

Contribuição ao balanço da greve de docentes nas IFE (maio a setembro 2012)

Edilson José Gracioli

Élisson César Prieto

Leonardo Barbosa e Silva¹

Em algumas semanas o site antigo do ANDES deverá incluir a greve deflagrada em 17/05/2012 no Quadro das greves², informando quais foram nossas principais reivindicações e as conquistas obtidas, se houver. Certamente, a uma análise objetiva, se imporá a avaliação de que fomos derrotados. Senão vejamos.

As derrotas quanto aos pontos centrais da pauta de reivindicações

Nossa pauta de reivindicações e que nos levou à greve, após mais de ano sem que o governo respondesse a ela, possui pontos centrais, a saber:

1. Reestruturação da carreira.
2. Valorização do trabalho docente (o que implica a recomposição do poder aquisitivo dos salários e o reconhecimento da alta qualificação do quadro de docentes, cujas remunerações estão defasadas comparativamente a várias carreiras no funcionalismo público).
3. Melhores condições de trabalho (notadamente quanto às consequências da expansão chamada REUNI, mas também em relação a um passivo histórico de muitos anos, como no que tange ao espaço físico, entre outras circunstâncias sob e sobre a quais trabalhamos).

Em termos da reestruturação na carreira, cuja ponta mais visível é a inexistência de percentuais lógicos e únicos entre os níveis para fins de progressão, não só não conseguimos absolutamente nada, como houve um aprofundamento dessa desestruturação na carreira. Mas há outros aspectos que continuam sem solução quanto a isso. No **Quadro 1**, em anexo, estão as informações que decorrem da análise do PL 4368/2012, por meio do qual o governo deu forma ao acordo assinado entre ele e o Proifes em 01/08/2012.

Os docentes que ingressarem como mestres ou doutores terão que permanecer no início da carreira, recebendo vencimento básico (VB) de Auxiliar 1, mais a retribuição por titulação (RT) correspondente ao seu título. Somente após o término do estágio probatório haverá o pleno reposicionamento na carreira, em consonância com a titulação, ou seja, VB e RT correlatos ao título acadêmico. E o governo insiste em dizer que sua proposta valoriza a titulação...

Também não há correspondência percentual lógica em função da titulação e dos regimes de trabalho.

¹ Edilson e Leonardo são professores do Instituto de Ciências Sociais (Incis/UFU) e Élisson é professor do Instituto de Geografia (IG/UFU).

² Conferir http://antigo.andes.org.br/greve/quadro_das_greves/default.asp.

Ainda sobre esse aspecto, o da desestruturação na carreira, a aplicação de percentuais de reajustes diferenciados para as classes (Auxiliar, Assistente, Adjunto, Associado e Titular) aprofundou o que a política de gratificações, o acordo de 2007 e outros reajustes do mesmo tipo produziram nessa direção.

Outrossim, permanece uma enorme defasagem entre o tempo de percurso na carreira e aquele para a aposentadoria, de maneira que se projeta, principalmente para os novos docentes, muitos anos de estagnação na carreira.

O cenário se torna ainda mais preocupante porque foram jogados para um GT (Grupo de Trabalho), do qual participarão apenas o governo e as entidades que assinaram o acordo (neste momento, apenas o Proifes), ou a ele aderirem, muitos aspectos relacionados à progressão na carreira, em afronta à autonomia universitária.

No que se relaciona à valorização do trabalho docente, é preciso, além de reiterar a crítica aos percentuais diferenciados dos reajustes (25% a 45%, de resto divididos em três parcelas: março/2013, março/2014 e março/2015), dizer que, com exceção dos docentes que se encontram nas classes da Titular e Associado, os demais terão reajustes que não farão frente à inflação passada (desde 2010 e mais ainda desde 2008) e à projetada até março de 2015.

Quanto às condições de trabalho, o PL 4368/2012 é totalmente omissivo.

Em síntese, nada foi obtido quanto aos mais importantes pontos de nossa pauta de reivindicações.

Por outro lado, o PL 4368/2012 não contemplou um ponto da proposta de carreira do ANDES com o qual divergimos frontalmente, o da supressão da avaliação de desempenho para fins de progressão na carreira. Menos mal.

Por fim, quanto a este primeiro item, as duas carreiras existentes (Magistério Superior e EBTT) foram mantidas como tais, demonstrando de que estavam certos os que - para além da concordância, ou não, com a tese da carreira única - indicavam como absolutamente desprovida de possibilidade de êxito esta reivindicação³.

