores para a carreira.

3. Indique que o GT Carreira, em conjunto com os setores, elabore, a partir dos acúmulos históricos do sindicato e das diretrizes aprovadas neste Conad extraordinário, um projeto único com diretrizes e uma proposta de lei para a carreira docente de federais, estaduais, municipais e distrital para ser apreciado no 43º Congresso do ANDES-SN.

3.1. Os novos documentos devem ser publicados como uma atualização do Caderno 14 do ANDES-SN.

RESOLUÇÕES DO 67º CONAD DO ANDES-SN

VII - POLÍTICA DE CARREIRA

O 67º CONAD do ANDES-SN delibera:

1. Remeter as discussões e deliberações sobre carreira docente no ANDES-SN para o 15º CONAD Extraordinário.

RESOLUÇÕES DO 42º CONGRESSO DO ANDES-SN

V – POLÍTICA DE CARREIRA

O 42º CONGRESSO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES-SN e as Seções Sindicais realizem um mapeamento da implementação do ponto eletrônico nas universidades estaduais e municipais, nos IFs e CEFETs e nas escolas e colégios de aplicação vinculados às universidades federais, com vista a subsidiar a luta contra tais medidas. 2. Que o ANDES-SN intensifique a luta pela revogação da Portaria MEC N.º 983/2020, com uma campanha específica para pressionar o governo a atender a essa e outras pautas relacionadas à mesa de negociação:

2.1 Que o ANDES-SN, em conjunto com o Sinasefe, realize um mapeamento, junto às seções sindicais, acerca da implementação da Portaria 983/20 e suas correlatas internas, e seu impacto na sobrecarga de trabalho e na realização de pesquisa e extensão.

3. Que o ANDES-SN no processo de negociação, a partir dos subsídios da base no Setor da IFES, reafirme os princípios históricos da sua proposta de carreira na MNNP, com 207 especial ênfase nas seguintes questões:

3.1 Exija que a definição da estrutura remuneratória dos docentes tenha parâmetros definidos como 100% (cem por cento) para o regime de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais e de 210% (duzentos e dez por cento) para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva explícitos em termo de acordo e fixados em lei.

3.2 Necessidade de unificação da carreira de docente federal.

3.3 Defesa da DE como regime de trabalho prioritário e sua correspondente remuneração nos marcos anteriores a 2012 – com razão de remuneração de, no mínimo, 3.1x a remuneração para o regime de horas parciais.

3.4 Defesa da reestruturação da carreira docente restabelecendo o vínculo estruturante entre os diferentes níveis da carreira, tendo como horizonte o projeto de carreira única do ANDES-SN.

4. Realização de uma reunião conjunta entre os GT Verbas, GT Carreira e Setores (IEESIMES, IFES) para debater carreira e financiamento.

5. Realização de um Conad Extraordinário para debate da carreira docente:

5.1 Remeter as deliberações sobre a atualização do projeto de carreira única de professor federal aprovado no 30º Congresso de 2011 para o Conad Extraordinário, sem prejuízo de negociação até sua realização.

6. Ampliar o diálogo com o Sinasefe buscando avançar no debate sobre a construção da carreira única, com base nos princípios do Caderno 2.

TEXTO 9

Contribuição da Diretoria da ASPUV-S. Sind. e do GT Carreira da ASPUV-S. Sind.

CARREIRA DOCENTE E A ORGANIZAÇÃO DA MALHA SALARIAL: PISO OU TETO?

TEXTO DE APOIO

Introdução

Desde a mobilização fundadora do ANDES-SN, o tema da carreira se faz presente como um eixo essencial do debate, pois nossos direitos bem como nossa identidade docente passa pela carreira que organiza a nossa atividade profissional e nossa condição remuneratória. É neste sentido que, sempre em virtude de mobilização e luta, a organização de uma carreira baseada na dedicação exclusiva, no ingresso por concurso público, na paridade remuneratória entre ativos e aposentados, na isonomia, no RJU e na capacitação docente, foi eixo central das diversas greves e da mobilização constante das bases do ANDES-SN.

Nesse processo o PUCRCE (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos) de 1987 representou uma importante conquista, mas que com o tempo foi sendo descaracterizado pela ação de diferentes governos. Ao lermos o PUCRCE e a maneira como a memória sindical expressa a importância deste marco legal, vê-se que ele ainda funciona, no imaginário da luta, como um marco de conquistas e de expressão jurídica de alguns princípios, como as relações remuneratórias com a DE e os percentuais remuneratórios da titulação.

Contudo, sem desconsiderar as várias lutas e conquistas, fica muito claro, na análise da construção e desconstrução pelas quais a carreira docente passou e passa, que em nenhum deles há um indexador que recomponha perdas inflacionárias ou que determine o fator gerador do piso ou o teto da remuneração, e neste sentido, a pretexto de correção de distorções financeiras, mudanças como criação e extinção de classes, mudança no valor dos “steps” e outras, desorganizam a lógica da carreira, e reforçam o seu vício de origem, qual seja: ausência de um indexador que fixe o piso ou o teto remuneratório.

O que orienta esta nossa contribuição para o 15º CONAD extraordinário é a necessidade de propor um indexador que defina o piso ou o teto remuneratório, em conformidade com todos os princípios orientadores da carreira historicamente construídos pelas bases do ANDES-SN. O intuito é a proposta de uma correção desse vício de origem e neste sentido conferir robustez e coerência na construção de nossos processos reivindicatórios de luta em torno da carreira. Em nossa leitura, acreditamos na carreira única, mas considerando as diversas disputas que estão em jogo, no atual contexto de uma carreira do magistério federal que considera em nível de igualdade estrutural e remuneratória MS e EBTT, a correção que se faz urgente e que daria robustez e estabilidade para novas conquistas políticas em torno deste tema fundamental da luta docente seria a conquista de um indexador para o piso ou teto remuneratório. Juntamente a isso, a exigência de um indexador implicaria dar logicidade e coerência organizativa à estrutura da carreira. Ter um indexador e base lógica de organização nos permitiria, nos processos reivindicatórios, precisão nas exigências, bem como apontaria para uma estabilidade estrutural da carreira.

Assim, no processo reflexivo durante e após a Greve Docente 2024, enquanto movimento docente na UFV, de forma geral e, particularmente, enquanto GT Carreira da ASPUV, temos nos perguntado que carreira queremos e, compreendendo os avanços da luta até aqui, confirmamos a importância de reforçar os princípios da concepção de carreira do ANDES-SN, que historicamente nos orientam, mas também a urgência de enfatizar como esses princípios podem se estruturar numa malha salarial que atenda os anseios dos docentes.

Os parâmetros da malha salarial e sua organização pelo piso ou pelo teto

No que se refere a malha salarial da carreira diversos parâmetros devem ser considerados tais como número de níveis da carreira, valor das variações percentuais no salário entre níveis, entre titulação e entre tipos de contrato (20h, 40h e 40h com Dedicção Exclusiva - 40h DE), tempo do interstício e forma de organização da malha em relação ao seu ponto de partida. Estes pontos revelam, por exemplo, a diferença entre o salário de entrada de um professor com contrato de 20h e titulação de graduação e um professor com contrato de 40h DE, doutorado e no último nível da carreira.

A malha salarial de uma carreira pode ser organizada, de modo geral, pelo **piso** ou pelo **teto**. Cada possibilidade de organização poderia sugerir um conjunto de parâmetros diferentes, pois o modo de alcançar os objetivos seria diferente. Por exemplo, em termos remuneratórios uma carreira organizada pelo teto poderia sugerir valores de variação percentual menores na diferença entre níveis, pois isso poderia “trazer junto” os salários de entrada para uma remuneração mais alta. Em contrapartida, se organizada pelo piso poderia se pensar em diferenças percentuais mais elevadas pois, partindo de um valor base, o efeito remuneratório seria maior para níveis superiores, ampliando a possibilidade de ganhos ao longo da carreira.

Além disso, pode-se considerar que estas formas de organização podem ser indexadas ou referenciadas com valores de correção periódica, tanto pelo piso como pelo teto. Se pelo **piso**, poderia se pensar, por exemplo, no Piso Nacional da Educação Básica⁴, entre outras. Pelo **teto** poderia se pensar em indexação com o salário do Presidente da República ou de um Ministro do STF (que representa o Teto do Funcionalismo) ou um percentual deste, por exemplo. Atualmente a carreira Docente Federal não é indexada por nenhum valor e nem possui data base para recomposição a partir da inflação, ficando à mercê de reajuste salarial oferecido livremente pelo empregador (Governo) ou buscados a partir de alguma disputa, negociações ou greve.

Tudo mais constante e dando condições reais de progressão, um (a) trabalhador (a) de qualquer categoria profissional deseja, em termos remuneratórios e previdenciários, ter chances de progredir indefinidamente até sua aposentadoria, percebendo maiores salários em cada progressão/promoção. Isso não é possível, entretanto, devido ao teto remuneratório. Neste caso, quem impõe o teto é, via de regra, o empregador, para dimensionar e limitar seus gastos. Por vezes, paradoxalmente, por convencimento a partir do discurso do empregador, ou por disputas internas veladas entre ativos e aposentados da carreira ou até por dificuldades reais de progressão, pressionados por uma avaliação cada vez mais dura ao longo dos anos, o trabalhador também aceita ou até deseja se impor um teto. No caso da carreira de Docente Federal existe esta limitação legal, constituída pelo Teto do Funcionalismo Público (R\$ 44,008,52⁵) e um teto prático, dentro da própria carreira, dado pela malha salarial (R\$ 22.377,72⁶). Nota-se que o teto da carreira representa pouco mais de 50% do teto do funcionalismo público, indicando que existiria uma grande margem para possíveis avanços remuneratórios na carreira, sem desrespeitar o teto legal para os servidores públicos.

Uma outra maneira de pensar o crescimento indefinido na carreira seria considerar a introdução de estratégias como anuênios, biênios, quinquênios etc. para permitir uma remuneração até o limite do teto do funcionalismo. Essa estratégia, inclusive, figura, juntamente com a formação continuada e a titulação, como eixo orientador da atual concepção de carreira pensada pelo ANDES-SN. Contudo, essa forma de valoração do tempo de serviço parece não estar sendo praticada por outras categorias, salvo as exceções do judiciário. Ela seria um ponto de disputa, inclusive legislativa, dada as atuais desconstruções legais sobre esse assunto⁷. O que se percebe é que ao longo dos anos, anuênios, biênios e similares como direitos resultantes da valorização do tempo de serviço foram sendo retirados dos trabalhadores e trabalhadoras do serviço público, de modo que nos parece que seu retorno seria improvável e de difícil defesa política.

⁴ Uma outra referência neste caso poderia ser o Teto da Previdência para docentes com 40h.

⁵ Valor referência de Julho/2024

⁶ Valor referência de Julho/2024

⁷ No Executivo Federal o inciso III do artigo 61 da Lei 8112/ 90 que trata do adicional por tempo de serviço, foi alterado pela Medida Provisória 2.225-45 de 05/09/2001, sendo esse direito extinto a partir desse ordenamento legal. Em termos estaduais, o Estado de Alagoas ainda tem legislação com essa previsão para algumas categorias, Lei 5.247 de 26 de julho de 1991.

Neste sentido, deve-se pensar em atingir os objetivos remuneratórios a partir da malha organizada pelo teto ou pelo piso, ampliando o percentual do salário docente em relação ao salário máximo do funcionalismo, o que parece justo dadas a natureza e a importância do trabalho docente nas esferas públicas e dadas as condições de trabalho para se atingir o teto da carreira (contrato com dedicação exclusiva, titulação de doutorado ou equivalente em RSC e cerca de 20 anos de trabalho). Essas características, em conjunto, são exclusividade da carreira docente em relação a outras do funcionalismo público e por si, já justificam o pleito por uma carreira com melhor estrutura e remuneração.

Além da forma de organização (piso ou teto) e do seu valor de referência (quando existir!), a busca dos objetivos remuneratórios e de valorização da carreira docente através da malha salarial passa, necessariamente, pelos parâmetros que a compõe, a saber:

- A. Variação de remuneração por titulação ou reconhecimento de saberes e competências (RSC)
- B. Variação de remuneração por tipo de contrato
- C. Classes, número de níveis e tempo de interstício
- D. Variação de remuneração entre níveis da malha salarial

Sobre cada um desses parâmetros pode-se fazer um processo reflexivo a partir dos princípios da carreira ou de uma racionalidade dada pelo próprio contexto da atividade docente. Pode-se, também, necessitar de alguma dose de subjetividade pois, a rigor, alguns deles poderiam ter possibilidades infinitas. Objetivamente, estes parâmetros podem ser definidos da seguinte maneira:

A. Variação de remuneração por titulação ou reconhecimento de saberes e competências (RSC)

Representa o percentual de variação da remuneração a partir da titulação do docente, considerando graduação, aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado, bem como seu equivalente quando da possibilidade do RSC. Das diversas formas de organizar este parâmetro⁸, sempre considerando a variação percentual sobre a titulação base de graduação, duas podem ser destacadas:

- A1. Regra atual
- A2. Proposta do Andes 2011

A regra atual (A1) considera percentuais diferentes de variação a depender do tipo de contrato, conforme tabela 1. Nota-se que esta regra trata de forma heterogênea a titulação, o que não parece fazer sentido na realidade da prática docente, além de tornar a malha salarial confusa.

Tabela 1 - Variação salarial por titulação (regra atual)

| Tipo de Contrato | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. |
|----------------------|--------|--------|--------|---------|
| Para docentes em 20h | 5,00% | 10,00% | 25,00% | 57,50% |
| Para docentes em 40h | 7,50% | 15,00% | 37,50% | 86,25% |
| Para docentes em DE | 10,00% | 20,00% | 50,00% | 115,00% |

A regra proposta pelo Andes (A2) simplifica o cálculo, padronizando a variação para todos os tipos de contrato, mas em média com valor da variação mais baixo que a vigente atualmente, conforme tabela 2:

Tabela 2 - Variação salarial por titulação (proposta Andes 2011)

| Tipos de Contrato | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|
| Todos tipos | 7,50% | 18,00% | 37,50% | 75,00% |

⁸ No caso dos PCCTAE os valores são: Mestrado 52%, doutorado 75%.

Disponível em < <https://fasubra.org.br/geral/nova-tabela-remuneratoria-do-pcctae/>> Acesso em 09/09/2024

Um ponto a ser observado é a possibilidade de ampliação do RSC para toda carreira de Docente Federal (atualmente é válida apenas EBTT e, no mais recente acordo firmado, também para carreiras de nível técnico-administrativo da educação). Entendemos que os motivos para esta demanda podem ter sido diferentes ao longo da história desta conquista, mas atualmente pode haver espaço para este pleito. Para algumas categorias profissionais, possibilitar a valorização do saber técnico-científico anterior ao ingresso na carreira pública docente pode ser uma alternativa boa para o desenvolvimento dos estudantes e da própria universidade, sobretudo no que se refere à atração de pessoas qualificadas para o exercício da docência. Pode-se pensar o caso das áreas da saúde, negócios, engenharias ou direito, por exemplo. Neste sentido, como é facultado para cada universidade, instituto, faculdade ou departamento planejar as normas do edital de acordo com sua realidade e necessidade, a possibilidade de contratar docentes com graduação ou mestrado pode ser avaliada em cada caso e sendo necessário, dar a condição de majorar o salário de pessoas com comprovada competência técnica nos parece defensável e justo.

B. Variação de remuneração por tipo de contrato

Representa o percentual de variação na remuneração a partir do tipo de contrato dos docentes: 20 horas semanais (20h), 40 horas semanais (40h) ou 40 horas semanais com Dedicção Exclusiva (40h DE). Entre as diversas possibilidades⁹ podem ser destacadas três:

B1. Regra atual

B2. Proposta Andes 2011

B3. Regra alternativa

A regra atual (B1) não tem respondido às demandas dos docentes no que se refere a uma racionalidade em relação a carga horária de trabalho e também em relação a conquistas anteriores, muito menos no tocante a uma valorização adequada da dedicação exclusiva. Ela indica que o contrato 40h tem variação na remuneração de 40% a mais em relação ao contrato de 20h e o 40h DE aumenta o salário em 100% do contrato de 20h (cerca de 42,8% a mais que o de 40h). Considerando o contrato de 20h como base (1x) o multiplicador de correção seria então 1,4x para 40h e 2x para 40h DE.

A regra proposta pelo Andes em 2011 (B2) sugere que o contrato de 40h tenha a remuneração dobrada (100% a mais) do contrato de 20h e que o de 40h DE tenha variação de 55% em relação ao contrato de 40h ou 210% em relação ao de 20h. A lógica da variação entre 20h e 40h é tem relação direta com a carga horária de trabalho e a relação entre 40h e 40h DE é baseada em conquistas históricas anteriores (PUCRCE) no que se refere à dedicação exclusiva. Assim, considerando o contrato de 20h como base (1x) o multiplicador de correção seria então 2x para 40h e 3,1x para 40h DE.

Uma regra alternativa (B3) seria considerar a carga horária e as regras do funcionalismo público como balizador racional da relação. Como um funcionário público (40h) que não tenha dedicação exclusiva pode cumprir, no máximo, mais um contrato de 20h semanais, totalizando 60h, seria justo que o contrato 40h DE incorporasse a remuneração relativa a esta carga horária. Deste modo, o contrato 40h teria variação na remuneração de 100% a mais em relação ao contrato de 20h e o 40h DE aumentaria o salário em 200% do contrato de 20h (50% a mais que o de 40h). Considerando o contrato de 20h como base (1x) o multiplicador de correção seria então 2x para 40h e 3x para 40h DE, o que garante a isonomia com a proporcionalidade entre carga horária de trabalho, o que nos parece bastante justo e defensável politicamente.

⁹ Uma outra regra possível seria considerar a relação de professores-equivalente utilizada na contabilização nas IFE. Atualmente, o contrato e 40h vale 1x; o contrato 20h, 0,6x e, o de 40h DE 1,65x. (Fatores de Equivalência conforme Portaria Interministerial nº 9.359/2021, de 10 de agosto de 2021)

C. Classes, número de níveis e tempo de interstício

Este conjunto de parâmetros constrói a forma da malha salarial. Temos defendido que estes parâmetros têm caráter subjetivo a depender da forma de organização da carreira (piso ou teto), mas possuem nuances que devem ser observadas.

Atualmente (Após a greve de 2024), a carreira docente é dividida em Classes (Entrada, Adjunto, Associado e Titular) e Níveis, sendo quatro níveis para as classes de Adjunto e Associado e um nível nas demais (Ver Tabela 3). São 10 Níveis ao todo sendo que a Classe de entrada dura o período do probatório e as demais tem interstício de 2 anos. A promoção se dá entre Classes e as progressões entre Níveis, mediante avaliação de desempenho.

A regra do Andes 2011 surge em um cenário diferente em relação a realidade da carreira e proposições que o Governo fazia. Isso levou a proposta da estruturação em treze Níveis, sem Classes e sem denominações. Este último ponto nos parece simbolicamente interessante pois a nomenclatura pode sugerir uma hierarquização entre os docentes que não existe na prática e também criar amarras no debate de mudanças necessárias na carreira. Por exemplo, o (a) professor (a) Titular poderia ter dificuldades de aceitar outros níveis ou alterações na carreira que o tirassem deste *status*, que é apenas simbólico. Além disso, a irregular diferenciação de salário entre Classes (ver item D) torna a carreira mais confusa e a categoria mais suscetível a divisões.

O tempo de interstício entre promoções e progressões atualmente é de 2 anos. Este parâmetro aponta para o tempo necessário para percorrer a carreira e poderia indicar que quanto mais curto, melhor. Por outro lado, as características da carreira docente no que se refere ao amadurecimento de sua produção para avaliação bem como a burocracia envolvida no processo podem sugerir 2 anos como um bom número.

D. Variação de remuneração entre níveis da malha

Este parâmetro representa a variação percentual de remuneração entre classes e/ou níveis da carreira, ou seja, o que se ganha a mais pela promoção ou progressão. Dada a mesma titulação e mesmo tipo de contrato entre docentes, este parâmetro é aquele que vai representar os ganhos remuneratórios ao longo dos anos de trabalho. Pode-se entender que este parâmetro possui grande subjetividade, mas é fundamental para a evolução do salário, ao mesmo tempo que pode ser usado para que o Governo busque dividir a categoria com aumentos diferenciados entre os níveis e classes. Podem ser destacadas também duas regras para este parâmetro:

D1. A regra atual

D2. Regra proposta pelo Andes em 2011

A regra atual (D1) está em transição desde o término da greve e vai atingir, em 2026, a variação entre classes e níveis como apresentado na Tabela 3. Ao todo, da entrada até a classe de Titular, a variação gira em torno de 91%, considerando a eliminação das classes e níveis de entrada da carreira antes da greve.

Tabela 3 - Variação da remuneração entre classes e níveis pós greve (valores de 2026)

| Classe | Nível | Variação |
|-----------|-------|----------|
| TITULAR | 1 | 10,00% |
| ASSOCIADO | 4 | 5,00% |
| | 3 | 5,00% |
| | 2 | 5,00% |
| | 1 | 22,50% |
| ADJUNTO | 4 | 5,00% |
| | 3 | 5,00% |
| | 2 | 5,00% |
| | 1 | 6,00% |
| ENTRADA | 1 | |

A regra proposta pelo Andes (D2) indica variação homogênea de 5% entre os níveis. Isso, por um lado, indica a relevância de uma carreira equilibrada e homogênea, sem grandes saltos. Por outro lado, a depender do número de níveis e do ponto de partida, pode limitar os ganhos ao longo da carreira, nivelando por baixo. No caso, como na proposta original seriam 13 níveis a variação total acumulada seria de aproximadamente 79,5%. Se fossem os atuais 10 níveis, a variação acumulada seria de aproximadamente 55,1% para a regra D2.

