Pontos principais de dúvidas e sugestões de alteração no Plano de Carreira

Diante da apresentação do plano de carreira e considerando o pouco tempo proposto para o debate, reunimos algumas sugestões e dúvidas sobre o Plano de Carreira. É importante compreender que as propostas podem, em alguns casos, ser excludentes, pois queremos colocá-las na mesa para aprofundar o debate e encontrar as melhores alternativas para a construção de uma carreira que fortaleça o ensino, a pesquisa e a extensão no Centro Paula Souza.

1. **Valorização salarial**

   Compreendemos que a valorização salarial dos docentes e administrativos da ETEC e FATEC é fundamental para o desenvolvimento da carreira. Porém, compreendemos que a proposta atual revela uma disparidade gritante nos acréscimos salariais nas duas fases. Segundo o documento, o aumento na Fase 1 na referência I-A para III-A para a FATEC é de 4,15%, enquanto o aumento nessa fase para a ETEC na referência I-A para I-A será de 39,11%. O aumento da ETEC é justo e faz com que chegue próximo do salário pago para professor de Ensino Médio da UNESP. Já o aumento da FATEC é baixo e continua longe do da UNESP (e não se aproxima do da UNICAMP, que é considerado o menor dos salários na exposição). Quando analisamos os funcionários administrativos, esse aumento é relevante na Fase 1, variando entre 8,99% e 54,83%, porém, é o menor custo da folha de pagamento. Nesse sentido, em relação às duas fases, penso que poderíamos ter as seguintes alternativas:
   a) Considerando que os funcionários administrativos são o menor custo entre as categorias na folha de pagamento, sugerimos pular da fase 1 para a fase 2, garantindo a valorização imediata dos mesmos.
   b) Considerando que os docentes da FATEC terão um impacto muito pequeno em seu salário na fase 1, sugerimos um aumento maior da tabela na fase 1, garantindo uma maior isonomia na implantação do plano de carreira.

2. **Coordenação, direção e benefícios**

   O plano não deixa claro uma valorização de cargos que são importantes para o cotidiano das ETECs e FATECs, como a direção e coordenação. Além disso, exclui benefícios que temos. Por isso, propomos:

   a) **Direção e coordenação:** A nova proposta não apresenta as vantagens de assumir cargos como Direção e Coordenação, incluindo apenas que a gratificação da Coordenação será por meio da UBV. Consideramos ser necessário incluir a quantidade de UBV para cada cargo;
   b) **No novo plano não conta texto explicativo sobre a sexta parte:** Esse é um grande retrocesso, pois ela é uma conquista e incorporação importante da nossa atual carreira.

3. **Enquadramento, promoção e progressão**

Consideramos injusto o enquadramento dos servidores em relação apenas com a referência e nível atual na carreira. Por isso, colocamos para o debate as seguintes propostas:

a) Enquadrar todos os funcionários indeterminados que já têm a titulação na referência adequada a sua formação. Essa seria a melhor solução para garantir que os títulos sejam valorizados (como acontece nas principais universidades públicas do país). E essa seria a forma mais efetiva de retenção de talentos no CPS. Uma das alternativas para isso, poderia ser um **adicional por titulação**, nos moldes das Instituições Federais, que valorizasse os professores que já tem a titulação; e/ou
b) **Permitir a aceleração do processo de promoção**: caso o professor ou técnico administrativo já tenha a formação no tempo da vivência profissional de três anos, ele poderia dar um salto de duas (ou mais) referências. Dessa forma, seria como o professor cumprir um "estágio probatório" na referência e ser beneficiado por ter investido em sua formação profissional; e/ou,
c) Uma solução ruim para a carreira, mas benéfica para o quadro atual, seria aprovar junto com o novo plano de carreira uma "promoção especial", semelhante ao realizado na última carreira, enquadrando todos os funcionários (docentes e administrativos) de acordo com sua formação, independentemente do tempo. E,
d) A promoção não deveria acontecer somente uma vez por ano em período estabelecido pelo cronograma do CPS, mas no momento da obtenção do título, se o professor tiver apto por ter o tempo, deveria ter sua titulação validada. E,
e) O CPS poderia diversificar os critérios de promoção e realizar o **reconhecimento de Saberes e Competências**, como existe nas carreiras de professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico Federal[1].

