

PLANO DE CARREIRA ÚNICA PARA O MAGISTÉRIO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR (IES)

INTRODUÇÃO

- 1 O princípio de uma Carreira Única para os docentes de 1o, 2o e 3o Graus das IES é uma das aspirações históricas do Movimento Docente. A consolidação de um Plano de Carreira, embora implantado com uma série de distorções, ocorreu no Setor das Federais, vem ocorrendo de forma crescente e diferenciada no Setor das Estaduais e começa a surgir no Setor das Particulares.
- 2 No XXII CONAD (Campo Grande, outubro/90), a partir de um seminário sobre Carreira Docente, concluiu-se pela necessidade da urgente retomada deste princípio. Desta forma, o ANDES-SN deveria elaborar um plano de Carreira referencial para toda categoria.
- 3 A proposta de Carreira Única se constitui como um objetivo ousado e, principalmente, um grande desafio para o MD. A política de ensino superior vigente no país tem estabelecido especificidades para os diferentes setores (Federal, Estadual e Particular), bem como tem feito crescer as diferenças locais e regionais.
- 4 Este quadro evidencia as dificuldades para implantação de um plano de Carreira Única num curto ou mesmo médio prazo. Porém, é dever do Sindicato Nacional ter esse referencial para a categoria docente.
- 5 Neste sentido, após uma série de discussões encaminhadas pelo GT Carreira, a partir do XXII CONAD, durante o ano de 1991, o XI Congresso do ANDES-SN deliberou fixar o XXIV CONAD como prazo limite para deliberação final sobre a proposta de Carreira Única. Concomitantemente, o XI Congresso deliberou os seguintes princípios que deverão estar contemplados no Projeto da Carreira Única.
 - 01 - Carreira única para os docentes das IES - Federais, Estaduais e Particulares, 1o, 2o e 3o Graus.
 - 02 - Ingresso apenas por concurso público.
 - 03 - Que a estrutura de carreira tenha como princípio essencial a exigência de titulação.
 - 04 - Carreira estruturada levando em consideração a titulação e o desempenho acadêmico.
 - 05 - A progressão para o último estágio da Carreira deve se dar por concurso público.
 - 06 - Definição de uma política de capacitação docente simultaneamente à discussão sobre o Projeto de Carreira Docente.
 - 07 - Avaliação do corpo docente para garantir um processo contínuo de capacitação nas IES.
 - 08 - Para classes diferenciadas as atribuições acadêmicas devem ser diferenciadas.

- 09 - O regime de DE (Dedicação Exclusiva) deve ser adotado preferencialmente para o contrato de docentes nas IES.
 - 10 - Os regimes de trabalho devem ser de 20 horas e DE.
 - 11 - Manter a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.
 - 12 - Para a elaboração dos critérios, ter como base o projeto de Universidade do ANDES-SN.
 - 13 - Isonomia de remuneração entre as IES.
 - 14 - O modelo de carreira que o movimento definir, deverá contemplar um período de transição e exigir uma política nacional de capacitação docente.
- 6 O atual momento conjuntural, onde o MEC tem apresentado uma série de propostas e projetos para o ensino superior, totalmente opostos ao nosso projeto de padrão unitário de qualidade, no qual a Carreira Docente se reveste de significativa importância, reforça a necessidade de uma definição sobre este tema por parte do MD.
- 7 Vale lembrar que, nos seus primeiros documentos, o GT de Carreira destacava que "é necessário que o movimento docente saia na ofensiva, propondo princípios que venham a corrigir distorções nos atuais Planos de Carreira, estimular a Carreira Docente, consolidar o regime de Dedicação Exclusiva nas IES, combater a política de que a Autonomia Universitária pode ser utilizada para implantação de Planos de Carreiras próprios em cada IES e, fundamentalmente, fortalecer a política do ANDES-SN, para a Universidade Brasileira."
- 8 As propostas hoje explicitadas pelo MEC tornam realidade as preocupações do GT. A atual proposta de "Autonomia Universitária" contida no PEC-56B, bem como o projeto de uma nova LDB apresentada pelo Senador Darcy Ribeiro (PDT), co-elaborado pelos atuais responsáveis pelo MEC, confrontam-se totalmente com os princípios do MD.
- 9 Estas propostas, basicamente as mesmas já combatidas quando do projeto GERES, visam, dentre outras coisas, à divisão das Universidades segundo suas "diferentes vocações", isto é, alguns poucos centros de "excelência" voltados para a produção de pesquisa de ponta e responsáveis pela elaboração de materiais para outras muitas, voltadas apenas e tão somente para o ensino profissionalizante massificado, sem maior preocupação com a sua qualidade.
- 10 É evidente que essa proposta, por um lado, fere o princípio constitucional da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão e, por outro, agrava ainda mais as diferenças regionais, dado que o incentivo à capacitação docente e a melhoria da qualidade do ensino se daria somente a umas poucas instituições e até mesmo a alguns setores dessas instituições.
- 11 Ao MD cabe a responsabilidade de se contrapor a ela através da defesa intransigente de um Plano de Carreira única, onde todos tenham iguais condições de capacitação e melhoria de qualificação profissional.