Postos estes elementos, uma malha organizada pelo teto, considerando efeitos remuneratórios em toda carreira, poderia ser pensada com parâmetros que reduzissem a diferença entre piso e teto, pois partindo do valor máximo possível, isso elevaria a remuneração de todos, inclusive os entrantes. Para uma **demonstração** pode-se pensar, por exemplo, em uma carreira organizada pelo teto, este com valor de referência (indexado) de aproximadamente 85% do teto do funcionalismo público (R\$ 37.400,00) e com os seguintes parâmetros:

- A. Variação de remuneração por titulação ou reconhecimento de saberes e competências (RSC) de acordo com a proposta do Andes (A2)
- B. Variação de remuneração por tipo de contrato de acordo com a regra atual (B1)
- C. Número de níveis – 10 níveis seguindo padrão da carreira atual
- D. Variação de remuneração entre níveis da malha de acordo com a proposta do Andes 2011 de 5% homogênea entre níveis

Os resultados podem ser observados na tabela 4. Nota-se que esta combinação parte do teto de R\$ 37.400,00 e leva a um piso de R\$ 6.888,11 (para entrada de contrato de 20h com graduação)

Tabela 4 - Exemplo de carreira organizada pelo teto

| Variação entre níveis e contratos | Nível | Grad. | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. |
|-----------------------------------|-------|------------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| | | Base | 7,50% | 18,00% | 37,50% | 75,00% |
| <i>DE/20h: 100%</i> | | Contrato 40h DE | | | | |
| 5,00% | 10 | 21.371,43 | 22.974,29 | 25.218,29 | 29.385,71 | 37.400,00 |
| 5,00% | 9 | 20.353,74 | 21.880,27 | 24.017,41 | 27.986,39 | 35.619,05 |
| 5,00% | 8 | 19.384,52 | 20.838,35 | 22.873,73 | 26.653,71 | 33.922,90 |
| 5,00% | 7 | 18.461,44 | 19.846,05 | 21.784,50 | 25.384,48 | 32.307,53 |
| 5,00% | 6 | 17.582,33 | 18.901,00 | 20.747,15 | 24.175,70 | 30.769,07 |

| | | | | | | |
|---------------------|----------------------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 5,00% | 5 | 16.745,07 | 18.000,95 | 19.759,19 | 23.024,48 | 29.303,88 |
| 5,00% | 4 | 15.947,69 | 17.143,77 | 18.818,27 | 21.928,07 | 27.908,46 |
| 5,00% | 3 | 15.188,28 | 16.327,40 | 17.922,16 | 20.883,88 | 26.579,48 |
| 5,00% | 2 | 14.465,02 | 15.549,90 | 17.068,73 | 19.889,41 | 25.313,79 |
| 5,00% | 1 | 13.776,21 | 14.809,43 | 16.255,93 | 18.942,29 | 24.108,37 |
| 40h/20h: 40% | Contrato 40 h | | | | | |
| 5,00% | 10 | 14.960,00 | 16.082,00 | 17.652,80 | 20.570,00 | 26.180,00 |
| 5,00% | 9 | 14.247,62 | 15.316,19 | 16.812,19 | 19.590,48 | 24.933,33 |
| 5,00% | 8 | 13.569,16 | 14.586,85 | 16.011,61 | 18.657,60 | 23.746,03 |
| 5,00% | 7 | 12.923,01 | 13.892,24 | 15.249,15 | 17.769,14 | 22.615,27 |
| 5,00% | 6 | 12.307,63 | 13.230,70 | 14.523,00 | 16.922,99 | 21.538,35 |
| 5,00% | 5 | 11.721,55 | 12.600,67 | 13.831,43 | 16.117,13 | 20.512,72 |
| 5,00% | 4 | 11.163,38 | 12.000,64 | 13.172,79 | 15.349,65 | 19.535,92 |
| 5,00% | 3 | 10.631,79 | 11.429,18 | 12.545,52 | 14.618,71 | 18.605,64 |
| 5,00% | 2 | 10.125,52 | 10.884,93 | 11.948,11 | 13.922,59 | 17.719,65 |
| 5,00% | 1 | 9.643,35 | 10.366,60 | 11.379,15 | 13.259,61 | 16.875,86 |
| 20h: Base | Contrato 20 h | | | | | |
| 5,00% | 10 | 10.685,71 | 11.487,14 | 12.609,14 | 14.692,86 | 18.700,00 |
| 5,00% | 9 | 10.176,87 | 10.940,14 | 12.008,71 | 13.993,20 | 17.809,52 |
| 5,00% | 8 | 9.692,26 | 10.419,18 | 11.436,86 | 13.326,85 | 16.961,45 |
| 5,00% | 7 | 9.230,72 | 9.923,03 | 10.892,25 | 12.692,24 | 16.153,76 |
| 5,00% | 6 | 8.791,16 | 9.450,50 | 10.373,57 | 12.087,85 | 15.384,54 |
| 5,00% | 5 | 8.372,54 | 9.000,48 | 9.879,59 | 11.512,24 | 14.651,94 |
| 5,00% | 4 | 7.973,84 | 8.571,88 | 9.409,14 | 10.964,04 | 13.954,23 |
| 5,00% | 3 | 7.594,14 | 8.163,70 | 8.961,08 | 10.441,94 | 13.289,74 |
| 5,00% | 2 | 7.232,51 | 7.774,95 | 8.534,36 | 9.944,70 | 12.656,90 |
| 5,00% | 1 | 6.888,11 | 7.404,71 | 8.127,97 | 9.471,15 | 12.054,19 |

Alternativamente, para o caso de uma malha salarial organizada pelo piso poderia ser proposta uma estrutura que, a partir de uma base justa para os entrantes, potencializasse os ganhos remuneratórios ao longo da carreira. Neste sentido, a partir de uma base justa, tanto mais os docentes pudessem ter variação salarial ao longo da carreira, melhor para o conjunto da categoria. Para ilustrar, pode-se propor o exemplo materializado na Tabela 5, considerando o Piso Nacional da Educação para docente que entra com graduação para um contrato de 40h (R\$ 4.580,57) e os seguintes parâmetros:

- A. Variação de remuneração por titulação ou Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) de acordo o maior valor (para 40h DE) da regra atual (A1)
- B. Variação de remuneração por tipo de contrato de acordo com a proposta do Andes (B2)
- C. Número de níveis – 13 níveis seguindo a proposta do Andes
- D. Variação de remuneração entre níveis homogênea em 7%

Tabela 5 - Exemplo de carreira organizada pelo piso

| | Nível | Grad. | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. |
|--|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
|--|-------|-------|--------|--------|-------|-------|

| Varição entre níveis e contratos | | Base | 10,00% | 20,00% | 50,00% | 115,00% |
|-----------------------------------------|------------------------|-----------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| DE/20h: 210% | Contrato 40h DE | | | | | |
| 7,00% | 13 | 15.990,30 | 17.589,33 | 19.188,36 | 23.985,45 | 34.379,14 |
| 7,00% | 12 | 14.944,20 | 16.438,62 | 17.933,04 | 22.416,31 | 32.130,04 |
| 7,00% | 11 | 13.966,55 | 15.363,20 | 16.759,85 | 20.949,82 | 30.028,07 |
| 7,00% | 10 | 13.052,85 | 14.358,13 | 15.663,42 | 19.579,27 | 28.063,62 |
| 7,00% | 9 | 12.198,92 | 13.418,81 | 14.638,71 | 18.298,38 | 26.227,68 |
| 7,00% | 8 | 11.400,86 | 12.540,95 | 13.681,03 | 17.101,29 | 24.511,85 |
| 7,00% | 7 | 10.655,01 | 11.720,51 | 12.786,01 | 15.982,52 | 22.908,27 |
| 7,00% | 6 | 9.957,95 | 10.953,75 | 11.949,54 | 14.936,93 | 21.409,60 |
| 7,00% | 5 | 9.306,50 | 10.237,15 | 11.167,80 | 13.959,75 | 20.008,97 |
| 7,00% | 4 | 8.697,66 | 9.567,43 | 10.437,20 | 13.046,49 | 18.699,97 |
| 7,00% | 3 | 8.128,66 | 8.941,52 | 9.754,39 | 12.192,98 | 17.476,61 |
| 7,00% | 2 | 7.596,88 | 8.356,56 | 9.116,25 | 11.395,31 | 16.333,28 |
| | 1 | 7.099,88 | 7.809,87 | 8.519,86 | 10.649,83 | 15.264,75 |
| 40h/20h: 100% | Contrato 40 h | | | | | |
| 7,00% | 13 | 10.316,32 | 11.347,95 | 12.379,59 | 15.474,48 | 22.180,09 |
| 7,00% | 12 | 9.641,42 | 10.605,56 | 11.569,71 | 14.462,13 | 20.729,06 |
| 7,00% | 11 | 9.010,67 | 9.911,74 | 10.812,81 | 13.516,01 | 19.372,95 |
| 7,00% | 10 | 8.421,19 | 9.263,31 | 10.105,43 | 12.631,79 | 18.105,56 |
| 7,00% | 9 | 7.870,27 | 8.657,30 | 9.444,33 | 11.805,41 | 16.921,08 |
| 7,00% | 8 | 7.355,39 | 8.090,93 | 8.826,47 | 11.033,09 | 15.814,10 |
| 7,00% | 7 | 6.874,20 | 7.561,62 | 8.249,04 | 10.311,30 | 14.779,53 |
| 7,00% | 6 | 6.424,49 | 7.066,94 | 7.709,38 | 9.636,73 | 13.812,65 |
| 7,00% | 5 | 6.004,19 | 6.604,61 | 7.205,03 | 9.006,29 | 12.909,01 |
| 7,00% | 4 | 5.611,40 | 6.172,53 | 6.733,67 | 8.417,09 | 12.064,50 |
| 7,00% | 3 | 5.244,29 | 5.768,72 | 6.293,15 | 7.866,44 | 11.275,23 |
| 7,00% | 2 | 4.901,21 | 5.391,33 | 5.881,45 | 7.351,81 | 10.537,60 |
| | 1 | 4.580,57 | 5.038,63 | 5.496,68 | 6.870,86 | 9.848,23 |
| 20h: Base | Contrato 20 h | | | | | |
| 7,00% | 13 | 5.158,16 | 5.673,98 | 6.189,79 | 7.737,24 | 11.090,05 |
| 7,00% | 12 | 4.820,71 | 5.302,78 | 5.784,85 | 7.231,07 | 10.364,53 |
| 7,00% | 11 | 4.505,34 | 4.955,87 | 5.406,40 | 6.758,01 | 9.686,48 |
| 7,00% | 10 | 4.210,60 | 4.631,66 | 5.052,71 | 6.315,89 | 9.052,78 |
| 7,00% | 9 | 3.935,14 | 4.328,65 | 4.722,16 | 5.902,70 | 8.460,54 |
| 7,00% | 8 | 3.677,70 | 4.045,47 | 4.413,24 | 5.516,55 | 7.907,05 |
| 7,00% | 7 | 3.437,10 | 3.780,81 | 4.124,52 | 5.155,65 | 7.389,77 |
| 7,00% | 6 | 3.212,24 | 3.533,47 | 3.854,69 | 4.818,36 | 6.906,32 |
| 7,00% | 5 | 3.002,10 | 3.302,31 | 3.602,52 | 4.503,14 | 6.454,51 |
| 7,00% | 4 | 2.805,70 | 3.086,27 | 3.366,84 | 4.208,55 | 6.032,25 |
| 7,00% | 3 | 2.622,15 | 2.884,36 | 3.146,58 | 3.933,22 | 5.637,62 |
| 7,00% | 2 | 2.450,60 | 2.695,67 | 2.940,73 | 3.675,91 | 5.268,80 |
| | 1 | 2.290,29 | 2.519,31 | 2.748,34 | 3.435,43 | 4.924,11 |

Nota-se que a comparação fica limitada pelos parâmetros diferentes criados para estes exemplos (podem ser feitos inúmeros exercícios com os parâmetros iguais entre as formas de organização pelo piso e pelo teto), mas essa foi a intenção. Percebe-se pela comparação a diferença de concepção entre uma carreira organizada pelo piso e pelo teto. Uma carreira organizada pelo piso dada por uma possibilidade real de disputa e conquista (Piso Nacional da Educação – 40h) precisaria de mais níveis, maior variação entre níveis e entre contratos e maior variação por titulação e ainda assim não chegaria na remuneração teto de cerca de 85% do teto do funcionalismo que foi o ponto de partida do exemplo anterior.

Isso poderia indicar que a carreira organizada pelo teto seria mais vantajosa e talvez compatível com os princípios desejados. Porém, tem-se que considerar as chances reais de um pleito como esse diante da disputa política e do impacto econômico que poderia limitar a negociação com o Governo. Poderia ser pensado, neste caso, um escalonamento desta mudança ao longo dos anos para tornar a proposta viável.

Por outro lado, para uma carreira organizada pelo piso, talvez politicamente e economicamente mais defensável, os parâmetros deveriam ser bem formulados para que se parta de uma base justa e atraente de recursos humanos qualificados e ao mesmo tempo que não se limite a um teto remuneratório com valores relativamente baixos nos últimos níveis da carreira. Neste contexto, se a conjuntura de força política não for adequada para disputar um piso mais coerente com as demandas da categoria, a flexibilização de alguns parâmetros pode ser necessária. Percebemos que por vezes existem algumas dificuldades de consenso na categoria que podem bloquear essa flexibilização, como por exemplo a discussão sobre o número de níveis. Neste caso, partindo de um piso relativamente baixo, não haveria prejuízo salarial ou previdenciário quando se aumenta o número de níveis, pelo contrário, o aumento do número de níveis pode ser uma solução para não limitar a remuneração em um valor incipiente ou não deixar docentes represados muito tempo em um patamar salarial aquém do esperado. Reconhecer isso pode apontar para qual estratégia de disputa a categoria deve seguir.

A carreira que queremos

Diante disso, a carreira que queremos refletiria a valorização do Docente Federal e da universidade pública, particularmente, a partir da malha salarial. Sugerimos a formulação a partir de princípios e parâmetros gerais que integram a estrutura salarial e posteriormente o ajuste de alguns parâmetros a depender da forma de organização da carreira proposta, quer seja pelo **teto**, quer seja pelo **piso**.

Como elementos gerais podem ser apresentados:

1. Progresso na carreira independente da titulação, sendo todos os níveis acessíveis para os docentes de todas as titulações.
2. Variação de remuneração por titulação igual por contrato de trabalho.
3. Eliminação das classes e denominações para defini-las para evitar a ideia de hierarquização e efeitos simbólicos nas lutas para melhoria na carreira.
4. Variação de remuneração entre níveis homogênea.
5. Instituição do RSC para toda carreira docente federal¹⁰

¹⁰ Nossa defesa neste ponto é instituir o RSC também para o MS, propondo regras claras quando da entrada do docente na carreira federal. Carece reflexão para além deste texto como se daria isso. Poderia, por exemplo, se pensar na solicitação apenas durante o estágio probatório, com avaliação a partir de banca própria com base análise de currículo, portfólio e defesa de um memorial das atividades progressas do postulante. O tempo de exercício profissional anterior poderia ser um balizador para a equivalência máxima da titulação pleiteada ou, a partir de uma quantidade de anos de vida profissional a ser fixada, o RSC seja concedido para apenas um nível acima de titulação. Enfim, aqui cabe um debate específico e não pretendemos esgotar o assunto neste texto, mas apenas iniciá-lo.

A partir disso, pode-se pensar, numa lógica já propositiva a partir dos nossos argumentos, uma carreira organizada pelo **teto** com os seguintes parâmetros adicionais (Ver Tabela 6 - A):

1. Teto (docente no último nível da carreira, com titulação de doutorado e contrato de trabalho em 40 DE) indexado a aproximadamente 85% do salário do Presidente da República (equivalente ao dos ministros do STF que é o balizador do teto do funcionalismo público);
2. 10 níveis com variação da remuneração homogênea de 5% entre níveis, perfazendo um total de 55,1%.;
3. Variação da remuneração por titulação ou RSC de acordo com a regra proposta do Andes 2011 a partir da aplicação, sobre o valor base da graduação em relação ao aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado, dos percentuais 7,5%, 18%, 37,5% e 75%, respectivamente;
4. Variação da remuneração a partir do contrato de trabalho nos termos da proposição B3, com relação entre 20h, 40h e 40h DE em 1x, 2x e 3x, respectivamente.

Alternativamente, se organizada pelo **piso**, poderia ter os seguintes parâmetros adicionais (Ver Tabela 6 - B):

1. Piso (docente no primeiro nível da carreira, com titulação de graduação e **contrato de trabalho em 20h**) indexado ao Piso Nacional da Educação Básica;
2. 10 níveis com variação da remuneração homogênea de 7,5% entre níveis, perfazendo um total de 91,7% (valor total equivalente ao vigente na carreira atual);
3. Variação da remuneração homogênea por titulação ou RSC de acordo com a regra atual para docentes DE, a partir da aplicação, sobre o valor base da graduação em relação ao aperfeiçoamento, especialização, mestrado e doutorado, dos percentuais 10%, 20%, 50% e 115%, respectivamente;
4. Variação da remuneração a partir do contrato de trabalho nos termos da regra atual, com relação entre 20h, 40h e 40h DE em 1x, 1,4x e 2x, respectivamente.

Tabela 6 - Efeitos na malha salarial da carreira proposta organizada pelo teto (A) e pelo piso (B)

| A - Carreira Organizada pelo Teto | | | | | | B- Carreira Organizada pelo Piso | | | | | |
|-----------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|----------------------------------|--------------------|-----------|-----------|-----------|------------------|
| Titulação | Grad. | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. | | Grad. | Aperf. | Espec. | Mest. | Dout. |
| Nível | Contrato de 40h DE | | | | | Nível | Contrato de 40h DE | | | | |
| 10 | 21.371,43 | 22.974,29 | 25.218,29 | 29.385,71 | 37.400,00 | 10 | 17.564,09 | 19.320,50 | 21.076,91 | 26.346,14 | 37.762,80 |
| 9 | 20.353,74 | 21.880,27 | 24.017,41 | 27.986,39 | 35.619,05 | 9 | 16.338,69 | 17.972,56 | 19.606,43 | 24.508,04 | 35.128,18 |
| 8 | 19.384,52 | 20.838,35 | 22.873,73 | 26.653,71 | 33.922,90 | 8 | 15.198,78 | 16.718,66 | 18.238,54 | 22.798,17 | 32.677,38 |
| 7 | 18.461,44 | 19.846,05 | 21.784,50 | 25.384,48 | 32.307,53 | 7 | 14.138,40 | 15.552,24 | 16.966,08 | 21.207,60 | 30.397,56 |
| 6 | 17.582,33 | 18.901,00 | 20.747,15 | 24.175,70 | 30.769,07 | 6 | 13.152,00 | 14.467,20 | 15.782,40 | 19.728,00 | 28.276,80 |
| 5 | 16.745,07 | 18.000,95 | 19.759,19 | 23.024,48 | 29.303,88 | 5 | 12.234,42 | 13.457,86 | 14.681,30 | 18.351,63 | 26.304,00 |
| 4 | 15.947,69 | 17.143,77 | 18.818,27 | 21.928,07 | 27.908,46 | 4 | 11.380,86 | 12.518,94 | 13.657,03 | 17.071,28 | 24.468,84 |
| 3 | 15.188,28 | 16.327,40 | 17.922,16 | 20.883,88 | 26.579,48 | 3 | 10.586,84 | 11.645,53 | 12.704,21 | 15.880,26 | 22.761,71 |
| 2 | 14.465,02 | 15.549,90 | 17.068,73 | 19.889,41 | 25.313,79 | 2 | 9.848,23 | 10.833,05 | 11.817,87 | 14.772,34 | 21.173,68 |
| 1 | 13.776,21 | 14.809,43 | 16.255,93 | 18.942,29 | 24.108,37 | 1 | 9.161,14 | 10.077,25 | 10.993,37 | 13.741,71 | 19.696,45 |
| Nível | Contrato de 40h | | | | | Nível | Contrato de 40h | | | | |
| 10 | 14.247,62 | 15.316,19 | 16.812,19 | 19.590,48 | 24.933,33 | 10 | 12.294,86 | 13.524,35 | 14.753,84 | 18.442,30 | 26.433,96 |
| 9 | 13.569,16 | 14.586,85 | 16.011,61 | 18.657,60 | 23.746,03 | 9 | 11.437,08 | 12.580,79 | 13.724,50 | 17.155,62 | 24.589,73 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|-----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 8 | 12.923,01 | 13.892,24 | 15.249,15 | 17.769,14 | 22.615,27 | 8 | 10.639,15 | 11.703,06 | 12.766,98 | 15.958,72 | 22.874,17 |
| 7 | 12.307,63 | 13.230,70 | 14.523,00 | 16.922,99 | 21.538,35 | 7 | 9.896,88 | 10.886,57 | 11.876,26 | 14.845,32 | 21.278,29 |
| 6 | 11.721,55 | 12.600,67 | 13.831,43 | 16.117,13 | 20.512,72 | 6 | 9.206,40 | 10.127,04 | 11.047,68 | 13.809,60 | 19.793,76 |
| 5 | 11.163,38 | 12.000,64 | 13.172,79 | 15.349,65 | 19.535,92 | 5 | 8.564,09 | 9.420,50 | 10.276,91 | 12.846,14 | 18.412,80 |
| 4 | 10.631,79 | 11.429,18 | 12.545,52 | 14.618,71 | 18.605,64 | 4 | 7.966,60 | 8.763,26 | 9.559,92 | 11.949,90 | 17.128,19 |
| 3 | 10.125,52 | 10.884,93 | 11.948,11 | 13.922,59 | 17.719,65 | 3 | 7.410,79 | 8.151,87 | 8.892,95 | 11.116,18 | 15.933,20 |
| 2 | 9.643,35 | 10.366,60 | 11.379,15 | 13.259,61 | 16.875,86 | 2 | 6.893,76 | 7.583,13 | 8.272,51 | 10.340,64 | 14.821,58 |
| 1 | 9.184,14 | 9.872,95 | 10.837,29 | 12.628,20 | 16.072,25 | 1 | 6.412,80 | 7.054,08 | 7.695,36 | 9.619,20 | 13.787,52 |
| Nível | Contrato de 20h | | | | | Nível | Contrato de 20h | | | | |
| 10 | 7.123,81 | 7.658,10 | 8.406,10 | 9.795,24 | 12.466,67 | 10 | 8.782,05 | 9.660,25 | 10.538,46 | 13.173,07 | 18.881,40 |
| 9 | 6.784,58 | 7.293,42 | 8.005,80 | 9.328,80 | 11.873,02 | 9 | 8.169,35 | 8.986,28 | 9.803,21 | 12.254,02 | 17.564,09 |
| 8 | 6.461,51 | 6.946,12 | 7.624,58 | 8.884,57 | 11.307,63 | 8 | 7.599,39 | 8.359,33 | 9.119,27 | 11.399,09 | 16.338,69 |
| 7 | 6.153,81 | 6.615,35 | 7.261,50 | 8.461,49 | 10.769,18 | 7 | 7.069,20 | 7.776,12 | 8.483,04 | 10.603,80 | 15.198,78 |
| 6 | 5.860,78 | 6.300,33 | 6.915,72 | 8.058,57 | 10.256,36 | 6 | 6.576,00 | 7.233,60 | 7.891,20 | 9.864,00 | 14.138,40 |
| 5 | 5.581,69 | 6.000,32 | 6.586,40 | 7.674,83 | 9.767,96 | 5 | 6.117,21 | 6.728,93 | 7.340,65 | 9.175,81 | 13.152,00 |
| 4 | 5.315,90 | 5.714,59 | 6.272,76 | 7.309,36 | 9.302,82 | 4 | 5.690,43 | 6.259,47 | 6.828,51 | 8.535,64 | 12.234,42 |
| 3 | 5.062,76 | 5.442,47 | 5.974,05 | 6.961,29 | 8.859,83 | 3 | 5.293,42 | 5.822,76 | 6.352,11 | 7.940,13 | 11.380,86 |
| 2 | 4.821,67 | 5.183,30 | 5.689,58 | 6.629,80 | 8.437,93 | 2 | 4.924,11 | 5.416,52 | 5.908,94 | 7.386,17 | 10.586,84 |
| 1 | 4.592,07 | 4.936,48 | 5.418,64 | 6.314,10 | 8.036,12 | 1 | 4.580,57 | 5.038,63 | 5.496,68 | 6.870,86 | 9.848,23 |

Conclusão

Assim, o percurso argumentativo articulado até aqui expôs que a organização da malha salarial para ser considerada estruturada, isto é, logicamente organizada, dependeria da definição de duas variáveis fundamentais, quais sejam: 1- se a carreira será organizada a partir do **piso** ou do **teto** de remuneração e 2- qual é o **indexador fixado** para este piso ou teto. O que ficou evidenciado é que definido qual é a variável mestra da organização da carreira, os outros parâmetros se organizariam em função dela.

