CONSIDERAÇÕES SOBRE O PLANO DE CARREIRA

VANTAGENS DO PLANO DE CARREIRA PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR

Progressão e promoção

O plano oferece uma clara estrutura de evolução funcional, permitindo ao professor subir de referência e grau com base em tempo de serviço, qualificação e desempenho, o que valoriza a capacitação contínua e experiência profissional.

Estabilidade: A estabilidade proporcionada pela vinculação ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) garante direitos trabalhistas, enquanto o sistema de remuneração é escalonado de acordo com a qualificação e o tempo de serviço. Isso não mudou em relação ao plano anterior.

Benefícios e gratificações: Além do salário, os docentes podem contar com benefícios adicionais como adicional por tempo de serviço, gratificação de atividades pedagógicas e bonificações por resultados. Porém para docentes de outras cidades, que precisam se deslocar, seria importante uma ajuda de custo, ou auxílio-combustível/transporte (Nos moldes do IFSP).

Flexibilidade de jornadas de trabalho: O plano oferece diferentes regimes de jornada, como 40, 30, 20 ou 10 horas semanais, permitindo flexibilidade de acordo com a carga de trabalho e necessidade do docente. Isso é interessante.

DESVANTAGENS DO PLANO PARA CORPO TÉCNICO ADMINISTRATIVO

É com profundo respeito pelo comprometimento inegável dos servidores administrativos que manifesto minha visão sobre os pontos e justificativas apresentados na proposta do plano de carreira. Infelizmente, o cenário atual reflete uma desvalorização contínua promovida pelo CPS e negligenciada pelo SINTEPS. Essa situação se repete há 16 anos, e após inúmeros estudos, o CPS considera "justo" aplicar aos servidores administrativos faixas salariais de valorização que estão aquém da realidade e distantes de seus pares em outras universidades e institutos estaduais. O compromisso com a valorização parece limitar-se a corrigir a corrosão salarial enfrentada pelos servidores, que estão endividados e comprometidos com consignados, tornando-se reféns da política de bônus de resultado, cuja aplicação (incluindo valor máximo, data de pagamento e índices que não correspondem diretamente às suas atividades) se torna cada vez mais dificultada.

Na prática, há uma incoerência clara entre as justificativas e considerações apresentadas para as exigências de nossas funções — que abrangem todas as áreas nas unidades, incluindo CIPA, fiscalização de contratos, adiantamentos financeiros com responsabilidades diretas, gestão de benefícios, conferências qualitativas e quantitativas, gestão de conflitos, eventos, elaboração de documentos, implantação de sistemas e outras demandas complexas — e a ausência de justificativas quando se trata de valorizar esses mesmos cargos.

Um plano de carreira que, em vez de trazer benefícios, se preocupa apenas com a reposição do acúmulo de perdas, sem que vejamos avanços concretos, como a implementação de um plano de saúde, vale-alimentação ou qualquer auxílio que cubra os custos de deslocamento para unidades em áreas sem infraestrutura adequada de transporte e serviços, revela a falta de compromisso, seja pela ausência de investimentos, má gestão ou displicência.

Nosso Centro Paula Souza, por vezes incerto, é constantemente realocado entre secretarias com nomes que remetem à inovação, desenvolvimento ou tecnologia — mas nunca à educação — tornando nossa posição ainda mais indefinida. Qual é a justificativa para que nossos salários sejam tão discrepantes em relação aos de outras universidades? Que estudo comparativo foi realizado para justificar os valores propostos?

Essa falta de valorização não é sustentável. Precisamos de um plano de carreira que realmente reflita a importância dos servidores administrativos, com benefícios concretos e reajustes compatíveis com a realidade do mercado e com nossas responsabilidades.

Análise de pontos

1. Enquadramento:

No plano de carreira vigente, a exigência para promoção é:
"6 - na de Agente Técnico e Administrativo:
a) formação em nível superior para a Referência II;
b) Especialização para a Referência III."

Na proposta do plano:
"d) de Agente Técnico e Administrativo, referência II, para Agente da Educação Profissional e Tecnológica, referência V, mantido o respectivo grau em que se encontravam na data da vigência desta lei complementar."

Conforme apresentado, a referência V corresponderá ao nível técnico.