- 12 Diante desse quadro, o princípio da estrutura da Carreira tendo por base a titulação acadêmica, aprovado pelo XI Congresso, melhor se evidencia quando acompanhado de exigência de um Plano Nacional de Capacitação Docente que, em primeiro lugar, transforme a capacitação em um primeiro compromisso institucional e não uma mera opção individual de cada docente e, mais ainda, se implantado um Plano de Avaliação Institucional definido na perspectiva de verificar o desempenho das Universidades de acordo com seus objetivos e condições de trabalho. Neste sentido, a União, os Estados e as Mantenedoras das IES deverão adequar-se, criando condições para que os docentes vejam respeitado o seu direito à qualificação permanente. O princípio se contrapõe à inaceitável divisão do pessoal docente em duas categorias: a daqueles que produzirão material instrucional de alta qualidade, produto de pesquisa de ponta, e os ministradores de aula que utilizarão esse material em cursos de futura "universidade aberta".
- 13 O princípio da titulação contrapõe-se, também, à proposta de uma política que discrimina algumas universidades e desrespeita a determinação constitucional de indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, estabelecendo uma "diversificação do sistema univesitário" segundo as "diferentes vocações das IES para a pesquisa ou o ensino".
- 14 A qualificação permanente dos profissionais do ensino tornará viável o exercício, por todos os docentes, em todas as IES, das três atividades, de modo integrado porque todos estarão igualmente qualificados para isso.
- 15 Vale, ainda, lembrar que uma carreira bem estruturada e única fortalece as diversas reivindicações do movimento docente, tanto as que dizem respeito aos salários e condições de trabalho, quanto às que falam da construção de uma universidade voltada para os interesses da maioria da população.
- 16 Finalmente, esta proposta de carreira deve servir de referencial de luta por melhores condições de trabalho dos docentes das IES. Isto porque só faz sentido pensar o movimento docente e a luta pela univesidade de qualidade a partir de uma visão abrangente e unificada, superando na luta conjunta as diferenças impostas ao professorado, seja pelo desnivelamento e degeneração das condições de funcionamento das IES públicas, seja ainda pela relação cada vez mais empresarial patrão/empregado que predomina nas IES particulares.
- 17 O acima exposto dimensiona a importância e a necessidade de consolidação de uma proposta de Carreira Única por parte do MD.
- 18 O XXIV CONAD, diante do atual quadro conjuntural, não pode se furtar da tarefa de deliberar por uma proposta de carreira que, certamente, não será aquela que satisfaça plenamente a todo o movimento mas, com certeza, será um instrumento fundamental para a defesa de nosso projeto de

Universidade.

AVALIAÇÃO

- 19 Este tema está vinculado ao anterior quando há uma clara confusão entre avaliação do desempenho acadêmico e tempo de serviço, ficando clara então mais uma tentativa de lutar contra o arrocho salarial. Lembramos que a proposta do MD é a de um processo de avaliação institucional com caráter público e democrático, referenciado nas condições concretas nas quais o trabalho acadêmico é realizado, e que ocorra de modo permanente, não eventual. Defendemos também que à dimensão institucional deste processo agregou-se, uma outra dialeticamente articulada com a primeira, de caráter não estritamente acadêmico, na qual a sociedade possa manifestar suas expectativas sobre a universidade pública. Neste sentido, recomendamos aos companheiros a leitura do documento "A quem não interessa a avaliação?" preparado em reunião conjunta do GT-Carreira e GTPE (OF. CIRC. No 125/92).

