

2024

**DELIBERAÇÕES DO
15º CONAD EXTRAORDINÁRIO**

**DIRETRIZES GERAIS
DA CARREIRA DOCENTE**





Índice

Apresentação	4
Diretrizes para carreira docente	7
I. Bases gerais da carreira docente	7
II. Estrutura da carreira	9
III. Piso e malha salarial	14
IV. Dedicção exclusiva	17
V. Política de capacitação docente	19
VI. Indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão	20
VII. Isonomia, condições de trabalho e luta contra a precarização	23
VIII. Assuntos de aposentadoria	26
IX. Ingresso por concurso público e mobilidade docente	27
À luta pela carreira única	29

Apresentação

A construção destas Diretrizes toma como ponto de partida o acúmulo histórico produzido nos mais de 43 anos de história do ANDES-SN e, de forma especial, sua consolidação no Caderno 2, que teve sua primeira versão aprovada em 1982 e diversas atualizações posteriores aprovadas em congressos e conads do ANDES-SN.

O conjunto de deliberações aprovadas no 15º CONAD Extraordinário, realizado em Brasília de 11 a 13 de outubro de 2024, produz uma importante atualização na proposta de carreira do ANDES-SN, incorporando novas questões e revisando alguns aspectos, ao mesmo tempo em que reafirma o sentido mais geral de defesa da carreira docente como imprescindível à efetivação do papel da educação pública. Desde a redação do Caderno 2, a intensificação do trabalho docente, as contrarreformas da previdência, os ataques à autonomia das IES, Institutos Federais e CEFETs, e os cortes orçamentários contribuíram para o desmonte e desestruturação da carreira das e dos docentes de todos os setores do ANDES-SN, tornando necessário reafirmar questões que pareciam consolidadas, bem como defender a reversão de ataques e contrarreformas.

O estabelecimento de Diretrizes procura dar conta da enorme diversidade presente em nosso sindicato e dos desafios a serem alcançados, ao mesmo tempo que devem balizar a luta em todos os setores, direcionando as reivindicações em um sentido que propicie a aproximação constante em direção ao projeto de carreira única defendido pelo ANDES-SN. Desta forma, a orientação resultante das Diretrizes deve contribuir de forma efetiva para a diminuição das diferenças entre os diversos sistemas e para a criação de condições para que se alcance uma carreira única.

Estas Diretrizes se articulam de forma indissociável com os

fundamentos conceituais de nossa proposta de educação: autonomia, padrão unitário de qualidade, financiamento, indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, gestão democrática e educação pública e gratuita. A carreira, assim, é pensada como uma garantia ao estímulo, crescimento e desenvolvimento docente e como instrumento de realização profissional, com uma estrutura simples e facilmente compreensível, com ascensão determinada por critérios claros e amplamente discutidos, sob a égide da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

A carreira, portanto, deve ser percorrida como parte de um processo de amadurecimento do trabalho docente, que envolve o conjunto de suas atividades de ensino, pesquisa e extensão, ao longo do tempo de desempenho da docência. Assim, é um princípio inegociável que todas, todes e todos docentes possam chegar ao topo da carreira, sem impedimento de titulação ou obstáculos criados pelos governos que impeçam sua ascensão na carreira. A possibilidade de chegar ao topo da carreira em um tempo que traduza esse amadurecimento, independente da titulação, significa que este percurso se dará por meio de uma formação continuada.

A aprovação do Piso Nacional Profissional Salarial do magistério como referência para a malha salarial também do magistério superior e da categoria EBTT expressa uma decisão política da categoria pela unidade na luta com demais docentes. Instituído em 2008 através da Lei 11.738, implantado em 2011 e reajustado anualmente em janeiro, o PNPS é fruto de uma longa luta pelo devido reconhecimento salarial da docência. A unificação das lutas reunindo diferentes segmentos do magistério deve fortalecer a defesa do respeito ao PNSP e a luta pela sua contínua elevação.