4. Incentivo à qualificação e internacionalização

No Plano de carreira, não há nenhuma referência ou incentivo à qualificação e a internacionalização como forma de desenvolvimento dos profissionais. Por isso, propomos:

a) Incentivos para qualificação contínua, oferecendo subsídios, bolsas ou licenças remuneradas para qualificação dos professores (mestrado, doutorado, especializações), o que pode acelerar o processo de obtenção de títulos e estimular o desenvolvimento acadêmico contínuo;
b) Incentivo para corpo docente, discente e funcionários para participação de experiências internacionais: não apenas dando o afastamento com remuneração por um período mais extenso (afastamento de 1 ano ou mais dependendo do tipo de formação), dentre as formações que os funcionários poderiam ser incentivado a realizar estão a capacitação para realização de cursos, formação profissional, desenvolvimento de pesquisa, cursos de extensão, especialização, mestrado, doutorado, mas também participação em eventos, congressos, feiras, entre outros, com subsídio para isso.

---

1 Ver artigo 18: L12772 (planalto.gov.br).

c) **Criação de uma Política de Educação Profissional e Tecnológica com vistas à internacionalização**: a partir de um documento que oriente quais são as áreas prioritárias de formação da EPT no CPS, fazer acordos e parcerias com instituições de acordo com os eixos temáticos importantes para a instituição, não apenas acordos por conveniência ou criação de oportunidades ligadas a políticas de governo que não garantem a continuidade das ações. É de conhecimento que a internacionalização deveria ser uma política de ESTADO, mas como isso depende de outras instâncias, ter uma Política de Educação Profissional e Tecnológica com vistas à internacionalização clara, é fundamental.

5. Incentivo à Pesquisa e à Extensão

a) Premiação por inovação e projetos pedagógicos: Criar mecanismos de reconhecimento financeiro ou de progressão para docentes que desenvolvam práticas inovadoras ou projetos que melhorem o desempenho dos alunos ou da instituição;

b) Ampliação do regime de dedicação à pesquisa e extensão: Facilitar a entrada no regime de jornada integral para pesquisa e extensão (RJIEPE) e flexibilizar os critérios de admissão, permitindo maior envolvimento com projetos de pesquisa e inovação, além de maior reconhecimento para quem se dedicar a essas atividades;

c) Incentivar a pesquisa e a extensão nas atividades complementares da jornada: considerar a extensão e a pesquisa como ferramentas importantes e a serem valorizadas, por isso, indicadas no Plano de Carreira como uma das formas principais para o desenvolvimento das atividades complementares dos professores.

6. Atividades complementares

A proposta de cumprimento das cargas complementares de forma integral nas unidades é inviável no curto prazo: a maioria das ETECs e das FATECs não possuem infraestrutura adequada para que os professores possam cumprir toda sua jornada no local de trabalho. Por isso, propomos algumas medidas:

a) **Redução da obrigatoriedade presencial das atividades complementares:** Adoção diferencial da contagem de horas da jornada, principalmente das atividades complementares. Para isso, poderíamos adotar um modelo alternativo ao proposto no Plano. Dois exemplos são o da Carreira do Magistério da SEDUC-SP e o da Carreira de Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico das Instituições Federais:
    a. **Magistério Estadual SP**: A jornada de 40 horas é dividida da seguinte forma (todas de 45 minutos): 32 aulas com alunos; 7 atividades pedagógicas de caráter formativo e 14 de atividades pedagógicas diversificadas (APD)[2]. Quando foi implementado o plano de carreira (2022), todas as "atividades complementares" deveriam ser cumpridas nas Unidades de Ensino. Porém, considerando a ineficiência dessa medida, em 2023, o governo recuou com essa exigência e permitiu as horas de APD em local de