O que fizemos foi mostrar as diversas variáveis que compõem a estrutura da carreira, e a partir disso apontar para a importância articuladora dos referenciais piso e teto, pois esse é o ponto central de uma disputa negocial por uma carreira estruturada e com justa remuneração.

No conjunto dos vários exercícios realizados para demonstrar em tabelas os reflexos da aplicação das variáveis piso e teto, não se percebeu nesses arranjos contradição ou descompasso com os princípios históricos que orientam a compreensão que o ANDES-SN tem sobre carreira. Além disso foram apontadas também duas importantes variáveis para serem pensadas no arranjo piso e teto, respectivamente, **Piso Nacional da Educação Básica para docentes em contrato de 20h** e o **salário teto de 85% do Salário do Presidente da República** que, por isonomia, se iguala neste momento ao teto do funcionalismo público.

Com isso, restou demonstrado também que a definição de um parâmetro que funcione como guia da estruturação da carreira daria objetividade às estratégias dos processos de luta por melhorias na carreira. Essa objetividade estratégica se traduziria na precisão dos itens das pautas reivindicatórias dos processos negociais, quando estivessem em disputa o robustecimento financeiro da malha salarial. Por exemplo, se optarmos por uma carreira organizada por um piso que seja indexado à base com valor próximo ao atual piso, pode ser prudente disputar a indexação do mesmo primeiramente frente a outras pautas. Mas se o piso fixado encaminhado pela categoria for relativamente alto ou se a carreira for organizada pelo teto e este for relativamente elevado, pode ser estratégico apresentar todo o pacote de reivindicações de uma única vez. **Enfim, a estratégia de disputa dependerá destas variáveis chave a serem definidas pela categoria.**

O GT Carreira da ASPUV-SS juntamente com sua Diretoria, após estudos, debates e articulação conceitual exposta no TA intitulado *Carreira docente e a malha salarial: piso ou teto?* apresenta as seguintes propostas de resolução:

TR – 9

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que os GT's Carreira e Verbas façam uma análise sobre qual variável orientadora da estrutura da carreira seria mais viável para as nossas reivindicações sobre carreira, piso ou teto, e qual seria o melhor indexador para a variável escolhida.
2. Que na organização da carreira o progresso seja feito independente da titulação, sendo todos os níveis acessíveis para os docentes de todas as titulações.
3. Que a variação da remuneração por titulação seja igual por contrato de trabalho
4. Que sejam eliminadas as classes e denominações para evitar a ideia de hierarquização e efeitos simbólicos nas lutas para melhoria na carreira.
5. Que a variação da remuneração entre os níveis da carreira seja homogênea.
6. Que os GT's carreira e de Política Educacional façam um estudo para analisar a instituição do RSC para toda carreira docente federal.

TEXTO 10

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Diana Priscila Sá Alberto (ADUFPA), Eunice Léa de Moraes (ADUFPA), Giovane da Silva Mota (ADUFPA), Jailton de Souza Lira (ADUFAL), Luciano Silva Gomes (ADUFPA), Pere Petit (ADUFPA), Sandra Lúcia dos Santos Lira (ADUFAL)

O OBSERVATÓRIO DA CARREIRA DOCENTE DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR: UM INSTRUMENTO DE CONSOLIDAÇÃO DA LUTA SINDICAL

TEXTO DE APOIO

Ao longo dos 14 Congressos Extraordinários do ANDES-SN, fica evidente há uma complexidade na luta pela carreira docente nas Instituições de Ensino Superior (IES). Os desafios são dados a partir da diversidade vividas pela categoria docente, onde estão as perdas salariais, a lógica da desestruturação de planos de carreira, as reformas administrativas que atingem centralmente a classe trabalhadora, assim como, as intervenções políticas nas autonomias das instituições, revela a necessidade de uma ação política e programática, organizada e articulada para pensar e enfrentar esses desafios. A criação de um observatório da carreira docente visa monitorar, avaliar e propor soluções para os déficits da organização da carreira docente nas esferas federal, estadual e municipal, atuando como uma ferramenta estratégica do ANDES-SN para defender os direitos das/dos docentes e promover a valorização de suas funções.

O conceito de Observatório vem sendo processado academicamente e dentro de diversos movimentos sociais, onde pode ser estabelecido como uma base de trabalho, com atividades e procedimentos que infra análises mais robustas sobre um determinado contexto da realidade.

O Observatório aqui apresentado deverá se aportar às plataformas tecnológicas integradas de coletas e análises de dados, sobre a carreira docente nas IES públicas, que pode vir a proporcionar informações destacadas, atualizadas e detalhadas sobre a progressão funcional, sobre os impactos das reformas do Estado, sobre as perdas salariais ao longo dos anos da carreira docente. A proposta incide diretamente na articulação e desenvolvimento do Grupo de Trabalho Carreira do ANDES-SN, assim como a demais setores sindicais, de forma a ampliar a capacidade de ação sindical na defesa dos interesses dos docentes e no fortalecimento da carreira acadêmica.

O objetivo central é criar e consolidar um **Observatório da Carreira Docente das Instituições de Ensino Superior**, que estructure e trabalhe como um sistema de monitoramento, análise e proposição de políticas voltadas à valorização da carreira docente, viabilizando o fortalecendo, o acompanhamento contínuo das condições de trabalho e dos processos de progressões funcionais, bem como viabilizar base de dados para a compreensão dos impactos das reformas administrativas e econômicas na carreira docente.

Como estratégia inicial, o Observatório deverá monitorar as condições de carreira docente nas esferas federal, estadual e municipal, com centralidade nas perdas salariais, desestruturações dos planos de carreira, dos impactos das reformas administrativas e interferências nas progressões funcionais.

Para enfrentar os déficits históricos nas carreiras docentes, os trabalhos do Observatório deverão indicar políticas e estratégias sindicais que promovam a valorização salarial e funcional dos docentes, para

garantir que as políticas públicas de educação contemplem a melhoria das condições de trabalho nas IES.

O GT Carreira, com as demais instâncias do ANDES-SN disponibilizarão as suas bases sindicais desenvolvidas pelo Observatório para a ampliação da participação dos docentes nas discussões e lutas pela carreira, e utilizando os dados e informações como suporte para ações políticas e reivindicações permanentes.

O Observatório será a base de trabalho do Grupo de Trabalho Carreira do ANDES-SN, garantindo que os dados coletados e suas análises realizadas sejam utilizados para orientar as ações e propostas do grupo. O GT Carreira deverá propor medidas com base nas informações consolidadas pelo Observatório, garantindo que as ações sindicais sejam bem fundamentadas e direcionadas.

O Observatório da Carreira Docente das IES será uma iniciativa crucial para fortalecer a organização do ANDES-SN e ampliará a sua capacidade de ação na defesa da carreira docente. Por meio da coleta de dados precisos, análises robustas e articulação com a base sindical, o Observatório será um instrumento estratégico para garantir a valorização da carreira, a melhoria das condições de trabalho e a defesa da educação pública de qualidade.

TR – 10

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. O Observatório da Carreira Docente das IES poderá, inicialmente, se basear em seis eixos:

1.1. Coleta de Dados e Monitoramento - O Observatório atuará na criação de uma base tecnológica de dados integrados, alimentada por informações coletadas por seções sindicais, por dados públicos, relatórios governamentais, pesquisas acadêmicas e levantamentos internos do próprio ANDES-SN.

1.2. Monitoramento Contínuo: O Observatório produzirá monitoramento contínuo das políticas de carreira das três esferas de governo e das reformas que impactam diretamente a organização da carreira docente. A sistematização e acompanhamento deverá ser feito por meio de análises periódicas de dados e indicadores estabelecidos e relacionados à progressão funcional, das perdas salariais, dos tempos e das condições de trabalho.

1.3. Sistematização de Informações: Os dados coletados, serão elaborados relatórios a serem definidos em sua temporalidade, que mapeiem a situação das carreiras docentes nas IES públicas (federais, estaduais e municipais). Esses relatórios serão disponibilizados para as/os filiada/o(s) e utilizados como base para discussões e formulação de estratégias de luta.

1.4. Estudo e Análises das Perdas Salariais: Observatório deverá focar na análise detalhada das perdas salariais dos docentes, considerando os reajustes salariais não concedidos, os planos de governos não assegurados, os impactos da inflação e, principalmente, as distorções nos planos de carreira, para tanto, serão produzidas simulações de cenários salariais, de estudos comparativos entre as carreiras federais, estaduais e municipais.

1.5. Impacto das Reformas Administrativas: O Observatório se dedicará a analisar o impacto das reformas nas IES, apontando os efeitos nas carreiras, nas progressões e na estabilidade funcional. As análises incluirão as avaliações das legislações específicas e correlacionadas.

1.6. Particularidades das Esferas de Governo: O Observatório deverá incluir em sua metodologia a análise das diferenças estabelecidas nas políticas de carreira entre as esferas federal, estadual e municipal, compreendendo e reconhecendo que há variações significativas nas formas como os governos organizam e remuneram os docentes.

TEXTO 11

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Diana Priscila Sá Alberto (ADUFPA), Eunice Léa de Moraes (ADUFPA), Giovane da Silva Mota (ADUFPA), Luciano Silva Gomes (ADUFPA), Pere Petit (ADUFPA).

A CARREIRA DOCENTE NO CENTRO DA LUTA DO ANDES-SN: UMA BALANÇO NECESSÁRIO

TEXTO DE APOIO

Os relatórios dos 14 CONADs Extraordinários revelam a longa trajetória de luta dos docentes por uma carreira que reconheça e valorize a educação pública em um contexto de Estado capitalista, onde a complexidade dessas lutas pode ser compreendida historicamente, pois o Estado brasileiro está inserido em uma lógica capitalista global, onde prioriza historicamente políticas econômicas que beneficiam o mercado, em detrimento do serviço público, na perspectiva neoliberal. Isso se manifesta claramente no desmonte do Estado, das políticas de proteção social, como as reformas administrativas, que visam reduzir o papel do Estado como garantidor de direitos básicos, incluindo a educação. O embate entre o movimento docente e o Estado, portanto, vai além da simples demanda por melhorias salariais e se estende à defesa de políticas públicas, de uma universidade pública, gratuita e de qualidade como um direito fundamental, algo que contraria as lógicas de privatização e mercantilização do ensino.

Em que medida a luta dos docentes se insere em uma resistência constante às reformas que buscam precarizar o trabalho e transformar a educação em mercadoria?

O contexto das lutas sindicais vem sendo forjada pelas forças políticas que, de maneira interna e externa, afetam profundamente a dinâmica do movimento docente. Internamente, a fragmentação sindical e as disputas políticas dentro de centrais como a CUT e a CSP-Conlutas criaram momentos de profundas desarticulações, fragmentando e fragilizando as perspectivas de lutas unificadas dos docentes. Externamente é preciso considerar que os governos, desde Collor até Bolsonaro, colocam a pressão nos sindicatos com as suas políticas neoliberais que restringem direitos e limitam a autonomia universitária.

As disputas pela direção política dentro do ANDES-SN, no que tange as decisões estratégicas, como a filiação ou desfiliação de centrais sindicais, impactaram e refletiram a busca por maior independência e por uma articulação mais ampla com movimentos populares, ainda que se tenha resistências sobre a pluralidade políticas dos espaços. Esses momentos colocam a necessidade de uma unidade maior dentro do movimento sindical para fortalecer as lutas docentes, da classe trabalhadora, em um cenário de luta e resistência ao neoliberalismo.

O movimento docente, desde a sua base, exige uma maior democratização e transparência dentro do ANDES-SN, já que desempenha um papel central na reorientação da estratégia sindical, colocando a luta por uma carreira docente digna no centro das suas reivindicações. É preciso propor um modelo de sindicato mais participativo, que traga o conjunto da categoria para o comprometimento de uma agenda que não se restrinja à manutenção de direitos, mas que busque também sua ampliação.

O grande desafio é pensar e construir um projeto de carreira que viabilize as demandas contemporâneas da categoria, sem perder de vista a necessidade de preservar os direitos conquistados em décadas de luta. Isso inclui não apenas lutar contra a precarização do trabalho, mas também propor um projeto de carreira que seja preciso, democrático e que reconheça a pluralidade de funções dos docentes, como ensino, pesquisa e extensão. Nesse sentido, é preciso se distanciar de uma visão fragmentada, ampliando as lutas

sindicais para incluir a defesa de um projeto de sociedade que valorize a educação pública como um direito social essencial, fundamental.

Há um cenário complexo em 2024, no qual a categoria docente deve lidar com a crescente precarização das condições de trabalho, com a falta de financiamento público adequado e as pressões por privatização da educação. A luta pela autonomia universitária é, também, prioridade, e contra a interferência nas universidades continua sendo um dos principais eixos de resistência. É necessária a articulação com outras categorias de trabalhadores do serviço público, em um contexto de constantes ameaças às carreiras do setor, é fundamental para o fortalecimento da luta coletiva.

Para indicar um balanço dos CONADs Extraordinários, apresenta-se o quadro abaixo onde as principais decisões foram construídas, compreendê-las é uma tarefa essencial para este décimo quinto Congresso.

Para corroborar com as reflexões, apresenta-se um quadro que extrai as decisões centrais nos últimos CONADs Extraordinários.

Quadro de decisões centrais dos CONADs Extraordinários

| Congresso Extraordinário | Decisões Centrais sobre a Carreira Docente |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1º CONAD Extraordinário (1987) | Pressão para aprovação da isonomia salarial, luta pela aposentadoria integral, greve nacional para politização da carreira. |
| 2º CONAD Extraordinário (1991) | Defesa da autonomia universitária, luta contra as propostas de privatização e intervenção nas IFES, integração dos docentes de diferentes níveis. |
| 3º CONAD Extraordinário (1992) | Mobilização pela valorização salarial e reestruturação da carreira, especialmente frente à crise política e reformas do governo Collor. |
| 4º CONAD Extraordinário (1998) | Reafirmação da luta pela autonomia e contra as ingerências nas eleições de reitores, resistência contra a privatização. |
| 5º CONAD Extraordinário (2000) | Discussão focada na transparência da gestão financeira do sindicato, sem avanços diretos na questão da carreira docente. |
| 6º CONAD Extraordinário (2005) | Oposição às reformas universitárias do governo Lula que impactariam a carreira docente, com ênfase em financiamento e autonomia. |
| 7º CONAD Extraordinário (2015) | Reorganização do movimento docente com foco na valorização salarial e combate à precarização do trabalho docente nas IFES. |
| 8º CONAD Extraordinário (2020) | Defesa das condições de trabalho durante a pandemia, luta pela garantia de direitos dos docentes, especialmente em regime remoto. |

| | |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 9º CONAD Extraordinário (2020) | Atualização do plano de luta contra a reforma administrativa que ameaçava direitos dos docentes e servidores públicos. |
| 10º CONAD Extraordinário (2020) | Discussão sobre a pandemia, com foco em manter os direitos trabalhistas e as condições de ensino durante o trabalho remoto. |
| 11º CONAD Extraordinário (2021) | Fortalecimento da luta contra o corte de verbas e reformas que precarizam as condições de trabalho dos docentes nas universidades públicas. |
| 12º CONAD Extraordinário (2021) | Atualização das ações de resistência contra a reforma administrativa e mobilização para a manutenção da carreira docente. |
| 13º CONAD Extraordinário (2022) | Foco na reorganização da luta docente em torno da desfiliação da CSP-Conlutas e fortalecimento da mobilização independente pela carreira. |
| 14º CONAD Extraordinário (2022) | Balanco da atuação da CSP-Conlutas e foco na criação de uma nova frente de luta para proteger e valorizar a carreira docente frente ao desmonte dos serviços públicos. |

FONTE: Relatórios dos CONADs Extraordinários do ANDES-SN

Observa-se ao longo dos 14 Congressos Extraordinários, algumas fragilidades aqui apresentadas para o debate sobre a carreira docente:

1. Falta de Continuidade: Embora a luta por melhores condições salariais e pela valorização da carreira docente tenha sido uma constante, a falta de continuidade em algumas pautas ao longo dos anos, como a questão da isonomia salarial e aposentadoria integral, fragilizou a capacidade de implementação dessas mudanças de forma eficaz. A luta pela valorização da carreira docente é uma pauta histórica do ANDES-SN, especialmente no que tange à isonomia salarial e à aposentadoria integral. Contudo, essa luta tem sido marcada por descontinuidades, que se agravam em momentos de transição política ou mudança de gestão sindical. A cada novo governo ou reorientação política interna, há uma tendência de redefinir prioridades, o que leva ao enfraquecimento de demandas estruturais. Essa falta de continuidade reflete as contradições do próprio sindicato, que muitas vezes se vê forçado a reagir a ataques imediatos contra a educação pública e o funcionalismo público em geral, em vez de poder focar em uma agenda de longo prazo para a carreira docente. Além disso, os ciclos políticos nacionais impactam diretamente a capacidade do sindicato de manter uma pressão constante sobre o governo. Nos períodos de governos mais alinhados à esquerda, por exemplo, o ANDES-SN tende a adotar uma postura menos combativa, o que pode diluir o foco em pautas centrais. Já em governos mais conservadores ou neoliberais, como o de Bolsonaro, a urgência das lutas defensivas prejudica a capacidade de avanço em pautas históricas.

2. Impacto Limitado das Propostas: Muitas decisões sobre a carreira docente ficaram presas ao nível discursivo, sem a efetiva implementação ou pressão que resultasse em mudanças práticas nas condições de trabalho e no reconhecimento da carreira. Muitas das propostas discutidas nos congressos ficaram no nível teórico ou político, sem resultar em mudanças práticas nas condições de trabalho ou no reconhecimento da carreira docente. Isso se deve, em parte, ao fato de que o sindicato enfrenta uma conjuntura em que o Estado, regido por uma lógica capitalista, tem pouco interesse em ceder aos movimentos sindicais sem uma pressão significativa ou conjunturas favoráveis. Essa limitação também revela uma contradição interna no movimento sindical: enquanto há uma crítica constante às políticas

neoliberais e ao desmonte da educação pública, há dificuldades em converter essas críticas em estratégias de mobilização que resultem em conquistas concretas. A falta de articulação com outras forças sindicais e sociais muitas vezes impede que as pautas avancem, especialmente em momentos de grande retração econômica, onde o Estado se posiciona de forma ainda mais resistente a qualquer concessão. Além disso, o próprio tamanho e complexidade do ANDES-SN, que congrega docentes de universidades federais, estaduais e municipais, cria desafios adicionais para a unificação das pautas. Isso enfraquece a capacidade de negociar com o governo, já que as demandas muitas vezes são fragmentadas entre diferentes segmentos da categoria.

3. Desarticulação em Momentos-Chave: A falta de uma estratégia coordenada de longo prazo, especialmente em momentos de crises políticas ou econômicas (como nos períodos de impeachment ou reformas administrativas), limitou o impacto das decisões tomadas. Ao longo dos 14 congressos, houve diversos momentos em que crises políticas ou econômicas, como o impeachment de Collor, FHC e Dilma, além das reformas trabalhistas e previdenciárias, colocaram o movimento sindical em um estado de defensiva, sem uma estratégia coordenada de longo prazo. Essas crises revelaram uma fragilidade na articulação interna e externa do sindicato. A desarticulação em momentos-chave reflete as tensões entre diferentes correntes internas do ANDES-SN, que muitas vezes possuem visões divergentes sobre a direção estratégica da luta sindical. Durante crises políticas, essas diferenças internas se exacerbam, tornando difícil a construção de uma resposta coesa. O resultado é que, ao invés de consolidar vitórias e expandir direitos, o sindicato se vê frequentemente na defensiva, lutando para preservar conquistas anteriores em meio a retrocessos impostos pelas reformas do governo. Essa falta de articulação também está ligada à relação do ANDES-SN com outras centrais sindicais e movimentos sociais. A decisão de desfiliação da CUT e, mais recentemente, da CSP-Conlutas, evidencia a dificuldade do sindicato em construir alianças sólidas que permitam maior poder de mobilização. Em um contexto de crescente fragmentação do movimento sindical brasileiro, essa desarticulação é um dos principais obstáculos para a efetivação das propostas discutidas nos congressos.

4. Debate Fragmentado: Muitas vezes, o debate sobre a carreira docente foi fragmentado por outras prioridades sindicais, como as discussões sobre reformas estruturais mais amplas ou a reorganização interna do sindicato. Embora essas questões sejam relevantes, elas frequentemente desviaram o foco das pautas centrais relacionadas à valorização da carreira docente, resultando em uma perda de energia e dispersão dos esforços de mobilização. O debate fragmentado dentro do ANDES-SN reflete as tensões entre diferentes correntes de pensamento político que coexistem no sindicato. Enquanto alguns segmentos priorizam a luta corporativa, focada nas condições de trabalho e salários, outros defendem uma luta mais ampla, em consonância com a transformação social e política. Essa divisão entre uma perspectiva mais imediatista e uma visão mais estrutural" do movimento sindical gera conflitos sobre a direção da luta. Ademais, o debate sobre a carreira docente é frequentemente subsumido por questões mais imediatas, como os ataques do governo à educação pública, as reformas previdenciárias e a defesa da autonomia universitária. Embora esses temas sejam essenciais, a fragmentação do debate impede a construção de uma agenda coesa e de longo prazo para a carreira docente, o que fragiliza a luta por melhores condições de trabalho e reconhecimento profissional.