A titulação deve ser devidamente estimulada e valorizada através de adicional incorporado à remuneração?, mas a ausência de titulação não pode servir como obstáculo que impeçam a/o docente de chegar ao topo da carreira. Portanto, a proposta de carreira do ANDES-

SN se opõe à presença de classes nos planos de carreira e a perspectiva meritocrática que a fundamenta, se constituindo em obstáculo à ascensão de parte das/os docentes. A progressão e promoção devem considerar o tempo e avaliação pelos pares. Esta avaliação não pode ser concebida em termos que estimulem a competitividade e a concorrência e deve levar em consideração o impacto social do trabalho docente, recusando-se quaisquer critérios produtivistas.

DIRETRIZES PARA A CARREIRA DOCENTE

I. BASES GERAIS DA CARREIRA DOCENTE

Vivemos tempos de retrocessos e de ataques aos serviços públicos e aos direitos dos trabalhadores. Neste sentido, cada diretriz estabelecida deve engendrar um conjunto de lutas concretas que possibilite sua conquista, efetivação ou manutenção. Cada uma delas e a concepção que as estruturas em conjunto só poderão ser concretizadas de forma articulada à luta por autonomia administrativa, de gestão financeira e didático-pedagógica, conforme o estabelecido no Artigo 207 da Constituição Federal, e a um financiamento adequado das instituições de ensino para o desenvolvimento de suas atividades. Estes dois aspectos, que fazem parte dos fundamentos conceituais da proposta do ANDES-SN para as Universidades, CEFETs e IFs, se entrecruzam na concretização das Diretrizes gerais aqui apresentadas.

Os ataques à autonomia se expressam na redução do orçamento, na restrição de concursos públicos, no bloqueio das ascensões e progressões, na limitação ou restrição do reconhecimento do regime de dedicação exclusiva e em diversos outros ataques, que causam prejuízos inequívocos à carreira docente.



A carreira docente defendida pelo ANDES-SN é indissociável da concepção historicamente defendida pelo Sindicato de uma educação pública, gratuita, laica, inclusiva, de qualidade e socialmente referenciada, e é ela que orienta a definição dos elementos centrais constitutivos do trabalho docente.

Diretrizes:

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

2 - A carreira docente em todas as IES, sejam Estaduais, Municipais, Distritais ou Federais, assim como nos Institutos Federais e Cefets, deve estar ancorada na defesa da educação pública, gratuita, laica, inclusiva, de qualidade e socialmente referenciada, e ser balizada

na indissociabilidade do Ensino, Pesquisa e Extensão, a partir dos interesses da classe trabalhadora.

3 - O trabalho docente deve envolver:

- a.** as atividades pertinentes à pesquisa, ensino e extensão que, indissociáveis, visem a formação crítica, a relação trabalho-educação, a produção e socialização do conhecimento, a relação com as demandas da classe trabalhadora, a justiça social e ambiental, a inclusão, a ampliação e socialização do saber e da cultura;
- b.** as atividades relacionadas à formação continuada e à participação em eventos científicos;
- c.** as atividades relacionadas à atuação sindical, associativa e em entidades científicas, artísticas e culturais cujo exercício não deve implicar qualquer prejuízo remuneratório ou descontinuidade do tempo de serviço.

II. ESTRUTURA DA CARREIRA

A estruturação da carreira docente deve partir da reflexão sobre o tempo desejado para o desenvolvimento da carreira, isto é, o tempo que a(o) docente deve levar para percorrer toda a carreira. O tempo de percurso proposto para chegar ao último nível não pode ser superior ao tempo de permanência na carreira e precisa propiciar ascensões que possibilitem a valorização da experiência adquirida nesse período, de forma que o acúmulo seja voltado ao aprimoramento do trabalho docente. Portanto, não pode ser nem longo demais, nem muito curto.

É importante ainda que os e as docentes alcancem o topo da carreira alguns anos antes de sua aposentadoria, dedicando seus últimos anos de atuação profissional já estando no topo da carreira, período no qual seguirão com avanços horizontais na forma de anuênios.