Dúvidas:

1. No plano de carreira vigente, houve algum servidor que, por não possuir graduação superior — até então exigida para a promoção da referência I para a II — não conseguiu evoluir?
2. Na presente proposta, há algum outro emprego público que não será enquadrado em sua titulação apresentada e validada em promoção?
3. O que representa melhor valorização para o servidor: ser enquadrado em uma referência menor e "ganhar a oportunidade" de apresentar novamente a mesma graduação, para fazer jus à situação funcional em que já se encontrava ou ser enquadrado desde já de acordo com o exigido anteriormente?

Nas apresentações anteriores, a informação era de que o servidor seria enquadrado na referência de titulação em que se encontrava na carreira. Isso demonstra que, assim como a iniciativa do governo, com o reajuste apresentado na Lei Complementar 1.319/2018 —

que diferenciou 3,5% para administrativos e 7% para docentes e auxiliares de docentes —, o CPS adota a mesma prática de distinção, sendo somente os servidores administrativos alvo de uma regra de enquadramento diferenciada. Deixo claro que, em minha opinião, a junção das carreiras em uma tabela, com a criação de uma referência técnica, pode facilitar o processo de evolução de quem ingressou recentemente, porém diferencia e desvaloriza quem já atendeu às exigências anteriores.

DESVANTAGENS DO PLANO DE CARREIRA PARA PROFESSORES DO ENSINO SUPERIOR

No novo plano não conta texto explicativo sobre a sexta parte contínua: O fato de não haver a sexta parte no novo plano de carreira é um grande retrocesso da nova proposta.

Direção: A nova proposta não apresenta as vantagens da DIREÇÃO, gerando várias dúvidas na categoria.

Exigência de titulação para promoção: A promoção para níveis superiores exige titulações específicas (mestrado, doutorado), o que pode ser desafiador para professores que não têm acesso fácil a essas qualificações ou tempo para se dedicar a elas. Acredito que um adicional por titulação (nos moldes do IFSP) seria o mais adequado.

Demora na progressão: A progressão funcional ocorre a cada dois anos, e a promoção exige três anos de serviço na mesma referência, o que pode tornar o crescimento na carreira lento para alguns. Não vi alteração perceptível do plano atual para o novo neste sentido.

Avaliação contínua: A progressão está vinculada a avaliações de desempenho, o que pode gerar pressão sobre o docente e introduzir subjetividade, dependendo dos critérios estabelecidos para essas avaliações. É necessário clareza dos critérios.

Carga administrativa e pedagógica: Embora o plano incentive a dedicação à pesquisa e extensão, ele também exige um tempo significativo dedicado a atividades complementares, como preparação de aulas e correção de trabalhos, o que pode aumentar a carga de trabalho sem necessariamente resultar em compensação financeira proporcional.

Ainda: Parágrafo único - A hora-atividade deverá ser cumprida integralmente na unidade de ensino. A unidade fornecerá um espaço para os professores? Como isso será realizado?

Problema do interstício para a titulação

Um dos grandes problemas da Nova Carreira proposta pelo CPS é a manutenção do interstício para a titulação. Ou seja, ao invés de conceder o salário de acordo com o nível de formação do docente ou técnico administrativo, o docente da ETEC terá que esperar no mínimo 3 anos para ter seu título de especialista reconhecido e 6 anos para o mestrado (sem a possibilidade de receber como doutor). Enquanto isso, o docente da FATEC terá que esperar o mesmo período mínimo para reconhecimento do mestrado e do doutorado.

Um avanço, ainda que contraditório, foi a inserção de níveis intermediários (vivências profissionais), pois inclui uma promoção entre as consideradas por titulação. No entanto, ela é contraditória por duas razões:

1. Não há qualquer indicação do que é a vivência profissional. Se o professor cumprir os três anos, ele estará apto à promoção na vivência? Ou há outros critérios que não estão claros?
2. A vivência profissional pode atrasar ainda mais a promoção por titulação. Se um professor demorar 4 ou 5 anos, por algum problema, em avançar na vivência profissional, terá seu título reconhecido em mais de 6 anos de interstício, já que obrigatoriamente deve ficar 3 anos efetivo na referência.