REMUNERAÇÃO, BENEFÍCIOS E VANTAGENS:

- 20 Um dos elementos principais na implantação do Plano de Carreira única é o estabelecimento de um piso salarial para os docentes do magistério das instituições de ensino superior. A discussão de um piso salarial vem ocorrendo de forma crescente e está sob responsabilidade do GT de Verbas a elaboração de uma proposta a ser submetida às instâncias deliberativas do MD.
- 21 Independente deste ponto, dentro da estrutura da carreira devemos estabelecer um correspondente percentual de remuneração, associado às diferentes classes e/ou níveis a serem criados. Neste caso, é necessário que o MD se manifeste em relação a dois aspectos:
- 1) Qual a amplitude da remuneração a ser estabelecida pelo plano de carreira, ou seja, qual a razão entre o maior e o menor salário da carreira, nos respectivos regimes de trabalho. Por exemplo, no setor da federais esta razão é hoje, 3.51, nas estaduais paulistas 2.68, e na UERJ 1.95.
 - 2) Dentro da estrutura de carreira é ainda preciso definir os percentuais relativos às passagens entre classes e/ou níveis, que, de acordo com o XI Congresso, se dará de modo compatível com a titulação do docente. Devemos observar que o estabelecimento destes valores deve estar de acordo com o valor firmado no item 1. Atualmente, no Setor das Federais, estes valores são: 25% para Mestrado, 50% para Doutorado e 25% para Professor Titular, nas estaduais paulistas, 40%, 60% e 20% respectivamente e na UERJ este valor é linear, igual a 25%. As passagens entre níveis no Setor das Federais são fixadas num adicional de 5%.

- 22 Os dois aspectos acima exigem uma discussão política de forma a serem elaboradas propostas que serão submetidas ao conjunto da categoria no XXIV CONAD.

ESPECIALIZAÇÃO

- 23 Respeitando os princípios aprovados no XI Congresso do ANDES-SN, o GT de Carreira Docente não incorporou a especialização ou a classe de "professor especialista" na definição das classes constituintes da Carreira única.
- 24 Ainda que muitos cursos de especialização tenham, de certa forma, contribuído para reciclagens profissionais em várias Universidades, não se pode desconhecer que a sua expansão aconteceu, justamente por falta de melhores condições institucionais de se praticar uma real capacitação do quadro docente.
- 25 Desta forma, compreendido o papel dos cursos de especialização e diante da proposta do MEC para a universidade brasileira, impõe-se a necessidade de uma reflexão mais aprofundada sobre a matéria.
- 26 Em primeiro lugar, ficam evidentes os objetivos do Ministério da Educação, já presentes no relatório GERES, de divisão das universidades em dois grupos: os centros de "excelência" e as universidades para reprodução do conhecimento já elaborado. Sob esta ótica é que se pode compreender o reforço da especialização por parte do governo.
- 27 Buscando assegurar a constante defesa das bandeiras históricas - padrão unitário de qualidade, indissociabilidade entre a pesquisa, o ensino e a extensão e isonomia de tratamento para as IES - o MD apontou a exclusão do Professor Especialista dentre as classes da Carreira única.
- 28 O GT de Carreira sinaliza para o conjunto do movimento a necessidade de, na atual conjuntura, assumir a ofensiva no sentido de contrapor-se às investidas do MEC. Rejeitar a classe do Professor Especialista deve-se constituir na oportunidade de denunciar as verdadeiras intenções da política governamental para a Universidade brasileira e, por outro lado, deve servir para priorizar a capacitação stricto sensu para o conjunto da categoria docente.

Anteprojeto de Lei/Carreira Única

TÍTULO I - DA DEFINIÇÃO

Art. 1o - Esta Lei institui a Carreira única do Magistério das Instituições de Ensino Superior (IES).

TÍTULO II- DA IMPLANTAÇÃO, COORDENAÇÃO, SUPERVISÃO E CONTROLE

Art. 2o - A implantação, coordenação, supervisão e controle do plano de Carreira única para o Magistério das Instituições de Ensino Superior a que se refere a Lei caberá a cada IES.