As decisões apontadas ao longo dos 14 congressos extraordinários do ANDES-SN revelam que, embora o movimento docente tenha uma trajetória de lutas importantes, ele precisa enfrentar os desafios estruturais para consolidar suas demandas e promover mudanças reais na carreira docente. A continuidade nas pautas, a implementação prática das decisões e a superação das divisões internas em projeto de classe são pontos críticos para que o sindicato possa avançar em suas reivindicações.

A singularidade do ANDES-SN reside no fato de que ele está constantemente negociando seu papel de defensor das condições de trabalho e de luta por uma educação pública de qualidade, em um contexto de Estado capitalista que, por sua própria natureza, é adverso à ampliação de direitos sociais. O desafio para o futuro será conseguir articular essas diversas frentes de luta em uma agenda unificada e eficaz, que consiga mobilizar a categoria docente de forma coesa e forte o suficiente para enfrentar as ameaças vindouras.

TR – 11

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Os principais desafios para o movimento docente e o ANDES-SN incluem:

1.1 **Reestruturação da Carreira Docente:** Assegurar que o projeto de carreira unificado para os docentes seja pauta central na luta sindical, que abranja desde a valorização salarial até o reconhecimento da pesquisa e extensão, deve ser uma prioridade.

1.2 **Ação Coesa Contrarreformas Administrativas:** Com as ameaças contínuas de reformas administrativas e cortes orçamentários, será essencial que o ANDES-SN articule uma frente ampla com outras categorias de servidores públicos e movimentos sociais para proteger a carreira docente.

1.3 **Fortalecimento da Autonomia Universitária:** Sem autonomia não há universidade pública. Em um contexto de intervenções crescentes nas universidades, será vital reforçar a autonomia acadêmica e lutar contra as tentativas de ingerência política nas instituições ensino superior.

1.4 **Unificação das Lutas Sindicais:** Reorganizar as ações do sindicato exigirá a criação de uma unidade de ação entre diferentes categorias de trabalhadores.



Contribuição da Diretoria da ADESFAETEC – S. Sind.

PELA DEFESA DOS PRINCÍPIOS DO CADERNO 2 DO ANDES-SN EM TODAS AS IES DO PAÍS.

TEXTO DE APOIO

A educação superior mantida pela Fundação de Apoio a Escola Técnica do Rio de Janeiro (FAETEC) não tem um plano de carreira em consonância com os princípios universitários presentes no Caderno 2. Nesta instituição é muito difícil fazer valer a indissociabilidade entre pesquisa, ensino e extensão. Principalmente pela ausência do regime de dedicação exclusiva. Em consonância com o princípio do padrão unitário de qualidade propomos:

TR – 12

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES-SN empenhe esforços em garantir o regime de dedicação exclusiva em todas as IES de sua base em todo território nacional.

TEXTO 13

Contribuição da Diretoria da ADESFAETEC – S. Sind.

PELA CONSTRUÇÃO DE UMA POLITICA DE UNIDADE EM TODA A EDUCAÇÃO NACIONAL.

TEXTO DE APOIO:

A unidade é uma pré-condição de força da classe trabalhadora, não seria diferente na categoria da educação. Hoje, várias redes estaduais e municipais lutam para ver respeitado o Piso Nacional do Magistério em suas carreiras. Na educação superior a remuneração da base da carreira também tende a ser abaixo do PMN. Neste sentido a criação de um Piso Nacional do Magistério Superior, vinculado ao PMN poderia fortalecer a unidade de luta nos estados.

TR – 13

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES-SN:

1.1- Organize uma campanha por um piso nacional unificado da educação.

1.2- Articule com a comissão de educação do congresso nacional um Projeto de Lei do piso nacional unificado da educação.

TEXTO 14

Contribuição da Diretoria da ADUFPA, dos integrantes do GT Carreira local e integrantes da delegação do 15º CONAD: Joselene Mota, Lilian Brito, João Santos, Paulo Melo, Ari Loureiro.

PROGRESSÃO FUNCIONAL AUTOMÁTICA E EM 18 MESES, COMO BANDEIRA DE LUTA DO ANDES SINDICATO NACIONAL

TEXTO DE APOIO

A Progressão Funcional Automática é um direito garantido aos servidores públicos, especialmente aos professores, como forma de assegurar o desenvolvimento na carreira sem a necessidade de solicitações ou procedimentos burocráticos. Esse avanço ocorre com base no tempo de serviço, conforme definido por leis específicas, como a Lei 13.726/2018 que instituiu o Selo de Desburocratização e Simplificação no Serviço Público. O objetivo, conforme a Agência Senado (2018)¹¹, é reconhecer e estimular projetos, programas e práticas que simplifiquem o funcionamento da administração pública e melhorem o atendimento aos usuários.

Cabe destacar do artigo 1º da supracitada legislação os termos "exigências desnecessárias ou superpostas".

A Lei em tela, dispensa o usuário do serviço público de fazer "[...] juntada de documento pessoal do usuário, que poderá ser substituído por cópia autenticada pelo próprio agente administrativo (Art. 3º, Item III). Ou seja, sendo a universidade detentora das informações referentes às disciplinas, projetos, bancas etc., deverá, pela eficiência de prestação de serviço ao seu membro e usuário, adotar a progressão horizontal automática, para que o servidor/cidadão não tenha prejuízos de qualquer natureza, sobretudo, financeiros.

Assim, deve haver a imediata simplificação dos processos de Progressão Funcional Horizontal, tendo em vista que o dito relatório de progressão é basicamente composto por documentos que o órgão público (universidade) já possui, pois como sabemos, nele inserimos comprovantes de disciplinas ministradas, comprovantes de participação em bancas de avaliações diversas, como TCC, concursos etc., sendo que a universidade já é possuidora dessas declarações pois estas são baixadas dos seus sistemas próprios, como SIGAA e/ou SISPLAD. Isto sem dúvidas pode ser definido como "comprovações desnecessárias ou superpostas".

A progressão representa a evolução de referência ou nível dentro da mesma classe da carreira, gerando um /aumento proporcional no salário base do servidor.

A progressão automática para professores deve assegurar o principal objetivo dessa progressão que é garantir que os servidores tenham seus vencimentos ajustados de acordo com o tempo de serviço, sem depender de avaliações restritivas ou requerimentos formais. O atraso ou descumprimento desse direito, como ocorre em alguns casos, pode resultar em prejuízos financeiros significativos para a categoria docente.

Ao garantir que a progressão seja automática, o legislador evita que o servidor público precise entrar com pedidos administrativos ou judiciais para fazer valer esse direito. Isso traz efetividade ao processo

¹¹ Lei 13.726/2018: Art. 1º Esta Lei racionaliza atos e procedimentos administrativos dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios mediante a supressão ou a simplificação de formalidades ou exigências desnecessárias ou superpostas, cujo custo econômico ou social, tanto para o erário como para o cidadão, seja superior ao eventual risco de fraude, e institui o Selo de Desburocratização e Simplificação.

e impede que a evolução na carreira fique à mercê de decisões subjetivas da administração pública, fortalecendo a segurança jurídica e a valorização da carreira docente.

No entanto, por muito tempo a progressão funcional docente não é implementada de forma automática e no tempo correto, o que gera defasagens salariais. Quando isso ocorre docentes ficam com referências atrasadas, recebendo menos do que teriam direito. Em situações como essa, a intervenção do poder judiciário pode ser necessária para garantir o cumprimento da lei e o pagamento retroativo das diferenças salariais, mas nem sempre se alcança esse direito por ações normativas que impedem tais garantia, o que se intensificou com a instauração da Instrução Normativa nº 66/2022, que na maior parte das universidades, equivocadamente, foi implementada com força de lei e, por isso mesmo, o pedido de sua revogação se constituiu como um dos pontos de reivindicações da Greve Docente Federal 2024.

É importante destacar que o direito à progressão funcional também impacta diretamente outras gratificações e benefícios do servidor, como adicionais por tempo de serviço e gratificações específicas da carreira. Dessa forma, a falta de progressão adequada gera uma perda salarial em efeito cascata, afetando inclusive o cálculo de verbas como décimo terceiro e férias.

Por fim, o respeito à Progressão Funcional Automática é essencial para a valorização da categoria docente e para garantir que ela receba corretamente pelo tempo dedicado ao serviço.

TR – 14

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES- SN intensifique a luta pela instituição da Progressão horizontal para a categoria docente, que deverá acontecer a cada 18 meses, de um nível para outro (13 níveis);
2. Garantir como política do ANDES-SN a progressão automática, garantindo a redução das distorções salariais.

TEMA II.2 – SETORES DO ANDES-SN



2024 | ESTADUAIS MOBILIZADAS POR CARREIRA





2024 | GREVE DOCENTE FEDERAL



CARREIRA NAS IEES, IMES E IDES: DESAFIOS E NECESSIDADES

TEXTO DE APOIO

Preâmbulo

As condições de trabalho necessárias ao atendimento dos objetivos do sistema universitário exigem a implantação da carreira única para todos os docentes das IES, estruturada na titulação e avaliação do conjunto das atividades inerentes à função.

A carreira única para todas, todes e todos docentes das IES é uma das aspirações históricas do Movimento Docente. Enquanto não se alcança a carreira única em todas as esferas, as propostas de carreira defendidas pelos setores, sistemas e instituições devem ser entendidas como parte de uma política de transição, a partir dos eixos e princípios orientadores do projeto do Sindicato Nacional. Nesse sentido, cada alteração nas diferentes carreiras vigentes deve ser avaliada considerando-se sua adequação aos princípios que defendemos e questionando-se se ela nos aproxima ou nos distancia da proposta de carreira que defendemos.

Entendemos que “a carreira deve ser construída de forma a garantir estímulo ao crescimento e desenvolvimento docente”. Ainda em consonância com o Caderno 2, a carreira deve ser compreendida como instrumento de realização profissional e mecanismo de garantia da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, condição necessária à qualificação, o que requer necessariamente o regime de Dedicção Exclusiva.

O setor das IEES-IMES-IDES, em condições que são diferentes daquelas encontradas pelo setor das IFES, vem lutando por planos de carreira nos estados, municípios e Distrito Federal que, no geral, se aproximam dos eixos e princípios contidos no projeto de carreira contidos no Caderno 2. No entanto, apesar das diferenças entre padrões, com governos de diferentes matizes ideológicas e políticas, as carreiras de docentes do setor têm sofrido violentos e continuados ataques relacionados com o desrespeito aos planos de carreira e conseqüentemente à autonomia das Universidades. São frequentes nos estados, municípios e Distrito Federal, retenção, por parte dos governos, das promoções e mudanças de regime de trabalho, restrição à realização de concursos públicos, licenças e gratificações, a exemplo das gratificações por insalubridade. Além disso, a base salarial dos docentes encontra-se muito rebaixada na maioria dos estados, municípios e Distrito Federal.

Ainda assim, há avanços importantes que vem sendo pautados em mobilizações e greves e que resultam em conquistas, como o desrepesamento de concursos, a elevação de adicionais de titulação, a universalização da dedicação exclusiva e a possibilidade do acesso a determinados níveis ou classes que até então só eram acessíveis via concurso externo.

O plano de carreira dos docentes da UEG, aprovado recentemente, é um exemplo da possibilidade de se alcançar uma carreira com formatação muito próxima àquela que vem sendo defendida pelo ANDES-SN, garantindo a autonomia da Universidade para a execução da mudança de regime de trabalho e concessão de promoções e tornando possível que as e os docentes possam chegar ao topo da carreira independente da titulação, que, quando obtida, leva à mudança de classe. Assim, no plano de carreira dos(as) docentes da UEG não há vinculação entre ascensão e classe, diferente da maioria dos planos de carreira que ainda impedem que docentes alcancem o topo da carreira, bem como prejudicam docentes

que ao mudarem sua titulação retornam ao primeiro nível dentro da nova titulação. Também no plano de carreira da UERN, as e os docentes podem alcançar o último nível da carreira, independente da titulação.

No caso das promoções, os governos e as administrações não obedecem aos prazos para os docentes alcançarem a promoção e retêm o direito sem pagamento de retroatividade. Por outro lado, é comum governos atrelarem as promoções a um quadro de vagas que fica sob seu controle, inviabilizando promoções de docentes que já alcançaram o tempo para tal.

Em relação à mudança de regime de trabalho, o ataque à autonomia das universidades é mais flagrante, pois o processo de mudança de regime de trabalho, que deveria começar e terminar nas Universidades, é retido por governos e administrações, inviabilizando uma melhor qualidade de desenvolvimento da atividade docente baseado no tripé ensino, pesquisa e extensão. Além disso, muitos concursos não são realizados sob o regime de trabalho de 40h/Dedicação Exclusiva. É fundamental a luta pela Dedicação Exclusiva como regime de trabalho, e não como gratificação.

Tem sido comum os governos e administrações exigirem uma carga horária mínima em sala de aula, o que dificulta ou inviabiliza que docentes desenvolvam suas atividades de pesquisa e extensão. De acordo com a LDB, os/as/es docentes devem ter 8 horas de carga horária em sala de aula, porém, em alguns estados a carga horária mínima chega a ser de até 16 horas em sala de aula, ou não é respeitada a garantia de no mínimo uma hora de preparação por cada hora em sala de aula. Em outros planos, as cargas horárias das atividades de pesquisa e extensão não são computadas.

Não se trata de apresentar um projeto de lei de carreira para o setor, pois temos aqui a presença de planos de carreira nos estados, municípios e DF construídos a partir do histórico de lutas e acúmulos distintos, ou seja, guardam particularidades. Contudo, a partir desse diagnóstico e das diretrizes gerais a serem apreciadas no Conad extraordinário, é factível apresentar por meio do TR os elementos gerais das diretrizes relacionadas à nossa realidade e as proposições dos eixos de lutas para os planos de carreira a serem alcançados ou aperfeiçoados nos estados, municípios e DF.

Princípios

A carreira docente na concepção que defendemos deve pautar-se nos seguintes princípios gerais estruturantes da carreira docente, e com eles os desafios e as lutas decorrentes.

1 – Formação continuada e valorização da titulação

Situação dos planos de carreira

Em praticamente todos os planos de carreira de nosso setor a titulação é elemento fundamental na carreira, sendo elemento central para as promoções/progressões. O percentual adicional de titulação varia de plano para plano, mas está presente em praticamente todos eles. Em alguns planos, no entanto, há duplicação da retribuição pela titulação, simultaneamente na forma de adicional de titulação e de aceleração na carreira através do enquadramento em uma classe mais elevada, o que produz distorções e ao mesmo implica em prejuízo a docentes que, ao se doutorar e serem reenquadrados como adjuntos, retornam ao nível inicial, independentemente do tempo de trabalho que tenham desempenhado até então. Ao contrário, a valorização da titulação deve se dar na forma de adicional de titulação e não implicar em aceleração ou bloqueio nos níveis da carreira.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

- a) Lutar para que a titulação siga sendo devidamente valorizada, através de adicionais de titulação;
- b) Lutar para que a titulação não seja nunca um impeditivo para se chegar ao topo da carreira;
- c) Lutar para que o Regime de Trabalho de 40 horas/Dedicação Exclusiva seja defendido e levado para a aposentadoria;
- d) Lutar para que nos estados, municípios e DF onde não haja o adicional de titulação, que seja implantado imediatamente;

e) Lutar para que as IES não imponham nenhum obstáculo para a capacitação dos docentes e garantam condições adequadas, com política de qualificação e afastamento docente e garantia de contratação de docentes substitutos durante o período de afastamento;

f) Lutar para que as políticas de formação continuada contemplem também a possibilidade de afastamento para licenças sabáticas e licenças capacitação, com garantia de contratação de docentes substitutos durante o período de afastamento.

Em relação aos adicionais de titulação, no atual estágio de configuração das carreiras docentes nos estados, municípios e Distrito Federal, que se articulam a diversas outras variáveis (salário básico, percentual interníveis e tempo de interregno, etc.), entendemos que não é possível estabelecer um percentual comum de adicional de titulação (especialista, mestre e doutor) a ser defendido em todos os estados, mas é possível indicar como referência mínima um adicional de 25% (especialista), 50% (mestre) e 100% (doutor).

2. Valorização do tempo de serviço

A valorização do tempo de serviço deve se dar de duas formas: a) percentuais de acréscimo salarial automáticos, por meio de anuênios, biênios, triênios, etc.; b) ascensão de nível, e intervalos definidos (preferencialmente a cada 18 meses), mediante processo de avaliação ou cumprimento de plano de trabalho.

Situação dos planos de carreira

Em praticamente todos os planos de carreira do setor há valorização do tempo de serviço na carreira por meio de anuênios, biênios, quinquênios, etc, e também através de ascensão de nível periodicamente, embora haja variação nos tempos de interregno, nos percentuais de adicional de cada nível e na forma como se dá a ascensão. Na maior parte dos casos, o intervalo estabelecido é de 24 meses. No entanto, considerando-se que a idade média de ingresso nas instituições de ensino superior vem aumentando e de forma a que todos os docentes possam atingir o topo da carreira, entendemos que é necessário defender que o tempo de interregno seja de 18 meses.

Outro problema identificado em vários planos de carreira é a existência de classes ou níveis que são “bloqueados” aos docentes, sendo seu acesso exclusivamente mediante concurso, como é o caso da classe de professor titular em diversas carreiras. Em alguns estados há ainda limitação de percentuais ou número máximos de docentes em determinadas classes, gerando represamento e prejuízos à carreira.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

1. Defender o estabelecimento do tempo de interregno para ascensão de nível em 18 meses, com percentual de avanço entre os níveis que seja satisfatório considerando-se outras variáveis como piso salarial e percentual de adicional de titulação;
2. Lutar pelo estabelecimento ou manutenção de valorização de tempo de serviço por meio de anuênios, biênios, quinquênios, etc.;
3. Lutar para que os avanços nos níveis se deem de forma independente e paralela à titulação e seu reconhecimento via adicional, de forma que a mudança na titulação não produza retrocesso no enquadramento de nível;
4. Lutar para que os docentes que exerceram o cargo de docente (básico e superior), antes de ingressarem em suas instituições atuais, possam perceber os anuênios, biênios, etc, além da averbação do tempo de serviço;
5. Lutar pela desvinculação de vaga/classe do quadro de vagas, permitindo que docentes tenham promoção sem nenhum impedimento em virtude de limites impostos por percentuais ou número de vagas nas classes.

3 – Regime de trabalho Dedicção Exclusiva

Situação dos planos de carreira

Na maioria dos planos de carreira a DE é regime de trabalho. Contudo, em alguns estados a DE ou TIDE é gratificação, alcançada por meio de projetos de pesquisa ou extensão, com tempo determinado, podendo ser retirada a qualquer momento. Há casos em que esta gratificação é levada para a aposentadoria. Há ainda casos em que são estabelecidos percentuais limite de docentes que podem ter o regime ou gratificação de dedicação exclusiva.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

- a) Lutar para que a Dedicção Exclusiva seja Regime de Trabalho em todas as instituições e nos diferentes sistemas de ensino superior, básico e tecnológico,
- b) Lutar para que as Universidades tenham autonomia para a concessão da DE e de mudança de regime de trabalho,
- c) Lutar para que os concursos públicos sejam realizados preferencialmente em regime de trabalho de Dedicção Exclusiva,
- d) Lutar contra qualquer restrição, cota ou limitação percentual imposta pelos governos e administrações para o estabelecimento de DE nas Universidades,
- e) Defender que o percentual salarial entre os regimes de trabalho deve seguir as seguintes proporções:
a) docente 40 horas com dedicação exclusiva deva receber 3,1 vezes (acréscimo de 210% sobre o piso salarial gerador de 20h); b) docente 40 horas deve receber duas vezes (acréscimo de 100% sobre o piso salarial gerador de 20h);
- f) Lutar para a garantia de cotas étnico-raciais e para pessoas trans, travestis, transgêneras, e com deficiência, enfrentando meios de burla e constrangimento de ações afirmativas.

4 – Respeito da instituição pela indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão

Situação dos planos de carreira

Em todos os planos de carreira a indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão está presente. No entanto, nem sempre há previsão de carga horária adequada e as inúmeras tentativas de impor aumento do número de horas em sala de aula tendem a inviabilizar o adequado desenvolvimento de projetos de pesquisa e extensão. Uma distribuição adequada da carga horária é imprescindível para que o desenvolvimento da pesquisa e da extensão seja efetivamente priorizado, o que implica em condições para que as atividades de ensino (aulas na graduação e pós, preparação, orientações, supervisões, etc.) não ultrapassem 50% da carga horária.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

- a) Lutar para que haja a garantia do número de horas necessárias nos planos de trabalho docente para o adequado desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.
- b) Lutar por uma distribuição adequada da carga horária entre atividades de ensino, e atividades de pesquisa e extensão.

5 – Ingresso por concurso público

Situação dos planos de carreira

Nos planos de carreira, o ingresso na carreira é estabelecido por meio de concurso. Não há exceção. No entanto, há políticas sistemáticas de restrição de concursos públicos, de redimensionamento do quantitativo de docentes em prejuízo das universidades e de aumento desproporcional do número de contratos temporários.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

1. Lutar por concurso público nos estados, municípios e DF, garantindo a realização de concursos que supram todas as vagas ociosas e, uma vez restabelecido o número adequado, respeitando a Autonomia Universitária, que as próprias universidades possam automaticamente convocar concursos em casos de aposentadoria, exoneração ou morte, ou ainda decorrente de expansão de vagas na educação básica, graduação ou pós-graduação;
2. Lutar para o estabelecimento de um quantitativo de docentes efetivos suficiente para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão, respeitando a Autonomia Universitária e o padrão unitário de qualidade na definição dos critérios de distribuição de carga horária, que devem ser considerados na definição do quantitativo docente;
3. Lutar para que docentes substitutos sejam contratados em regime de dedicação exclusiva e recebam adicional de titulação nos mesmos percentuais que os efetivos.

6 – Paridade na remuneração e nos direitos e entre docentes na ativa e aposentados

Situação dos planos de carreira

Os planos não avançam sobre este tema. A reforma da previdência acabou com a paridade entre ativos e aposentados para os docentes que ingressaram depois de 2003. Ainda assim, hoje a maior parte dos aposentados mantém a paridade e a integralidade, e nesse sentido, é prejudicada quando a reposição salarial não é realizada através de pagamento da data base, mas de formas substitutivas.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

- a) Lutar para que nos casos de mudança nos planos de carreiras as regras de equivalência garantam o reenquadramento dos aposentados de forma a que não tenham nenhum prejuízo financeiro;
- b) Recusar a criação de novas classes que não permitam que os aposentados sejam reenquadrados ou contemplados;
- c) Não devem ser defendidas propostas que visem minimizar a defasagem salarial através do estabelecimento de abonos, auxílios e outras rubricas de natureza indenizatória.