As conquistas da greve

Aos que disserem que esta greve nada produziu de resultado positivo aos docentes, convém lembrar que as dimensões que nos eram favoráveis no acordo assinado em agosto de 2011 (incorporação da GEMAS ao VB e até o pífio reajuste de 4%) somente passaram a ser realidade por força da greve (essa incorporação e esse reajuste foram pagos apenas na folha de maio/2012, no início de junho/2012, após, portanto, a deflagração da greve, em 17/05/2012).

Por outro lado, a greve produziu alterações naquilo que o governo pretendia introduzir na reestruturação da carreira, ou seja, conseguimos algumas vitórias pelo que impedimos que piorasse ainda mais as situações. Em outras palavras, barramos algumas mudanças que nos seriam prejudiciais. Exemplos disso são:

- a) o recuo do governo em sua intenção de ampliar o número mínimo de horas-aula na Graduação em relação ao que está previsto na LDB (de 08 para 12);

³ No movimento docente há leituras distintas sobre a pertinência de haver uma carreira única, bem como o ANDES reitera essa bandeira, sem nunca ter dado a ela efetividade em suas propostas, nem mesmo na presente greve.

- b) a retirada da remuneração por projeto institucional de pesquisa, flanco que institucionalizaria as práticas de quebra de DE (regime de dedicação exclusiva), ampliando, inclusive, as modalidades dessa ilegalidade que já existe nas IFE;
- c) a retirada da proposta de classes (Associado e Sênior) às quais poderiam progredir apenas docentes com tempo de atuação em programas de pós-graduação;
- d) o interstício para a progressão entre os níveis será de 24 meses, diferentemente do “canto de sereia” da aceleração da progressão, com interstícios menores, mas vinculados a um número maior de horas-aula semanais, recurso de clara intensificação da jornada e precarização das condições de trabalho, com o qual se pretendia diminuir a pressão por vagas novas de docentes em face da expansão do sistema federal de ensino superior, o REUNI.

Ainda em termos de conquistas da greve, pensamos que devem ser reconhecidos como avanços no PL 4368/2012 estes pontos:

1. Ao invés do que assistimos nos “balões de ensaio” (minutas e esboços) governamentais sobre a flexibilização do regime de dedicação exclusiva, o PL 4368/2012 (artigo 21, incisos e parágrafos) contempla a regulamentação que o PUCRCE apresenta sobre esse regime de trabalho, que vem ao encontro do posicionamento majoritário no movimento docente sobre o tema.
2. Houve inclusive um avanço em relação ao PUCRCE que, certamente, será importante para barrar muitas modalidades de quebra de DE, pois se estabelece um limite anual de 30 horas para participação em atividade esporádica e remunerada (artigo 21, § 1º).
3. Além de não suprimir o que há de correto no PUCRCE e até superá-lo quanto ao destacado no item anterior, as carreiras passam a ter como fundamento uma Lei, e não mais um Decreto⁴. Por si só, a elevação das normas de carreira à Lei torna o plano de cargos e salários uma política de Estado e não apenas de Governo, muito menos sujeita à alterações e retrocessos e com maior potencial de defesa junto ao Poder Judiciário.
4. Na avaliação do estágio probatório, está prevista a avaliação discente, com normas fixadas em cada IFE, além de critérios qualitativos e quantitativos do trabalho docente, democratizando, assim, os processos que, em tese, deveriam atestar a efetiva condição de um professor, após o ingresso mediante concurso público, para integrar a carreira docente de forma a prestar o devido trabalho. Isso vem ao encontro de uma reivindicação do movimento estudantil, pois amplia as possibilidades de participação desse segmento nos rumos da vida institucional das IFE.
5. A desobstrução da classe de Titular, embora comporte polêmicas⁵, é um ganho, pois amplia um pouco a perspectiva de progressão na carreira.

⁴ A bem da verdade, a carreira do EBTT já era, desde 2008, normatizada por uma Lei, mas a do MS continuava sob a égide do Decreto 94664/1987, que instituiu o PUCRCE.

⁵ Alguns sustentam que a desobstrução dessa classe foi uma forma de reintroduzir a ideia da classe Sênior. Pensamos que isso não procede, pois a classe Sênior foi concebida como restrita a docentes que atuassem na pós-graduação, ao passo que a de Titular não possui tal restrição.

