

## **Relatório do GT- Carreira de 2 e 3/02/09**

O GT-carreira esteve reunido nos dias 02 e 03/02/09 das 9 horas às 18h30, na sede do ANDES – BSB com 19 participantes de 9 Seções.

A Pauta referente aos/às docentes discutiu os pontos:

- 1 – Avaliação de Desempenho – AD
- 2 – Estrutura da Carreira
- 3 – Política Nacional de Capacitação
- 4 – Banco de Professor Equivalente.

A reunião teve a presença da assessoria jurídica do sindicato, Dr. Valmir Vieira.

A Coordenação de Pessoal Docente, com a presença do Coordenador de Pessoal Técnico-administrativo, abriu a reunião justificando sua realização em atendimento à deliberação da 89ª Plena, de realizá-la após sair a Portaria de instalação do GT-MPOG, em cumprimento ao Termo de Acordo assinado em 28/03/08. Esta reunião deverá completar as discussões sobre a Carreira Única para professores/as da rede federal de ensino, que aconteceram nos GTs anteriores.

Foi também relatada as duas reuniões da Comissão Pró carreira ANDES/SINASEFE ocorridas em dezembro de 2008. Nestas o ANDES informou que voltará a reunir com o SINASEFE após o Congresso da entidade a ser realizado de 10 a 15 de fevereiro, onde o GT-carreira deverá apresentar proposta de carreira a ser trabalhada com o SINASEFE.

A plenária indicou o companheiro Antônio Vitorino de Moraes – Seção Belém, como relator desta reunião.

Pontos abordados:

### **Avaliação de Desempenho – AD:**

- 1 - pretendemos balizar esta discussão dentro dos princípios da Carreira Única dos Trabalhadores e Trabalhadoras em Educação defendidos pelo SINASEFE e constantes do PCCTAE;
- 2 – há necessidade de aprofundar nossa discussão e tratar com habilidade o convencimento do ANDES, quanto aos nossos princípios, considerando que temos divergências, mas queremos a construção conjunta de uma única carreira para os professores e professoras da rede federal de ensino;
- 3 – há preocupação com o entendimento do governo sobre “sociedade civil”, que consta da composição do Comitê Gestor de AD, previsto no art.161, parágrafo 1;
- 4 –definir quais os atores no processo de AD: a) não há concordância com o ANDES quanto à participação discente, b) há necessidade de definir o peso de cada representação, c) há necessidade de definir com clareza os critérios de AD e os elementos de operacionalidade do processo em nossas bases;
- 5 – o regulamento previsto no art. 120 deve ter a participação do sindicato em sua construção;
- 6 – existem muitas dúvidas quanto a AD dos/as docentes que se encontram na Classe D4,S. Esta é final de carreira? Como ficam mestres e doutores que, no momento do enquadramento, se encontravam na Classe Especial, alguns/as há vários anos? Já há o entendimento em várias Seções que o acesso à Classe D5 é para todos/as, independente de titulação. Algumas instituições estão fazendo esta progressão, sendo que graduados/as e

especialistas que chegam à classe D5, não tem a RT de mestre ou doutor. Foram relatadas várias situações de negociação com os GDRH, para que o professor/a enquadrado/a na classe D4,S, quando apresentar o certificado de conclusão do curso de mestrado e/ou doutorado seja imediatamente levado à Classe D5, estando no nível 1 se tiver 18 meses de tempo decorrido desde a última progressão, no nível 2, se tiver 36 meses e no nível 3 se tiver 54 meses. Fica computado o tempo que exceda os meses citados, para a próxima progressão. Há o entendimento que é mais seguro negociar com os GDRH do que pedir normativa sobre o assunto;

7 – a Lei 11784/08 é clara quanto ao interstício de 18 meses a ser usada para a AD com os critérios da lei anterior, Lei 11344/06, enquanto o regulamento, art. 120 da nova Lei, não é divulgado: há necessidade de o governo orientar os GDRH das instituições neste sentido;

8 – enquanto não existe o regulamento previsto no art. 120, manter a CPPD, pois esta está prevista no PUCRCE que não foi revogado e, na maioria das instituições, faz com competência a AD dos/as docentes.

