

CARREIRA DOCENTE

encarte *especial*

NESTE ENCARTE DA EDIÇÃO Nº76 DO ADUR INFORMA, APRESENTAMOS OS PRINCIPAIS DOCUMENTOS SOBRE A CARREIRA DOCENTE, JÁ PRODUZIDOS E DIVULGADOS PELO ANDES-SN.

RESOLUÇÕES DO 50º CONAD DO ANDES-SN NO QUE SE REFERE À CARREIRA DOCENTE

CONSTRUINDO COM O SINASEFE A CARREIRA ÚNICA DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO



O 50º CONAD delibera, segundo as atribuições que lhe foram conferidas pelo 24º CONGRESSO, que o ANDES-SN dê continuidade às ações comuns com o SINASEFE (Sindicato Nacional dos Servidores Federais da Educação Básica e Profissional) com vista à elaboração de proposta de carreira única para os professores das IFE, a ser denominada CARREIRA ÚNICA PARA OS PROFESSORES NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO, respeitando o que se segue:

I. Princípios:

1. a seleção, a contratação e a carreira dar-se-ão exclusivamente sob o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos da União, RJU, e de acordo com o disposto no inciso V do art. 206 da Constituição Federal;
2. a carreira única será respeitada em sua integralidade por todas as instituições federais de ensino e não haverá, portanto, carreiras e remunerações suplementares nas IFE;
3. a diferenciação por critérios de produtividade, em nenhuma hipótese, será admitida, pois haverá isonomia remuneratória para os docentes da mesma classe e nível, bem como paridade entre pessoal da ativa, aposentados e pensionistas;
4. os direitos adquiridos inclusive aposentadoria especial para professores de 1º e 2º graus dos atuais ocupantes de cargo de professor nas IFE, dos aposentados e pensionistas serão respeitados integralmente na implantação da carreira única e na definição das normas de transposição para a nova carreira;
5. o ingresso na carreira dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
6. as IFE terão autonomia para definição de vagas, áreas de conhecimento e exigências de capacitação para os candidatos em concursos;
7. a implementação do padrão unitário de qualidade entre as IFE terá como base a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão;
8. a avaliação de cada docente para fins de progressão na carreira será parte integrante da avaliação institucional, a partir de sua vinculação a um projeto científico pedagógico institucional, do seu departamento, da sua unidade, bem como de seu desempenho ao longo do processo e deve ser feita nas instâncias em que se realiza o trabalho docente, envolvendo todos os que dele participam (docentes, discentes e técnicos-administrativos);
9. o processo de avaliação não é pessoal e, sim, institucional, passando pela avaliação do desempenho profissional individual; a IFE é, primordialmente, responsável por ele, bem como seu objeto prioritário;
10. a avaliação deve ter como objetivo a formulação - ou reformulação - da política acadêmica das unidades de ensino, na qual fiquem explicitadas todas as condições necessárias para que ela se desenvolva plenamente;
11. a articulação da implementação da carreira com o plano nacional de capacitação docente e com os planos internos das IFE será adotada para possibilitar as condições plenas para que o docente curse e conclua sua formação;
12. o regime de dedicação exclusiva deverá ser adotado como regime preferencial na contratação nas IFE.
13. na transposição da carreira antiga para a nova o professor aposentado ou em final de carreira seja enquadrado em nível e classe equivalentes aos da carreira anterior.
14. na transposição de carreira será destacado que a migração não deve implicar em novo cargo. Dessa forma, todos os direitos previdenciários dos docentes serão mantidos.

II. Elementos a serem respeitados ou a serem tratados para a definição da estrutura da carreira:

1. a carreira única deverá ter um único cargo correspondente a todas as suas classes e níveis e, portanto, haverá um único concurso público, que é o de ingresso;

2. os regimes de trabalho adotados serão o de 20 horas semanais caracterizado como regime de tempo parcial e o de 40 horas semanais caracterizado como regime de dedicação exclusiva;
3. o número de classes e de níveis dentro de cada classe, bem como a nomenclatura para designação destes, partindo-se da proposta da carreira única do ANDES-SN na busca da construção da carreira única com o SINASEFE, deverão ser reavaliados;
- 4 - as classes serão definidas, tomando-se como critérios de titulação, a partir de graduação, com possibilidades de progressão inclusive aos portadores de título de doutor;
- 4.1. cabe ao ANDES-SN tomar posição em relação à proposta do SINASEFE, que contempla uma classe específica para os portadores de certificado de especialização.
5. os critérios de organização das classes deverão ser reavaliados em busca de um consenso, pois, segundo a proposta do ANDES-SN, as classes deverão se organizar somente uma após outra, já a do SINASEFE defende a existência de zonas de justaposição.
6. o piso salarial dos docentes em regime de 20h deve ser o salário-mínimo do DIEESE, a partir do qual será construída a malha de vencimentos da carreira;
7. a atribuição do valor "1,0" ao piso (professor graduado em regime de 20 horas semanais); piso em regime de DE será "3,1". Os tetos para ambos os regimes corresponderão a 3 vezes o piso, respectivamente "3,0" para 20 horas e "9,3" para dedicação exclusiva.

III. Processo:

1. realizar seminários regionais conjuntos ANDES-SN/SINASEFE a fim de diagnosticar as especificidades das realidades das IFE para subsidiar a elaboração da proposta de carreira única para os professores nas instituições federais de ensino;
2. realizar reuniões comuns dos grupos de trabalho de carreira das duas entidades para sistematização das propostas submetendo-as ao Setor das IFES, respeitando as decisões das AGs, com avaliação e redefinições nas instâncias deliberativas do sindicato;
3. a proposta final elaborada pelas duas entidades será formalizada em projeto de lei a ser negociado com o governo e o Congresso Nacional.

DEFININDO PRINCÍPIOS E DIRETRIZES DE CARREIRA DOCENTE

O 50º CONAD delibera:

- 1 - Que o ANDES – SN continue denunciando e combatendo a proposta do governo de carreiras específicas para os docentes da educação técnica e tecnológica e dos Colégios de Aplicação, respectivamente.
- 2 - Que o ANDES- SN exija do governo a volta dos programas de capacitação docente, contemplando os docentes do ensino de 1º e 2º graus, tendo em vista a carreira única; a) Os programas de capacitação deverão ser presenciais; b) Tais programas deverão possibilitar o afastamento periódico e remunerado especificamente para esse fim e a devida substituição do docente.
- 3 – Que o GT-Verbas reveja a malha salarial em conjunto com o GT-Carreira, tendo como parâmetro outras carreiras do Estado brasileiro após a definição do projeto de carreira única para os professores nas IFE.
- 4 - Que a Assessoria Jurídica produza, com a maior brevidade possível, parecer acerca das implicações nos direitos previdenciários para os docentes que lecionam na educação básica e tecnológica quando da mudança de denominação da carreira.