O CNG ANDES

O CNG ANDES, por suposto, é expressão de muitos problemas que afetam, a rigor, o próprio movimento docente como um todo. Não é nosso objetivo, aqui, tratar deles; antes, indicamos os que nos parecem mais relevantes para a compreensão do que foi essa greve, especificamente na interlocução com o governo.

Há tempos que o ANDES faz da disputa com o Proifes sua principal bandeira⁶. Não nos iludamos: nosso sindicato pôs-se em movimento com uma pauta por carreira porque a isso foi empurrado pelas bases.

O CNG foi muito bem ao apontar para as absurdas manobras entre Proifes e governo, mas deixou muito a desejar quanto a informar de forma ágil, precisa e consistente, a abrangência da greve nas IFE. Não temos dúvidas de que essa foi uma das duas ou três mais fortes greves da categoria docente, mas os comunicados do CNG nem sempre, ou quase nunca, foram suficientemente transparentes quanto à adesão dos professores em cada IFE.

Foi positiva e importante a análise elaborada e documentada pelo CNG acerca da proposta do governo. Muito nos ajudou na leitura da negociação. Todavia, nunca nos foi apresentada uma análise de impactos orçamentárias, mesmo dispondo de uma unidade do DIEESE dentro do sindicato.

O CNG priorizou, em muitos momentos, a chamada campanha em conjunto com os SPFs e isso se mostrou um equívoco.

Em primeiro lugar, as pautas e inserções de tantas carreiras no Estado são muito distintas para que se consiga uma campanha em conjunto, mesmo que o universo exclua a alta burocracia estatal, que, é óbvio, não costuma ir à greve, preferindo, em geral, corredores e grupos de pressão que não precisam cruzar os braços para obterem ganhos e demais vantagens no exercício das funções que desempenham.

Ao nos movimentarmos nesse equivocado horizonte, ficamos expostos a uma desmoralização junto à opinião pública, pois os meios de comunicação sabem muito bem explorar a indignação popular contra altos vencimentos que um nicho muito pequeno de “servidores públicos” possuem, passando a imagem de que nós nos inserimos nele.

O governo também explorou os telhados de vidro que essa articulação com outras categorias dos SPFs representou. Ficamos sem ter o que dizer diante da divulgação com base verdadeira de que os índices de reajuste dados aos professores das universidades federais (entre 25% e 45%) foram muito superiores aos praticados às demais categorias (15,8%). Perdemos essa batalha e isso tem que ser debitado na conta das “combativas e revolucionárias” lideranças do ANDES.

Mas o calcanhar de Aquiles do CNG foi revelado na absoluta falta de sensibilidade política, de inteligência estratégica, quando, no dia 01/08/2012, se recusou a dizer, claramente, que havia contrapropostas vindas da base e que poderiam ser apresentadas.

É importante lembrar que as sugestões oriundas de várias AGs acerca da necessidade de flexibilizarmos a proposta do ANDES com o objetivo de facilitar as negociações foram enviadas com muita antecedência em relação ao dia 01/agosto. Ao invés disso, o CNG fincou a bandeira da pauta original e colhemos a pecha da intransigência.

⁶ No 30º Congresso do ANDES, realizado em fevereiro de 2011, foi aprovado que o Fundo Nacional de Mobilização do ANDES-SN (algo próximo, à época, a R\$ 1.000.000,00) fosse utilizado, em 60%, para “a defesa do sindicato”, eufemismo para dizer “contra o Proifes”. Ao invés de se entender por mobilização algo empreendido pela categoria na defesa de seus interesses, passou-se um cheque em branco para a política da disputa entre cúpulas sindicais.

Quando o CNG encaminhou às AGs de base a recomendação, ou a demanda, por propostas alternativas, ou contrapropostas, já era tarde. Ficamos com mais essa fatura política.

O CLG ADUFU

Desde o primeiro momento, o CLG esteve esvaziado, às vezes mais, às vezes menos, e poucos foram os que dele participaram do começo até este momento. Em nossa opinião, isso também reflete a crescente perda, que vem de longa data, da sinergia entre a categoria e as instâncias sindicais.