Art. 3o - Caberá ao Conselho Nacional de Educação (a ser estabelecido pela LDB) a fiscalização desta Lei. (VER NOTA 1)

TÍTULO III - DA ISONOMIA

Art. 4o - Os docentes da mesma classe e/ou níveis terão remuneração igual em todas as IES qualquer que seja sua natureza jurídica.

Parágrafo único - Para efeito do disposto neste artigo, entende-se por remuneração: vencimento, salário e vantagens pecuniárias, previstas neste Plano e em leis específicas.

TÍTULO IV - DOS DOCENTES

Capítulo I - Do corpo docente

Art. 5o - O corpo Docente das Instituições de Ensino Superior será constituído pelos integrantes da Carreira única do Magistério, pelos professores visitantes, pelos professores substitutos e pelos integrantes de outros planos, nos termos do Parágrafo 2o do Art. 20 Das Disposições Finais e Transitórias.

Art. 6o - Poderá haver contratação de professor visitante pelo prazo máximo de quarenta e oito meses, na forma da Lei, vedada a prorrogação ou renovação do contrato.

Parágrafo 1o - O professor visitante deverá ser pessoa de reconhecida qualificação e somente será contratado para atender a programa especial de ensino, pesquisa ou extensão, de acordo com normas estabelecidas pelas IES.

Parágrafo 2o - O salário do professor visitante será aquele da classe equivalente à sua titulação.

Art. 7o - Poderá haver contratação de professor substituto, pelo prazo máximo de doze meses, para substituições eventuais de docentes da Carreira única do Magistério das IES, vedada a prorrogação ou renovação de contrato. (VER NOTA 2)

Parágrafo 1o - Para os efeitos deste artigo, consideram-se substituições eventuais aquelas realizadas para suprir a falta de docentes da Carreira, decorrente de exoneração ou demissão, falecimento, aposentadoria e das licenças previstas em lei, excetuando-se a licença para tratar de interesse particular.

Parágrafo 2o - Na hipótese de afastamento definitivo do docente da Carreira, deverá ser realizado concurso público no prazo de seis meses, podendo ser contratado professor substituto até o preenchimento da vaga.

Parágrafo 3o - O salário do professor substituto será aquele da classe equivalente à sua titulação.

Parágrafo 4o - A contratação de professor substituto far-se-á mediante processo de seleção pública a ser estabelecido pela IES.

Capítulo II - Do ingresso na Carreira

Art. 8o - O ingresso na Carreira única do Magistério das IES dar-se-á exclusivamente mediante habilitação em concurso público de provas e títulos. Para inscrição neste concurso será exigido:

- a) diploma de graduado em curso superior, para a classe de professor graduado;
- b) diploma de mestre para a classe de professor mestre;
- c) diploma de doutor para as classes de professor doutor e titular doutor;

Capítulo II - Do regime de trabalho

Art. 9º - O professor da Carreira única do Magistério das IES, os professores visitantes e os professores substitutos 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, eventualmente, gestão acadêmica.
- b) Tempo Parcial - com carga horária de vinte horas semanais de trabalho.

Parágrafo 1º - O professor em regime de Dedicção Exclusiva não poderá exercer outra atividade remunerada, pública, privada ou de profissional liberal, à exceção de:

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

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

III - percepção de direitos autorais ou correlatos;

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

Parágrafo 2º - Todos os docentes terão direito a alteração de regime de trabalho para Dedicção Exclusiva desde que tenham seu plano de atividades aprovado pela unidade, setor ou departamento onde estiver lotado.

Capítulo IV - Da capacitação (VER NOTA 3)

Art. 10 - A capacitação do docente compreende a realização de cursos de pós-graduação "stricto sensu", e atividades de pós-doutoramento.

Art. 11 - A União, os Estados e as mantenedoras das IES devem obrigatoriamente estabelecer um programa de capacitação que garanta minimamente aos docentes da Carreira única do Magistério:

- a) afastamento das atividades acadêmicas com manutenção de todas as vantagens e benefícios da carreira;
- b) auxílio constituído de bolsas e ajuda de custo para despesas escolares;
- c) ajuda de custo para mudança e transporte do docente e seus dependentes, no caso de afastamento da IES de origem.