PROJETO DE LEI DE CARREIRA ÚNICA PARA O MAGISTÉRIO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR

Protocolado no MEC em 30 de junho de 2000

Título I Capítulo Único Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Fica aprovada a Carreira Única para o Magistério das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES), de acordo com o disposto no Inciso V do Art. 206 e Inciso I do Art. 209 da Constituição da República.

Art. 2º - A Carreira Única para o Magistério, prevista nesta Lei, é aplicável a todos os docentes das Instituições Federais de Ensino Superior, que nela ingressem nos termos definidos nesta Lei.

Título II Capítulo Único Da Implantação, Coordenação, Supervisão e Controle

Art. 3º - A implantação, coordenação, supervisão e controle da Carreira Única para o Magistério, a que se refere esta Lei, caberão a cada Instituição de Federal Ensino Superior.

Título III Da Estrutura da Carreira

Capítulo I Das Classes e Níveis

Art. 4º - A Carreira Única para o Magistério será constituída por classes e níveis.

Parágrafo 1º - Por classe entende-se a divisão da estrutura da carreira que, fundamentada na titulação acadêmica, agrupa atribuições, responsabilidades, qualificação profissional e experiências.

Parágrafo 2º - Entende-se por níveis as subdivisões de uma mesma classe.

Art. 5º - A Carreira Única para o Magistério será estruturada nas seguintes classes e níveis:

- I - Professor Auxiliar - Níveis A e B
- II - Professor Assistente - Níveis A e B
- III - Professor Adjunto - Níveis A e B
- IV - Professor Associado - Níveis A e B
- V - Professor Pleno (Nível Único)

Capítulo II Do Ingresso na Carreira



Art. 6º - O ingresso na Carreira Única para o Magistério dar-se-á exclusivamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos.

Parágrafo 1º - Para inscrição nesse concurso será exigido:

- a) diploma de graduado em curso superior para classe de Professor Auxiliar;
- b) diploma de mestre para classe de Professor Assistente;
- c) diploma de doutor para classe de Professor Adjunto.

Parágrafo 2º - Poderão candidatar-se também ao cargo de Professor Pleno portadores do título de notório saber concedido pelo conselho superior de ensino, pesquisa e extensão da IFES que estiver realizando o concurso.

Capítulo III Do Regime de Trabalho

Art. 7º - Os professores da Carreira Única para o Magistério serão submetidos a um dos seguintes regimes de trabalho:

- a) Dedicção Exclusiva, com carga horária de quarenta horas semanais de trabalho, distribuídas entre as atividades de ensino, pesquisa, extensão e eventual gestão acadêmica.
- b) Tempo parcial, com carga horária de vinte horas semanais de trabalho.

Parágrafo 1º - O professor em regime de dedicação exclusiva não poderá exercer outra atividade remunerada, com ou sem vínculo empregatício, em instituição pública ou privada, à exceção de:

I - participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada com as funções do magistério;

II - participação em comissões julgadoras ou verificadoras, relacionada com ensino, pesquisa ou extensão;

III - percepção de direitos autorais correlatos;

IV - colaboração esporádica ou não habitual em atividades de sua especialidade, devidamente autorizada pela unidade, setor ou departamento onde estiver lotado.

Parágrafo 2º - Todo professor da Carreira Única para o Magistério poderá alterar seu regime de trabalho para de Tempo Parcial para Dedicção Exclusiva, desde que tenha seu plano de atividades aprovado pela unidade, setor ou departamento acadêmico onde estiver lotado;

Capítulo IV Da Progressão Seção I - Entre as Classes

Art. 8º - A progressão na Carreira Única para o Magistério, entre as classes de Professor Auxiliar, Assistente e Adjunto, dar-se-á,



exclusivamente, por titulação.

Parágrafo 1º - A progressão da classe de Professor Auxiliar para a classe de Professor Assistente, exigir-se-á o título de Mestre.

Parágrafo 2º - A progressão da classe de Professor Assistente para a classe de Professor Adjunto exigir-se-á o título de Doutor.

Art. 9º - Na progressão da classe de Professor Adjunto para a classe de Professor Associado, exigir-se-á, além do título de Doutor, que o docente esteja no nível "B" da classe de Professor Adjunto por, pelo menos, dois anos e a avaliação de desempenho.

Parágrafo 1º - A avaliação de desempenho para a progressão de que trata o caput deste artigo constituir-se-á em defesa pública de memorial descritivo e defesa pública de trabalho científico, demonstrando a consolidação da linha de pesquisa do docente ou atividades de extensão, a serem apresentados perante uma banca examinadora.

Parágrafo 2º - A Banca Examinadora deverá ser constituída por, pelo menos, dois docentes de outras instituições de Ensino Superior e por um da Instituição Federal de Ensino Superior a que pertence o docente.

Parágrafo 3º - Os membros da Banca Examinadora deverão ter, no mínimo, a mesma titulação exigida pela classe pretendida pelo candidato.

Art. 10 - A progressão de Professor Associado B para Professor Pleno dar-se-á por concurso interno observados os seguintes requisitos:

I - Defesa pública de memorial descritivo e defesa pública de trabalho científico original, demonstrando a consolidação da linha de pesquisa do docente ou atividades de extensão, a ser apresentado perante banca examinadora.

II - A Banca Examinadora será constituída por cinco docentes com a mesma titulação exigida para a classe pretendida, sendo no mínimo três de outras instituições de Ensino Superior que não a promotora do concurso.

Seção II Entre os Níveis

Art. 11 - A progressão entre os níveis de uma mesma classe ocorrerá após o cumprimento, pelo docente, do interstício (mínimo) de dois anos ao nível respectivo, em obediência aos seguintes requisitos:

I - De Professor Auxiliar A para B, através da aprovação de memorial descritivo, defendido perante comissão indicada pelo Departamento de origem e referendada na instância acadêmica imediatamente superior.

II - De Professor Assistente A para B, através de aprovação de memorial descritivo, defendido perante comissão indicada pelo Departamento de origem do docente e referendada na instância acadêmica imediatamente superior.

III - De Professor Adjunto A para B, através de defesa pública de memorial descritivo a ser aprovado por comissão composta pela instância imediatamente superior, dentre nomes indicados em lista pelo Departamento de origem do docente.

IV - De Professor Associado A para B, através da defesa pública de memorial descritivo e de documento científico, demonstrando a consolidação da linha de pesquisa do docente ou de suas atividades de extensão, a ser aprovada por comissão composta pela instância acadêmica imediatamente superior dentre nomes indicados pelo Departamento de origem do docente.