Sugestões para melhorar a proposta do plano de carreira para docentes do ensino superior, com foco em promover maior valorização e motivação dos professores, além de eficiência no desenvolvimento profissional

Para todas essas questões, existem possíveis soluções. Vamos a algumas delas:

1. Enquadrar todos os funcionários indeterminados que já têm a titulação em sua referência específica. 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.
2. Acelerar o processo de promoção: caso o professor ou técnico administrativo já tenha a formação no tempo da vivência profissional de três anos, ele daria um salto de duas referências. Dessa forma, seria como o professor cumprir um "estágio probatório" na referência e ser beneficiado por ter investido em sua formação profissional.
3. 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 feito na última carreira, enquadrando todos os funcionários (docentes e administrativos) de acordo com sua formação, independente do tempo.
4. 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.

Os aumentos salariais na fase 1 e 2

A justificativa do Centro Paula Souza para realizar o plano em duas fases, em consonância com o governo, é justamente reduzir o impacto das contas públicas com a nova carreira. Entendemos que um plano de carreira deve ser pensado e planejado de

forma a garantir a sustentabilidade das contas públicas. No entanto, consideramos que há uma distorção muito grande no enquadramento da fase 1.

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 muito abaixo e continua longe do da UNESP (e não se aproxima em nada do da UNICAMP, que é considerado o menor dos salários na exposição).

Além disso, 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:

1. 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.
2. 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.

O problema da jornada e as horas a serem cumpridas

A jornada é, sem dúvida, uma das maiores vitórias do novo plano de carreira. Com ela, diversos problemas que enfrentamos no cotidiano serão resolvidos. A questão fundamental é a exigência contida no Artigo 16 de que as horas complementares "deverão ser cumpridas integralmente nas unidades de ensino."

Esse é um problema gigantesco para toda a administração das ETECs e das FATECs. Primeiramente, há o problema da infraestrutura: há salas e equipamentos adequados para que os professores cumpram essa parte da jornada nas escolas e faculdades? É possível adequar essa estrutura em 2 anos? Muitas universidades e institutos que exigem uma parte do cumprimento da jornada no local de trabalho dispõem de salas individuais ou para pequenos grupos de professores. Essas salas, no caso do ensino médio e técnico, por exemplo, poderiam ser salas de gestão, ciências humanas, linguagens, etc., com equipamentos adequados para os professores trabalharem. No caso das universidades, por exemplo, há salas que são divididas por dois ou três professores, que podem trabalhar lá, atender seus orientados, etc. Na maioria das unidades, se todos os professores ficarem ao mesmo tempo na sala de ensino, não haverá mesa, cadeira e muito menos computador ou internet para ser compartilhada. Sem essa infraestrutura mínima, não há condições de cumprir a jornada integralmente na unidade de ensino.

A segunda questão é que ainda não entendemos a razão de não adotar os critérios que estão sendo utilizados para aqueles que continuarão a ser horistas. Por exemplo, no artigo 9º das disposições transitórias, a exigência é somente que as horas-atividade (50%) sejam cumpridas na unidade. Um professor com uma jornada comum de 30 horas e com 18 aulas deveria cumprir 12 horas de atividades complementares. Poderíamos dar a

opção, como acontece em outras instituições de ensino, de cumprir no máximo 6 horas presencialmente e as outras por meio de comprovação de atividades (participação em cursos, congressos, escrita de artigos científicos, desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão, etc.). 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.

Maior Flexibilidade para Progressão e Promoção

Reduzir os prazos para promoção: Reduzir o tempo mínimo de permanência em uma referência (atualmente de 3 anos) pode tornar o processo de promoção mais ágil e incentivar os docentes a se qualificarem continuamente.

Valorização de experiência prática: Incorporar mais explicitamente a experiência docente e profissional como um critério de promoção, além da exigência de títulos acadêmicos, equilibrando assim o peso da titulação formal com a experiência prática.

Incentivo à Qualificação e Internacionalização

Simplificação e Incentivo à Qualificação: Incentivos para qualificação contínua, oferecendo subsídios, bolsas ou licenças remuneradas para qualificação dos professores (mestrado, doutorado, especializações) pode acelerar o processo de obtenção de títulos e estimular o desenvolvimento acadêmico contínuo.

Validação de cursos online e internacionais: Ampliar as opções de qualificação reconhecidas, incluindo cursos online e programas internacionais de ensino superior, para facilitar o acesso à capacitação sem comprometer o ensino.

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 o colaborador poderia ser incentivado a realizar esta capacitação para realização de curso, formação profissional, desenvolvimento de pesquisa, cursos de extensão, especialização, mestrado, doutorado, mas também participação de eventos, congressos, feiras, entre outros, com subsídio para isso. Como uma instituição quer se posicionar como internacional sem incentivar seu quadro docente, discente e administrativo?