7 – Isonomia

Situação dos planos de carreira

A maior parte dos planos de carreira respeita o princípio da isonomia, estabelecendo que trabalho igual deve ter remuneração e valorização iguais. Ainda assim, existem distorções em sistemas estaduais ou resoluções internas, como a redução do número total de aulas para docentes que estejam na pós-graduação ou, em sentido contrário, a não contabilização das aulas ministradas na pós-graduação.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade da seguinte luta:

1. Lutar para que docentes de instituições de ensino superior sejam valorizados pelo seu tempo de trabalho e titulação. Deve-se lutar contra a competitividade e a meritocracia nas universidades. Professores da educação básica, da graduação e da pós-graduação devem ser valorizados da mesma forma e seguir a mesma carreira.

8 – Carreira baseada no Regime Jurídico Único (RJU)

Situação dos planos de carreira

Na União (Lei 8.112) e nos estados e municípios há uma lei que rege a carreira de todos os funcionários públicos.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade da seguinte luta:

1. Lutar pela retomada de direitos que porventura tenham sido atacados: licença prêmio, anuênios, licença sabática, etc.

9 – Desvinculação da estrutura de cargos na gestão universitária

Situação dos planos de carreira

O princípio expressa a concepção de que o exercício em cargos de gestão não pode ser uma condição para a ascensão na carreira. Não se observou nos planos essa vinculação como condicionante, ainda que em alguns planos haja uma pontuação desproporcionalmente alta para este exercício.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade da seguinte luta:

1. Lutas para que os cargos na gestão universitária não adquiram um peso maior que as atividades de ensino, pesquisa e extensão, ainda que devam ser considerados na carreira.

10 – Condições de trabalho que não comprometam a saúde e a segurança do docente, e considerem a complexidade de uma atividade que envolve relações humanas, construindo garantias de salubridade profissional

Situação dos planos de carreira

Alguns planos de carreira de servidores estabelecem as gratificações de insalubridade.

Com base nisto, identificamos desafios que colocam a necessidade das seguintes lutas:

a) Lutar para que a docentes que desenvolvem suas atividades em condições nocivas seja garantido o direito ao seu correspondente adicional – insalubridade, periculosidade, penosidade e outros - independente da carga horária em tais condições.

Respeito à autonomia universitária: pressuposto básico para a efetivação da carreira docente

Nos últimos anos, são inúmeras as formas de desrespeito à autonomia universitária por parte dos governos estaduais, municipais e distrital, que se expressam na forma de redução do orçamento, de restrição de concursos públicos, de bloqueio nas ascensões e progressões, na limitação ou restrição do reconhecimento do regime de dedicação exclusiva e em diversos outros ataques, com prejuízos inequívocos à carreira docente. Um caso exemplar é o que ocorre no Paraná – sistema com maior número de universidades estaduais (7), onde diversos ataques são articulados em uma única iniciativa, a Lei Geral das Universidades (LGU).

De acordo com o Caderno 2, o ANDES-SN opõe-se a que uma lei delimite o alcance da autonomia universitária, visto que o art. 207 da Constituição é suficiente. Contudo, “Na universidade estruturada a partir da lógica do padrão unitário de qualidade, a autonomia não pode ser entendida equivocadamente como soberania da instituição, posto que o sistema universitário deve pautar-se por políticas articuladas rumo aos desenvolvimentos de toda a população e de estratégia para a soberania do país”. Dessa forma, as conceituações de carreira docente dependem da conceituação de autonomia universitária.

Neste sentido, a luta pela carreira docente exige a luta permanente em defesa da autonomia universitária.

Variáveis da conformação da carreira e definição do salário docente e do Piso Gerador

Para avaliar se uma determinada carreira permite a valorização e remuneração justa e adequada dos docentes, bem como seu avanço ao longo do período de permanência na instituição, é necessário tomar em consideração de forma articulada as seguintes variáveis:

- a) Piso da remuneração para 20 horas (salário básico gerador);
- b) Percentuais de adicional de titulação;
- c) Número de níveis;

- d) Tempo de permanência em cada nível;
- e) Percentual de avanço por nível;
- f) Percentual de DE;
- g) Acréscimos decorrentes de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios.

Considerando-se estas variáveis, é notória a diversidade de situações no setor. Em alguns casos, pisos mais baixos são (parcialmente) compensados com adicionais ou percentuais interníveis mais favoráveis. Ainda assim, dentre todas estas variáveis, a mais importante é o salário básico gerador. Estabelecer um indicador e tomá-lo em consideração para 20 horas condiciona toda a malha salarial. Nesse sentido, é interessante tomar como referência um parâmetro que é reajustado anualmente, e dentre os parâmetros possíveis, o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Lei 11.738 de 2008) torna-se interessante, inclusive para potencializar a realização de lutas conjuntas, como já ocorre em vários estados.

Assim, propomos:

- Tomar como referência o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Lei 11.738 de 2008), assumindo que 50% de seu valor seja tomado como referência como piso gerador para 20 horas.

TR 15

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DELIBERA QUE O ANDES-SN:

1. Lute, de forma permanente, em defesa da Autonomia Universitária, entendida como condição básica para o respeito à carreira docente;
2. Defenda o valor do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Lei 11.738 de 2008) como piso gerador para 20 horas;
3. Defenda que a titulação siga sendo devidamente valorizada, através de adicionais de titulação;
4. Defenda que a titulação não seja nunca um impeditivo para se chegar ao topo da carreira;
5. Defenda que os vencimentos recebidos na ativa sejam integralmente percebidos quando da aposentadoria, independentemente da natureza da rubrica;
6. Lute para que nos estados, municípios e DF onde não haja o adicional de titulação, que seja implantado imediatamente;
7. Lute para que as IEES, IMES e IDES não imponham nenhum obstáculo para a capacitação dos docentes e garantam condições adequadas, com política de qualificação e afastamento docente e garantia de contratação de docentes substitutos durante o período de afastamento;
8. Lute para que as políticas de formação continuada contemplem também a possibilidade de afastamento para licenças sabáticas e licenças capacitação, com garantia de contratação de docentes substitutos durante o período de afastamento;
9. Defenda o estabelecimento do tempo para ascensão de nível em 18 meses, com percentual de avanço entre os níveis que seja satisfatório, considerando-se outras variáveis como piso salarial e percentual de adicional de titulação;
10. Lute pelo estabelecimento ou manutenção de valorização de tempo de serviço por meio de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios;

11. Lute para que os docentes que exerceram o cargo de docente (básico e superior) antes de ingressarem em suas instituições atuais, possam perceber os anuênios, biênios, triênios, quinquênios, além da averbação do tempo de serviço;
12. Lute para que a Dedicção Exclusiva seja Regime de Trabalho em todas as instituições e sistemas;
13. Lute para que os concursos públicos sejam realizados preferencialmente em regime de trabalho de Dedicção Exclusiva;
14. Lute contra qualquer restrição, cota ou limitação percentual imposta pelos governos e administrações para o estabelecimento de DE nas Universidades;
15. Defenda que o percentual salarial entre os regimes de trabalho siga as seguintes proporções: a) docente 40 horas com dedicação exclusiva deva receber 3,1 vezes (acrésimo de 210% sobre o piso salarial gerador de 20h); b) docente 40 horas deve receber duas vezes (acrésimo de 100% sobre o piso salarial gerador de 20h);
16. Lute para que haja a garantia do número de horas necessárias nos planos de trabalho docente para o adequado desenvolvimento das atividades de pesquisa e extensão;
17. Lute por uma distribuição adequada da carga horária entre atividades de ensino, pesquisa e extensão;
18. Lute por concurso público nos estados, municípios e DF, garantindo a realização de concursos que supram todas as vagas ociosas e, uma vez restabelecido o número adequado, respeitando a Autonomia Universitária e o padrão unitário de qualidade, que as próprias universidades possam automaticamente convocar concursos em casos de aposentadoria, exoneração ou morte, ou ainda decorrente de expansão de vagas na educação básica, graduação ou pós-graduação;
19. Lute para o estabelecimento de um quantitativo de docentes efetivos suficiente para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e extensão, respeitando a Autonomia Universitária e o padrão unitário de qualidade na definição dos critérios de distribuição de carga horária, que devem ser considerados na definição do quantitativo docente;
20. Lute para que nos casos de mudança nos planos de carreiras as regras de equivalência garantam o reenquadramento dos aposentados de forma a que não tenham nenhum prejuízo;
21. Recuse a criação de novas classes que não permitam que os aposentados sejam reenquadrados ou contemplados;
22. Não realize a defesa de propostas que visem minimizar a defasagem salarial através do estabelecimento de abonos, auxílios e outras rubricas de natureza indenizatória;
23. Lute para que docentes de instituições de ensino superior sejam valorizados pelo seu tempo de trabalho e titulação e que professores da educação básica, da graduação e da pós-graduação sejam valorizados da mesma forma e seguir a mesma carreira;
24. Lute pela retomada de direitos que porventura tenham sido atacados: licença prêmio, anuênios, licença sabática, etc.

TEXTO 16

Diretoria do ANDES-SN

CARREIRA DOCENTE DO MAGISTÉRIO FEDERAL

TEXTO DE APOIO

Um pouco de história

A discussão sobre Carreira Docente sempre esteve na centralidade da luta que deu forma, historicamente, ao nosso Sindicato Nacional. Desde antes de sua fundação como a ANDES, o movimento docente já disputava os rumos do trabalho e da carreira docente. O mesmo ímpeto se expressou não apenas na criação do nosso Sindicato Nacional, mas também nas inúmeras e volumosas greves que conquistaram a reversão de algumas dessas medidas e a aprovação da carreira única para 16 IFEs estabelecidas como autarquias, como também conquistaram o PUCRCE - Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (1987) - que expressou, ainda que de forma incompleta, a aspiração histórica de uma carreira unificada, orientada por um padrão unitário de qualidade, presente na proposta da ANDES para a Universidade Brasileira, elaborada como fruto desse acúmulo histórico de lutas e apresentada, em sua forma inicial, em 1982 - e que viria a se tornar, anos depois, o Caderno 2 do ANDES-SN.

Desde então, tal aspiração histórica, materializada nas formulações do Caderno 14, tem sido um dos fios condutores do processo de organização do ANDES-SN, e combustível para um conjunto grande de lutas construídas desde a base por melhores condições de trabalho e de pertencimento da nossa categoria às nossas IES. Sofremos, há três décadas, um sucessivo desmonte do PUCRCE, via congelamento de salários, ampliação dos benefícios extra-salariais em substituição a uma percepção remuneratória digna e condizente com o trabalho docente.

Também a criação da carreira EBTT em 2008, agregando docentes do magistério federal atuantes na educação básica (antigo 1º e 2º graus), nas escolas técnicas e em cursos tecnológicos, gerou uma clivagem da categoria em duas carreiras docentes, a EBTT e a do Magistério Superior, aprofundando o fosso dentro do magistério federal. A intensificação desse distanciamento se deu com a aprovação da Lei 12.772/2012, que não apenas se sobrepôs ao que restava do PUCRCE, mas o fez pela via da fragilização dos vínculos estruturantes da carreira docente vigentes desde os anos 1980, tais como a isonomia entre ativos e aposentados, linha salarial única, razão fixa entre níveis da carreira, percepção remuneratória proporcional entre níveis de formação e também entre regimes de trabalho, parcial, integral e dedicação exclusiva, dentre outras medidas deletérias.

Esse foi um duro golpe do governo petista de Dilma Rousseff contra a categoria docente, que à época não apenas construía uma poderosa greve por carreira, salários e condições de trabalho, e contra o desmonte da previdência, mas também havia recém produzido uma síntese coletiva e pela base do que a categoria esperava enquanto materialização dos eixos e princípios da carreira única de professor federal. Essa síntese foi produzida em resposta à movimentação do governo federal, que criou, à época, um grupo de trabalho para tratar da reestruturação da carreira docente por cima. O Projeto de Lei de Professor Federal foi aprovado no Congresso de Uberlândia (2011) e há mais de 10 anos orienta nossas lutas no Setor das IFES por carreira estruturada e pela reversão dos ataques perpetrados pelos governos dos mais diferentes matizes políticos à categoria docente.

Esse projeto foi importante instrumento de luta durante a greve de 2012, que foi uma das maiores greves da história do sindicato nacional. Durou mais de cinco meses e teve adesão de dezenas de IFEs. Apesar do saldo político e organizativo, a categoria foi golpeada pelo PROIFES quando este assinou o acordo que culminou com a promulgação da Lei 12.772/2012, que intensificou a desestruturação da carreira docente, provocando distorções e reduzindo os percentuais relativos ao regime de trabalho, com ataques, sobretudo, à dedicação exclusiva, mudando seus critérios e possibilitando maior amplitude de atuação remunerada por fora da carreira, o que prejudica sobremaneira o trabalho docente dentro das instituições na perspectiva do tripé ensino, pesquisa e extensão.

Reconhecemos a importância histórica desse documento e saudamos toda a nossa categoria pela síntese produzida e por toda luta que se seguiu. O Projeto de Lei ratificou a necessidade de pensarmos uma carreira única estruturada, orientada pelos princípios do Caderno 2, pautada pelo acesso exclusivo via concurso público, pela prioridade da dedicação exclusiva, pelo direito à progressão, à qualificação e à capacitação, pela dignidade salarial e de condições de trabalho, pelo direito ao exercício da representação de classe, dentre muitos outros princípios norteadores construídos historicamente pela nossa categoria.

A conjuntura da luta docente por carreira

O aumento dos ataques ao caráter público da educação federal e ataques contra a carreira, aposentadoria e condições de trabalho fizeram com que professoras e professores de todo país construíssem duas grandes greves nos anos de 2012 e 2015. As greves de 2012 (duração de 125 dias) e 2015 (duração de 139 dias) foram fortes e duradouros movimentos que mobilizaram o conjunto da categoria e arrancaram reajustes salariais, além de derrubarem tentativas de retirada de direitos. No entanto, foram greves prejudicadas pela atuação da entidade cartorial e braço sindical do governo, a Proifres, que assinou simulacros de acordos e, assim, conseguiu impor derrotas ao movimento docente, a saber: o não-reenquadramento daqueles que se aposentaram antes da criação da classe de associado; a desestruturação da carreira e perdas salariais.

O governo ilegítimo e ultraliberal de Michel Temer e, logo após, o neofascista de Bolsonaro, operaram drasticamente, por meio da EC 95, o famigerado teto de gastos, a dragagem de recursos orçamentários de investimento, custeio e, sobretudo, de pessoal, que causou perdas salariais e de carreira em proporções que fizeram com que nossas perdas históricas chegassem a 114,33%, entre os anos de 2010 a 2023, para o conjunto do funcionalismo público. O governo neofascista de Bolsonaro desferiu muitos de seus inúmeros ataques à educação. A carreira enfrentou e enfrenta adversidades, sobretudo pelos ataques contidos na PEC 32 da contrarreforma administrativa de 2020, que prevê a destruição do funcionalismo e das políticas públicas, sendo, contudo, defendida pelo ANDES-SN encampou lutas em conjunto com os servidores públicos. Período histórico em que também enfrentamos a pandemia de Covid-19, que nos colocou o desafio de lutar contra a negligência desse governo genocida.

No ano de 2024, após deliberação de base em seu 42º Congresso, em Fortaleza-CE, o ANDES-SN iniciou uma forte greve que, em poucas semanas, teve adesão de quase a totalidade das Seções Sindicais ligadas ao Sindicato Nacional, mas também de um conjunto de professores e professoras que não se encontram na base do ANDES-SN e que, à revelia de suas direções, aderiram a essa que foi uma greve histórica no seio do nosso Sindicato.

As greves da educação federal de 2024 foram o ponto culminante de um esforço unitário de luta e pressão sobre a gestão federal de ampla aliança que, contrariando o seu discurso de campanha - que apontava para a valorização da educação e do serviço público -, negligenciou por mais de um ano, desde o início da retomada das negociações sindicais junto ao governo, as demandas legítimas da categoria, por melhores salários, condições de trabalho, orçamento para as IES e pela revogação de um grande número de medidas que, ao longo dos últimos anos, têm fragilizado e fragmentado o trabalho docente nas IES brasileiras. Na centralidade de tais demandas, como historicamente é o caso, estavam (e ainda estão) nossas demandas por carreira estruturada, unificada e condizente com as necessidades da nossa categoria e das nossas instituições. Esse processo, que teve como elemento central o tema da carreira,

possibilitou um olhar atento ao Projeto de Lei de Professor Federal e algumas demandas por uma avaliação de sua função e conteúdo para a conjuntura desafiadora de lutas na qual nos encontramos.

Desde a abertura da Mesa Específica e Temporária, no âmbito da MNNP - em setembro de 2023, após ampla pressão do setor da Educação via Fonasefe -, mesa essa que tinha como centralidade questões relativas às carreiras do serviço público, pouco ou quase nada se avançou em termos de conquistas para a nossa categoria. Isso se torna especialmente gritante em face da desestruturação histórica que nossas carreiras vêm sofrendo, em grande parte sob a batuta de governos de conciliação de classes e pela operação da entidade cartorial governista avessa à democracia de base. Tivemos uma mesa de carreira instalada, mas que operou muito mais como uma mesa salarial, com ganhos limitados, do que como uma mesa para discutir a reestruturação das carreiras da educação federal. Nosso instrumento inicial de diálogo nessa mesa foi o nosso Projeto de Lei de 2011, protocolado no mesmo momento com a proposta de reestruturação de carreira do Sinasefe, cuja apreciação pelo governo foi praticamente inexistente.

Diante das mudanças pelas quais nossa categoria passou nos últimos anos, precisamos rediscutir algumas questões como: os critérios norteadores para um piso salarial gerador da nossa malha salarial, a estrutura temporal da nossa carreira, as condições de qualificação, capacitação e progressão funcional, caminhos para garantir a paridade e a integralidade entre docentes da ativa e aposentados(as), além de questões que as opressões racial e de gênero trazem para o debate de carreira. Centralmente, precisamos apontar os caminhos efetivos para a unificação da carreira EBTT e do Magistério Superior, com vistas à garantia do padrão unitário de qualidade para todas as IFEs. Só assim poderemos assegurar condições adequadas para a construção de uma unidade de ação da categoria docente, tanto do ensino superior quanto do ensino básico, técnico e tecnológico, que possa produzir mudanças reais na direção do projeto de educação defendido historicamente pelo nosso Sindicato.

Compreendemos, assim, que a conjuntura nos convida a uma reavaliação e revisão do Projeto de Lei de Professor Federal. Em parte, porque precisamos ser sensíveis às mudanças pelas quais passou nossa categoria nos últimos anos, tanto em termos da sua composição de classe (de gênero, racial etc.), mas também em termos do acesso à política de formação continuada. Mas, especialmente, porque precisamos ter instrumentos de mobilização sempre na forma que possibilite espaços de ação para nos subsidiar nos diversos processos de luta e nos ciclos de negociação institucional, e para avançar no sentido de conquistas concretas para nossa categoria. Especialmente neste momento, em que o governo federal mais uma vez elabora, por cima e sem diálogo com as entidades representativas, novas diretrizes que devem orientar as reformulações das carreiras dos SPF, o que pode ser um modo fracionado de operar uma contrarreforma administrativa de forma infraconstitucional.

Desse modo, entendemos que um projeto de lei, na sua forma atual, embora nos ofereça um importante subsídio formal para pautarmos nossas demandas, pode também produzir um possível engessamento do espaço de ação, negociação e unidade na luta no setor da educação. Acreditamos que podemos conservar a riqueza do Projeto de Lei de Professor Federal e do nosso acúmulo político na forma de um conjunto geral de diretrizes que nos possibilite firmeza e flexibilidade, dentro dos limites dos nossos princípios e da nossa defesa da educação pública, de qualidade, laica e socialmente referenciada.

TR – 16

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DELIBERA QUE O ANDES-SN:

1. Lute pela reestruturação dos Planos de Carreira e Cargos do Magistério Federal, com vistas à unificação das Carreiras Docentes Federais em uma única Carreira do Magistério Federal e como mediação na construção na carreira única do ANDES-SN.

2. Pautar uma reestruturação da Carreira do Magistério Federal estruturada em cargo único denominado Docente do Magistério Federal.

a. Lutar pela estruturação da Carreira do Magistério Federal em 13 níveis remuneratórios, sem especificação de classes, que combinem em uma linha salarial única as parcelas referentes ao Vencimento Básico (VB) e à Retribuição por Titulação (RT), com uma razão de 6% de acréscimo salarial entre cada um dos níveis ascendentes da carreira.

b. Lutar por um desenvolvimento vertical (progressão funcional) da carreira docente orientado apenas pelo cumprimento do regime de trabalho docente para o período de interstício, e contra o estabelecimento de métricas produtivistas e de competição que imponham quaisquer travas ao exercício do direito de progressão funcional.

c. Lutar para a implementação do interstício de 18 (dezoito) meses para a progressão funcional entre níveis da carreira, incluindo o período de estágio probatório.

d. Defender o estabelecimento de um piso salarial para a Carreira do Magistério Federal tendo como parâmetro mínimo metade do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica vigente, referente ao regime parcial (piso gerador) de 20h de trabalho, e uma razão correspondente de 3.1x (acréscimo de 210%) para o regime de Dedicção Exclusiva (DE) no mesmo nível.

e. Lutar para que a parcela correspondente à Retribuição por Titulação a ser incorporada na linha salarial única não seja menor do que 10% para Aperfeiçoamento, 20% para Especialização, 50% para Mestrado e 115% para Doutorado, sobre o salário inicial (piso gerador) da carreira de forma não cumulativa.

3. Lutar para reverter todos os retrocessos expressos na Lei nº 12.772/2012 e posteriores regulações.

4. Defender a manutenção da Carreira do Magistério Federal no Regime Jurídico Único, regido pela Lei nº 8.112/90, e lutar contra as propostas de contrarreforma administrativa e demais medidas de alteração constitucional, ou infraconstitucionais, que atentem contra os e as docentes, e contra os(as) servidores(as) públicos(as) em geral.

5. Intensificar a luta pela isonomia salarial no Magistério Federal para docentes de mesmo nível, regime de trabalho e titulação.

6. Reafirmar sua defesa do ingresso, obrigatoriamente por concurso público de provas e títulos, no nível remuneratório inicial da carreira, e que tenha como exigência o título de graduação em curso superior.

7. Lutar pelo restabelecimento de uma linha salarial única, como a soma do Vencimento Básico e da Retribuição por Titulação, para docentes do Magistério Federal, incorporando no salário a parcela referente ao Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), e assegurando a isonomia na reivindicação, por ativos(as) e aposentados(as) de qualquer segmento do Magistério Federal, do referido benefício pelo período de transição previsto no processo de reestruturação de carreira.