Art. 12 - O tempo de afastamento para atividades de capacitação será de até:

- a) Mestrado : 24 meses;
- b) Doutorado: 48 meses;
- c) Pós-doutorado: 12 meses.

Parágrafo 1o - O pós-doutoramento poderá ser realizado em mais de uma oportunidade com interstício a ser fixado em cada IES.

Parágrafo 2o - Os prazos estabelecidos no caput deste artigo poderão ser prorrogados desde que aprovado pelo órgão superior competente da IES, ouvida a unidade, o setor ou o departamento onde o docente estiver lotado.

Art. 13 - O programa de capacitação a que se refere o art. 11 integrará a política geral de pessoal docente da IES e obedecerá aos seguintes princípios:

- a) Cada IES deve atender obrigatoriamente às solicitações de licença para capacitação de seus professores, de modo a possibilitar a participação em programas de pós-graduação de, no mínimo, 20% do corpo docente de cada unidade, setor ou departamento.
- b) inserção do plano de capacitação em programa da unidade, setor ou departamento dentro de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- c) obrigatoriedade de permanência do docente, na mesma IES, por tempo igual ao do afastamento, sob pena de ressarcimento à IES da remuneração recebida no período;
- d) obrigatoriedade de apresentação de relatórios semestrais à unidade, setor ou departamento onde estiver lotado, acompanhados de parecer do professor orientador, durante todo o período do afastamento;
- e) o docente que se afastar para capacitação docente, em regime de DE, não poderá solicitar alteração de seu regime de trabalho, por igual período de tempo em que esteve afastado.

Capítulo V - Do afastamento

Art. 14 -- Além dos casos previstos na legislação vigente, o docente integrante da Carreira única do Magistério das IES poderá afastar-se de suas funções, assegurados todos os direitos e vantagens a que fizer jus:

- a) para capacitação docente;
- b) para licença sabática;
- c) para prestar colaboração a instituição pública de ensino ou de pesquisa;
- d) para comparecer a congresso ou reunião relacionados com atividades acadêmicas, administrativas ou sindicais;
- e) para participar de órgãos de deliberação coletiva ou outros relacionados com as funções acadêmicas;
- f) para participar de atividade de entidades científicas ou representativas de classe ou categoria profissional.

Parágrafo 1o - O afastamento a que se refere o item a obedecerá aos prazos estabelecidos no art. 12 do Capítulo IV.

Parágrafo 2o - O afastamento será autorizado pelo órgão superior de ensino, pesquisa e extensão da IES, ouvida a unidade, setor ou departamento onde o docente estiver lotado.

Parágrafo 3o - Cada IES deverá estabelecer normas para regulamentar estes afastamentos, priorizando os docentes em regime de DE.

Parágrafo 4o - A licença sabática a que se refere o item b do caput deste artigo, será concedida aos docentes integrantes da Carreira única do Magistério das IES, após sete anos de efetivo exercício do Magistério na Instituição, em regime de Dedicção Exclusiva, nos últimos dois anos, e será de seis meses, assegurada a percepção da remuneração da respectiva classe:

- a) o semestre sabático tem por fim permitir o afastamento do docente para a realização de estudos e aprimoramento técnico-profissional;
- b) a concessão do semestre sabático se dará em função da importância e 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 vinculado;

- c) o interstício para aquisição do semestre sabático será contado a partir da data da admissão do docente na Instituição;
- d) 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;
- e) ao final da licença sabática, o docente apresentará à unidade, setor ou departamento relatório circunstanciado das atividades desenvolvidas, com indicação dos resultados obtidos.

Capítulo VI - Da Progressão

A progressão na Carreira única do Magistério das IES deverá ocorrer de uma classe para outra, por titulação.

O acesso à classe de professor titular doutor ocorrerá, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos.

Capítulo VII - Das atividades

São consideradas atividades próprias do pessoal docente das Instituições de Ensino Superior:

- a) as pertinentes à pesquisa, ensino e extensão, respeitado o princípio constitucional da indissociabilidade dessas atividades;
- b) a participação em cursos de pós-graduação;
- c) as inerentes ao exercício de direção, participação em órgãos colegiados, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria Instituição e outras previstas em lei

Capítulo VIII - Das atribuições (VER NOTA 4)

Da classe de professor Graduado

- a) atividade de ensino de 1o e/ou 2o e/ou 3o. graus;
- b) participação em atividades de pesquisa e/ou participação em atividades de extensão e/ou seleção e orientação de monitores.