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.

Valorização de Inovação e Pesquisa

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.

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.

Equilíbrio na Carga de Trabalho

Redução da carga de atividades complementares: Propor a redução da carga administrativa e pedagógica, como a preparação de aulas e correção de trabalhos, que muitas vezes consomem grande parte do tempo do professor, sem a devida valorização.

Apoio para atividades extracurriculares: Oferecer suporte, como auxílio técnico ou administrativo, para que os docentes possam se dedicar mais à pesquisa e extensão, sem serem sobrecarregados com tarefas burocráticas.

Avaliação de Desempenho Mais Equilibrada

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.

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.

Mais Transparência e Participação no Processo Decisório

Participação dos docentes no desenvolvimento de políticas: Garantir que os docentes tenham voz ativa no desenvolvimento e aprimoramento contínuo do plano de carreira, por meio de comissões ou grupos de trabalho que possam avaliar as necessidades reais do corpo docente.

Transparência na aplicação das gratificações e bonificações: Criar mecanismos claros e transparentes para a aplicação de gratificações e bonificações, como a Bonificação por Resultados, para garantir que os critérios sejam bem compreendidos e aplicados de maneira justa.

Adaptação às Novas Realidades de Ensino

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.

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

PONTOS CRÍTICOS

Aqui estão algumas críticas, com base em uma análise geral do documento:

Foco Excessivo na Titulação Acadêmica

Desequilíbrio entre titulação e experiência prática: O plano dá uma ênfase excessiva na obtenção de títulos acadêmicos (mestrado, doutorado) como critério de promoção, sem considerar adequadamente a experiência prática ou o impacto direto do docente no ambiente de ensino. Isso pode desmotivar professores que possuem uma vasta experiência profissional, mas que não tiveram a oportunidade de obter títulos avançados.

Dificuldade de acesso à qualificação: Nem todos os professores têm fácil acesso a programas de mestrado ou doutorado, seja por questões geográficas, financeiras ou de

tempo. A exigência rígida de titulação pode dificultar a progressão na carreira de professores que enfrentam essas barreiras.

Exigência Rígida de Titulação Acadêmica: Embora a titulação seja valorizada, a exigência de mestrado para promoções para referências superiores pode ser um obstáculo para muitos docentes que, apesar de possuírem vasta experiência, não têm condições de obter esses títulos devido às limitações de tempo, localização ou recursos financeiros.

A rigidez na exigência de doutorado para referências mais elevadas também pode criar um gargalo na progressão, desconsiderando o fato de que nem todas as áreas de ensino demandam essa titulação.

Pouca Valorização da Experiência e Contribuições Alternativas: O plano de carreira não parece dar peso suficiente para contribuições alternativas, como inovação em metodologias de ensino, desenvolvimento de novos programas acadêmicos ou lideranças em projetos institucionais. Isso cria uma hierarquia que valoriza predominantemente a titulação acadêmica em detrimento de outras formas de contribuição relevantes para a educação superior.

Professores com experiência prática significativa podem sentir-se desvalorizados, já que a promoção depende fortemente de títulos acadêmicos.

A Justiça das Tabelas de Progressão

Percepção de Justiça: A percepção de justiça no plano de progressão depende muito do perfil do docente. Para professores altamente qualificados academicamente, o plano pode parecer justo, pois recompensa o investimento em qualificação. No entanto, para docentes com ampla experiência prática, mas sem titulações avançadas, o sistema pode parecer injusto, pois sua promoção será limitada, apesar de sua contribuição no ambiente de ensino.

Desigualdade de Acesso às Titulações: Nem todos os docentes têm o mesmo acesso a oportunidades de qualificação, especialmente em instituições com poucos recursos ou para professores que atuam em regiões distantes de grandes centros acadêmicos. Isso pode criar uma desigualdade no avanço da carreira, afetando principalmente aqueles que têm dificuldade para concluir mestrado e doutorado.

Sugestões Para Tornar o Sistema Mais Justo

Redução do Tempo para Progressão e Promoção: Reduzir o tempo necessário para progressão e promoção tornaria o sistema mais dinâmico e motivaria os docentes a buscarem novas formas de qualificação e inovação.

Valorização de Experiência e Contribuições Alternativas: Além da titulação acadêmica, deveria haver maior reconhecimento de outras formas de qualificação, como inovação pedagógica, projetos de extensão e liderança acadêmica.