As reformas da previdência criaram distorções na ideia geral de carreira, pois como as(os) aposentada(os) devem receber um teto, muitos(as) docentes defendem a perspectiva de se chegar mais rápido ao topo da carreira, resultando em uma carreira na qual se chegue o mais breve possível ao topo, para que possam assim nele permanecer pelo maior tempo possível, ganhando um salário maior e assim tendo condições de criar uma poupança, bem como assegurar o teto do INSS ao se aposentar. Trata-se de uma perspectiva legítima, mas que não deve implicar em uma aligeiramento excessivo, reduzindo o tempo de desenvolvimento na carreira a um patamar inferior ao do efetivamente requerido para o amadurecimento docente.

Deve-se ainda considerar a idade média de ingresso no sistema e a partir disto projetar o tempo previsto de permanência na carreira, para que se construa uma proposta em que o tempo de percurso para chegar ao último nível não seja superior ao tempo de permanência na carreira.

Nesse sentido, a Diretriz aprovada indica que o tempo para percorrer todos os níveis e chegar ao topo da carreira deve se situar no intervalo entre 18 e 20 anos. Este tempo é inferior ao que era proposto anteriormente pelo ANDES-SN, mas ainda assim é um tempo suficiente para permitir que a/o docente possa amadurecer em sua trajetória profissional, percorrendo todos os níveis e permanecendo entre 18 e 24 meses em cada nível.

A valorização salarial do trabalho docente deve se dar de formas diversas, que expressem o reconhecimento de distintas variáveis, mas sem perder de vista nossa defesa de uma linha remuneratória única no contracheque, recusando acréscimos de itens de caráter indenizatório



(os chamados “penduricalhos”) aos vencimentos. O adicional de titulação (AT) para especialistas, mestres e doutores deve ser garantido e levado para a aposentadoria, como uma forma de valorização do trabalho. É importante ressaltar que essa gratificação deve ser um percentual incidindo sobre o salário base, sofrendo reajustes automáticos de acordo com os reajustes salariais.

A avaliação das atividades docentes, sempre realizada por pares, deve ser defendida no caso das promoções verticais (ascensão de nível), recusando-se perspectivas produtivistas e meritocráticas e defendendo-se sempre que deve contemplar o conjunto das atividades docentes relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão, de forma equilibrada. As atividades sindicais também devem ser valorizadas na atuação e desenvolvimento docente, por meio de dispensa parcial ou total de carga horária, inclusive a de ensino, durante mandato sindical, resguardados os vínculos com a instituição e a remuneração integral e sem prejuízo em processos de ascensão na carreira.

Outra forma de valorização salarial que deve constar na carreira são os anuênios, biênios, triênios ou quinquênios. A luta por



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

Diretrizes:

1 – A carreira docente deve ser estruturada de forma a permitir que todas, todes e todos docentes alcancem o topo da carreira independentemente da titulação.

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

2 – Que sejam eliminadas as classes e denominações para evitar a ideia de hierarquização e efeitos simbólicos nas lutas para melhoria na carreira.

3 – A valorização da titulação deve se dar na forma de adicional de titulação e não implica em aceleração ou bloqueio nos níveis da carreira.

4 – O tempo de percurso na carreira para chegar ao último nível deve ser próximo a 18 a 20 anos, de forma a permitir o desenvolvimento do(a) docente ao longo do tempo.

5 – O tempo de permanência em cada nível deve ser de no mínimo 18 meses e de no máximo 24 meses.

6 – A valorização do tempo de serviço se dará de duas formas:

a) percentuais de acréscimo salarial automáticos, por meio de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios;

b) ascensão de nível e intervalos definidos, mediante processo de avaliação entre pares, definidos a partir de construção pública e democrática, com processos sistemáticos, isonômicos, críticos e socialmente contextualizados.

7 – A percepção dos anuênios, biênios, etc. deve ser continuada para docentes que mudem de instituições, além da averbação do tempo de serviço;

8 – A avaliação para ascensão de nível na carreira deve ser feita entre pares, considerando questões de gênero, étnico-raciais e de orientação sexual, e abarcando o conjunto das atividades docentes, valorizando igualmente ensino, pesquisa, extensão e sem uma lógica produtivista, considerando também o tempo dedicado à atividade sindical e à gestão acadêmica. Professores da educação básica, da graduação e da pós-graduação devem ser valorizados da mesma forma e seguir a mesma carreira.