Parágrafo Único - A homologação e o acompanhamento do processo da progressão será da competência do conselho superior de ensino, pesquisa e extensão de cada IFES.

Capítulo V Das Atividades

Art. 12 - São consideradas atividades próprias dos professores da Carreira Única para o Magistério:

- a) as pertinentes à pesquisa, ensino e extensão, respeitado o princípio constitucional da indissociabilidade destas atividades;
- b) as inerentes ao exercício de direção, participação em órgãos colegiados, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição e outras previstas em lei;
- c) as inerentes às atividades sindicais, científicas ou representativas de classe ou de categoria profissional.

Capítulo VI Das Atribuições

Art. 13 - Os docentes integrantes da Carreira Única do Magistério das Instituições Federais de Ensino Superior terão, no mínimo, as seguintes atribuições:

I - Professor Auxiliar - Exercício das atividades de ensino em todos os níveis e modalidades da educação, participação em atividades de pesquisa ou extensão, em caráter coletivo ou individual, seleção e orientação de monitores e orientação de monografia de graduação.

II - Professor Assistente - Além das atribuições da Classe de Professor Auxiliar, atividades de ensino em curso de pós-graduação lato-sensu, elaboração de projetos de pesquisa ou colaboração e coordenação de projetos de extensão, orientação de alunos de pós-graduação lato-sensu e/ou bolsista de iniciação científica, aperfeiçoamento e participação em banca de concurso público para Professor Auxiliar.

III - Professor Adjunto - Além das atribuições da Classe de Professor Assistente, atividade de ensino em curso de pós-graduação stricto-sensu, coordenação de projetos de pesquisa, orientação de alunos de pós-graduação stricto-sensu, participação em bancas de concurso para professor Assistente.

IV - Professor Associado - Além das atribuições da Classe de Professor Adjunto, consolidação de uma linha de pesquisa e elaboração de proposta teórico-metodológica em sua área de conhecimento, participação em

bancas de concursos para Professor Adjunto.

V - Professor Pleno - Além das atribuições da Classe de Professor Associado, coordenação de pesquisa e desempenho acadêmico de grupos de produção de conhecimento e participação em bancas de concurso para Professor Associado e Pleno.

Capítulo VII

Da Isonomia

Art. 14 - Os docentes da mesma classe e nível terão salário-base ou vencimento iguais em todas as Instituições Federais de Ensino Superior.

Capítulo VIII

Do Afastamento

Art. 15 - Além dos casos previstos na legislação vigente, o docente integrante da Carreira Única para o Magistério poderá se afastar de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus, para:

I – capacitação docente;

II – licença sabática;

III – prestar colaboração à Instituição pública, de ensino ou de pesquisa;

IV – comparecer a Congressos ou reuniões relacionados com atividades acadêmicas, administrativas ou sindicais;

V – participar de órgão de deliberação coletiva ou outros relacionados com as funções acadêmicas;

VI – participar de atividades de entidades científicas ou representativas de classe ou categoria profissional.

Parágrafo 1º - O afastamento a que se refere o inciso I obedecerá aos prazos estabelecidos no título desta lei referente à capacitação.

Parágrafo 2º - O afastamento será autorizado pelo órgão competente da administração central, ouvida a unidade, setor ou departamento no qual o docente estiver lotado.

Parágrafo 3º - Cada instituição Federal de Ensino Superior deverá estabelecer normas para regulamentar estes afastamentos, priorizando os docentes em regime de Dedicção Exclusiva.

Art. 16 - A licença sabática, com duração de três a seis meses, será concedida aos docentes integrantes da Carreira Única do Magistério das Instituições Federais de Ensino Superior, após sete anos de efetivo exercício do magistério na Instituição, em regime de Dedicção Exclusiva nos últimos dois anos, assegurada percepção de remuneração integral.

Parágrafo 1º - A licença sabática tem por objetivo permitir o afastamento do docente para a realização de estudos e aprimoramento técnico-profissional.

Parágrafo 2º - A concessão da licença sabática dar-se-á em função da importância e da correlação da atividade a ser desenvolvida no que se refere ao aprimoramento das atividades do docente e da unidade, do setor ou departamento a que estiver lotado.

Parágrafo 3º - O interstício para aquisição da licença sabática será contado a partir da data da admissão do docente na Instituição;

Parágrafo 4º Ao final da licença sabática, o docente apresentará à unidade, setor ou departamento, relatório circunstanciado das atividades desenvolvidas, com indicação dos resultados obtidos;

Parágrafo 5º - Observado o disposto no parágrafo anterior, no caso de ter ocorrido afastamento para fins de capacitação, contar-se-á o interstício a partir do retorno do docente à Instituição, desde que o afastamento tenha sido igual ou superior a seis meses. Em caso de duração inferior, descontar-se-á na contagem do interstício, o período correspondente ao afastamento.



Título IV

Da Capacitação Docente

Capítulo I

Dos Objetivos e da Abrangência

Art. 17 - A capacitação deve se realizar através de um Plano Nacional de Capacitação e de Planos e Programas Institucionais, como parte inerente e indissociável da implantação de uma carreira única para o magistério das IFES.

Art. 18 - A capacitação é parte do direito dos docentes ao exercício de sua cidadania, de seu aperfeiçoamento profissional e pessoal, devendo ser acessível a todos os docentes.

Art. 19 - A capacitação docente tem por objetivo o aperfeiçoamento técnico, científico e cultural dos docentes das IFES, na perspectiva de construção de um padrão unitário de qualidade, e do aprimoramento do desempenho de suas funções sociais.

Art. 20 - A capacitação compreende os programas de pós-graduação stricto-sensu e as demais atividades técnicas, científicas e culturais, vinculadas aos planos nacional, institucionais e programas de capacitação previstos no âmbito desta lei.

Parágrafo Único - Nas áreas de conhecimento em que se fizerem necessários, também constarão da capacitação os programas de pós-graduação lato-sensu.

Capítulo II

Do Plano Nacional de Capacitação Docente

Art. 21 - O PNCD tem por objetivos:

a) fixar diretrizes para os planos e programas institucionais de Capacitação Docente;

b) coordenar a qualificação de recursos humanos nas diferentes áreas do conhecimento abrangidas pela docência nas IFES, com vistas à viabilização, à integração e à execução das políticas nacionais de educação, ciência, tecnologia e cultura;

c) fixar as diretrizes para a utilização de recursos nos planos nacionais e institucionais e programas de Capacitação Docente;

d) estabelecer mecanismos para possibilitar a coordenação e integração, no que se refere à capacitação docente, da utilização de recursos por parte das diferentes agências governamentais ou de outros fundos criados por força da lei;

e) estabelecer mecanismos para possibilitar a coordenação e integração dos diferentes convênios e acordos de intercâmbio nacional e internacional estabelecidos por agências governamentais, tendo em vista a capacitação docente;

f) fixar os prazos máximos para a execução dos programas de mestrado e doutorado.