2 Ver RESOLUÇÃO SEDUC Nº 55, DE 29-6-2022.PDF (edunet.sp.gov.br).

livre-escolha[3]. Poderíamos trabalhar com o mesmo critério: em relação às horas complementares, poderiam ser 33% na Unidade de Ensino (para reuniões, monitoria com os alunos, projetos específicos, etc.), enquanto as outras 66% seriam em local de livre escolha. Nesse sentido, um professor da FATEC com Jornada Completa e 24 aulas, por exemplo, poderia cumprir 5h ou 6h na unidade e 10h ou 11h em local de livre-escolha (que pode ser, inclusive na própria unidade, dependendo das atividades que o professor desenvolver). Precisaríamos desenvolver uma tabela com esses horários para cada quantidade de aula e jornada.

b. **Carreira dos Professores de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico (EBTT)**: nessa carreira, os professores com 40h ficam até 20 aulas semanais, participam de reuniões obrigatórias e parte das atividades complementares podem ser comprovadas por meio da entrega de documentos que comprovem a realização das atividades relacionadas ao ensino, pesquisa e/ou extensão, como participação em cursos, grupos de pesquisas, congressos, escrita de artigos científicos, desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão, entre outros. Nas FATECs, atualmente, temos diversas atribuições que poderiam comprovar essas horas de trabalho: participação em comissões internas, orientações de TCC e de IC, bancas de TCC, organização de eventos, etc. Todas elas poderiam entrar na comprovação das atividades complementares que o professor realiza e contabiliza em sua jornada.

7. Avaliação de desempenho

Os critérios para avaliação e evolução funcional precisam ter maior transparência. Embora se mencione a progressão baseada em titulação e desempenho, os critérios específicos para essa progressão não estão claros. É imprescindível que o plano de carreira seja detalhado, com indicadores objetivos de desempenho, prazos bem definidos e transparência nos processos de avaliação. Somente assim será possível proporcionar segurança e motivação aos servidores, tanto nas Fatecs quanto nas ETECs. Propomos também alguns pontos:

a) **Avaliação com múltiplos indicadores:** Criar um sistema de avaliação de desempenho que leve em consideração diferentes aspectos do trabalho docente, como a qualidade de ensino, inovação em sala de aula, engajamento com alunos e impacto da pesquisa, para que a progressão seja mais justa e menos sujeita a critérios subjetivos.

b) **Feedback contínuo e formativo**: Estabelecer um processo de feedback contínuo, em vez de avaliações de desempenho anuais, para que os docentes tenham oportunidades de melhorar ao longo do tempo e não se sintam pressionados por uma única avaliação.

8. Teletrabalho

---

3 Alesp aprova lei das Atividades Pedagógicas Diversificadas em local de livre escolha - Secretaria da Educação do Estado de São Paulo (educacao.sp.gov.br)

Embora o plano mencione a possibilidade de teletrabalho, ele não detalha como esse regime será implementado na prática, deixando em aberto questões importantes, como direitos e deveres dos docentes nesse formato. Isso pode gerar incertezas e descontentamentos, especialmente em um contexto em que o trabalho remoto está se tornando mais comum.

a) **Falta de incentivo para regimes mais flexíveis:** Embora o plano ofereça diferentes regimes de jornada (completa, comum, parcial, reduzida), ele não incentiva suficientemente a flexibilidade no regime de trabalho, como a possibilidade de combinar aulas presenciais e à distância, ou adaptar as horas de trabalho às novas demandas da educação online.

b) **Valorização do ensino a distância:** Considerar a crescente importância do ensino a distância e metodologias digitais, oferecendo incentivos e treinamentos para que os professores desenvolvam suas habilidades nesse formato. As aulas dos cursos à distância devem ser consideradas iguais as do presencial: atualmente, as aulas dos cursos à distância são remuneradas como HAE e não como hora-aula nas FATECs. É necessário considerar como hora-aula.

c) **Regulamentação clara do teletrabalho:** Definir de forma mais detalhada como o teletrabalho será aplicado para os docentes e administrativos, de modo a garantir que os direitos e deveres sejam bem delimitados e que a flexibilidade no trabalho remoto seja justa e eficiente.