9 – Deve-se lutar pela uniformidade de critérios gerais para progressão, com prioridade para processos não produtivistas de progressão funcional.

10 – A carreira deve estar desvinculada da estrutura de cargos na gestão.

11 – Os cargos na gestão devem ser considerados na carreira, contudo, não podem adquirir um peso maior que as atividades de ensino, pesquisa e extensão.

12 – O desenvolvimento na carreira docente não deve ser condicionado a questões orçamentárias.

III. PISO E MALHA SALARIAL

A valorização salarial através de Adicional de Titulação e as progressões na carreira guardam estreita vinculação com o piso salarial, que deve garantir uma carreira com salário justo e com valorização ao longo do percurso na carreira. A adoção do Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica, Lei 11.738/2008, como piso gerador, expressa uma importante opção política e enseja a defesa de que todas(es)(os) docentes, tanto da educação básica como do ensino superior, devam ser valorizados(as) (es) da mesma forma no início de suas carreiras, fortalecendo a unidade a as lutas conjuntas.

Considerando-se o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica como referencial para 40 horas semanais, na carreira docente aqui proposta, no mínimo 50% de seu valor deve ser adotado como piso gerador para 20 horas semanais, com o que o salário básico inicial no regime de



dedicação exclusiva será 55% superior ao valor do piso. A proposição de uma carreira sem travas e cujo desenvolvimento completo possa ser atingido por todas/es/os docentes em um tempo entre 18 anos e 20 anos é articulada ao conjunto das variáveis conformadoras da carreira, de forma a garantir um salário justo para a categoria.

Diretrizes:

1 – As variáveis da conformação da carreira e definição do salário docente e Piso Gerador da malha salarial devem ser as seguintes:

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



d) Tempo de permanência em cada nível,

e) Percentual de avanço por nível,

f) Percentual de DE,

g) Acréscimos decorrentes de anuênios, biênios, triênios ou quinquênios.

2 – O Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (Lei 11.738 de 2008) deve ser adotado como referência do piso gerador da malha salarial, assumindo 50% de seu valor como piso gerador para 20 (vinte) horas semanais;

3 – Os percentuais de certificação ou titulação devem ser incorporados como direitos estáveis e não inferiores a:

a) Aperfeiçoamento: 10%;

b) Especialização: 25%;

c) Mestrado: 50%;

d) Doutorado: 100%.

4 – Que a variação da remuneração entre os níveis da carreira seja homogênea, não sendo inferior a 5% (no caso de avanço a cada 18 meses) e 7% (no caso de avanço a cada 24 meses).

IV. DEDICAÇÃO EXCLUSIVA

A Dedicção Exclusiva (DE) deve ser o regime preferencial de trabalho, cuja adoção é imprescindível para o pleno desenvolvimento dos objetivos das Universidades e suas Escolas e Colégios de Aplicação, Institutos Federais e CEFETs. Além do regime de trabalho de 40h com Dedicção Exclusiva, de forma secundária e não prioritária, pode-se admitir a existência de regime de 20h para suprir necessidades específicas dessas instituições. Não pode haver cotas limitadoras ou travas que limitem a implementação da dedicação exclusiva.

Diretrizes:

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

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



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

4 – Os níveis remuneratórios da Carreira de Professor(as), quanto ao regime de trabalho a que está submetido o professor(as), serão acrescidos o piso gerador (20h) em 210% (duzentos e dez por cento) para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva.

5 – Que o ANDES-SN intensifique os esforços em garantir o regime de dedicação exclusiva em todo as IES de sua base em todo território nacional.

V. POLÍTICA DE CAPACITAÇÃO DOCENTE

O direito às diversas licenças durante a carreira, com a garantia de contratação de docente substituto(a) durante o afastamento, é fundamental no exercício do trabalho docente, sejam tais licenças como um prêmio por ter exercido as atividades laborais por um período (licença especial), sejam elas para aperfeiçoamento (licença sabática), sejam para titulação (especialização, mestrado, doutorado) ou estágios (pós-doutorado). O entendimento de que a titulação não pode ser impeditiva para a ascensão na carreira não implica de forma alguma em minimizar sua importância e, portanto, são imprescindíveis políticas de apoio à capacitação docente que garantam condições para que todas/es/os docentes possam atingir a titulação de doutor.