Da classe de professor Mestre;

- a) as da classe de professor graduado;
- b) atividade de ensino em curso de pós-graduação "lato sensu".
- c) elaboração de projetos de pesquisa e/ou elaboração e coordenação de projetos de extensão e/ou orientação de alunos de graduação, de pós-graduação "lato sensu", e de iniciação científica;
- d) participação em bancas de concurso público para professor graduado.

Da classe de professor Doutor:

- a) as da classe do professor mestre;
- b) atividade de ensino em curso de pós-graduação "stricto sensu";
- c) coordenação de projetos de pesquisa;
- d) orientação de alunos de pós-graduação "stricto sensu";
- e) participação em bancas de concurso para professor mestre e doutor, e bancas de exame de pós-graduação;

Da classe de professor titular Doutor

- a) as da classe de professor Doutor;
- b) participação em bancas examinadoras de concurso para professor titular Doutor.

TÍTULO V - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Capítulo I - Do quadro de pessoal

Art. 15 - Haverá em cada IES um quadro de pessoal docente compreendendo o número de vagas necessárias ao desenvolvimento de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Parágrafo 1º - Cada IES deverá ter um corpo docente dimensionado de maneira a atender o disposto no Art. 13, alínea a desta lei, sem prejuízo de suas atividades acadêmicas.

Parágrafo 2º - A quantificação de vagas será estabelecida e administrada pelos Conselhos Superiores das IES, a partir dos elementos fornecidos pelas unidades, setores ou departamentos acadêmicos envolvidos nessas atividades, os quais fixarão suas necessidades de acordo com os seus programas.

Capítulo II - Da remuneração, dos benefícios e das vantagens

Art. 16 - O vencimento ou salário da classe inicial em regime de vinte horas é fixado no valor de: -----

Parágrafo 1o - (VER NOTA 5)

Parágrafo 2o - O vencimento ou salário do docente em regime de Dedicação Exclusiva será de quatro vezes o valor do salário básico correspondente ao regime de vinte horas semanais.

Art. 17 - Ao docente em efetivo exercício será concedido quarenta e cinco dias de férias anuais que poderão ser gozadas em um ou dois períodos.

Parágrafo Único - Fica assegurada ao docente a opção de converter em pecúnia 1/3 de suas férias.

Capítulo III - Da transferência ou movimentação

Art. 18o - É facultada ao docente da Carreira Única do Magistério a transferência de uma para outra IES, desde que haja aquiescência das instâncias deliberativas das IES envolvidas.

Parágrafo Único - ao docente transferido ficam assegurados a continuidade de carreira e todos os direitos, vantagens e benefícios adquiridos na IES de origem.

Capítulo VI - Da dispensa

Art. 19 - A dispensa de docente integrante da Carreira Única do Magistério das IES poderá ocorrer a pedido do docente ou por justa causa, sendo que esta deve ser aprovada por 2/3 dos docentes em efetivo exercício na respectiva unidade, setor ou departamento, preservados os direitos de defesa e recursos.

Parágrafo Único - Os recursos dos docentes terão efeito suspensivo.

TÍTULO VI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 20 - A transposição para o Plano de Carreira Única do Magistério das IES far-se-á segundo os critérios estabelecidos neste artigo.

Parágrafo 1o - (Ver Propostas)

Parágrafo 2o - Aos docentes será facultado o direito de permanecer no atual Plano de Carreira, que será considerado em extinção, assegurados todos os seus direitos, vantagens e benefícios.

Parágrafo 3o - Aos docentes enquadrados em qualquer regime de trabalho será facultado o direito de opção pelo regime de Tempo Parcial ou Dedicção Exclusiva.

Art. 21 - As mantenedoras das IES, qualquer que seja sua natureza jurídica, terão o prazo de cento e oitenta dias, a contar da data de publicação desta lei, para implantá-la.

Art. 22 - Ao docente que não for enquadrado de imediato será facultado o direito de integrar-se no Plano de Carreira Única do Magistério das IES, em qualquer tempo.