Apoio à Qualificação: Oferecer incentivos concretos (bolsas, auxílio financeiro ou licenças remuneradas) para que os docentes possam obter mestrado e doutorado pode equilibrar o sistema, tornando a obtenção de titulação mais acessível para todos.

Tempo Excessivo para Progressão e Promoção

O período exigido para promoção (três anos por referência) pode ser considerado longo, especialmente para docentes que desejam avançar mais rapidamente. Isso pode desmotivar professores que têm grande desempenho, mas precisam esperar longos períodos para serem promovidos.

A progressão a cada dois anos dentro de uma mesma referência também é vista como um processo lento, considerando que a avaliação de desempenho poderia ser feita com mais frequência para acelerar a progressão.

Progressão Lenta e Burocrática

Tempo prolongado para promoção e progressão: O plano exige um longo período (três anos para promoção, dois anos para progressão) para que os professores possam avançar em sua carreira. Essa estrutura pode ser considerada lenta, especialmente em comparação com outros setores, e desmotivadora para os docentes que buscam crescimento mais rápido.

Critérios de avaliação subjetivos: Embora o plano mencione a avaliação de desempenho para progressão, não detalha claramente os critérios objetivos dessa avaliação, deixando margem para subjetividade e, possivelmente, injustiças na aplicação .

Carga Administrativa Exigente

Sobrecarga de atividades complementares: O plano exige que os docentes realizem uma série de atividades complementares, como preparação de aulas, correção de trabalhos e reuniões pedagógicas, sem necessariamente aumentar a compensação proporcional para essas tarefas. Isso pode resultar em uma sobrecarga de trabalho para os docentes, sem uma valorização adequada.

Pouco suporte para pesquisa e inovação: Apesar de incentivar a pesquisa e extensão, o plano não oferece apoio substancial para que os docentes possam se dedicar a essas atividades. A ausência de incentivos claros ou condições de trabalho favoráveis para a pesquisa pode limitar a inovação e o desenvolvimento acadêmico.

Incentivos Limitados para o Desenvolvimento Profissional

Poucos incentivos para qualificação contínua: Embora o plano exija títulos avançados para progressão, ele não propõe mecanismos claros de incentivo, como subsídios ou licenças remuneradas para que os professores obtenham essas qualificações. Isso pode criar um descompasso entre as exigências do plano e as condições práticas de trabalho dos docentes.

Falta de valorização de habilidades e competências alternativas: O plano se concentra em critérios tradicionais de avaliação, como títulos e tempo de serviço, e não valoriza outras competências que podem ser igualmente importantes, como habilidades de ensino digital, inovação pedagógica ou gestão educacional.

Pouca Flexibilidade no Regime de Trabalho

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.

Regime de jornada integral de ensino, pesquisa e extensão pouco acessível: O Regime de Jornada Integral de Ensino, Pesquisa e Extensão (RJIEPE) parece ser restrito, com critérios de ingresso que podem dificultar a adesão de muitos docentes. Isso pode limitar a dedicação integral à pesquisa e inovação, que são fundamentais para o avanço da qualidade educacional.

Falta de previsão de desenvolvimentos de projetos pontuais que não se enquadram no RJIEPE: Com a opção do Regime de Jornada integral ficará mais limitado para as unidades o desenvolvimentos de projetos de apoio à unidade como apoio a formação ENADE (como formação de alunos para conhecimentos de formação geral e específicas e desenvolvimento de simulados), dentre outras atividades ligadas ao ensino, pesquisa, extensão e comunicação da instituição.

Avaliação de Desempenho Insuficientemente Definida

Critérios de avaliação indefinidos: O plano menciona que haverá uma avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção, mas não detalha como essa avaliação será realizada. A falta de clareza pode resultar em avaliações inconsistentes e pouco transparentes, abrindo espaço para interpretações subjetivas

Foco excessivo em métricas de desempenho: Se a avaliação for muito centrada em resultados quantitativos ou metas de desempenho, pode desconsiderar aspectos qualitativos importantes, como a contribuição para o ambiente acadêmico ou o impacto na formação dos alunos.

Pouca Integração com Tecnologias e Novas Realidades

Pouca ênfase em metodologias inovadoras: O plano não aborda adequadamente a integração de novas tecnologias de ensino, como o ensino à distância, a aprendizagem digital ou o uso de metodologias ativas. Isso pode deixar os docentes menos preparados para enfrentar as novas demandas do ensino superior, que cada vez mais exigem habilidades em plataformas digitais.