8. Defender que qualquer exceção ao regime de Dedicção Exclusiva (DE) se dê em um regime de 20 (vinte) horas de trabalho.

9. Lutar para que haja, em cada IFE, um quadro de pessoal para a Carreira do Magistério Federal, quantificado globalmente, e para as Funções de Gestão, compreendendo o número de vagas necessárias à absorção dos atuais servidores e ao atendimento das necessidades da instituição.

10. Lutar por uma política nacional permanente de capacitação e qualificação docente, para a qual deverá haver dotação orçamentária específica e que garanta disponibilidade de docentes da Carreira do Magistério Federal que permita os afastamentos temporários, sem prejuízo das atividades.

11. Lutar pela garantia da movimentação docente, temporária ou permanente (remoções, redistribuições, entradas laterais) entre IES, resguardados os direitos e o desenvolvimento da carreira do(a) docente em mobilidade, por solicitação do(a) docente, dependendo da concordância das IES envolvidas.

12. Lute pela garantia da licença sabática docente de 6 (seis) meses para cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício no Magistério Federal, em regime de Dedicção Exclusiva, assegurada a percepção da remuneração e demais vantagens do cargo.

a. Que o ANDES-SN defenda que as licenças por saúde, maternidade e paternidade, além dos demais afastamentos sem prejuízo de vencimentos previstos em lei, não impactem negativamente na contagem do período de efetivo exercício das funções docentes.

13. Reafirme sua luta para que quaisquer mudanças na carreira docente estejam atreladas à garantia da paridade, integralidade salarial e ao reenquadramento de docentes das carreiras anteriores, bem como de docentes aposentados(as), resguardada a equivalência em relação ao topo da estrutura da carreira em vigor na data da sua aposentadoria.

14. Defenda a garantia do desenvolvimento vertical da carreira, para docentes da ativa e aposentados/as que cumpriram os requisitos para progressão funcional, mas que ficaram retidos(as) no nível ou na classe por tempo superior ao interstício previsto, assegurada a remuneração retroativa ao período em questão.

15. Defenda que quaisquer reestruturações de carreira não representem, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade na contagem de tempo de exercício na carreira, no cargo e nas atribuições desenvolvidas até então.

TEXTO 17

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s do Sindcefet-MG: Adilson Mendes Ricardo, Anselmo Paulo Pires, Evandro Tolentino, Gustavo Henrique Barbosa, Joao Paulo Martins de Castro Chaib, Katalin Carrara Geocze, Lilia Maria de Oliveira, Mabel Rocha Couto, Márcia Valéria Rodrigues Ferreira, Marcos Prado Amaral, Maurilio Alves Martins da Costa.

CARREIRA ÚNICA: TEM QUE SER COM A MANUTENÇÃO DE TODOS OS DIREITOS CONQUISTADOS EM CADA CARREIRA ISOLADA

TEXTO DE APOIO

A proposta de carreira única do ANDES-SN para Magistério Federal (MF) visa unificar e fortalecer a categoria docente das instituições federais de ensino no Brasil, defendendo uma carreira que valorize os(as) professores(as), promova a isonomia salarial, o aperfeiçoamento das condições de trabalho nas universidades, institutos federais e Cefets e que fortaleça a luta contra a fragmentação da carreira docente, que vem ocorrendo por meio de sucessivas reformas e mudanças em leis, resoluções e portarias. A proposta busca unificar as carreiras do Magistério Superior (MS) e da Educação Básica, Técnica e Tecnológica (EBTT) proporcionando aos(às) docentes, independentemente da sua instituição ou nível de ensino, a inserção em uma única carreira, com as mesmas regras de progressão e remuneração.

Independente do acúmulo histórico já registrado no ANDES-SN, fruto de intensos debates, a base fundamental da proposta tem que estar na manutenção de todos os direitos adquiridos em cada carreira individualmente, tanto para servidores(as) na ativa, quanto aposentados(as) pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e futuros(as) docentes. A unificação das carreiras tem que ter como princípio a junção do que há de direitos conquistados em cada uma isolada, como trabalhadores(as) que somos.

Compondo o acúmulo histórico da proposta da carreira MF já estão direitos primordiais como a valorização da titulação docente e critérios objetivos de tempo de serviço e mérito acadêmico garantindo impacto direto na remuneração e na progressão funcional, sem criar barreiras arbitrárias ou desiguais entre professores(as). Estão também como pontos indeclináveis da unificação a dedicação exclusiva como regime de trabalho prioritário, a entrada somente por concurso público, a isonomia salarial, a linha única no contra-cheque incorporando gratificações e retribuições ao salário base e a simplificação da estrutura de carreira.

Outro princípio imprescindível para a carreira de MF trata da indissociabilidade entre ensino, pesquisa, extensão e gestão em todas as instituições federais de ensino, garantindo que o trabalho docente tenha incorporado de forma abrangente as quatro dimensões essenciais à formação discente, de forma interdependente e colaborativa:

- o ensino enquanto atividade principal de construção de conhecimento em sala de aula ou em outros espaços educacionais, envolvendo a formação de estudantes nas mais diversas áreas do saber, que deve ocupar 8 horas semanais mínimo e 12 horas semanais máximo;
- a pesquisa, referente à investigação científica, a produção de conhecimento novo, voltada tanto para a prática pedagógica quanto para o avanço em áreas específicas do conhecimento técnico e científico;
- a extensão, como atividade curricular obrigatória para o ensino superior, provendo a conexão entre a instituição de ensino e a comunidade externa, aplicando o conhecimento gerado na academia para resolver problemas sociais, culturais ou tecnológicos, incluindo projetos comunitários, parcerias com indústrias ou outras iniciativas que gerem impacto social;
- a gestão como parte essencial do trabalho docente para que a instituição funcione de maneira eficaz, incluindo a participação docente em funções administrativas como a coordenação de cursos, a participação em colegiados, as chefias de departamento, a direção de unidades e, mais especificamente para docentes de ensino médio, técnico e tecnológico, a coordenação de projetos educacionais, os atendimentos específicos aos responsáveis pelos discentes, as participações em conselhos de classe, os atendimentos à demandas do Núcleo de Acessibilidade e Apoio à Inclusão (NAAPI), dentre outros.

O Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) é um direito, vindo da carreira EBTT, importante para docentes MF por valorizar o conhecimento acumulado ao longo de suas carreiras, reconhecendo experiências profissionais, habilidades pedagógicas, conhecimentos adquiridos, trabalhos de pesquisa e publicações, independentemente de titulação em especialização, mestrado ou doutorado. O RSC permite que docentes que não possuem títulos acadêmicos formais (como mestrado ou doutorado), mas que têm experiência comprovada no ensino, pesquisa, extensão, gestão, prática profissional e produção acadêmica sejam reconhecidos em termos de carreira, permitindo que avancem para níveis mais elevados. O RSC não é uma equivalência em titulação, mas sim uma forma de reconhecimento financeiro e de equivalência salarial a quem possui mestrado ou doutorado, desde que o(a) docente demonstre, por meio de processo avaliativo, que adquiriu os saberes e as competências exigidos. Tal direito é fundamental ao docente MF diante de:

- uma necessária inclusão e reconhecimento financeiro para diferentes perfis de docentes que não seguiram o caminho tradicional da academia, seja pelas próprias características do seu trabalho, opção profissional e/ou de sua localidade.

- um reconhecimento financeiro e para a carreira das contribuições de docentes que se destacam no ensino, na gestão de cursos e projetos pedagógicos, no desenvolvimento de novas tecnologias educacionais, nos relevantes trabalhos de pesquisa de campo e nas atividades formativas em comunidades remotas.
- uma maior segurança pecuniária ao(à) docente durante a sua fase da capacitação diante de desafios como fixar nova moradia, muitas vezes, distante de seus familiares e dependentes financeiros;
- uma necessária garantia financeira para os casos de adoecimento durante o processo de capacitação que afeta muitos docentes, reflexo das pressões e desafios próprios dessa fase de grande exigência intelectual, emocional e física, o que pode desencadear ou agravar problemas de saúde mental e física, como estresse, ansiedade, depressão, esgotamento (*burnout*), além de questões relacionadas ao isolamento social e a própria falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- uma necessária garantia financeira para docentes MF que atuam em Instituições localizadas fora dos grandes centros urbanos e que enfrentam uma série de desafios específicos para a capacitação, resultado muitas vezes do isolamento geográfico, das limitações estruturais das regiões mais afastadas, das diferenças no acesso às oportunidades, das dificuldades de transporte e logística e do afastamento familiar;
- uma necessária garantia financeira para as docentes em maternidade no período que antecede ou mesmo durante a capacitação, gerando uma série de desafios pessoais e familiares de conciliação entre as responsabilidades da maternidade e as demandas acadêmicas e profissionais, especialmente em um ambiente de intensa exigência intelectual e emocional.

TR – 17

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES-SN tenha como base fundamental de proposta de carreira única de Magistério Federal (MF) a junção e a manutenção de todos os direitos conquistados e adquiridos em cada carreira individualmente (MS ou EBTT), tanto para servidores(as) na ativa, quanto aposentados(as) pelo Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) e futuros(as) docentes.

TEXTO 18

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s do Sindcefet-MG: Adilson Mendes Ricardo, Anselmo Paulo Pires, Evandro Tolentino, Gustavo Henrique Barbosa, Joao Paulo Martins de Castro Chaib, Katalin Carrara Geocze, Lilia Maria de Oliveira, Mabel Rocha Couto, Márcia Valéria Rodrigues Ferreira, Marcos Prado Amaral, Maurilio Alves Martins da Costa.

APOSENTADORIA E CARREIRA – A INSEGURANÇA PARA OS SERVIDORES QUE INGRESSARAM NO SERVIÇO PÚBLICO APÓS 2013

TEXTO DE APOIO

A Reforma da Previdência de 2013, introduzida pela Lei nº 12.618/2012, foi, para os(as) servidores(as) públicos federais, um marco na criação da Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (FUNPRESP) e também de precarização da sua aposentadoria. A partir dessa reforma, aqueles(as) que ingressaram no serviço público a partir de 4 de fevereiro de 2013 passaram a estar submetidos ao teto do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e ter sua aposentadoria limitada a R\$ 7.507,49 (valor bruto em 2024). Antes dessa reforma os(as) servidores(as) tinham direito a se aposentar com o valor integral de sua última remuneração ou conforme regra de transição imposta por reformas anteriores, desde que cumprissem os requisitos de tempo de contribuição e idade, com paridade (reajustes iguais aos dos servidores ativos).

Caso os(as) servidores(as) submetidos ao RGPS queiram um complemento, mínimo que seja, ao teto da previdência, têm que aderir a um fundo de previdência complementar privado, como a FUNPRESP, que oferece aos(as) servidores(as) a possibilidade de contribuir voluntariamente para um fundo de reserva financeiro a ser usado após a aposentadoria. O(a) servidor(a) pode escolher contribuir com um percentual de sua remuneração que exceda o teto do RGPS, e o governo federal também faz uma contribuição paritária, limitada a até 8,5% da remuneração. A adesão à FUNPRESP é facultativa, mas, se o servidor quiser receber um pouco mais que o teto ao se aposentar, ele precisa aderir e contribuir para esse ou outro fundo privado. Com a criação da FUNPRESP, o(a) servidor(a) público passa a ser vinculado a um regime híbrido, onde parte de sua aposentadoria vem do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), limitado ao teto previdenciário, e parte do regime complementar (FUNPRESP ou outro), dependendo da contribuição ao fundo.

Já a Reforma da Previdência de 2019 (EC nº 103) alterou as regras de aposentadoria, mas os servidores que ingressaram após 2013 mantêm o regime estabelecido pela reforma de 2013, que foi a mudança significativa no modelo previdenciário para servidores(as) pois os(as) desvinculou da aposentadoria integral pelo regime próprio e introduziu a lógica capitalista da previdência complementar privada.

Outro aspecto relevante para servidores(as) submetidos(as) ao RGPS é a Aposentadoria por Incapacidade Permanente, antes conhecida como Aposentadoria por Invalidez, que é concedida a trabalhadores(as) que, por motivo de doença ou acidente, ficam permanentemente incapacitados(as) para exercer suas atividades profissionais. O valor desse benefício depende de uma série de fatores, como a média das contribuições do(a) servidor(a) e o motivo da invalidez. Em tal situação o(a) servidor(a) pode vir a aposentar, dependendo de uma série de fatores, com apenas 60% do teto da previdência, algo em torno de R\$ 3.000,00 líquido. Para se precaver contra tal situação cabe ao(à) servidor(a), mais uma vez, recorrer a fundos de previdência privados, como o FUNPRESP novamente, pagando uma espécie de seguro de vida para o caso de invalidez permanente.

Tais mudanças no sistema previdenciário, porém, não foram refletidas na carreira dos(as) servidores(as) por meios remuneratórios que objetivassem maior segurança para o seu período de aposentadoria, a

nova fase da vida onde o bem-estar, a saúde mental e física, assim como a estabilidade financeira, são fatores primordiais.

Mas como a carreira poderia permitir uma melhor segurança financeira para o servidor público submetido ao RGPS?

A carreira de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT) e Magistério Superior (MS) está estruturada em classes e níveis que definem a progressão do(a) docente. Essa organização segue um padrão baseado no tempo de serviço, titulação acadêmica, desempenho e avaliação. A estrutura é composta pelas seguintes classes:

Classe D I ou Auxiliar para docente recém-ingresso na carreira ou equivalente a nível de entrada e que compreende 2 níveis: Nível 1 e Nível 2.

Classe D II ou Assistente A que compreende 3 níveis: Nível 1, Nível 2 e Nível 3.

Classe D III ou Adjunto A que compreende 4 níveis: Nível 1, Nível 2, Nível 3 e Nível 4.

Classe D IV ou Associado que compreende 4 níveis: Nível 1, Nível 2, Nível 3 e Nível 4.

Classe Titular que equivale ao nível mais alto da carreira, para a qual se exige o título de doutorado, comprovada experiência e contribuição acadêmica significativa. Não possui níveis subdivididos. É o topo da carreira para o MS e para o EBTT.

A progressão na carreira docente, tanto MS quanto EBTT, ocorre de duas formas principais: a progressão por titulação onde docentes podem avançar ao obter títulos acadêmicos como especialização, mestrado ou doutorado e a progressão por desempenho onde o(a) professor(a) passa por avaliações periódicas feitas pela instituição. As avaliações consideram fatores como participação em projetos de pesquisa, extensão, publicações, qualidade de ensino e contribuições para a instituição.

Já a remuneração de docentes das carreiras EBTT e MS é composta pelo Vencimento Básico (VB) que depende da classe e do nível em que o(a) professor(a) está; a Retribuição por Titulação (RT) que é o valor adicional pago conforme o nível de escolaridade (especialização, mestrado, doutorado); as Gratificações que docentes podem receber por funções administrativas (coordenações, chefias, diretorias, reitorias) ou pelo desempenho em atividades de pesquisa e extensão ou pela localidade; e o Reconhecimento Saberes e Competência (RSC) para a carreira EBTT. A remuneração total irá variar dependendo também do regime de trabalho ser por Dedicção Exclusiva (DE), 40 horas ou 20 horas.

A progressão na carreira, embora regulamentada, pode ser lenta dependendo da avaliação institucional e das oportunidades de capacitação. O interstício, que é o tempo mínimo que o docente deve permanecer em um determinado nível antes de progredir para o próximo, é de 24 meses (2 anos) de efetivo exercício no nível atual. Ou seja, a cada dois anos, o(a) docente pode ser avaliado para subir ao nível seguinte dentro da mesma classe.

Para atingir o nível de Professor(a) Titular, que é o topo da carreira, o(a) docente EBTT precisa ser promovido(a) a partir da Classe D IV, ter doutorado e, dependendo das regras específicas da instituição e do processo avaliativo, pode levar a mais de 30 anos. O tempo mínimo pode ser acelerado se o(a) docente obter títulos acadêmicos mais rapidamente ou ser aprovado(a) em seus processos de RSC. Entretanto, o interstício de 24 meses por nível é fixo, o que significa que mesmo com bom desempenho, a progressão não pode ser feita em menos tempo do que o estipulado.

Para o MS, após atingir o último nível da Classe D (Associado), o(a) docente pode ser promovido(a) a Professor(a) Titular (Classe E), desde que atenda aos requisitos de desempenho acadêmico, titulação, tempo de serviço e ter pelo menos 12 anos de experiência como professor(a) doutor(a) no ensino superior, além de passar por um processo de avaliação. Considerando que o(a) docente entre como Adjunto A (com doutorado), 16 anos é o tempo mínimo para atingir o cargo de Professor(a) Titular. Se ingressar com titulação inferior (como mestrado ou apenas graduação), o tempo será maior, pois precisará progredir nas classes iniciais (Assistente ou Auxiliar) antes de chegar a Adjunto.

Para MS ou EBTT a promoção para Professor(a) Titular não é automática. Além do tempo mínimo, precisa demonstrar excelência acadêmica e ser aprovado em uma avaliação rigorosa.

Quanto ao ingresso na carreira, vale ressaltar que a idade média de uma pessoa ao concluir um doutorado é entre 30 e 35 anos. Na maioria das vezes tais docentes ingressam no serviço público após os 40 anos de idade.

Tanto para EBTT quanto para MS a relação entre a carreira e a aposentadoria pelo RGPS é um aspecto que precisa ser debatido no meio sindical, pois reflete o processo precário da transição docente do serviço ativo para a aposentadoria. Vale reforçar, mais uma vez, que tais docentes não são do Regime Próprio de Previdência Social (RPPS), que tem regras e benefícios específicos para servidores públicos, como aposentadoria com base em tempo de serviço e contribuições ao longo da carreira, além da integralidade ou paridade dos benefícios. O valor da aposentadoria para RGPS é baseado nas contribuições e na média salarial, limitado ao teto previdenciário e, dessa forma, significa que um(a) professor(a) que atinge o topo de carreira, para valores de 2024, com um salário bruto em torno de R\$ 24.000,00 passaria a receber, após aposentado, um salário bruto em torno de R\$ 7.000,00 e líquido (após descontos) em torno de R\$ 5.000,00.

A revogação Reforma da Previdência de 2013 é pauta de lutas do ANDES-SN, porém, atualmente, não parece alcançar prioridade imediata e envolvente para os poderes políticos neo-liberais do país, sendo que tal mudança nas condições políticas e sociais requerem apoio significativo do Congresso Nacional e no Governo Federal. Não há, diante do atual quadro político, perspectivas de mudanças no atual cenário político. O caminho da pressão social, representada pelos movimentos sociais e sindicais, tem a capacidade de influenciar a agenda política forçando discussões sobre a revisão ou revogação da reforma ou partes dela, porém, a própria base trabalhadora não vê tais perspectivas de mobilização a curto ou médio prazo. Pelo contrário, talvez a luta trabalhadora, em breve, seja contra novos ataques do capital à aposentadoria dos(as) trabalhadores(as), sob a alegação de garantir a sustentabilidade das finanças públicas e do próprio sistema previdenciário.

Diante do cenário político apresentado, o ANDES-SN precisa defender uma carreira que permita ao(à) docente atingir o topo da carreira em um tempo inferior ao atual, visando ao(à) docente submetido(a) ao RGPS a necessária reserva financeira, enquanto na ativa, para uma aposentadoria mais digna. Para tanto uma proposta de pauta imediata é a redução do interstício para 18 meses e um amplo debate sobre a FUNPRESP ou outra proposta de regime complementar que atenda os interesses da base.

TR – 18

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Coloque como princípio básico na proposta de carreira a defesa dos(as) trabalhadores(as) submetidos(as) ao RGPS;
2. Coloque como pauta de lutas para qualquer proposta de carreira o interstício de 18 meses visando que o(a) servidor(a), principalmente quando submetido(a) ao RGPS, atinja o topo da carreira em mais curto prazo, proporcionando maior garantia de estabilidade financeira enquanto na ativa, objetivando um melhor planejamento financeiro essencial para a aposentadoria;
3. Pautar para amplo debate a situação dos(as) servidores(as) submetidos(as) ao RGPS quanto à dependência de Sistemas de Previdência Privada, como a FUNPRESP.

TEXTO 19

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Adelson Fernandes Moreira (Sindceft-MG), Adilson Mendes Ricardo (Sindceft-MG), Alberto Jorge Silva de Lima (Adcefet-RJ), Antônio Francisco Cruz Arapiraca (Sindceft-MG), Denilson de Cássio Silva (Sindceft-MG), Evandro Tolentino (Sindcefet-MG), Fábio José Bianchetti (Sindceft-MG), Gustavo Henrique Barbosa (Sindcefet-MG), Luiz Alberto Ornellas Rezende (Sindceft-MG), Katalin Geockze Carrara (Sindceft-MG), Lília Maria de Oliveira (Sindceft-MG), Mabel Rocha Couto (Sindcefet-MG), Márcia Valéria Rodrigues Ferreira (Sindcefet-MG), Marcos Prado Amaral (Sindceft-MG), Marta Maximo Pereira (ADCEFET-RJ), Maurilio Alves Martins da Costa (Sindcefet-MG), Raphael Freitas Santos (Sindceft-MG).

ESPECIFICIDADES DA CARREIRA DE EBTT DIANTE DA PROPOSTA DE CARREIRA ÚNICA

TEXTO DE APOIO

A discussão da carreira única fundamenta-se no que é ser professor ou professora, especialmente no sentido de que a prática docente não se restringe apenas ao ensino em sala de aula. A defesa da carreira única para todas e todos os docentes das Instituições Federais de Ensino (IFE) fundamenta-se nos seguintes princípios, expressos no Caderno 2 do ANDES-SN e na proposta de Projeto de Lei, que foi aprovada em nosso congresso de 2011, em Uberlândia, MG: a prioridade do regime de trabalho de Dedicção Exclusiva; o respeito à indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão; o ingresso exclusivamente por concurso público; a valorização do tempo de serviço, da formação continuada e da titulação; paridade na remuneração e nos direitos entre ativos e aposentados; e a defesa de um Regime Jurídico único.

Tal fundamento deveria se estender às esferas municipal e estadual, da educação infantil ao ensino superior, a orientar os princípios de uma carreira nacional do magistério, que já fez parte da pauta de lutas da ANDES, conforme expresso na Carta de Goiânia, de 1986.