Art. 22 - O PNCD deve fixar mecanismos para garantir:

a) afastamento integral dos docentes visando a realização dos programas de capacitação, inclusive se esta se fizer na própria instituição ou cidade onde o docente trabalha;

b) manutenção de todos os direitos e vantagens permanentes dos docentes durante o tempo de afastamento para a capacitação;

c) auxílio de traslado extensivo a dependentes quando a capacitação obrigar o docente a fixar residência em outro município que não o seu local de trabalho;

d) bolsa de estudo ou de aperfeiçoamento inclusive se a capacitação se fizer na própria instituição ou cidade onde o docente trabalha, de acordo com os prazos fixados para mestrado e doutorado;

e) recursos financeiros necessários para o efetivo desenvolvimento dos programas de capacitação de docentes.

Parágrafo Único - Os valores das bolsas de que trata o item d) deste artigo devem ser compatíveis com os gastos gerados pela realização da atividade de capacitação, guardando-se tratamento isonômico aos docentes de diferentes áreas do conhecimento.

Capítulo III

Do Plano e dos Programas Institucionais de Capacitação Docente

Art. 23 - Todas as IFES deverão ter um Plano Institucional que garanta a capacitação de seus docentes levando em consideração a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e respeitando as especificidades das diferentes áreas do conhecimento.

Parágrafo 1º - Este Plano deverá estar em consonância com o Plano Nacional de Capacitação Docente.

Parágrafo 2º - O mesmo será constituído de programas que viabilizem esta

execução nas diferentes unidades, setores ou departamentos.

Art. 24 - Os Programas de Capacitação do Plano Institucional que integrarão a política geral de pessoal docente de cada unidade de ensino obedecerão os seguintes princípios:

a) cada IFES deve atender às solicitações de afastamento exclusivamente para capacitação de seus professores de modo a possibilitar a participação em programas de capacitação de, no mínimo, vinte por cento (20%) do corpo docente de cada unidade, setor ou departamento;

b) inserção dos programas da unidade, setor ou departamento, dentro de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e do plano institucional de capacitação;

c) obrigatoriedade de permanência do docente, na mesma IFES, por tempo igual ao do afastamento, sob pena de ressarcimento à IFES da remuneração recebida no período;

d) obrigatoriedade de apresentação de relatórios semestrais ou anuais, à unidade, setor ou departamento onde estiver lotado, e acompanhado de Parecer do professor orientador, quando for o caso, durante todo o período de afastamento;

e) o docente em regime de dedicação exclusiva que se afastar para capacitação, não poderá obter alteração de seu regime de trabalho, por igual período de tempo em que esteve afastado;

f) o docente poderá cumprir seu programa de capacitação dentro ou fora da instituição de origem;

g) ao final do afastamento, o docente deverá apresentar um relatório final à unidade, setor ou departamento onde estiver lotado, para avaliação.

Art. 25 - Cada unidade, setor ou departamento deverá definir prioridades para a realização dos programas de capacitação de seus docentes.

Art. 26 - A instituição deverá prever os recursos necessários para a realização dos programas de Capacitação Docente.

Art. 27 - A avaliação do Plano e dos Programas de Capacitação Docente das IFES, bem como a observância do cumprimento dos mesmos é de responsabilidade de seu Órgão Superior Competente.



Título V

Das Disposições Gerais

Capítulo I

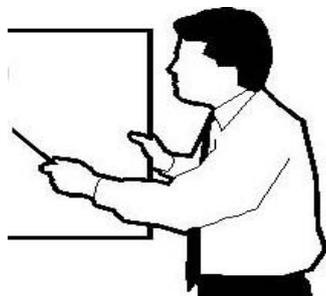
Do Quadro de Pessoal

Art. 28 - Haverá, em cada Instituição Federal de Ensino Superior, um quadro de pessoal docente compreendendo o número de vagas necessárias ao desenvolvimento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Parágrafo 1º - Os docentes deverão ser lotados em unidades nas IFES, independente do nível ou modalidades de ensino em que exercem suas atividades.

Parágrafo 2º - O número de vagas será estabelecido e administrado pelos Conselhos Superiores, a partir dos dados fornecidos pelas unidades, setores ou departamentos envolvidos nessas atividades, que fixarão suas necessidades de acordo com os seus programas.

Parágrafo 3º - Na hipótese de afastamento definitivo do docente da Carreira Única do Magistério a sua vaga deverá ser ocupada por concurso público no prazo máximo de um ano, podendo ser contratado professor substituto durante o período dessa vacância.



Capítulo II

Dos Docentes não Integrantes do Quadro

Art. 29 - Além dos integrantes da Carreira Única de Magistério o corpo docente também será constituído por professores visitantes e substitutos, contratados nos termos definidos nesta lei.

Art. 30 - A contratação de professores visitantes dar-se-á pelo prazo máximo de 24 meses, na forma da Lei, renováveis pelo mesmo período.

Parágrafo 1º - O professor visitante será contratado para atender a programas especiais de ensino, pesquisa ou extensão, de acordo com as normas estabelecidas pela IFES.

Parágrafo 2º - O salário do professor visitante será equivalente ao maior salário percebido pelos docentes enquadrados na classe correspondente à sua titulação.

Art. 31 - Poderá haver contratação de professor substituto, pelo prazo de até 12 meses, para substituições eventuais de docentes da Carreira Única para o Magistério, vedada a prorrogação ou renovação do contrato.

Parágrafo 1º - Para efeitos deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta de docentes da Carreira, decorrente de exoneração, demissão, falecimento, provimento de vaga através de concurso público, e das licenças previstas em Lei, excetuando-se a licença para tratar de interesse particular.

Parágrafo 2º - O salário do professor substituto será equivalente àquele percebido pelos docentes enquadrados na classe correspondente à sua titulação.

Parágrafo 3º - A contratação do professor substituto far-se-á mediante processo de seleção pública a ser estabelecido pela IFES.

Art. 32 - Aplica-se aos professores substitutos e aos professores visitantes o disposto nos artigos 11 e 12 desta Lei.

Capítulo III

Da Transferência ou Movimentação

Art. 33 - É facultada ao docente da Carreira Única de Magistério a transferência de uma para outra IFES, desde que haja aquiescência das instâncias deliberativas das Instituições envolvidas.

Parágrafo Único - Ao docente transferido fica assegurada a continuidade da Carreira e todos os direitos, vantagens e benefícios adquiridos na IFES de origem.