Além das licenças garantidas em lei para o conjunto da classe trabalhadora (licença maternidade e paternidade, afastamento por motivos de saúde etc), este direito deve estar garantido em uma lei maior que rege os direitos dos servidores públicos; no caso federal, o Regime Jurídico Único e nos estados, municípios e DF, os Estatutos dos Servidores Públicos. A articulação com o conjunto de servidores(as) públicos(as) para garantir nossos direitos nessas leis maiores é a garantia de defesa de nossas carreiras.

Diretrizes:

1 – Não deve haver obstáculo nas IES, Institutos Federais e Cefets para a capacitação/formação continuada dos(as) docentes, com condições adequadas, por meio de uma política de qualificação.

2 – As políticas de formação continuada devem contemplar

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

- a.** Para qualificação ou capacitação, inclusive formação pedagógica, em instituição nacional ou estrangeira, podendo ser a mesma instituição do(a) docente, pelo prazo máximo de 5 (cinco) anos;
- b.** Para prestar colaboração a outra instituição de ensino, pesquisa ou extensão;
- c.** Para comparecer a congresso ou reunião relacionada com atividades acadêmicas;
- d.** Para participar de órgão de deliberação coletiva, atividades sindicais, associativas, em entidades relacionadas com o campo de conhecimento do docente ou outros relacionados com as funções acadêmicas.

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

VI. INDISSOCIABILIDADE ENTRE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão deve estar presente na carreira docente por meio da valorização de todas as atividades desenvolvidas a partir desse tripé. A carga horária e as avaliações do trabalho docente devem levá-lo em consideração, e



cada uma destas esferas constituintes do trabalho docente devem ser valorizadas da mesma forma. Assim, a carga horária mínima para o ensino de acordo com a LDB, de 8 (oito) horas aulas, é tomada como referência geral para que docentes, sem deixar de ter direito ao devido tempo destinado ao apoio didático, possam desenvolver as outras atividades do trabalho docente, como pesquisa e extensão, que serão sempre computadas em sua carga horária além da gestão acadêmica de forma eventual. A ausência de atuação na gestão acadêmica não pode incorrer em impedimento para progressão na carreira.

O trabalho docente, com todas suas especificidades, demanda condições infraestruturais que possam propiciar o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão, além das condições satisfatórias de saúde. As instituições devem criar todas as condições necessárias para que o trabalho docente se desenvolva em condições salubres de trabalho; entretanto, quando os docentes desenvolvem suas atividades em condições insalubres, devem ter garantido o direito ao adicional de insalubridade, independente da carga horária no espaço insalubre de trabalho do(a) docente. O mesmo deve valer para condições de periculosidade e penosidade.



Diretrizes:

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

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

2 – A carga horária mínima é de 8 horas de aula semanais, considerando todos os níveis de ensino, e deve ser tomada como referência geral, não devendo ser estabelecidas exigências superiores a isto.

3 – Devem ser garantidas as condições infraestruturais para o pleno desenvolvimento das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

4 – Deve ser estabelecido um quantitativo de docentes efetivos suficiente para o desempenho das atividades de ensino, pesquisa e

extensão, respeitando a Autonomia Universitária na definição dos critérios de distribuição de carga horária, que devem ser considerados na definição do quantitativo docente.

VII. ISONOMIA, CONDIÇÕES DE TRABALHO E LUTA CONTRA A PRECARIZAÇÃO

A defesa da isonomia é um princípio inegociável para o ANDES-SN, e implica na defesa de uma carreira única para toda a categoria docente, com as mesmas possibilidades de ascensão, de valorização da titulação, e de reconhecimento de direitos. O trabalho docente é da mesma natureza na graduação e na pós-graduação, no ensino superior e na educação básica.

A defesa da isonomia implica considerar que também docentes com vínculos temporários devem ter as mesmas condições de trabalho e o reconhecimento de direitos como adicional de titulação e regime de dedicação exclusiva. Não é possível admitir que numa mesma instituição exista um segmento que seja mais precarizado e explorado, que tenha piores condições de trabalho e uma remuneração inferior à dos docentes efetivos em início de carreira. Esses profissionais devem cumprir um papel específico dentro da instituição, de substituição em casos de licenças e capacitação docente, e a eles e a elas devem ser garantidos todos os direitos no exercício profissional enquanto durar o seu vínculo.