Art. 23 - Ao docente que optar pela Carreira Única do Magistério das IES será garantida a continuidade da contagem dos interstícios e dos períodos aquisitivos de direitos, bem como demais direitos, vantagens e benefícios adquiridos.

Proposta de estrutura por classes

- 29 A Carreira Docente deve estar vinculada ao aprofundamento e desenvolvimento do docente no interior de sua área de atuação, envolvendo as três dimensões indissociáveis do trabalho universitário: o ensino, a pesquisa e a extensão.
- 30 Compreende-se a graduação como o primeiro degrau que oferece a formação básica e mínima para o exercício profissional. Os demais degraus, universalmente consagrados, devem representar os passos intermediários que levem ao desenvolvimento acima aludido. Isto permitirá tanto a qualificação e aprimoramento permanente do docente como a possibilidade de gerar novos quadros. Este princípio orientou a elaboração da Carreira estruturada em classes por titulação. A proposta vincula a carreira à produção de conhecimento (dissertações, teses, trabalhos de pesquisa) como critério objetivo de avaliação. Este critério se constitui na obtenção da titulação formal, stricto sensu (graduação, mestrado e doutorado). Por outro lado, constitui-se forma simples, objetiva e desburocratizante, com critérios definidos a priori, que facilitam sua aplicação de modo unitário, incentivam a qualificação acadêmica e, conseqüentemente, uma melhoria na qualidade da universidade. Finalmente, defende que a avaliação docente seja independente do Plano de Carreira

PROPOSTA

- I - Professor Graduado
- II - Professor Mestre
- III - Professor Doutor
- IV - Professor Titular Doutor

31 Não são considerados níveis dentro de cada classe. Os níveis correspondem a tempo de serviço, devendo ser contemplados pela Gratificação de Tempo de Serviço e não pelo Plano de Carreira.

Transposição

- 32 Os cargos e empregos permanentes integrantes das Carreiras do Magistério serão transpostos para o Plano de Carreira única das IES da seguinte forma:
- a) na classe de professor graduado, para docentes graduados;
 - b) na classe de professor mestre, para docentes com título de mestre;
 - c) na classe de professor doutor, para docentes com título de doutor;
 - d) na classe de professor titular doutor, para docentes com título de doutor, anteriormente enquadrados, mediante concurso público, na classe de professor titular;

Avaliação

- 33 A avaliação docente deve ser desvinculada da progressão na carreira docente. A avaliação de desempenho acadêmico terá por objetivo a manutenção e a melhoria do padrão de qualidade, englobando o projeto de trabalho docente, inserido nas condições oferecidas pelas IES, órgãos de fomento competentes e política educacional vigente. O resultado do processo de avaliação deverá nortear a implantação de uma política acadêmica capaz de corrigir as possíveis deficiências.

Proposta de estrutura por classes e níveis

- 34 O princípio de carreira estruturada levando em consideração a titulação e o desempenho acadêmico parece, a priori, não descartar totalmente a presença dos níveis. Afinal, quando da aprovação desse princípio, no XI Congresso, não se percebia ainda, com uma clareza maior, a desvinculação entre avaliação de desempenho acadêmico e progressão.

- 35 Na verdade, para se construir uma Carreira Docente para as IES não se pode entender avaliação de desempenho e progressão como sinônimos. Ao se falar de desempenho acadêmico, vislumbra-se as IES buscando consolidar um padrão unitário de qualidade, com base no direito que o docente tem à capacitação permanente que lhe assegure a atuação no ensino, na pesquisa e na extensão.
- 36 Em contrapartida, a progressão restringe-se à ascensão aos níveis que possam vir a ser estabelecidos dentro das classes da carreira.
- 37 Ao propor a redução dos níveis nas duas classes iniciais, o GT procurou manter coerência com o princípio essencial de estruturação da carreira: o da capacitação permanente.
- 38 Os níveis, marcados por interstícios de dois anos, devem ser concebidos como limite máximo do tempo concedido às instâncias acadêmicas da IES para providenciar os meios de inserção do docente em programa de capacitação. Devem corresponder também aos períodos de exercício de atividades acadêmicas exigidos pelo anteprojeto de lei, após os cursos de pós-graduação.
- 39 Por outro lado, o GT de Carreira entende que um número elevado de níveis conduz as IES a um processo de estagnação e desestímulo. Assim, não deve o plano de carreira permitir-lhes longos períodos de retenção de seus docentes fora de programas de qualificação acadêmica.