Capítulo IV

Da Demissão

Art. 34 - A exoneração do docente integrante da Carreira Única de Magistério poderá ocorrer a pedido do docente ou por justa causa, sendo que esta deve ser aprovada por dois terços dos docentes em efetivo exercício na respectiva unidade, setor ou departamento, assegurados os direitos de defesa e recursos por processo administrativo.

Parágrafo Único - Os recursos apresentados pelos docentes nos processos administrativos terão efeito suspensivo.

Título VI

Das Disposições Finais e Transitórias

Capítulo I

Da Transição

Art. 35 - A transição para a Carreira Única do Magistério das IFES far-se-á por opção do docente, a qualquer momento, desde que sejam preenchidos os requisitos previstos para o ingresso na nova carreira.

Parágrafo Único - Caso o docente não opte pela inclusão na nova carreira permanecerá na situação anterior, assegurados todos os direitos e vantagens da carreira considerada em extinção.

Capítulo II

Da Transposição

Art. 36 - A transposição para a Carreira Única dos Docentes das IFES dar-se-á obedecendo os seguintes critérios:

I – Os docentes cujo mais alto título portado seja o de graduado serão enquadrados na classe de professor auxiliar;

II – Os docentes cujo mais alto título portado seja do de mestre serão enquadrados na classe de professor assistente;

III – Os docentes cujo título portado seja o de doutor serão enquadrados na classe de professor adjunto, aprovado;

Parágrafo 1º - Os docentes portadores de título de doutor, da classe de professor titular serão enquadrados na classe de professor pleno.

Parágrafo 2º - O enquadramento dos docentes das carreiras de 1o e 2o graus das IFES obedecerá os mesmos critérios dispostos nos incisos I, II e III e parágrafo 1º deste Artigo.

Parágrafo 3º - Quanto aos níveis, a transposição dar-se-á da seguinte forma:
a) os docentes que estejam nos níveis 1 e 2 serão enquadrados no nível A da classe correspondente, conforme disposto nos incisos I a III deste artigo;
b) os docentes que estejam nos demais níveis serão enquadrados no nível B da classe correspondente, conforme o disposto nos incisos I a III deste artigo;
c) os docentes graduados da classe C da carreira do Magistério de 1o e 2º graus das Instituições Federais de Ensino Superior serão enquadrados no nível A, conforme o disposto no inciso I deste artigo;

d) os docentes graduados da classe D da carreira do Magistério de 1o e 2º graus das Instituições Federais de Ensino Superior serão enquadrados no nível B, conforme o disposto no inciso I deste artigo;

e) os docentes graduados da classe E da carreira do Magistério de 1o e 2º graus das Instituições Federais de Ensino Superior serão enquadrados no nível B, conforme o disposto no inciso I deste artigo.

Art. 37 - Os docentes não graduados integrantes da Carreira de magistério de 1o e 2o graus obrigatoriamente farão parte da carreira em extinção, podendo optar pela Carreira Única do Magistério das IFES após a obtenção de diploma de graduação em curso superior.

Art. 38 – O docente enquadrado como Adjunto B que, na carreira atual seja adjunto 4, terá direito a solicitar imediatamente progressão para a classe de Associado, desde que cumpridas as condições estabelecidas nos parágrafos 1º e 2º do Art. 10.

Capítulo III Do Acompanhamento e Implantação

Art. 39 – Será constituída uma Comissão com o objetivo de fiscalizar e acompanhar o processo de implementação dessa nova carreira nas IFES.

Parágrafo 1º - Essa Comissão deverá funcionar por um período de 01 ano contado a partir de data de publicação desta lei.

Parágrafo 2º - A Comissão será constituída por um mesmo número de representantes de docentes e dirigentes das IFES, indicados pela ANDES SN e ANDIFES respectivamente.

CONTRIBUIÇÃO DO ANDES-SN AO DEBATE SOBRE AVALIAÇÃO DOCENTE

Este documento tem por objetivo apresentar algumas indicações para o debate sobre avaliação docente iniciado no GT do MEC. Apresentamos uma breve consideração sobre a situação hoje existente nas IFES e as principais diretrizes elaboradas pelo ANDES-SN em seus Congressos e CONAD para a vinculação da avaliação docente à avaliação institucional.

1. Situação atual: A avaliação resultante do PUCRCE

A avaliação docente para fins de promoção funcional no âmbito das IFE foi definida, em termos gerais, pelo Decreto 94.664/87, conforme o que se segue:

“CAPÍTULO VI - Da Progressão Funcional

Art. 16 - A progressão nas carreiras do Magistério poderá ocorrer, exclusivamente por titulação e desempenho acadêmico, nos termos das normas regulamentares a serem expedidas pelo Ministro de Estado da Educação;

~~I - de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma classe;~~

~~II - de uma para outra classe, exceto para a de Professor Titular.~~

~~§ 1º - A progressão de que trata o item I será feita após o cumprimento, pelo docente, do interstício de 2 (dois) anos no nível respectivo, mediante avaliação de desempenho, ou interstício de 4 (quatro) anos de atividade em órgão público.~~

~~§ 2º - A progressão prevista no item II far-se-á em interstício, por titulação ou mediante avaliação de desempenho acadêmico, pelo docente que não obtiver a titulação necessária mas que esteja, no mínimo, há 2 (dois) anos no nível 4 da respectiva classe ou com interstício de 4 (quatro) anos de atividade em órgão público.” (grifo nosso)~~

As classes foram definidas para a carreira de Magistério Superior em:
Professor Auxiliar para os portadores de diploma de graduação em curso superior,
Professor Assistente para os que possuam o grau de Mestre, Professor Adjunto para os portadores de título de Doutor ou Livre Docência, e o ingresso na classe de Professor Titular



dá-se unicamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos no qual somente poderão inscrever-se portadores do título de Doutor ou de Livre Docente, Professores-Adjuntos, bem como pessoas de notório saber reconhecido pelo conselho superior competente da IFES. Para a carreira de Magistério de 1º e 2º graus, as classes são as seguintes: Classe A para os portadores de habilitação específica obtida em curso de 2º Grau, Classe B para os portadores de habilitação específica obtida em Licenciatura de 1º Grau, Classe C para habilitação específica em Licenciatura Plena ou habilitação legal, Classe D para os portadores de certificado de curso de Especialização, Classe E para os portadores de grau de Mestre, e, para o ingresso na classe de Professor Titular, poderão inscrever-se portadores de títulos de Doutor ou de Livre Docente, bem como pessoas de notório saber, além de professores que, já pertencentes à carreira do Magistério de 1º e 2º Graus, estejam na classe “E”, com o mínimo de 15 (quinze) anos de efetivo exercício de magistério.