Regulamentação insuficiente do teletrabalho: Embora o teletrabalho seja mencionado, não há detalhamento suficiente sobre como ele será implementado na prática, deixando questões importantes em aberto, como as condições de trabalho remoto e a garantia de direitos para os docentes que optarem por esse regime.

Essas críticas apontam áreas onde o plano poderia ser ajustado para melhor atender às necessidades dos docentes, equilibrando melhor as exigências com incentivos adequados e proporcionando maior flexibilidade e clareza nas avaliações e progressões.

Embora o plano de carreira para professores de ensino superior apresentado tenha alguns aspectos positivos, ele apresenta deficiências que justificam a necessidade de melhorias significativas. Aqui estão os principais motivos pelos quais o plano de carreira **não é ideal e precisa ser aprimorado**:

Motivos pelos quais o plano de carreira não é ideal e precisa ser aprimorado

Excesso de Foco em Titulação Acadêmica

Valorização excessiva da titulação: O plano exige títulos acadêmicos avançados (mestrado, doutorado) como critério para a promoção em diversas etapas da carreira. Isso desconsidera que muitos docentes podem ter anos de experiência prática e relevantes contribuições ao ensino superior, mas não possuem condições de obter esses títulos, seja por barreiras financeiras, logísticas ou pessoais.

Desigualdade de acesso: A exigência de mestrado e doutorado pode criar uma barreira injusta para docentes que trabalham em regiões onde a oferta de programas de pós-graduação é limitada. Isso favorece professores que já têm melhores condições acadêmicas, perpetuando desigualdades dentro do sistema.

Progressão e Promoção Lentas

Demora na progressão: O plano exige um período de três anos para que o professor seja promovido de uma referência para outra e dois anos para progressão dentro da mesma referência. Esses prazos são longos, especialmente para profissionais que se dedicam intensamente ao desenvolvimento acadêmico ou que já possuem experiência significativa.

Processo burocrático: O tempo exigido para a progressão não leva em conta a possibilidade de acelerar o crescimento com base no desempenho ou nas contribuições diferenciadas do docente, como inovação em metodologias de ensino ou participação em projetos de pesquisa.

Falta de Incentivo Real à Qualificação

Incentivos insuficientes para qualificação: Embora o plano exija mestrado e doutorado, ele não oferece subsídios, licenças remuneradas ou incentivos claros para que os docentes obtenham esses títulos. Sem esse suporte, os professores podem encontrar dificuldades para conciliar o trabalho com a busca por qualificação acadêmica.

Valorização limitada de formas alternativas de qualificação: O plano não contempla suficientemente o reconhecimento de qualificações alternativas, como cursos de curta duração, especializações ou participação em eventos acadêmicos, que poderiam ajudar a compensar a ausência de um título formal.

Sobrecarga de Trabalho Administrativo e Pedagógico

Carga de trabalho adicional sem compensação adequada: O plano exige que os professores realizem diversas atividades complementares, como preparação de aulas, correção de trabalhos e participação em reuniões pedagógicas. No entanto, essas atividades, que demandam muito tempo e energia, não parecem ser devidamente valorizadas ou remuneradas, criando um sentimento de sobrecarga.

Exigência de múltiplas funções: O plano incentiva os docentes a assumirem funções de apoio pedagógico (coordenadores, orientadores etc.), mas não garante uma redução proporcional na carga horária de aulas ou oferece gratificações adequadas, o que pode gerar acúmulo de funções. Precisa de mais clareza.

Avaliação de Desempenho Mal Definida

Critérios de avaliação subjetivos: A avaliação de desempenho para progressão e promoção não é claramente definida no plano, abrindo espaço para subjetividade e possíveis injustiças na aplicação. A falta de critérios objetivos pode gerar insatisfação e questionamentos por parte dos docentes, que podem se sentir avaliados de forma injusta.

Falta de feedback contínuo: O plano não menciona a existência de um sistema de feedback contínuo para os docentes, o que poderia ajudar a melhorar o desempenho ao longo do tempo e proporcionar uma progressão mais dinâmica. Em vez disso, a avaliação parece ser pontual e isolada.