Não se pode desconsiderar que algumas intolerâncias se manifestaram no CLG, a ponto de professores com muitos anos de militância sindical terem sido quase que vetados a participarem, por exemplo, de mesa de coordenação de AG, simplesmente pelo fato de serem candidatos nas eleições municipais. Alguns parecem medir a prática alheia pelos critérios da própria conduta, relativamente a aparelhamento político. Esse tipo de coisa não agrega, apenas afasta, numa demonstração inaceitável de um igualmente absurdo sectarismo.

O CLG, ainda, demonstrou um grande alinhamento com a concepção e o ritmo do CNG, pois foi contrário a que se divulgassem tabelas sobre o significado salarial da proposta do ANDES e tentou adiar a discussão sobre contrapropostas.

Deve-se, entretanto, reconhecer que uma parte dele produziu importantes estudos e análises sobre as propostas de carreira postas à mesa, os significados do acordo assinado entre o Proifes e o governo, entre outros temas. Foram elogiáveis as intervenções analíticas do CLG em AGs e por meio de documentos quanto à carreira e sua desestruturação se assinado o acordo proposto pelo governo

Também se notou que o CLG tentou dar efetividade às atividades aprovadas em AG, mas nem sempre contou com a participação até mesmo dos proponentes de algumas dessas atividades, como no caso das ações visando à adesão plena à greve por parte dos docentes que atuam na pós-graduação. Ou seja, certas propostas não foram encampadas sequer por alguns que muito falaram delas, mas nada fizeram para sua realização.

Entre erros e acertos, dedicação e esvaziamento, o grande equívoco do CLG foi não ter dado efetivo e rápido encaminhamento ao que o CNG propôs no Comunicado Especial de 02/09/2012⁷. Esse Comunicado, entre outros elementos de análise (alguns em direção distinta da que destacamos abaixo), se pautou por isto (grifos nossos):

*Todavia, a análise dos resultados das AGs e as avaliações feitas por vários CLGs quanto à greve/perspectivas da luta, nos trazem elementos que precisam ser considerados, entre eles, **questionamento sobre as reais possibilidades de conquistar a reabertura de negociações em curto prazo e sobre o arsenal de iniciativas que seria necessário dispor para quebrar a intransigência do governo. Em várias IFE as AGs tem sido cada vez mais disputadas na avaliação quanto as possibilidades e limites da greve.***

Os encaminhamentos eram claros: rodada de AGs entre 3 e 6 de setembro, nas quais deveriam ser apreciados não apenas a continuidade da greve, mas o horizonte de uma saída unificada da greve e os desdobramentos para o prosseguimento da luta, mesmo com o fim da greve.

⁷ Cf. <https://docs.google.com/file/d/0B48pp-OUXm7nM1ZMTkFLOEFFdVk/edit?pli=1>.

Lamentável a postura do CLG. Praticamente não se lançou mão, nessa greve, de debates com os professores em suas Unidades Acadêmicas ou de ouvir os relatos dos representantes das Unidades no CLG. A exceção ficou por conta de uma reunião do CLG, há algumas semanas, em que muitos representantes, formais e informais, dos docentes compareceram à sede da ADUFU, na qual se soube que docentes de algumas dessas Unidades já revelavam preocupação com a continuidade da greve e forte tendência pelo seu encerramento, basicamente por um argumento que consta no trecho do Comunicado Especial do CNG citado: dúvidas sobre as reais possibilidades de reabertura de negociação com o governo por meio da greve.

Consideramos elogiável o procedimento do Instituto de Economia, por realizar reuniões semanais para tratar da greve (“tarefa de casa” que poucas Unidades fizeram). Porém, a opção pela lógica da representação (com a participação exclusiva de um representante da Unidade nas AGs, como porta-voz) é um exemplo a ser rechaçado nas próximas greves, pois isso compromete o debate destinado ao convencimento sobre os rumos a tomar

O cenário da continuidade da luta, mesmo com o encerramento da greve

Acertamos ao deflagrarmos a greve em 17 de maio de 2012, levando em consideração que a data para envio da proposta de LDO seria 31/08. Isso nos deu antecedência e condição de nos reunirmos (ainda que precariamente, com sucessivos adiamentos e sem a negociação esperada) com o governo e apresentarmos nossa proposta. Todavia, ainda que acertada a escolha da data, percebemos a necessidade urgente de uma data-base. Nossa luta precisa se concentrar nisto para que outras greves, com tamanho apoio, não resultem em tão pouco.