A implantação da avaliação de desempenho prevista pelo PUCRCE foi feita de maneira desigual. Para a carreira de 1º e 2º graus, a avaliação de desempenho praticamente não foi implantada e a progressão tem se dado quase que exclusivamente por tempo de serviço. As IFES, a partir de orientações sugeridas por suas CPPD (Comissão Permanente de Pessoal Docente), definiram critérios de avaliação para os docentes da carreira de Magistério Superior. Basicamente, em todas as IFES, cada docente, ao cumprir o interstício de dois anos em determinado nível, pleiteia a ascensão apresentando relatório documentado das atividades desenvolvidas no período a ser avaliado, sendo nomeada comissão de avaliação em âmbito departamental. Diversas IFES normatizaram pontuações mínimas e máximas para a avaliação de cada tipo de atividade, bem como o número mínimo de pontos para a aprovação, uniformizando os procedimentos em seu âmbito, o que gerou uma disparidade muito grande nas condições de evolução do docente na carreira em razão do amplo leque de critérios que vai desde a simples progressão por tempo de serviço até a exigência de avaliação rigorosa de desempenho.

Ao longo dos anos que se seguiram à implantação do PUCRCE, as instituições passaram a priorizar a contratação de docentes, nas duas carreiras, com graus de escolaridade superiores àqueles correspondentes às classes iniciais, o que resultou em menor tempo necessário para se atingir o topo de cada carreira, respectivamente Adjunto nível 4 na do magistério superior e E nível 4 na do magistério de 1º e 2º graus. Um docente portador do título de doutor atinge o topo da carreira em seis anos, passando por três avaliações. Além de não poder mais progredir na carreira, exceto em caso de aprovação em concurso para titular, o docente deixará de ser avaliado na maior parte de sua vida profissional.

Deve ser ressaltado que o PUCRCE significou um avanço em relação à estrutura de carreira vigente até então, ao introduzir o conceito de avaliação do trabalho docente, ao valorizar a dedicação exclusiva como regime de trabalho e ao adotar uma abordagem isonômica para as universidades federais com a carreira única e o Plano de Qualificação.

A descontinuidade de ações do governo, no entanto, dificultou os avanços e melhorias, agravando vários problemas. Contratações foram feitas a contagotas, quando não foram suspensas. A substituição de aposentados não foi permitida. Tornou-se regra o que seria exceção, sobretudo, nos anos 90, a contratação de substitutos. Instrumentos de qualificação foram extintos com a licença sabática. E os programas de qualificação foram aplicados de forma insuficiente para atender às demandas do pessoal docente. De resto, não foram satisfatoriamente atendidas as demandas de qualificação dos técnicos-administrativos.

O ANDES-SN sempre teve em consideração que a avaliação docente se insere na problemática da universidade brasileira. Em 1985, precedendo o PUCRCE das IFES, aprovou a “Proposta do ANDES e das ADs para a Universidade Brasileira”.

2. Propostas do Andes-SN para a Carreira Docente após o PUCRCE.

Em 1993, o Sindicato deliberou por uma nova estrutura de Carreira Única para o 1º e 2º graus e o Ensino Superior, conjugado com um Plano de Qualificação. Esses documentos entregues ao MEC, há mais de dez anos, não foram minimamente discutidos.

Nesses documentos, que também passaram a integrar a Proposta do ANDES-SN para a Universidade Brasileira, a questão da avaliação sempre teve destaque.

A disparidade de situações e os demais problemas apontados, no entanto, não se resumem à avaliação docente. Essa é uma parte da avaliação institucional. Assim, a falta de avaliação docente ou a fragilidade de processos de avaliação individual podem expressar a debilidade da avaliação institucional em seu conjunto. Alguns critérios quantitativos de avaliação docente, ainda que aparentemente rigorosos, podem não estar contribuindo com a avaliação da instituição.

O ANDES-SN compreende que o debate sobre carreira e avaliação docente deve ter como referência principal a avaliação institucional com vistas ao aprimoramento constante do cumprimento das atividades fins: ensino, pesquisa e extensão. Portanto, essa discussão deve estar inscrita no debate mais amplo do projeto estratégico das IES públicas. A definição de um processo de avaliação que se caracterize por uma concepção estratégica de fortalecimento da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e que esteja a serviço do projeto de uma universidade pública, gratuita e de qualidade poderá ser inócua, se o ambiente onde se aplicará a avaliação não favorecer a autonomia didático-científica e a indissociabilidade. Um contexto desfavorável, como o dos anos 90, por exemplo, torna a prática avaliativa instrumento de controle para uma suposta eficiência, mas não uma atividade que componha o âmago da docência.

A avaliação do docente requer a consideração de sua vinculação ao projeto científico-pedagógico institucional em diferentes níveis: departamento, unidade e da própria instituição ou mesmo em programas interinstitucionais. Contudo, os programas de fomento à C&T atualmente são desenvolvidos a partir de esferas externas à universidade e, por isso, a avaliação torna-se fragmentada (incide sobre os indivíduos ou sobre a pós-graduação) e fortemente orientada

por pressupostos não-acadêmicos baseados no chamado produtivismo.

Também o achatamento salarial associado aos penduricalhos remuneratórios produtivistas, os intentos de desmoralização



do regime de dedicação exclusiva, o financiamento de pesquisa das agências oficiais que privilegiam grupos auto-reconhecidos de excelência por cima da instituição a que pertencem seus membros, a desmoralização dos espaços institucionais pelo respaldo ilegal às operações via fundações de apoio (como o decreto nº 5.154/2004), ao estímulo “caça-níquel” para complementação salarial mediante cursos pagos nas universidades públicas, cobrança flagrantemente inconstitucional, que recentemente teve o beneplácito do MEC deste governo ao chancelar resolução do Conselho Nacional de Educação, configura um ambiente impeditivo da implantação de um processo de avaliação coerente com os fins da educação pública.

Nesse sentido, é um equívoco considerar que as universidades são responsáveis pela degradação dos processos de avaliação funcional previstos no PUCRCE, quando, na verdade, a degradação foi induzida pela seqüência de medidas do governo que foram criando um ambiente de “salve-se quem puder”, individualista, durante toda a década de 90, sendo que agora, na primeira metade dos anos 2000, isso foi mais radicalizado ainda.

É preliminar para qualquer sistema de avaliação institucional e de desempenho docente uma inflexão que seja capaz de recriar um ambiente onde a avaliação seja possível pela credibilidade e respeitabilidade de projetos científico-pedagógicos institucionais, tendo como âncora cada uma das unidades.

Para que esse ambiente seja criado, é fundamental que o MEC, preliminarmente, revogue o conjunto de medidas que induzem à fragilização do caráter público e coletivo das instituições; resgate na prática o conceito de que a contraprestação pecuniária percebida pelo docente do erário público é a justa retribuição pelo seu trabalho eminentemente público, especialmente no regime de dedicação exclusiva; extinga a GED e qualquer outro “penduricalho” no salário, incorporando-os, em seus valores máximos, à subvenção do docente; revogue o decreto que oficializa de vez a relação promíscua entre as instituições e as fundações de apoio, definindo com o movimento uma agenda que encaminhe para a extinção desses entes em curto período; vete a resolução do Conselho Nacional de Educação que, em flagrante agressão à Constituição, tem permitido a proliferação da cobrança de taxas nas instituições públicas.