Diretrizes:

1 – Todos/as/es docentes das IES, IFs e CEFETs que desenvolvem o mesmo trabalho devem ser valorizados da mesma forma.

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

3 – A contratação de docentes substitutos(as) deve ser feita como forma de garantia de direitos, exclusivamente, para licenças (maternidade, paternidade, de saúde, especial, capacitação, sabática, entre outras) e afastamentos (qualificação de docentes, atividades sindicais e gestão).

4 – Docentes substitutos(as) devem receber o mesmo salário dos demais docentes, incluindo adicional de titulação e dedicação

exclusiva, excetuando-se apenas os avanços relativos a níveis e tempo de carreira; e devem ter condições de trabalho isonômicas às de docentes efetivos, devendo também ter direito a carga horária para desenvolvimento de pesquisa e extensão.

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

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

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

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

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

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

9 – Na carreira devem estar garantidas as exigências de condições de trabalho que não comprometam a saúde e a segurança do(a) docente, com garantias de salubridade profissional;

VIII. ASSUNTOS DE APOSENTADORIA

O ANDES-SN, ao longo de sua história, sempre defendeu a paridade e a integralidade entre ativos(as) e aposentados(as) e combateu propostas os excluíssem de ganhos remuneratórios concedidos exclusivamente a docentes não aposentados(as). A carreira docente deve considerar a condição dos(as) docentes aposentados(as) e sua valorização por meio dos ganhos salariais.

Infelizmente, as sucessivas reformas da previdência acabaram com a paridade e a integralidade entre ativos(as) e aposentados(as). A luta contra essas contrarreformas deve ser feita pelo conjunto da classe trabalhadora.

O enquadramento de aposentados(as) não deve acarretar perdas financeiras, e não deve ser reivindicada ou aceita a criação de novas classes que excluam os aposentados(as). Ganhos que envolvam gratificações devem ser estendidos aos(as) aposentados(as), enfrentando as políticas governamentais que vêm se utilizado de artifícios diversos para excluí-los(as) dos ganhos financeiros nos processos de negociação salarial.

Diretrizes:

1 – Na carreira docente deve haver paridade na remuneração e nos direitos entre ativos e aposentados(as).

2 – Quaisquer percentuais incorporados ao vencimento devem ser mantidos para a aposentadoria.

3 – O enquadramento de aposentados(as) não deve acarretar perdas financeiras.

4 – Nos casos de mudança nos planos de carreiras, as

regras de equivalência devem garantir o reenquadramento dos(as) aposentados(as) e ativos de forma a que não tenham nenhum prejuízo.

5 – Propostas que visem minimizar a defasagem salarial através do estabelecimento de abonos, auxílios e outras rubricas de natureza indenizatória não devem ser efetivadas.

IX. INGRESSO POR CONCURSO PÚBLICO E MOBILIDADE DOCENTE

O ingresso de docentes na carreira universitária e nos Institutos Federais e CEFETs deve se dar exclusivamente por concurso público, composto/formado por docentes, realizados preferencialmente para o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva, com critérios transparentes e não produtivistas de avaliação, entendendo que a titulação faz parte do processo de formação docente. As exigências para o acesso à carreira por meio dos concursos, não devem criar obstáculos para docentes graduados, sem mestrado ou doutorado. Se durante o percurso da carreira todos partem do mesmo nível, a titulação de mestrado ou doutorado não deve ser uma exigência universal para ingresso na carreira, pois isto individualiza a responsabilidade do processo de capacitação docente e fragiliza as políticas de qualificação docente no interior das instituições.

Não é aceitável também que um percurso a ser percorrido pelo(a) docente concursado no interior da carreira sofra, em algum momento, a concorrência externa por meio de concursos para ocupar o topo da carreira. Portanto, o concurso público é imprescindível para o ingresso, mas deve ser recusado(a) como medida restritiva em qualquer outro momento do desenvolvimento da carreira. Finalmente, não se pode aceitar que as seleções públicas substituam

os concursos públicos, e mais ainda a contratação de tutores e professores voluntários, que refletem uma política de intensificação absurda da precarização do trabalho docente.