Nesse contexto, coloca-se um desafio que é o de intervirmos, competente e corajosamente, no debate acerca das relações de trabalho na Administração Pública, tendo como referência de fundo a Convenção 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Congresso Nacional em meados de 2010, mas ainda carente de regulamentação complementar⁸.

Além disso, o palco da luta que precisa continuar sendo encampada pelo ANDES e pelas AGs, passa a ser o Congresso Nacional, onde ainda há margem para algumas alterações de conteúdo no PL 4368, discussão da política remuneratória e dos *steps* (percentuais) entre os níveis da carreira, ao menos para 2014 e 2015.

Não custa recordar que a GED (gratificação que intensificou sobremaneira a precarização da remuneração mensal) foi criada em 1998 e superada, urge reconhecer, com o acordo de agosto de 2011 e a greve de maio de 2012, isto é, após 14 anos de luta.

Uberlândia, 10 de setembro de 2012.

⁸ Consultar, a respeito, http://www.oit.org.br/node/501#_ftn1.

Quadro 1: Informações sobre o conteúdo do PL 4368/2012

Tópicos	Projeto de Lei 4368/2012
	Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal (MS e EBTT)
CPPD	Caberá prestar assessoramento ao colegiado competente ou dirigente máximo na instituição de ensino, para formulação e acompanhamento da execução da política de pessoal docente, no que diz respeito a: I - dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas; II - contratação e admissão de professores efetivos e substitutos; III - alteração do regime de trabalho docente; IV - avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional; V - solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado; e VI - liberação de professores para programas de cooperação com outras instituições, universitárias ou não
Carreira	Carreira do MS e carreira EBTT, ambas integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal
Cargo	4 cargos: Carreira do MS; Titular-Livre (cargo isolado MS); Carreira de EBTT; Titular-Livre (cargo isolado EBTT)
Regime Jurídico dos cargos	RJU
Atribuições próprias dos cargos	São atividades das Carreiras e Cargos Isolados do Plano de Carreiras e Cargos de Magistério Federal aquelas relacionadas ao ensino, pesquisa e extensão e as inerentes ao exercício de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência na própria instituição, além daquelas previstas em legislação específica.
Corpo Docente	Integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de que trata esta Lei e pelos Professores Visitantes, Professores Visitantes Estrangeiros e Professores Substitutos
Ingresso na carreira	- No cargo de Auxiliar 1 para os integrantes da Carreira MS ou Nível 1, D1 para EBTT, mediante concurso público de provas (só EBTT) ou provas e títulos - No cargo de Titular-Livre, mediante concurso público, desde que tenha título de Doutor e 20 anos de experiência ou do título na área do concurso
Estágio Probatório	A avaliação especial de desempenho realizada por Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por docentes da Unidade Acadêmica e do Colegiado de Curso. A avaliação considerará: I - adaptação do professor ao trabalho, verificada por meio de avaliação da capacidade e qualidade no desempenho das atribuições do cargo; II - cumprimento dos deveres e obrigações do servidor público, com estrita observância da ética profissional; III - análise dos relatórios que documentam as atividades científico-acadêmicas e administrativas programadas no plano de trabalho da unidade de exercício e apresentadas pelo docente, em cada etapa de avaliação; IV - a assiduidade, a disciplina, o desempenho didático-pedagógico, a capacidade de iniciativa,