Proposta

- I - Professor Graduado - I e II
 - II - Professor Mestre - I e II
 - III - Professor Doutor - I a IV
 - IV - Professor Titular Doutor - Único
- Transposição

- 40 Os cargos e empregos permanentes integrantes das carreiras do Magistério serão transpostos para o Plano de Carreira única das IES da seguinte forma:
- a) os docentes com menos de dois anos de atividades serão transpostos para o nível I da classe correspondente à sua titulação;
 - b) na classe de Professor Graduado nível II para os docentes graduados com dois ou mais anos de atividade;
 - c) na classe de Professor Mestre nível II para os docentes com título de mestre com dois ou mais anos de atividade;
 - d) na classe de Professor Doutor:
 - no nível II para docentes com título de doutor com dois a oito anos de atividade;
 - no nível III para docentes com título de doutor com nove a dezesseis anos de atividade;

- no nível IV para docentes com título de doutor com dezessete ou mais anos de atividade.
- e) na classe de Professor Titular Doutor para os docentes com título de doutor, anteriormente enquadrados, mediante concurso público, na classe de professor titular.

Progressão

Entre níveis

- em qualquer classe, a progressão de um nível para outro imediatamente superior, dar-se-á ao final do interstício de dois anos.

Entre classes

- com a obtenção de titulação que faculte a mudança de classe, o docente será automaticamente enquadrado no nível I da respectiva classe.

NOTAS

1) FISCALIZAÇÃO

- 41 A constituição do Conselho Nacional encontra-se no *Projeto de LDB do ANDES-SN e no substitutivo Jorge Hage*, embora não estruturado de forma idêntica.
- 42 Em virtude das dificuldades que o Executivo vem criando para a aprovação da LDB no Congresso Nacional é necessário prever formas alternativas de fiscalização para o caso de não se constituir aquele Conselho.

2) PROFESSOR SUBSTITUTO

- 43 No Título IV, Capítulo I, Art 7o, está explicitado que as substituições devem restringir-se a situações estritamente eventuais, ou seja, de precariedade. O MD defende que a única forma de ingresso na carreira docente é o concurso público, para consolidação de um quadro permanente.

3) CAPACITAÇÃO

- 44 O Capítulo IV do Título IV contém apenas o que o GT considerou como condições mínimas que a União, Estados e Mantenedoras devem proporcionar aos docentes das IES, visando a sua capacitação para o exercício de atividades de ensino, pesquisa e extensão. Para isso, é que se define no Art. 11, a exigência de construção de programas de capacitação no interior de cada IES.
- 45 O GT entende, porém, que a elaboração desses programas deve nortear-se por um conjunto de diretrizes gerais. Por isso, propõe-se o GT construir a proposta de Programa Nacional de Capacitação para o MD.

4) ATRIBUIÇÕES

- 46 Nas discussões que embasaram a definição Capítulo VIII, Título IV, Das atribuições, resolveu-se explicitar apenas as atribuições mínimas que podem ser exigidas do docente. Isso, porém, não significa que o docente estaria impedido de exercer atividades outras para as quais sinta capacitado.

5) QUESTÃO SALARIAL

- 47 Este é um tema extremamente recorrente, e com muita razão. É mais do que justo que, num contexto de intenso achatamento salarial da totalidade dos docentes das Instituições de Ensino Superior, tente-se resolver a questão salarial sempre que surja uma oportunidade no horizonte. E a discussão sobre a carreira sempre aparece como a instância salvadora da recuperação dos salários, seja pela ilusória incorporação de um grande número de níveis, seja pela definição de percentuais de acréscimo por titulação. A discussão da proposta de carreira e a campanha salarial devem ter sua dinâmica e caminho próprios dentro das AD's/SSind e ANDES-SN. O movimento docente deve ter a clareza suficiente para separar as instâncias de reivindicação e de luta por melhores salários, daquelas que discutem temas conceituais, também básicos, na luta dos docentes, como é o caso da construção da carreira única.