### **Estrutura da Carreira:**

1 – é importante comparar as tabelas salariais das carreiras do magistério da educação profissional e superior, por exemplo nosso D4 e o Titula do magistério superior e nosso D5,3 com a mesma classe no superior. Há necessidade de reestruturar a carreira, respeitando nossos princípios como, por exemplo, mantendo constante os steps entre os níveis e padrões de vencimento da carreira;

2 – é importante usar a igualdade das tabelas salariais para derrubar o argumento de que a carreira única seria muito onerosa para o Estado;

3 – é da maior importância que a RT volte a ser um percentual do vencimento básico e que componha este VB. Hoje este é um valor que não tem uma lógica de construção o que nos leva a ter grande preocupação com o após 2010. A retirada da RT do VB tem implicações também no cálculo do salário dos/as professores substitutos;

4 – a diferença entre aos valores da RT dos/as especialistas e dos/as doutores fere nosso princípio de salário justo e solidário;

5 – o SINASEFE tem posição contrária ao concurso para o cargo de Titular, pois defende um único cargo de professor/a na Carreira;

6 – também é princípio para o SINASEFE a incorporação das gratificações. Nas atuais carreiras a GEDBT e a GEMAS são estruturadas para serem gratificações produtivistas, portanto, defendemos a incorporação da GEDBT;

7 – há necessidade de valorizar o VB uma vez que, a relação entre esse e a remuneração em 2010, será a mesma que tínhamos em 2008, início deste processo;

8 –amadurecer a possibilidade de trabalhar a estrutura da carreira junto à progressão, a partir de steps constantes que tragam lógica à malha salarial;

9 – há grande preocupação com revogação da Lei que definia o percentual de 55% para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva – DE;. A assessoria jurídica acredita que neste caso cabe ação judicial;

10 – o Dr. Valmir dará parecer sobre cálculo do art.192 que a partir do 2º contracheque após a implantação da Lei, apresenta diferenças inexplicáveis para a categoria;

11 – foram lembradas as 120 horas/ano de prestação de serviço à instituição que constava no PUCRCE e permanece na MP 431, referente as atividades do/a professor/a com DE. É

importante que as Seções discutam esta questão para que o próximo GT avalie a importância de solicitar ao MEC que esta regulamentação seja feita.

#### **Plano de Capacitação:**

1 – é da maior importância que se tenha uma Política Nacional de Capacitação, uma vez que “programa” ou “projeto” pode ou não ser realizado pela instituição;  
2 – antes da nova Lei dependíamos da Universidade para a capacitação. Hoje os Institutos Federais – IF, podem dar a capacitação, portanto precisamos ter programas que respondam a essa demanda, dentro de uma Política Nacional de Capacitação;  
3 – buscar no PIQDTEC os programas de capacitação e as bolsas individuais, através do Minter e Dinter, que atendem 20 pessoas por instituição. São cursos dados no local de trabalho por docentes de outra instituição. Precisamos aprofundar nossa discussão sobre este tema, pois é positiva a experiência de conviver e conhecer a realidade de outra instituição. A CAPES estimula o afastamento dos/as integrantes dos programas de capacitação do estado e do país com critérios que tornam difícil na construção dos PDIs, criar programas de capacitação com o seu aval. Discutir a construção de banco de talentos da rede.

#### **Banco de Professor Equivalente:**

1 – professor/a substituto/a é real e precisamos discutir como é calculado seu salário nas diferentes instituições. Professor Equivalente é apenas um banco de dados que facilita a abertura de concurso público sem autorização do MPOG;  
2 – nosso GT não tem esta discussão. É necessário que a Plena aprove a orientação para que as Seções realizem, rapidamente, esta discussão para que possamos decidir se queremos e com que critérios e pontuação para posteriormente discutir este tema numa próxima reunião do GT;  
3 – é necessário discutir com o governo prazo para que as instituições reavaliem o número de cargos necessários para seu pleno funcionamento;  
4 –foi apresentado como funciona o banco de professor equivalente na Universidade, enfatizando a necessidade dos/as professores substitutos contarem com a pontuação de 1,55, hoje atribuída aos professores/as de DE para a formação inicial do banco de professor equivalente.

O Dr. Valmir falou sobre:

1 – VPI – existem ações que afirmam ser a VPI reajuste e, portanto, deve ser mantida. O judiciário não tem deferido, e hoje há a súmula vinculante: o supremo ao julgar a ação de uma pessoa, a decisão serve para todas as demais ações iguais. Para entrar com ação afirmando que a VPI não foi incorporada, seria interessante ter o parecer de um contador, ou perito contábil sobre esta incorporação. Aí fazer uma consulta ao MPOG e juntar a resposta do ministério e o parecer do perito à ação. O representante de Florianópolis afirmou que a Seção local já tem esta resposta;  
2 – na próxima semana, o escritório estará encaminhando ação que pede o reajuste anual previsto no art. 37, inc. 10 da CF/88;

3 – a justiça entende que os/as servidores/as públicos/as federais não tem direito à carreira, art.61, par. 1º da CF/88. Precisamos argumentar sobre o compromisso assumido com o Termo de Acordo, cláusula 5ª.

Antônio Vitorino de Moraes – Relator  
Tânia Guerra – Coord. de Pessoal Docente