	produtividade e responsabilidade; V - participação no Programa de Recepção de Docentes instituído pela IFE; e VI - avaliação pelos discentes, conforme normatização própria da IFE.
Plano de capacitação	Não explícita
Estrutura da carreira	Hierarquizada em Níveis e Classes
Estrutura	Dois cargos: Titular-Livre e MS (13 níveis): Titular Associado 1, 2, 3 e 4 Adjunto 1, 2, 3 e 4 Assistente 1 e 2 Auxiliar 1 e 2
Amplitude e interstício	- 13 passos com interstício de 24 meses - O que ingressar com Mestre ou Doutor ou concluir a titulação, durante o estágio probatório, poderá avançar mais rapidamente na carreira, indo para Assistente 1 se Mestre; e Adjunto 1 se Doutor, ao final do Estágio Probatório
Variação na remuneração	Define apenas na tabela, sem relação percentual com VB ou Remuneração Total
Desenvolvimento na carreira	Progressão entre níveis por avaliação de desempenho em 24 meses e promoção entre classes pela obtenção de título de Mestre (para Assistente) ou de Doutor (para Doutor) - Para Associado: possuir o título de doutor; e ser aprovado em processo de avaliação de desempenho - Para Titular: possuir o título de doutor; ser aprovado em processo de avaliação de desempenho; e lograr aprovação de memorial que deverá considerar as atividades de ensino, pesquisa, extensão, gestão acadêmica e produção profissional relevante, ou defesa de tese acadêmica inédita (comissão composta por 75% de profissionais externos à IFE)
Regimes de trabalho	20h ou DE. Excepcionalmente 40h, com aprovação do colegiado superior, em tempo integral, observando dois turnos diários completos, para áreas com características específicas.
Dedicação exclusiva	Impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada, com as seguintes exceções (com limites de valores de bolsas e remunerações estabelecidas em lei ou em normas da IFE): I - remuneração de cargos de direção ou funções de confiança; II - retribuição por participação em comissões julgadoras ou verificadoras relacionadas ao ensino, pesquisa ou extensão, quando for o caso; III - bolsas de ensino, pesquisa ou extensão pagas por agências oficiais de fomento; IV - bolsa pelo desempenho de atividades de formação de professores da educação básica, no âmbito da Universidade Aberta do Brasil ou de outros programas oficiais de formação de professores; V - bolsa para qualificação docente, paga por agências oficiais de fomento ou organismos nacionais e internacionais congêneres; VI - direitos autorais ou direitos de propriedade intelectual, nos termos da legislação própria, e ganhos econômicos resultantes de projetos de inovação tecnológica, nos termos do art. 13 da Lei n 10.973, de 2 de dezembro de 2004; VII - outras hipóteses de bolsas de ensino, pesquisa e extensão, pagas

	<p>pelas IFE, nos termos de regulamentação de seus órgãos colegiados superiores;</p> <p>VIII - retribuição pecuniária, na forma de pro labore ou cachê pago diretamente ao docente por ente distinto da IFE, pela participação esporádica em palestras, conferências, atividades artísticas e culturais relacionadas à área de atuação do docente; (não superior a 30 horas anuais)</p> <p>IX - Gratificação por Encargo de Curso ou Concurso, de que trata o art. 76-A da Lei n 8.112, de 1990; e</p> <p>X - Função Comissionada de Coordenação de Curso - FCC, de que trata o art. 7 da Lei n 12.677, de 25 de junho de 2012.</p>
Composição remuneratória	VB + RT
Remuneração para formação continuada	RT, definida em tabela, sem relação de percentuais com VB ou Remuneração Total
Remuneração para regimes de trabalho	Não há relação de percentuais com VB ou Remuneração Total
Férias	45 dias
Funções gratificadas	Não explicita
Movimentação	Não explicita
Afastamentos	Não explicita
Reenquadramento dos docentes em atividade	<p>Titular > Titular</p> <p>Associado 4 > Associado 4</p> <p>Associado 3 > Associado 3</p> <p>Associado 2 > Associado 2</p> <p>Associado 1 > Associado 1</p> <p>Adjunto 4 > Adjunto 4</p> <p>Adjunto 3 > Adjunto 3</p> <p>Adjunto 2 > Adjunto 2</p> <p>Adjunto 1 > Adjunto 1</p> <p>Assistente 4 > Assistente 2</p> <p>Assistente 3 > Assistente 2</p> <p>Assistente 2 > Assistente 1</p> <p>Assistente 1 > Assistente 1</p> <p>Auxiliar 4 > Auxiliar 2</p> <p>Auxiliar 3 > Auxiliar 2</p> <p>Auxiliar 2 > Auxiliar 1</p> <p>Auxiliar 1 > Auxiliar 1</p>
Reenquadramento dos docentes aposentados	Não explicita
Enquadramento para Professor Associado	<p>Associado 2: Professor com título de Doutor há 17 anos</p> <p>Associado 3: Professor com título de Doutor há 19 anos</p> <p>Associado 4: Professor com título de Doutor há 21 anos</p>
Regulamentação da avaliação	Diretrizes gerais estabelecidas em ato do Ministério da Educação, que deve contemplar as atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão.
Percurso na Carreira	<p>- Possibilita alcançar o nível de Adjunto 4, independente de titulação. Para alcançar o nível de Associado e Titular, o título de Doutor é necessário</p> <p>- Para EBTT, somente o cargo de Titular é reservado ao título de Doutor</p>

Fonte: PL 4368/2012, disponível em <http://www.camara.gov.br>