Portanto, a avaliação deve ser profundamente transformada com a extinção dos exames padronizados e de aparatos em que o público e o privado se confundem. A sua função não pode ser de padrão de financiamento, certificação, triagem social, uniformização do ensino básico e superior e de estabelecimento de *rankings* (universidades de excelência, instituições com bom ensino e comerciais). No caso das instituições públicas, o financiamento, baseado na avaliação, junto com os exames padronizados converteu-se em um dos mecanismos mais importantes das políticas neoliberais. Os poucos recursos são explicados “tecnicamente” pela avaliação como consequência da suposta falta de mérito. Assim, os necessários recursos adicionais para as instituições (OCC) deixam de ser um dever do Estado e são convertidos em uma consequência da “excelência” na forma de subsídios.

Neste contexto de desvirtuamento da função e vocação da universidade pública, é cada vez mais importante a reafirmação do compromisso de recuperação financeira das IES com recursos orçamentários públicos que sejam suficientes para bancar o financiamento dos projetos científico-pedagógicos das unidades acadêmicas das IES, incluindo os investimentos em pesquisas que venham a redundar em produções científicas capazes de não apenas elevar o prestígio do saber acadêmico brasileiro junto à comunidade científica internacional, mas, sobretudo, transformar-se em instrumento de conquistas de maior bem-estar social para a população em geral, o que não é vocação da universidade-empresa comprometida essencialmente com a acumulação de lucro.

Enfim, que, numa inflexão clara e contundente do governo, sejam viabilizadas as condições para a consolidação de um processo avaliativo que seja participativo e emancipatório, constituindo-se, pois, em instrumento de democratização objetivando o aperfeiçoamento das instituições em busca do padrão unitário de qualidade. Dessa forma, as IES implementarão mecanismos democráticos, legítimos e transparentes de avaliação interna e externa de suas atividades, levando em conta os fins da educação. Nessa ótica, deve-se realizar avaliação do desempenho de cada docente vinculado à instituição como forma de estimular seu aperfeiçoamento no exercício de seu trabalho, que envolve de modo incontestante o ensino, a pesquisa e a extensão, e fornecer subsídios para a sua progressão na carreira docente.

3. Indicações gerais do ANDES-SN:

O ANDES-SN definiu em suas instâncias deliberativas os seguintes princípios e diretrizes referentes à avaliação:

Avaliação Interna

1. As instituições de ensino superior implementarão mecanismos democráticos, legítimos e transparentes de avaliação interna e externa de suas atividades, levando em conta os fins da educação.

2. A avaliação interna das instituições de ensino superior realizada no seu próprio âmbito deverá ser entendida como:

a) retrospectiva crítica, socialmente contextualizada, construída na discussão pública e democrática do trabalho realizado pela instituição, com a participação de todos os envolvidos;

b) parte integrante do processo de construção da escola pública e democrática, na gestão e no acesso;

c) instrumento para o controle social da atividade do Estado, na esfera da educação;

d) geradora da construção de um projeto de desenvolvimento acadêmico e científico dentro da perspectiva colocada para a educação nacional.

3. O processo de avaliação do trabalho institucional e acadêmico é responsabilidade das diversas instâncias em que é realizado, devendo ter caráter público, democrático e pluralista no que diz respeito a idéias e concepções.

4. O processo de avaliação indicado será referenciado nas condições concretas em que é exercido, considerando-se verbas, salários, insumos materiais, instalações e condições sociais, econômicas e políticas.

5. O processo de avaliação do trabalho acadêmico de cada docente terá como objetivo o estímulo ao aprimoramento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão e à compreensão de sua articulação com o projeto global da unidade acadêmica e da instituição.

6. Esse processo será decidido e encaminhado, dentro das perspectivas e critérios enunciados anteriormente, no âmbito da unidade acadêmica a que o docente estiver vinculado.

7. O processo de avaliação interna do trabalho acadêmico de cada docente fornecerá parâmetros para a progressão funcional e a reconstrução, onde couber. Ainda quanto à avaliação interna, o 10º CONGRESSO definiu que seus princípios norteadores são:

a) a avaliação do trabalho acadêmico deve ser feita nas instâncias em que este se realiza, envolvendo todos os que dele participam (docentes, discentes e técnicos-

administrativos);

b) o processo de avaliação não é pessoal e, sim, institucional, passando pela avaliação do desempenho profissional individual; a IES é, primordialmente, responsável por ele, bem como seu objeto prioritário;

c) a avaliação deve ter como objetivo a formulação - ou reformulação - da política acadêmica das unidades de ensino, na qual fiquem explicitadas todas as condições necessárias para que ela se desenvolva plenamente;

d) a intencionalidade, no plano operacional, atribui ao processo de avaliação a função fundamental de reeducação e revisão das práticas e de assessoria no encaminhamento das tomadas de decisão, no interior das IES;

e) a avaliação deve propiciar mecanismos de intercâmbio e articulação entre as diversas instâncias acadêmicas e administrativas de cada IES.

Avaliação externa

O processo de avaliação interna se complementa com a avaliação externa a ser realizada de forma democrática, e tendo caráter consultivo em respeito à autonomia da universidade, com o objetivo de formulação de políticas acadêmicas e financeiras das IES públicas.

Nas IES privadas, uma vez que todas são concessionárias de um serviço público, a avaliação externa deverá ser concebida como um controle sobre o exercício da concessão. Para tanto, o processo de avaliação externa deverá ser coordenado pelo Ministério da Educação, tendo em vista os fins da educação nacional.

Essa avaliação a ser realizada por um conselho social tem como marco inicial a função necessária de transformação da universidade, fundada na autonomia, na liberdade de produção do conhecimento, independentemente das formulações típicas e modais ditadas pelo mercado, sobretudo visando ao real progresso social, humano e democrático.