Ao mesmo tempo em que são reafirmados esses princípios, a proposição de uma carreira única não pode implicar na extinção de um direito econômico da categoria. Cabe a uma entidade sindical a condução de negociações coletivas, que assegurem às trabalhadoras e aos trabalhadores por ela representados a possibilidade de ampliar direitos garantidos por lei e adquirir novas conquistas. A mobilização das trabalhadoras e dos trabalhadores, parte estruturalmente mais fraca na relação capital-trabalho dentro do sistema econômico em que vivemos, é condição indispensável para que esses processos negociais sejam bem sucedidos. Assim tem sido na história de lutas do ANDES-SN.

Em certa medida, isso aconteceu com a conquista do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC), pelas e pelos docentes do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT), após longa greve do magistério federal, em 2012, que possibilitou um considerável reequilíbrio salarial para a carreira. No governo Dilma Rousseff foi aprovada a Lei nº 12.772, de 28 de setembro de 2012, que instituiu o RSC, regulamentado por meio da Resolução nº 1, de 20 de fevereiro de 2014. Se, por um lado, essa lei significou um aprofundamento da desestruturação das carreiras do Magistério Federal, por outro, o RSC constituiu-se, desde então, em um mecanismo de validação de experiências das e dos docentes em exercício, relativas à formação continuada, à produção acadêmica, ao desenvolvimento de projetos de ensino, pesquisa e extensão e a atividades administrativas. Essa validação é realizada por meio de um processo em que docentes de EBTT são avaliados por seus pares: dois docentes da instituição na qual está vinculado o(a) servidor(a) que pleiteasse a concessão do RSC e dois docentes da carreira de EBTT

de outras instituições, vinculados à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cujos sorteios são realizados por um sistema eletrônico, gerenciado pelo MEC.

Quando ocorreu a transformação dos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFET) em Institutos Federais (IF) a retribuição por titulação implicou em expressivo ganho em relação ao salário base. Docentes concursado(a)s, desde então, com títulos de mestrado e doutorado, tiveram aumentos salariais superiores em relação ao(a)s docentes com mais tempo de atuação na Rede Federal de Educação Profissional Científica e Tecnológica, com um histórico de encargos didáticos muito altos e, por isso, sem incentivo e impedidos de avançar na carreira por meio da titulação. Tal situação foi motivo para descontentamento e divisão da categoria. Uma parcela significativa da categoria sofria os efeitos da ausência de uma política de incentivo à capacitação das e dos docentes dos CEFETs, das escolas técnicas, dos colégios de aplicação e do NDI (Núcleo de Desenvolvimento Infantil). O RSC tornou-se um mecanismo fundamental de compensação financeira para os docentes de EBTT, permitindo a antecipação de melhoria salarial enquanto se investe na formação continuada e no desenvolvimento profissional por meio dos estudos e pesquisas na pós-graduação, com a consequente titulação.

A regulamentação determinou a equivalência do RSC com a titulação acadêmica, exclusivamente para fins remuneratórios, da seguinte forma: RSC-I - diploma de graduação somado ao RSC-I equivalerá à titulação de especialização; RSC-II - certificado de pós-graduação lato sensu somado ao RSC-II equivalerá a mestrado; e RSC-III - titulação de mestre somada ao RSC-III equivalerá a doutorado. O RSC passou, conforme já destacado, a significar a possibilidade de antecipação de um aumento da remuneração, sem que isso implique necessariamente em se abrir mão da titulação como qualificação pelos estudos de especialização, mestrado e doutorado. Para o RSC I pontua-se mais a docência, a orientação de estudantes em projetos de ensino, pesquisa e extensão, o desenvolvimento de projetos de ensino e a participação em atividades de gestão. Já no RSC II, a participação em programas e projetos institucionais e de pesquisa, extensão e inovação. O RSC III, além dos itens citados nos níveis anteriores, destaca o desenvolvimento, a produção e a transferência de tecnologias. Portanto, as atividades realizadas pelo docente, que configuram o reconhecimento de saberes e competências, se inserem e vão além da valorização da formação continuada, um dos princípios norteadores da carreira única.

O RSC carrega o limite de ser um adicional que pode ser retirado em qualquer tempo, enquanto que o aumento da remuneração por titulação é algo consolidado e estável. Diferentemente da titulação, o RSC não possibilita o pleito por recursos junto às agências de fomento, seja para bolsas de pesquisa, seja para financiamento de projetos. O RSC não pode ser utilizado como requisito para a promoção na carreira, refletindo exclusivamente no valor financeiro recebido e equiparado à Retribuição por Titulação (RT), por reconhecer o trabalho docente em projetos de ensino, pesquisa e extensão, a produção acadêmica resultante desses projetos e a participação em atividades administrativas e de gestão. O RSC é um dispositivo que altera a correspondência salarial, porém não permite acesso do docente à classe de professor titular sem uma titulação de doutorado. Portanto, a escolha por esse processo de melhoria salarial, na estrutura da carreira, implica esses limites, que mantêm a importância do e da docente se dedicar à busca por titulação para evoluir na carreira com mais vantagens e possibilidades.

O RSC é um direito específico da carreira de EBTT, significa uma diferença fundamental com a carreira do Magistério Superior e um obstáculo a ser superado na proposição da carreira única, sem determinar perda de direitos para quem é da carreira de EBTT e para quem ingressar na nova carreira, resultado da unificação dessas duas carreiras do Magistério Federal.

Um outro aspecto, também específico da carreira de EBTT, é a demanda por um preparo profissional e didático específicos para atuar na educação básica e enfrentar os desafios próprios dessa etapa de formação. Por isso, embora não seja considerado como atividade especial para fins de aposentadoria, a lei estabelece a vantagem da redução em cinco anos no tempo mínimo de contribuição.

Na sociedade capitalista, em que prevalecem as relações de exploração no trabalho, não é possível abrir mão de qualquer direito e sim lutar por novos. Não cabe a uma entidade sindical extinguir direitos já adquiridos, como o RSC e a redução no tempo de contribuição para quem atua na educação básica. Defendemos que o RSC seja um direito estendido a todos e todas que ingressarem na carreira única e que a redução do tempo mínimo de contribuição seja cumprida conforme determina a lei para quem atua na Educação Básica.

Defendemos que a proposta de carreira única, com uma linha só no contracheque, incorpore a remuneração devida à dedicação exclusiva, a retribuição por titulação ou seu equivalente ao reconhecimento de saberes e competências.

É necessário, como tem ocorrido, que a proposição de uma carreira única seja resultado de um diálogo entre o ANDES e o SINASEFE, com o cuidado de não desqualificar conquistas que tiveram uma participação significativa da entidade representante dos trabalhadores da educação nos Institutos Federais, como é o caso do RSC.

Por uma carreira única que valorize devidamente o regime de trabalho de Dedicação Exclusiva, e promova a indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão. Que o ingresso na carreira única seja exclusivamente por concurso público, com valorização do tempo de serviço, da formação continuada e da titulação, com paridade na remuneração e nos direitos entre ativos e aposentados, regulamentada com base em um Regime Jurídico único. Por uma única linha no contracheque que incorpore a remuneração devida à dedicação exclusiva e a retribuição por titulação ou seu equivalente remuneratório devido ao reconhecimento de saberes e competências.

TR – 19

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que a proposta de carreira única tenha como um de seus princípios uma única linha no contracheque que incorpore ao salário base a remuneração devida ao regime de trabalho e a retribuição por titulação ou seu equivalente remuneratório devido ao reconhecimento de saberes e competências, garantida a aceleração da promoção na carreira apenas por titulação.

2. Fazer as seguintes modificações no Projeto de Lei, que consolida o Plano de Carreira e cargo de Professor Federal, aprovado no 30º Congresso:

2.1 acrescentar no Art. 4º o seguinte parágrafo único: Fica assegurada a possibilidade de pleitear equiparação da remuneração por titulação por meio do processo de reconhecimento de saberes e competências (RSC).

2.2 Incluir no Parágrafo Único do Art. 5º, o RSC como parcela de vencimento incorporada à remuneração.

2.3 Substituir a redação do Art. 22. pelo seguinte texto: Sobre o valor referente ao nível remuneratório em que se encontra enquadrado o professor federal, levando-se em conta o regime de trabalho, incidirão os seguintes percentuais relativos à correspondente titulação ou ao RSC equivalente:

I - de 75% (setenta e cinco por cento) para os detentores de título de Doutor ou de Livre- Docente ou de RSC III;

II - de 37,5% (trinta e sete e meio por cento) para os detentores de grau de Mestre ou de RSC II;

III - de 18% (dezoito por cento) para os detentores de certificado de curso de Especialização ou de RSC I;

IV - de 7,5% (sete e meio por cento) para os detentores de certificado de curso de Aperfeiçoamento.

Parágrafo único. O acréscimo dos percentuais de titulação ou do RSC equivalente não será cumulativo.

TEXTO 20

Contribuição da Assembleia Geral da ADUR-RJ

PELA IMPLEMENTAÇÃO DAS CONQUISTAS DA GREVE

TEXTO DE APOIO

Na última década, a carreira do Magistério Superior vem sofrendo com reestruturações e Instruções Normativas que são retrocessos. Tivemos um ano de intensa negociação com o governo federal, pleiteando além da recomposição salarial, a reestruturação da carreira, conquistando a incorporação dos três pontos prioritários na minuta final da contraproposta: sobre a progressões, insalubridade e reposicionamento (entrada lateral).

O ANDES-SN, com o histórico de luta pela carreira única e na defesa dos direitos conquistados, não poderá se eximir da construção do grupo de trabalho com o governo federal e de seu acompanhamento de forma democrática. A atuação do Sindicato Nacional será essencial para garantir que os trabalhos sejam finalizados ainda em 2024, para não coincidir com a abertura da Mesa Nacional de Negociação Permanente em 2025.

É necessário destacar, que desde a publicação da Instrução Normativa 66, de 23 de julho de 2023, PARECER n. 00003/2023/CFEDU/SUBCONSU/PGF/AGU, a AGU reconhece o direito às progressões múltiplas. Este reconhecimento torna possível que as Instituições Federais de Ensino pleiteiem junto às suas administrações superiores o reconhecimento das progressões múltiplas e o pagamento dos retroativos dos interstícios alterados. O ANDES-SN poderá realizar um levantamento sobre quais ADs conseguiram o direito dentro de suas instâncias e nas comissões de avaliações de progressões.

Em relação à Instrução Normativa 15/2022, sobre insalubridade, é necessário que haja o reconhecimento e padronização quanto ao direito da insalubridade, que tem um impacto direto na carreira do docente e na aposentadoria de docentes que têm direito à insalubridade, já que eles podem solicitar a conversão de tempo especial.

Também será necessário acompanhar a alteração da Lei 12.722/2022, atual Lei de Carreira do Magistério Superior, em relação ao reposicionamento. Também chamada entrada lateral, trata-se do reenquadramento na carreira dos docentes que, através de novos concursos, continuam a Carreira do Magistério Federal em outras IFES, sem quebra de vínculo junto à Administração Pública. A alteração legal sobre a questão irá garantir que as progressões e promoções obtidas no(s) vínculo(s) anterior(es) sejam consideradas e assegurar que novo ingresso não implique retorno ao início da carreira. Reforçando que no 42º congresso o texto resolução sobre o reposicionamento foi debatido e aprovado.

É necessários o acompanhamento e a instalação do Grupo de Trabalho com Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos e do Ministério da Educação. Que seja solicitado o quanto antes sua implementação com a participação das Associações Docentes e seus respectivos Gts com ampla divulgação e participação democrática.

TR – 20

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DELIBERA:

1. Formação de uma comissão de acompanhamento da implantação dos Grupos de Trabalho com demanda ao MEC e MGI para imediata instalação e conclusão dos trabalhos em 2024.
2. Apresentação de fundamentação por parte do ANDES-SN para os Grupos de Trabalho de modo que a Comissão tenha subsídios para o acompanhamento.
3. Divulgação do andamento da instalação e trabalhos dos Grupos de Trabalho.

TEXTO 21

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (ADUFERPE), Uiran Gebara da Silva (ADUFERPE), Flávia Farias de Oliveira (ADUFERPE), Erika Suruagy (ADUFERPE) Rafael Barbosa da Silva (ADUFERPE), Lorena Lima de Moraes (ADUFERPE), Cauê Guion de Almeida (ADUFERPE), Araci Farias Silva (ADUFERPE), Ywanoska Maria Santos Gama (ADUFERPE), Otávio Augusto Alves do Santos (ADUFERPE), Jaqueline Bianque de Oliveira (ADUFERPE), Lisleandra Machado (APESJF), Alberto Handfas (ADUNIFESP), David Romão (APUR), José Arlen Beltrão (APUR), Celi Taffarel (ADUFAL), Everaldo de Oliveira Andrade (ADUSP), Fernando Cunha (ADUFPB), José Eudes Baima Bezerra (SINDUECE), Márcia Morschbacher (SEDUFMS), Marize Carvalho (APUB), Paulo Riela (ADUFS), Humberto Clímaco (ADUFG), Antônio Joaquim Rodrigues (ADUFPB).

POR UMA CARREIRA QUE VALORIZA O TRABALHO DOCENTE

TEXTO DE APOIO

Como consequência da luta sindical realizada durante o período recente da greve docente e dos técnicos administrativos das Universidades e IFs em todo o país, tornou-se premente no âmbito do ANDES-SN voltar a discutir a carreira docente, dando atenção especial às condições de trabalho, encargos docentes, ingresso e desenvolvimento na carreira, salários e condições de aposentadoria, articulando essas questões ao projeto de educação e universidade defendido por nosso sindicato.

Embora esses princípios estejam desde sempre representados no centro da luta sindical do ANDES-SN, o momento atual chama por uma atualização dos elementos centrais da construção da carreira e do trabalho docente. Estes têm se complexificado diante de uma situação conjuntural que vem produzindo

a pulverização dos princípios de isonomia e paridade, bem como gerado desigualdades estruturais, quer dentro da carreira docente dos professores na ativa, quer dos colegas aposentados que têm sido frequentemente excluídos nos processos de disputa salarial.

A desestruturação da carreira docente, jargão reproduzido inúmeras vezes em nosso meio e muitas vezes não compreendido pelos docentes mais recentes, tem tomado proporções imensas uma vez que a cada modificação das regras e resoluções que organizam o serviço público, temos alterado as formas de entrada, progressão e saída da carreira docente. Temos desde barreiras meritocráticas para a progressão dos servidores docentes, passando pela distribuição desigual dos percentuais de aumento remuneratório entre os níveis da carreira, até distintos regimes de aposentadoria que, praticamente, impossibilitam aos recém ingressados uma aposentadoria que reflita anos de serviço. Esses são apenas alguns dos problemas levantados por nossa comunidade nas discussões promovidas pelo nosso sindicato.

Assim, o 17o. Conad Extraordinário se configura, portanto, como um momento crucial para a discussão e atualização das pautas de luta pela carreira docente no âmbito do ANDES-SN em todos os seus segmentos: instituições federais, estaduais, municipais e distritais.

TR – 21

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o ANDES - SN reitere a defesa do regime de Trabalho de Dedicção Exclusiva com o concurso público como única forma de entrada na carreira;
2. Que o ANDES-SN defenda a remuneração paritária entre 20h e 40h, garantindo que a remuneração de um professor 20h seja exatamente metade daquela do professor 40h;
3. Que o ANDES-SN trabalhe pela garantia do regime de 40h com Dedicção Exclusiva represente 3.1 vezes o salário de 20h;
4. Que o ANDES-SN siga lutando para efetivar a linha única no contracheque através da incorporação das gratificações por titulação acadêmica ao salário efetivo.
5. Que o ANDES-SN se posicione a favor da implementação do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC) para carreira do Magistério Superior, para dar conta dos cerca de 15 mil docentes na ativa que não têm perspectiva de ascensão na carreira por mudança na formação acadêmica e vão se aposentar como graduados ou especialistas;
6. Que o ANDES-SN defenda a diminuição do tempo de progressão da carreira, com interstícios de 12 meses;
7. Que o ANDES-SN reivindique a remuneração por tempo de exercício da carreira docente, com o fim do uso de critérios produtivistas de avaliação do trabalho docente para fins de progressão na carreira;
8. Que o ANDES-SN lute pela inclusão de anuênios ou quinquênios após atingido o nível de titular, garantindo a progressão e remuneração adequadas por tempo de trabalho e contribuição até a aposentadoria docente;
9. Que o ANDES-SN lute pela implementação da regularidade na distribuição dos ganhos salariais nos interstícios dentro de cada nível, bem como entre as classes, evitando o acúmulo no topo da carreira.

TEXTO 22

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Diretoria da ADUFPB; GT Carreira da ADUFPB; Diretoria da ADUFAL; Alberto Handfas (Presidente -Adunifesp), Ari de Sousa Loureiro (ADUFPA), Celi Nelza Zulke Taffarel (Apub/Ba), Clovis Piáu (Aduneb), David Romão (Apur), Domingos Sávio da Cunha Garcia (Presidente -Adunemat), Eliene Novaes Rocha (Adunb), Elisa Guaraná de Castro (Presidenta - Adur), Erika Suruagy (Aduferpe), Everaldo de Oliveira Andrade (Adusp), Guilherme J P Abreu (Apufpr), José Arlen Beltrão (Presidente -Apur), José Eudes Baima Bezerra (Sinduece), Juanito Vieira (Apesjf), Lisleandra Machado (Apesjf), Luis Antonio Pasquetti (Adunb), Mariuza Aparecida Camillo Guimarães (ADUFMS), Marize Carvalho (Apub/BA), Michel Costa (ADUERN), Nicole Louise Macedo Teles de Pontes (Presidenta - Aduferpe), Pere Petit (ADUFPA), Tarcisio Augusto Alves da Silva (Aduferpe), Uiran Gebara da Silva (Aduferpe).

PARA UM ALCANCE MÁXIMO DA VALORIZAÇÃO DA CARREIRA DOCENTE

TEXTO DE APOIO

O 15º **Conad** Extraordinário é uma oportunidade valiosa de centralizar o tema das **carreiras** docentes nas instituições Federais, Estaduais, Municipais e Distrital, representa um momento necessário na vida docente em geral. O tema da carreira docente está presente na pauta sindical desde a criação das associações, que mais tarde se transformaram em sindicatos. Portanto, a ADUFPB e o ANDES-SN debatem as questões relacionadas às condições de trabalho, encargos docentes, ingresso e desenvolvimento na carreira, salários e condições de aposentadoria, articulando essas questões ao projeto de educação e universidade desde o início dos anos 1980, sendo o Caderno 02 do ANDES uma das mais importantes referências nesse horizonte. O trabalho docente torna-se cada vez mais complexo e apresenta a cada processo de negociação coletiva, de alterações das regras previdenciárias e da legislação trabalhista, os desafios de traduzirmos nas configurações que alicerçam a estrutura da carreira, em termos de valorização, incentivos e princípios que representem com a maior verossimilhança possível as funções e atividades desempenhadas pelos docentes. Diante disso, cada um dos períodos negociais históricos, que são marcados por mobilizações e greves importantes na história do movimento docente, trazem alterações que mostram um certo dinamismo da estrutura da carreira, bem como a necessidade de superar suas defasagens que são naturais uma vez que estão imersos na conjuntura econômica, social, cultural e política do país. Dessa forma, três mudanças marcaram esses períodos paredistas: a criação do professor associado em 2006; a incorporação do professor titular em 2012 como classe na carreira; e a valorização da entrada e do topo da carreira, conquistado na greve deste ano. Ao mesmo tempo, algumas demandas foram deixadas de lado e até mesmo, alguns problemas e distorções foram criados. Dois casos são deveras emblemáticos: 1) Professores há anos aposentados no topo da carreira antes da criação da classe de associado e que permaneceram, sem seu momento histórico, na classe de adjunto; 2) as inúmeras reformas previdenciárias que criaram, a princípio mais 2 tipos de aposentadoria, aniquilando para quem entrou na carreira a partir de 2004, a possibilidade da integralidade e da paridade. Nesse interim, a situação se agrava para os docentes ingressantes entre 2004 e dezembro de 2012, que tiveram a regra do jogo alterada com a reforma do governo Bolsonaro e que a aposentadoria passará a ser calculada com a média de 100% das contribuições, o que terá o efeito de rebaixar esses proventos; e aqueles com entrada a partir de 2013, que possuem adesão compulsória ao FUNPRESP e poderão alcançar ao final de suas aposentadorias, no máximo, o teto do INSS. Vejamos dessa forma que o início, o percurso e o final da carreira são marcados por inúmeras diferenciações e distinções entre docentes que desempenham a mesma tarefa, ou seja, estão a serviço do ensino, da pesquisa e da extensão nas suas instituições. Tudo isso atravessado por um processo extremamente

burocrático de progressão e ascensão funcional, que em muitos casos, pelo número de exigências e normas exageradas, inviabilizam ao docente o acesso ao próximo degrau de sua carreira, acarretando, não apenas a obstrução de uma melhoria salarial, mas também prejuízos consideráveis à sua aposentadoria. A carreira docente, em seus princípios e eixos, constrói a identidade docente, seja em qual área de sua atuação, que possua maior fluidez e melhor formação, tendo por consequência, a construção de um perfil em sala de aula, em pesquisa e como extensionista. Podemos ter os três ao mesmo tempo, mas não desconsideremos determinadas predisposições e habilidades que se destaquem em apenas umas dessas esferas de atuação. E não menos importante, faz-se mister considerar a atuação docente nos inúmeros níveis de gestão nas instituições de ensino e que colocam, juntamente com os TAEs e trabalhadores terceirizados, a roda da universidade para girar. Mesmo diante de valores de funções gratificadas com montantes que beiram ao ridículo, ladeados às responsabilidades demandadas e em alguns casos, o exercício de funções dessa natureza sem nenhum reconhecimento financeiro, a cultura docente no Brasil compreendeu a importância para os princípios da autonomia e democracia universitárias que essas funções, cumpridas pelos pares, exercem nesse processo. Diante disso, qualquer discussão sobre carreira deve considerar: o ensino; a pesquisa; a extensão; a gestão; os incentivos de entrada e permanência; as progressões; e a aposentadoria. E ainda, promover a garantia do reconhecimento do papel social dos educadores, seja na formação cidadã ou profissional, que no nível do ensino superior, são indissociáveis, além do desenvolvimento de ciência e tecnologia. Por isso, o sindicato provoca a categoria em geral para discutir esse tema fundamental, promovendo uma série de encontros através de seus Grupos de Trabalho, sejam eles de Carreira, de Política Educacional ou de Seguridade Social e Assuntos de Aposentadoria, para que se leve uma reflexão e as demandas construídas pela base de nosso sindicato ao grande encontro do CONAD. Diante de desafios históricos, a carreira se apresenta como um dos mais difíceis e deve, por princípio, ser construída no âmago da categoria, em suas várias unidades de ensino e *campi* universitários - o que demonstra a um só tempo, sua autonomia para o estabelecimento das relações de trabalho e também econômicas capazes de refletir a complexidade e a importância do trabalho docente; e que a manutenção de uma carreira em tempos de flexibilização do trabalho, fora resultado de um processo imenso de mobilização dos professores e professoras, que construíram esse sindicato em seus quase 50 anos de existência. Qualquer que seja o currículo conquistado e apresentado pelos colegas docentes, sua estrutura reflete a luta de um sindicato pela valorização do trabalho docente e o reconhecimento de seu papel indispensável para uma sociedade mais digna, justa e inclusiva. Nosso trabalho, enquanto o coletivo de docentes que compõem nossa instituição sindical, consiste em disputar os melhores caminhos possíveis para mantermos uma carreira capaz de refletir esses valores fundamentais que fundam e mantêm uma identidade docente, no sentido de legitimar agentes intelectuais, políticos e sociais com força suficiente de intervenção na sociedade em que vivemos. Além disso, a manutenção de uma universidade que se mantenha laica, gratuita, de qualidade e socialmente referenciada.