Pouca Flexibilidade e Adaptação às Novas Realidades

Pouca atenção ao ensino a distância e inovação tecnológica: O plano não aborda adequadamente as novas demandas do ensino superior, como a necessidade crescente de habilidades em ensino à distância e o uso de tecnologias digitais. Sem incentivos claros para o desenvolvimento dessas competências, os docentes podem se sentir despreparados para enfrentar essas mudanças.

Regulamentação vaga do teletrabalho: 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.

Falta de Transparência e Participação dos Docentes

Falta de participação no desenvolvimento do plano: O plano não parece envolver os próprios docentes no processo de criação e revisão das regras, o que pode gerar um sentimento de distanciamento e falta de representação nas decisões que impactam diretamente suas carreiras.

Pouca transparência em bonificações e gratificações: A aplicação de gratificações e bonificações por resultados, como previsto no plano, não está suficientemente detalhada, o que pode gerar dúvidas sobre como esses benefícios serão distribuídos e avaliados de maneira justa.

Desvalorização da Inovação e Pesquisa

Poucos incentivos para inovação: O plano não apresenta incentivos claros para que os docentes desenvolvam novas metodologias de ensino, participem de projetos inovadores ou contribuam com a pesquisa acadêmica. Isso pode limitar a capacidade de inovação e o desenvolvimento de novas práticas pedagógicas.

Restrição do Regime de Jornada Integral de Pesquisa e Extensão (RJIEPE): O RJIEPE, que oferece uma carga horária integral dedicada à pesquisa, extensão e inovação, parece ser restrito a poucos docentes, com critérios de entrada complexos. Isso limita o número de professores que podem se dedicar totalmente a atividades de pesquisa, um aspecto crucial para o desenvolvimento acadêmico.

CONCLUSÃO

O plano de carreira apresentado precisa melhorar em diversos aspectos para que seja mais justo, inclusivo e motivador para os docentes do ensino superior. Ele se concentra excessivamente em títulos acadêmicos, desconsidera a importância de formas alternativas de contribuição e qualificação, tem uma progressão lenta e burocrática, e não oferece

incentivos suficientes para que os docentes busquem se qualificar ou inovar. Além disso, falta flexibilidade no regime de trabalho e os critérios de avaliação de desempenho são mal definidos, o que pode gerar frustração e desmotivação. Melhorias nesses pontos fariam o plano mais eficiente e atrativo para os docentes.

No que se refere ao corpo técnico administrativo os salários do plano de carreira atual, já corrigidos, estão muito abaixo do praticado no mercado, os valores foram ajustados mas corrigem apenas a defasagem salarial de pelo menos os últimos 10 anos e até a implantação progressiva entre 2025 e 2026, o salário já estará desatualizado e defasado novamente.

SOBRE SALÁRIOS

Os salários apresentados no plano de carreira proposto para professores de ensino superior, comparados com o mercado, mostram algumas discrepâncias em relação à média nacional para esse cargo, especialmente para professores com maior titulação (mestrado e doutorado) e dedicação exclusiva**. Também não fica claro como se dará os reajustes anuais dos salários docentes/tabela de salários/hora-aula (data base?).**

Em comparação com o setor público federal, os salários propostos no plano estadual tendem a ser inferiores, especialmente nos níveis mais altos de qualificação. Isso pode afetar a atratividade da carreira docente, principalmente para professores mais experientes e altamente qualificados.

O plano pode precisar de ajustes para competir melhor com o mercado, garantindo salários mais competitivos, especialmente para professores com alta titulação e dedicação integral à docência e pesquisa.

Pensando especificamente na realidade dos docentes e corpo administrativo do Centro Paula Souza, o plano de carreira vai melhorar mas está muito inferior ao pago pelos agentes de mesmo cargo em outras instituições de ensino, desta forma, o mesmo segue desvalorizando as atividades desenvolvidas pelos funcionários.

O CPS surgiu na década de 1970, e, em vez de promover a renovação e a melhoria dos processos para docentes e funcionários, tem apenas aumentado a rigidez e inflexibilidade. Isso resulta em uma crescente sobrecarga de trabalho, com a implementação de medidas exigentes, porém mal planejadas, para serem integradas à rotina diária. Como consequência, a instituição torna-se cada vez menos atrativa tanto para os atuais colaboradores quanto para novos profissionais contratados por meio de concursos públicos. O novo plano de carreira, quando submetido à aprovação, chega repleto de limitações, falta de flexibilidade e desvalorização.