A título de INFORMAÇÂO À COMUNIDADE

A Reitora da PUC-SP desde sua posse declarou seguidas vezes e em diferentes contextos a preocupação e o compromisso da atual gestão com duas questões que são de vital importância para os docentes individualmente e para a Instituição, uma vez que impactam diretamente as condições de ensino, de pesquisa e de prestação de serviços, que são as atividades essenciais de uma universidade: a estagnação da carreira docente e a falta de perspectivas para a aposentadoria de professores que tem importantes implicações para a renovação sistemática do quadro docente.

Em 28/3 – data da 2ª reunião ordinária do CONSUN de 2018 (marcada desde 2017) – a Reitoria apresentou ao Conselho uma proposta para definição de um quadro de vagas na carreira docente em 2018 e dos consequentes procedimentos para a seleção dos professores que concorrerão à promoção neste ano e uma proposta de estabelecimento de limite de idade para a atividade docente na Universidade.

As propostas foram debatidas pelo Conselho na Reunião de 28 de março. Foram enviadas aos conselheiros para exame e discussão em suas unidades e voltaram ao debate em reunião extraordinária de 04 de abril, data definida pelo próprio CONSUN, que teve como pauta exclusiva sua discussão. Ao final de longo e produtivo debate, no qual todas as faculdades e muitos conselheiros se pronunciaram a proposta do quadro de vagas para Acesso e Promoção na Carreira Docente de 2018 foi aprovada e a votação da proposta de “Aposentaria por Idade” foi adiada, por decisão dos conselheiros.

É nosso entendimento (i) que, após quase uma década em que nossos professores não puderam entrar ou ser promovidos na carreira e o CONSUN não discute a abertura de sequer uma vaga de acesso e promoção na carreira docente, e (ii) que, após décadas seguidas sem haver um horizonte que indique quando deve ocorrer o encerramento da carreira do professor e em que condições esse encerramento deve ocorrer, temos a convicção de que, para honrar o nosso compromisso de construção de qualidade acadêmica, a Universidade precisa reabrir processos de promoção na carreira e deve fazê-lo com responsabilidade orçamentária e critérios públicos e de base acadêmica, bem como precisa criar condições para que os docentes possam encerrar suas atividades – quando chegarem à velhice – com possibilidade de planejamento e de dignidade e reconhecimento de seu valor. Foi com este entendimento que a Reitoria da PUC-SP levou ao CONSUN dois debates que, antes, circularam pela Universidade apenas informalmente e que jamais foram levados a público com clareza e propostas concretas.

Para esclarecimento de nossa comunidade, apresentamos a seguir os principais pontos das propostas debatidas nas reuniões de 28/03 e 04/04 pelo CONSUN.

1. ACESSO E PROMOÇÃO NA CARREIRA EM 2018. A proposta aprovada pelo CONSUN e em seguida pelo CONSAD previu abertura de processo seletivo para 77 vagas **em 2018** para as categorias de Assistente Mestre e Assistente Doutor e de 5 vagas de concurso para a categoria de Professor Associado. As deliberações que regulamentam os processos seletivos em 2018 ou de concurso já foram publicadas (07/2018 e 08/2018). A cada ano, esperamos poder discutir e deliberar novos processos.

1.a. As vagas de Assistente Mestre e Assistente Doutor 2018 foram abertas (a) em departamentos que têm vagas para os cargos, uma vez que o Regimento da PUC-SP limita o número de professores em cada categoria por departamento; (b) para professores que têm ao final de 2017 pelo menos três anos de contrato; (c) em departamentos que têm até 30% dos seus docentes nas categorias de Associado e Titular, considerando limitações orçamentárias e o Regimento da Universidade; (d) prioritariamente em departamentos que mostram estabilidade ou tendência de crescimento, definidas pelo número de horas administradas (os que administram em 2018 pelo menos 500 horas, destacando-se que a média da Universidade são 710 horas/ departamento); (e) os professores com contratos de pelo menos TP 20, uma vez que interessa à Universidade manter e incentivar professores com grande dedicação acadêmica.

1.b. As vagas para Professor Associado foram abertas em departamentos que (a) não têm professor Associado; (b) têm menos de 10% dos seus professores nas categorias Associado e Titular; (c) mostram estabilidade ou tendência de crescimento definidos pelo número de horas administradas pelo departamento, e para professores com contrato de pelo menos TP 20 na Universidade. Foi aberta 01 (uma) vaga em cada um dos departamentos com tais características.

 2. PROPOSTA DE APOSENTADORIA POR IDADE. A proposta encaminhada pela Reitoria e ainda em trâmite no CONSUN estabelece 75 anos como idade limite para a atividade docente na PUC-SP (que chamamos “aposentadoria por idade” ou “encerramento de carreira”). A proposta prevê que se estabeleça o limite no Regimento da Universidade, assim como estão estabelecidos outros aspectos definidores da atividade docente, tais como a estrutura da carreira; os limites por categoria docente nos departamentos; as exigências de desempenho docente, avaliação docente e apresentação de planos de trabalho anuais pelos docentes; a previsão de elaboração de planos acadêmicos dos departamentos. Estabelece ainda que a Universidade e a FUNDASP devem prever um período para a viabilização do que está sendo proposto - de 5 a 10 anos -, que dependerá do desenvolvimento de políticas da Universidade e da FUNDASP para sua plena aplicação.

Essa última proposta veio acompanhada da proposição de um programa que estabelece a possibilidade de se estender por até 5 anos a atividade do professor após a idade da “aposentadoria por idade” desde que: **(a) a unidade em que o professor atue assim solicite, destacando sua importância e contribuição acadêmica, e (b) o professor concorde.** O docente passaria a uma categoria chamada “professor sênior”, com contrato anual de TP 10 e condições especiais de trabalho. Já as horas/ atividades a serem preenchidas/ executadas seriam assumidas por professores jovens (até 50 ou 55 anos) com título de doutor que seriam enquadrados prioritariamente na carreira como Assistente Doutor. Ao final do período como sênior, o docente se desligaria da Universidade tendo garantido vitaliciamente um estipêndio mensal correspondente ao custo do plano de saúde oferecido aos docentes ativos na PUC/SP em sua categoria média. É vital esclarecer que, neste momento, o que se propõe **é abrir a discussão de procedimentos, critérios e alternativas para a aposentadoria por idade, tendo estabelecido um horizonte claro para os nossos docentes** que só será completado e plenamente executado no decorrer dos anos e cujo objetivo é propiciar à Universidade a necessária renovação de seus quadros sem que se abra mão das exigências de qualidade acadêmica, sem a qual a instituição perde seu sentido e corre o risco de não se manter.