TR – 22

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o Andes defenda na mesa de negociação sobre carreira a incorporação do RSC no projeto de carreira única. Nesse caso, além do que já existe para a carreira EBTT, estender para MS. Caso não avance numa carreira única;
2. que o Andes defenda uma carreira sem obstáculo de progressão (passagem de níveis na mesma classe) e promoção (mudança de classe). Atualmente, há uma cláusula de barreira para atingir a classe D, denominada de Associado, pois apenas doutores podem alcançar essa classe;
3. que o Andes defenda na mesa de negociação sobre carreira, uma estrutura em que para o desenvolvimento na carreira exista a avaliação de desempenho e o interstício seja de 12 meses;

4. que o Andes defenda a criação de anuênio para aqueles que atingirem o topo da carreira;
5. um estudo aprofundado, que se fará como parte da carreira, para o reenquadramento dos docentes aposentados que não puderam alcançar, pelos próprios limites da carreira em cada momento histórico, a suas devidas ascensões funcionais, a ser apresentado na mesa de negociação sobre este tema, conforme conquistado na última greve.

TEXTO 23

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Diretoria da Sedufsm, Diretoria da Sedufsm, Avelino da Rosa Oliveira (ADUFPEL), Marian Noal Moro (SEDUFISM), Serginei José do Carmo Liberato (ADUFERPE).

POR UMA CARREIRA (DE)DOCENTE

TEXTO DE APOIO

A carreira do magistério superior federal só começou a ser estruturada durante a Ditadura Cívico-Militar, com uma intensa mobilização docente da qual conquista-se a carreira única por meio do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), em 1987. No entanto, a partir dos anos 1990 inicia-se uma desestruturação, numa lógica de gestão pautada no produtivismo. A criação da classe de Associado, em 2005, amplia a desestruturação que culmina, em 2012, com a extinção do PUCRCE pela Lei nº 12.772/2012, que implanta um novo plano de carreira, modificado em parte pela Lei nº 12.863/2013 e, mais recentemente, pela Lei nº 13.325/2016. Esta última altera, principalmente, as regras de promoção na carreira. É este o plano de carreira no qual nos encontrávamos até a greve de 2024, quando no acordo assinado com o governo em 27 de julho, para o fim da greve, houve a aglutinação das classes iniciais A (1 e 2) e B (1 e 2) em uma única classe a partir de janeiro de 2025 e a criação de um Grupo de Trabalho para discussão da reestruturação da carreira. Paralelamente a esta desestruturação, o ANDES-SN aprovou, no 67º CONAD, o projeto de lei de carreira única, que nunca foi implantado. Foi este projeto que pautou a greve de 2024, apesar da mudança de conjuntura da última década.

Importante destacar que, ao mesmo tempo em que a carreira docente federal foi desestruturada, houve, com a criação dos Institutos Federais (Lei nº 11.892/2008) uma sobreposição de funções, apesar de os/as docentes destas instituições estarem em carreira diferente (EBTT e magistério superior). Os IFs, em sua constituição, devem ofertar ensino médio profissionalizante, mas também cursos superiores de tecnologia, de licenciatura e pós-graduação. Docentes dos IFS devem, assim como no magistério superior, realizar ensino-pesquisa-extensão. No entanto, as regras para as duas carreiras são distintas. Profissionais da carreira EBTT têm limite mínimo de 14 horas semanais de sala de aula, enquanto os/as

do magistério federal têm 8 horas semanais de mínimo. Por sua vez, docentes da carreira EBTT podem receber remuneração por titulação sem formação, a partir da instituição do Reconhecimento de Saberes e Competências (RSC). Profissionais do EBTT têm titulação mínima exigida de graduação, apesar de poderem trabalhar no ensino superior, enquanto a exigência para o magistério superior é de titulação de doutor/a. Ou seja, atualmente o magistério federal é constituído por duas carreiras que têm funções semelhantes, mas com regras diferentes.

Aliado à desestruturação da carreira e as disparidades no magistério federal, outro elemento importante para a discussão de um plano de carreira é a seguridade social. No início da década de 1990, os preceitos de seguridade social estabelecidos na Constituição de 1988 foram desafiados pela liberalização econômica e austeridade fiscal. A primeira reforma previdenciária do governo FHC alterou o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) e o Regime Próprio de Previdência Social (RPPS) dos/as servidores/as públicos, substituindo a aposentadoria por tempo de serviço pelo tempo de contribuição e decretou o fim da aposentadoria proporcional. A principal mudança trazida pela primeira reforma foi a desconstitucionalização da fórmula de cálculo das aposentadorias, abrindo um precedente para uma segunda reforma (infraconstitucional), no início do segundo governo FHC, introduzindo o Fator Previdenciário, que alterou as regras de cálculo do valor dos benefícios do RGPS.

No início do primeiro mandato do presidente Lula é aprovada a Emenda Constitucional que equipara as regras previdenciárias para todos/as os/as trabalhadores/as do país, estabelecendo um teto de remuneração para as aposentadorias e pensões dos/as servidores/as públicos/as equivalente ao do RGPS, aumentando-se a idade para aposentadoria dos/as servidores/as: de 53/48 anos para 60/55 (homens e mulheres, respectivamente). A reforma também instituiu a taxação dos/as inativos/as no RPPS. No primeiro governo Dilma, se regulamentou a Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal (Funpresp) para administrar a previdência complementar dos/as servidores/as do Executivo, Legislativo e Judiciário.

De 2016 a 2021, as políticas previdenciárias foram subordinadas ao Ministério da Economia. Neste período, a Emenda Constitucional nº 95 de 2016 (EC nº 95/2016), fixou por 20 anos um teto para o crescimento das despesas públicas e, em 2017, foi aprovada a reforma trabalhista, que afetou negativamente o financiamento da previdência social. Importante destacar que o “Teto de Gastos” e atualmente o Arcabouço Fiscal, ao limitar as despesas públicas, restringe a variação salarial dos/as servidores/as públicos. No caso da categoria docente, o golpe contra a presidente Dilma e os governos sucessivos significaram também arrocho salarial e, conseqüentemente, poder aquisitivo corroído pela inflação que não foi reposta.

No governo de Jair Bolsonaro, aprova-se uma outra reforma da previdência, que estabeleceu regras de idade mínima para as aposentadorias no RGPS (62/65 anos, mulheres e homens, respectivamente) e taxas de substituição bastante reduzidas (o valor das aposentadorias corresponderá a 60% da média dos salários de contribuição, exigindo 40 anos de contribuição para o recebimento integral do benefício). Haverá, nesse sentido, uma diminuição substantiva dos valores das aposentadorias pagas pelo RGPS, enquanto para o RPPS foram estabelecidas alíquotas escalonadas de contribuição previdenciária sobre o salário dos/as servidores/as públicos, que podem chegar a 22%.

Diante deste quadro, o projeto de lei do ANDES-SN não faz mais sentido, sobretudo ao propor uma carreira longa (13 níveis e 26 anos) e ao colocar um piso irreal para a conjuntura política e econômica. Além disso, o projeto (utópico) previa uma carreira única em todos os níveis (federal, estadual, distrital e municipal). Ora, se nem a carreira do magistério federal é unificada, como unificar todas?

Neste sentido, é preciso revisão do Caderno 2 do ANDES-SN, com a extinção do projeto de lei da carreira única, a instituição de diretrizes básicas para carreiras docentes ligadas ao sindicato, e a proposição imediata, como fruto da greve docente federal, de diretrizes para a reestruturação da carreira do magistério federal, unificando-as. Nesta discussão, é necessário considerar os seguintes aspectos:

1. Remuneração proporcional à formação com equiparação às demais profissões com formação equivalente.
2. Valorização do/a professor/a de acordo com a sua titulação/formação, desde o início da carreira, como vencimento básico (uma única linha no contracheque);

3. Progressão horizontal com interstícios não muito longos;
4. Chegada ao topo para todos/as e com tempo menor que o atual;
5. Dispersão salarial ao longo da carreira que garanta a atratividade para a permanência na profissão.

Atualmente, os/as professores/as da Educação Básica possuem um piso salarial, instituído pela Lei nº 11.738/2008. A lei também define a composição da jornada de trabalho, com o máximo de sala de aula. Também define que o piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não podem fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público. O valor do piso salarial para 2024 é de R\$ 4.580,57, para uma jornada de 40 horas e titulação de Ensino Médio. Atualmente, os/as docentes do magistério federal têm vencimento inicial abaixo deste valor. A utilização do piso como parâmetro, com os adicionais por titulação, equaliza a educação pública brasileira, além de garantir uma data-base de reajuste anual, e pode unificar uma luta posterior por carreira única.

Com a questão previdenciária precarizada depois das reformas, há uma necessidade preeminente de chegar ao topo em tempo mais curto, considerando-se, inclusive, que 60% dos/as docentes têm entre 30 e 50 anos. Com uma carreira mais curta, chegar-se-ia ao topo em um tempo menor, de modo que o/a docente fizesse “poupança” para sua aposentadoria e, depois deste topo, acrescentar-se-ia adicionais por tempo de serviço. Além da questão previdenciária, outro argumento para uma carreira com tempo menor é o de que atualmente cerca de 70% dos/as docentes do magistério superior federal e quase 50% dos/as que trabalham na carreira EBTT têm doutorado (segundo o Censo 2022 do INEP). Diferente de antes, quando o/a docente fazia sua formação e, conseqüentemente ascendia de classe, ao longo da carreira. O que significa que, com docentes mais qualificados/as no início da carreira é interessante investir-se na formação continuada (processo de aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos e habilidades e não titulação).

Ademais, quando falamos de carreira docente, precisamos também falar de condições de trabalho. A legislação (Portaria 554, de 20 de junho de 2013) prevê que para a progressão/promoção sejam verificadas as dimensões de ensino, pesquisa, extensão e gestão. No entanto, não existem parâmetros nacionais em relação à valorização igualitária destas dimensões. Apesar de, muitas vezes, o ensino ocupar mais tempo da carga-horária docente, as instituições valorizam mais a produção intelectual. E então chegamos a um tema que o modelo neoliberal nos impôs: a produtividade. Outro item que caracteriza um entrave ou que contribui para a precarização do trabalho docente no magistério superior é a pressão por produção acadêmico-científica, materializada na busca de fomento e na publicação de artigos. Aliado a isso, outra questão que impacta as condições de trabalho é o excesso de tarefas e atribuições burocráticas que retira os/as professores/as de uma relação genuína com seu trabalho. Apesar de trabalharmos com produção de conhecimento, a formação continuada somente tem sido valorizada na carreira EBTT quanto à progressão/promoção, segundo a Portaria 554/2013.

Um conceito das ciências sociais, que é o da “homossocialidade”, guia a lógica do produtivismo acadêmico, mas também a dinâmica dentro das universidades. Em termos práticos, isso se dá quando um homem busca fomentar e estimular lógicas que viabilizam muito mais um determinado tipo de trabalho, beneficiando os homens e não as mulheres. A partir da lógica produtivista, situações como prazos de editais lançados no período de férias, por exemplo, acabam naturalizados. É a lógica que impele a que nunca se deixe de trabalhar. Esse tipo de prática tende a ser mais punitiva para as mulheres. Isso porque, conforme dados estatísticos do Brasil, as mulheres têm horas dedicadas ao trabalho doméstico três vezes maior que o que os homens dedicam. Portanto, falar de condições de trabalho e carreira docente é, também, falar de gênero.

Neste sentido, uma reestruturação de carreira docente tem que vir alinhada a uma política nacional de gênero. Segundo estudo de Natália Ribeiro Corrêa e Simone Costa Nunes (2022)¹², na carreira

¹² GÊNERO E CARREIRA DOCENTE: uma análise com professoras do serviço público. XLVI Encontro da ANPAD - EnANPAD 2022 On-line - 21 - 23 de set de 2022, p. 2177-2576.

acadêmica, no serviço público federal, o crescimento das mulheres é mais lento e está associado às práticas discriminatórias que as excluem de posições de poder. Na maior parte dos casos, as mulheres gastam mais tempo para atingir o ponto mais alto da carreira, sendo que, apresentam mais chances de serem coordenadoras na graduação, o que não acontece nos cursos de pós-graduação, diretorias, reitoria e conselho universitário. Se temos cota na política, por que não podemos ter também nas chefias e conselhos das instituições de ensino?

Segundo Marília Moschkovich e Ana Maria Almeida (2015)¹³, observa-se que as docentes estão mais concentradas em determinados cursos, enquanto professores estão dispersos em vários cursos. Ocorre que muitos dos cursos nos quais as docentes estão concentradas estão ligados aos cuidados e humanidades, aqueles que têm mais estágios supervisionados obrigatórios e que sobrecarregam as docentes em encargos didáticos. É por isso que lutamos por limite de horas de sala de aula. E, neste caso, se a Lei determina o mínimo, por que não colocar também o máximo? Ademais, o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades (Reuni) ampliou as vagas discentes nas IFES sem a correspondência em vagas docentes, sobrecarregando-os/as. Além de ter criado o banco de professor/a equivalente, mudando a lógica de reposição de vagas docentes no sentido restritivo, diferenciou vagas e cursos com critérios pouco transparentes.

Além disso, as mulheres se tornam doutoras e ingressam em um programa de bolsa produtividade do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) com média de idade maior se comparadas com os homens. De acordo com dados do projeto Parent in Science, as mulheres representam apenas 35,6% do total de bolsistas produtividade do CNPq,. Recentemente tivemos a promulgação da Lei 14.925/2024, sancionada em julho, que prevê prazos maiores para a conclusão de cursos superiores ou programas de pesquisa e pós-graduação em razão do nascimento de filho/a ou adoção. Precisamos ter uma legislação semelhante para as docentes em relação à progressão/promoção.

TR – 23

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Pela extinção do projeto de lei do plano de carreira único do ANDES-SN;
2. Pela definição dos seguintes parâmetros para um plano de carreira do magistério federal:
 - 2.1 Unificação das carreiras EBTT e Magistério Superior; com limite de horas de sala de aula de 2/3 da jornada de trabalho total, incluindo todos os níveis da educação;
 - 2.2 Estabelecimento de titulação mínima, preferencialmente, de Doutorado;
 - 2.3 Carreira de 15 anos, incluindo adicionais por tempo de serviço após a chegada ao último nível;
 - 2.4 Uso da data-base e do Piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica, com diferenciação por titulação;
 - 2.5 Obrigatoriedade de formação pedagógica para não licenciados/as durante o estágio probatório;
 - 2.6 Unificação de parâmetros nacionais de promoção/progressão, abrangendo ensino, pesquisa, extensão e gestão, sem valorização de uma área mais que outra; e incluindo a formação continuada;
 - 2.7 Instituição de política nacional de gênero para a carreira docente;
 - 2.8 Enquadramento dos/as aposentados/as na nova carreira.

¹³ Desigualdades de Gênero na Carreira Acadêmica no Brasil. DADOS – Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, vol. 58, no 3, 2015, pp. 749 a 789.

TEXTO 24

Contribuição do(a)s sindicalizado(a)s: Marcia Borges Umpierre (APROFURG), Rita Patta Rache (APROFURG), Magda de Abreu Vicente (APROFURG), Angélica Miranda (APROFURG), Julia Matos (APROFURG), Adriana Senna (APROFURG), Simone Quadros Alvarez (APROFURG), Gustavo de Borba Miranda (APROFURG), Cristiano Engelke (APROFURG), Billy Graef (APROFURG), Raphael Albuquerque de Boer (APROFURG), Tiago Dziekaniak (APROFURG), Rodrigo da Rosa Pereira (APROFURG), André Martins (SINDOIF).

PARA ALÉM DO PERCURSO, DISCUTIR E PROPOR PRINCÍPIOS PARA DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA DOCENTE FEDERAL

TEXTO DE APOIO

Nos dias 13 e 14 de setembro de 2024, no Campus Carreiros da Universidade Federal do Rio Grande - FURG, a APROFURG - Seção Sindical do ANDES - SN realizou o *Seminário sobre Carreira Docente e Financiamento da Educação Superior, Técnica e Tecnológica*. O evento foi gratuito e aberto para todas(os) docentes da FURG e do IFRS - Campus Rio Grande, sindicalizadas/os ou não, e teve como objetivo promover formação e partilha de conhecimentos sobre a temática junto à categoria docente, considerando a importância do debate para o 15º Conad Extraordinário, destacando que a discussão sobre Carreira Docente e o Financiamento da Educação Superior, Técnica e Tecnológica é essencial na vida das/os profissionais da educação.

A programação envolveu discussões a respeito das condições do trabalho docente, precarização e terceirização, do financiamento da educação superior, técnica e tecnológica e sobre a carreira docente, tendo sido abordadas questões como localização na política para um projeto universitário anti-colonial, lógica das velhas/novas formas da modernização conservadora e o que está em disputa, os principais eixos organizadores na proposta do ANDES SN, as perdas na carreira dos docentes federais, nossos principais desafios, o PROIFES e os impactos diretos nas condições de trabalho pela falta de financiamento nas universidades federais, institutos federais e CEFETS. Igualmente, reiterou-se a necessidade de uma carreira única, entendendo que tal discussão não pode se dar por tabelas, modelos matemáticos e se restringir a questões de remuneração e salário, como o governo impôs durante a greve deste ano.

Entre as/os palestrantes estiveram Catia Eli Gemelli, professora do IFRS - Campus Porto Alegre, que desenvolve estudos sobre Educação, Organizações e Trabalho, Magda de Abreu Vicente, professora da FURG, coordenadora do GTPE na APROFURG, Emerson Duarte Monte, 2º Vice-presidente da Regional Norte II do ANDES-SN, André Rosa Martins, diretor do SINDOIF - Seção Sindical do ANDES-SN no IFRS, e Luiz Henrique Schuch, docente da UFPel aposentado, vice-reitor da UFPel, mandato (89/92), presidente do ANDES-SN, mandato (94/96) e coordenador durante a elaboração da Proposta de Carreira Docente, aprovada no 30º Congresso do ANDES-SN.

Anteriormente ao Seminário da APROFURG, nos dias 23 e 24 de agosto de 2024, na sede da SEDUFMS, em Santa Maria/RS, a Diretoria e docentes da base da APROFURG participaram do XXV Encontro Regional do ANDES-SN - *Os desafios da estruturação da Carreira Docente*, quando foi possível conhecer como parte da categoria no RS tem feito a discussão do tema.

Diante do que foi exposto em ambos eventos, torna-se mais que necessário olhar para as diferenças impostas na carreira durante as últimas décadas, levando em consideração os acordos com o Governo Federal e as reformas da previdência. Os debates reforçaram a luta por uma carreira única, a defesa por uma única linha remuneratória salarial e a perspectiva de que o desenvolvimento da carreira docente

está atrelado a um projeto de universidade brasileira, que, por sua vez, está articulada a um projeto de sociedade. Nesse sentido, o Caderno 2 é um referencial de transição, um ideário, para a universidade pública brasileira.

As discussões realizadas possibilitaram compreender os anseios, refletir e elaborar proposições junto à base da APROFURG, que resultaram na elaboração deste TR.

TR – 24

O 15º CONAD EXTRAORDINÁRIO DO ANDES-SN DELIBERA:

1. Que o 43º CONGRESSO DO ANDES-SN delibere pela revisão geral do Caderno 2;
2. Que na revisão do Caderno 2:
 - 2.1. Seja substituído o termo *universidades* por *instituições federais de educação*, incluindo o título do Caderno;
 - 2.2. Sejam eliminados os eixos do Capítulo III - Plano de Carreira e Política de Capacitação Docente;
 - 2.3. Considere-se estabelecer como princípios da carreira:
 - A. Formação continuada com política de capacitação docente, com valorização da titulação e garantia de que as demandas sejam supridas pelo Estado, inclusive professores substitutos;
 - B. Desenvolvimento na carreira dissociado de avaliação produtivista, ao longo de todo o percurso, a partir de critérios unificados e sem barreiras ou limitadores;
 - C. Que a Dedicção Exclusiva (DE) como regime de trabalho de tempo integral na carreira seja o regime principal, ainda que, com algumas exceções, possa haver contratações de 20 horas;
 - D. Valorização do trabalho docente estruturado a partir da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
 - E. Ingresso por concurso público com critérios mínimos unificados;
 - F. Valorização da remuneração docente estruturada a partir de piso salarial e data-base definidos;
 - G. Isonomia em valor integral, correspondente a cada posição na carreira, estruturada a partir de uma única linha remuneratória salarial;
 - H. Financiamento público e dimensionamento de pessoal adequados às instituições de educação pública e à estrutura da carreira docente;
 - I. Carreira docente única que mantenha todos os benefícios, os direitos, as garantias e as vantagens adquiridas, inclusive por aposentados, aposentadas e pensionistas, decorrentes de norma em vigor à época de sua concessão ou de decisão judicial, com irredutibilidade remuneratória;
 - J. Garantia da transposição de aposentadas e aposentados com o enquadramento que corresponda à posição relativa na carreira quando da aposentadoria em relação ao teto da carreira;
 - K. Garantia de direitos isonômicos de aposentadoria para toda a categoria docente.
3. Que nas negociações junto ao governo federal sejam pautadas os seguintes pontos:
 - 3.1. Tempo da carreira de 15 anos;
 - 3.2. Interstícios de 18 meses, sendo apenas o primeiro de 36 meses (considerando o estágio probatório);

- 3.3. Quebra de barreiras quanto à titulação para a progressão ao topo da carreira;
- 3.4. Extinção de classes;
- 3.5. Se houver inclusão de mais níveis (ou de classes, caso não sejam extintas), esses devem ser incorporados no início da carreira;
- 3.6. Garantia que servidores da ativa mantenham o mesmo nível (e/ou de classes, caso não sejam extintas) quando da transposição de titulação, da transferência para outra Instituição ou de um novo ingresso por concurso público.