Ressalte-se, ainda, que o ANDES-SN defende que *“o trabalho docente (ensino, pesquisa e extensão) precisa ser avaliado sistematicamente, a partir de critérios definidos de forma pública e democrática, não só para se defender da tutela estatal e da influência do capital, mas também de qualquer esquema de privilégios corporativos da categoria”*. E mais: *“A liberdade acadêmica não deve ser confundida com o liberalismo que acaba por reproduzir as estruturas autoritárias, na medida em que incentiva posturas individualistas sem nenhum compromisso e responsabilidade com as decisões coletivas”*. *“A democracia universitária não se esgota nas assembleias gerais, ela se sustenta essencialmente na garantia da igualdade de condições e oportunidades e supõe compromissos coletivos que devem ser cumpridos. A partir desse referencial, será possível definir os objetivos a serem perseguidos e as condições técnicas e políticas para alcançá-los”*. *“Nessa ótica, deve-se realizar a avaliação do desempenho de cada docente vinculado à instituição com o objetivo de estimular o seu aperfeiçoamento no exercício do ensino, da pesquisa e da extensão, e fornecer subsídios para sua progressão na carreira docente”*. (Caderno 2).

A expectativa da categoria é que haja valorização do trabalho docente, o que, neste momento, impõe a incorporação das gratificações, com solução imediata para a GED, visto haver acordo quanto a sua extinção. Essa expectativa se estende e é muito grande em relação à definição de soluções para os limites hoje existentes na carreira docente, que possam promover mudanças no que foi definido pelo PUCRCE possibilitando uma carreira mais extensa para os docentes correspondendo, assim, à valorização da capacitação docente, conforme exigências

da natureza do próprio fazer profissional.

O ANDES-SN enfatiza o pleito de incorporação das gratificações e, de imediato, a GED, além de adequação da carreira às demandas da categoria, entendendo que a definição de um processo de avaliação nos marcos do que foi aqui apresentado e defendido exige que este seja atendido.

Brasília, 6 de junho de 2005.

“... o ANDES-SN defende que “o trabalho docente (ensino, pesquisa e extensão) precisa ser avaliado sistematicamente, a partir de critérios definidos de forma pública e democrática, não só para se defender da tutela estatal e da influência do capital, mas também de qualquer esquema de privilégios corporativos da categoria”.

DOCUMENTO SÍNTESE DOS TRABALHOS DA REUNIÃO DO GT CARREIRA DO ANDES-SN E DO SINASEFE

A busca do padrão unitário de qualidade para o Sistema Nacional de Educação levou o SINASEFE junto às demais entidades representativas do setor educacional, à construção de uma Carreira Única para os trabalhadores(as) em educação.

Junto à FASUBRA logramos construir um Plano de Cargos de Carreira dos Técnicos Administrativos em Educação, hoje a Lei 11091/05.

Com os companheiros(as) do ANDES tentamos, desde a década de 90, construir um Plano de Carreira para os(as) docentes, buscando a Carreira única dos Trabalhadores(as) em Educação.

A proposta de Plano de Carreira do SINASEFE baseia-se na concepção de um estado que garanta a cidadania da população tendo, na educação e, na conseqüente capacitação de seus agentes, um dos elementos estratégicos na garantia de uma nação justa, fraterna e soberana.

Temos como princípios do Plano de Carreira:

1 – manutenção da autonomia de cada Instituição Federal de Ensino no limite da garantia da organicidade exigida pelo sistema;

2 – natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;

3 – dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e administração, e das competências específicas decorrentes;

4 – função social do Sistema Federal de Ensino que estabelece relações diretas e permanentes com a sociedade através do corpo discente ou através da comunidade em geral;

5 - qualidade dos processos de trabalho no interior da Instituição Federal de Ensino;

6- reconhecimento do saber não instituído resultante do processo dinâmico de ensino, pesquisa e extensão;

7- adoção de perspectiva funcional, tendo no plano de Carreira um instrumento gerencial da política de recursos humanos das Instituições Federais de Ensino, com vistas ao planejamento estratégico, ao desenvolvimento organizacional dessas instituições, e ao desenvolvimento sócio-funcional e econômico dos(as) docentes;

8 - investidora no cargo de provimento efetivo da Carreira condicionada a aprovação em concurso público;

9 - garantia de programas de capacitação/qualificação que contemplem a formação específica e a geral, incluída a educação formal;

10 - avaliação de desempenho funcional dos servidores(as), como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários(as);

11 - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas a normas específicas.

Deve ser assegurado que a Mesa Nacional de Negociação Permanente – MNNP, retome a construção das Diretrizes de Plano de Carreira – DPC já apresentada pelas entidades da CNESF.

O GT-Carreira do SINASEFE está discutindo uma proposta de carreira que contemple:

1. As atribuições do Cargo de Professor(a);
2. A forma de ingresso e estágio probatório;
3. O regime de trabalho;
4. O desenvolvimento e forma de progressão dos(as) integrantes da carreira;
5. A conceituação dos elementos da estrutura do Plano de Carreira;
6. O Programa de Capacitação Permanente com os critérios de afastamento;
7. Programa de Avaliação de Desempenho;
8. A remuneração salarial;

9. A contratação dos trabalhadores(as) docentes;

10.A transformação do cargo de professor(a) considerando a reforma previdenciária e legislação correlata;

11.O enquadramento dos professores;

12.As formas de garantia da Pesquisa e da Extensão dentro das Instituições Federais de Ensino - IFE.

O GT-Carreira do SINASEFE considera fundamental a elaboração de um calendário unificado com o GT-Carreira do ANDES-DN, a fim de construir um Projeto Unificado de Carreira para os(as) docentes da rede federal de ensino, que subsidie as Direções Nacionais das entidades nas negociações junto ao governo.

Documento da reunião de 8 e 9 de setembro de 2005

Todos os documentos deste encarte – que acompanham a edição nº76 do ADUR Informa – foram extraídos da Circular nº 278/05, do ANDES-SN, disponível na página eletrônica do Sindicato Nacional. Acesse www.andes.org.br

**EXPEDIENTE – ADUR INFORMA
PUBLICAÇÃO DA ASSOCIAÇÃO DOS DOCENTES DA UFRRJ**

**ENDEREÇO: RODOVIA BR 465, Km 7 – CAMPUS DA UFRRJ
SEROPÉDICA, RJ.
CAIXA POSTAL: 74.537 – CEP: 23.851-970.
TELEFAX: (21)2682-1379 OU (21)2682-1005.
E-MAIL: ADURRJ@ADUR-RJ.ORG.BR**

CONSELHO EDITORIAL: CANROBERT PENN LOPES COSTA NETO, CÉLIA REGINA OTRANTO, FREDERICO JOSÉ FALCÃO, IRLETE BRAGA DA TRINDADE, LUIS MAURO SAMPAIO MAGALHÃES, MARIA TERESA CARNERIO DA CUNHA E ROSANE FERREIRA DE OLIVEIRA.

**REDAÇÃO E DIAGRAMAÇÃO: ALINE PEREIRA
(REG. PROFISSIONAL 25163 MTB)**

**FOTOLITO E IMPRESSÃO:
TIPOLOGICA COMUNICAÇÃO INTEGRADA**

TIRAGEM: MIL EXEMPLARES