Diretrizes:

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

2 – A carreira docente deve ser baseada no Regime Jurídico Único (RJU) em todas as esferas.

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

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

À Luta pela Carreira Docente

A efetivação das Diretrizes aqui estabelecidas requer um conjunto de ações, tanto gerais como específicas dos setores. O 15º CONAD Extraordinário aprovou quatro ações mais gerais, como encaminhamentos transitórios destinados à atualização do Capítulo III do Caderno 2; à ampla divulgação das Diretrizes aprovadas; à construção de um projeto único com diretrizes e de uma proposta de lei para uma carreira única docente; e à estruturação de uma campanha por um piso nacional unificado da educação.

A atualização do Capítulo III do Caderno 2 é uma necessidade que decorre diretamente das deliberações do CONAD e a novas formulações devem ser integradas ao Caderno 2. O Conad aprovou ainda a indicação aos demais grupos de trabalho do ANDES-SN para que debatam a necessidade de avaliação dos demais itens do Caderno 2.

A produção de uma publicação, que se materializa neste consolidado, é uma necessidade para a ampla divulgação das deliberações do CONAD e para que possam efetivamente permitir que as lutas sejam dirigidas para que alcance as diretrizes aqui aprovadas.

A sistematização do conjunto de proposições aprovadas no CONAD, na forma de diretrizes e de uma proposta de lei de carreira, contribui para o debate e está em consonância com a aspiração histórica do ANDES-SN no sentido de luta por uma carreira docente única para docentes de federais, estaduais, municipais e distrital. A construção das diretrizes e desta proposta não implica que em todos os sistemas elas sejam imediatamente apresentadas como projeto de lei no parlamento, o que, claro, deve ser avaliado concretamente em

cada situação pelas seções sindicais e fóruns estaduais, considerando a correlação de forças, os riscos e as possibilidades de seu avanço. Da mesma forma, mantém em aberto a possibilidade de negociação pontual de alguns de seus aspectos, orientados pelos Princípios e Diretrizes, em situações em que não seja imediatamente viável a proposição do projeto como um todo, o que concretamente estará nos aproximando do objetivo de uma carreira única.

A realização de uma campanha nacional pelo Piso Unificado da Educação, a ser deliberada no 43º Congresso, expressa o reconhecimento da centralidade do piso gerador, a partir do qual é constituída toda a malha salarial, bem como a importância política da decisão de lutar por um piso que permita unificar as lutas docentes dos diferentes níveis e âmbitos.

EXPEDIENTE:

ANDES – SINDICATO NACIONAL

Sindicato Nacional
dos Docentes
das Instituições de
Ensino Superior

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

Gestão 2023/2025

Presidente:

Gustavo Seferian Scheffer Machado

Secretária-Geral:

Francieli Rebelatto

1ª Tesoureira:

Jennifer Susan Webb

Diretor responsável por Imprensa e Divulgação:

Fernando Lacerda Júnior

GT CARREIRA

Coordenação:

Alexandre Galvão Carvalho (UESB)
Breno Ricardo Guimarães Santos (UFMT)
Clarissa Rodrigues (UFOP)
Cláudia Lino Piccinini (UFRJ)
Fernando Correa Prado (UNILA)
Gilberto Grassi Calil (UNIOESTE)
Jennifer Susan Webb (UFPA)

Projeto Gráfico/Diagramação

Jimmy Carter F. L.

Supervisão Editorial

Luciano Beregeno - Editor-Chefe

Home page:

www.andes.org.br

Foto da Capa:

Eline Luz / Imprensa ANDES-SN

Fotos:

Acervo ANDES-SN e Acervo Seções Sindicais

- Orçamento • **Reajuste**
- **Carreira** • Revogação
- Aposentadoria

**GREVE
DOCENTE
FEDERAL**

ANDES
SINDICATO NACIONAL



Sindicato Nacional dos
Docentes das Instituições
de Ensino Superior

www.andes.org.br