

Planos de **Carreira e Remuneração:**

contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública

Ministério da
Educação

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA

Planos de Carreira e Remuneração:

contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública

Ministério da
Educação



Planos de Carreira e Remuneração:

contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública

Ministério da Educação

Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino
Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação

Brasília, maio de 2016

Realização: Ministério da Educação

Organização: Sérgio Roberto Gomes de Souza, Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

Coordenação técnica: Arnóbio Marques de Almeida Junior, Edilson Pedro Spenthof, Ernesto Kenshi Carvalho Maeda, Flávia Nogueira, Lúcia Camini, Maria Leda Clementino Marques, Pedro Gabriel Picanço Montejo, Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

Cooperação: Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO)

Revisão técnica: Carla Nascimento, Setor de Educação da Representação da UNESCO no Brasil

Projeto gráfico e revisão editorial: Unidade de Comunicação, Informação Pública e Publicações da Representação da UNESCO no Brasil

Ilustração de capa: Edson Fogaça

Tiragem: 200 exemplares

Brasil. Ministério da Educação. Secretaria de Articulação com os Sistemas de Ensino

Planos de carreira e remuneração: contribuições para a elaboração e a revisão de planos de carreira e remuneração dos profissionais da educação escolar básica pública / Organizado por Sérgio Roberto Gomes de Souza. -- Brasília : MEC/SASE, 2016.

88 p.

ISBN: 978-85-60331-56-7

1. Desenvolvimento de carreira 2. Salário de professor 3. Professores de educação básica
4. Educação básica 5. Escolas públicas 5. Brasil I. Souza, Sérgio Roberto Gomes de II. Título

© 2016 Ministério da Educação

A reprodução desta publicação, na íntegra ou em parte, é permitida desde que citada a fonte.

Esta publicação tem a cooperação da UNESCO no âmbito do Acordo de Cooperação Técnica Internacional com o Ministério da Educação no Brasil, o qual tem como objetivo a contribuição para a formulação e implementação de políticas integradas de melhoria da equidade e qualidade da educação em todos os níveis de ensino formal e não formal.

Os autores são responsáveis pela escolha e pela apresentação dos fatos contidos neste livro, bem como pelas opiniões nele expressas, que não são necessariamente as da UNESCO, nem comprometem a Organização. As indicações de nomes e a apresentação do material ao longo desta publicação não implicam a manifestação de qualquer opinião por parte da UNESCO a respeito da condição jurídica de qualquer país, território, cidade, região ou de suas autoridades, tampouco da delimitação de suas fronteiras ou limites.

Prefácio

Não se pode falar em um padrão nacional de qualidade para a educação sem um grande esforço de valorização e profissionalização. Para oferecer um serviço com a mesma qualidade a cada cidadão, independentemente do lugar do país onde ele viva, é imprescindível que a carreira dos profissionais seja igualmente valorizada em todo o Brasil. Um quadro de profissionais motivado e comprometido com os estudantes em uma escola é um dos elementos mais importantes do Sistema Nacional de Educação; eles atuarão na escola e fora dela, nos órgãos de gestão e nos conselhos de controle social.

Carreiras equilibradas colaboram para a atração de bons profissionais e para a valorização da profissão. Como cada profissional hoje se vincula a uma condição diferenciada de trabalho dada a autonomia administrativa do ente federativo que o contratou, as situações são as mais variadas, havendo planos com as mais diferentes estruturas de execução.

Nesse contexto, o Piso Salarial Profissional Nacional para os Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública é estratégico, mas para que contribua na busca da equidade na oferta educacional será necessário garantir sua vinculação mais estreita com os planos de carreira e remuneração. A elevada variação entre o maior e o menor salário, os tipos diferentes de gratificações e as regras muito diferenciadas de promoção são aspectos importantes que dificultam o cumprimento da Lei do Piso (Lei nº 11.738/2008) e não podem ser tratados de forma fragmentada. Isso não significa, por outro lado, construir um padrão nacional de carreira, nem uma carreira única para o país.

Trata-se, portanto, de um imenso desafio nacional: adequar as carreiras dos profissionais do magistério para que sejam, ao mesmo tempo, atrativas para o ingresso de bons

profissionais, sustentáveis do ponto de vista orçamentário e instrumentos efetivos para o cumprimento da Lei do Piso.

Este caderno de orientações e atividades, material básico da Oficina de Trabalho desenhada pelo Ministério da Educação, tem o objetivo de oferecer apoio técnico para que os dirigentes municipais e suas equipes possam avaliar os impactos financeiros decorrentes das diferentes formas de organização de um plano de carreira e remuneração para os profissionais do magistério, além de apresentar sugestões para essa tarefa. As decisões tomadas são importantes para que, ao lado de condições de trabalho adequadas, de processos de formação inicial e continuada voltados para os desafios que as escolas hoje apresentam, assim como de formas criteriosas de seleção e espaços de negociação, as carreiras contribuam para a melhoria das relações de trabalho pela via do diálogo. Com profissionais mais valorizados teremos avanços reais de equidade, com qualidade, na oferta educacional. Bom trabalho a todos!

Binho Marques
Secretário

SUMÁRIO

PARTE 1

PLANOS DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO: ESTRUTURAS DE CARREIRA E IMPACTOS FINANCEIROS	11
1. <i>A valorização profissional e os recursos da Educação Básica pública</i>	11
a) As fontes financiadoras da Educação Básica pública	13
b) Onde encontrar as informações e como realizar algumas projeções de receitas.....	16
2. <i>A projeção da folha de pagamento e sua relação com o plano de carreira e remuneração</i>	18
a) Vencimentos básicos	19
b) Vantagens pecuniárias (gratificações e adicionais)	20
c) Distinção entre folha bruta e folha líquida	21
d) Impactos financeiros da dispersão	22
e) Relação do número de alunos por professor e a necessidade de professores na rede de ensino	26

PARTE 2

ATIVIDADES	33
Atividade 1 – Projeção dos recursos do FUNDEB	34
Atividade 2 – Cálculo do mínimo de 5% dos recursos da cesta do FUNDEB	37
Atividade 3 – Recursos não vinculados ao FUNDEB	38
Atividade 4 – Consolidação da projeção de receitas	39
Atividade 5 – Cálculo de custos com vencimentos básicos	39
Atividade 6 – Cálculo das vantagens pecuniárias	40
Atividade 7 – Consolidação dos custos com folha de pagamento líquida mensal (vencimentos básicos + vantagens pecuniárias).....	41
Atividade 8 – Distinção entre folha bruta e folha líquida	42
Atividade 9 – Impactos financeiros da dispersão	43
Atividade 10 – Relação do número de alunos por professores na rede de ensino	45
Atividade 11 – Horas destinadas à docência	46

PARTE 3

ETAPAS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO	51
1. <i>Introdução</i>	51
2. <i>Abrangência</i>	51
3. <i>Princípios</i>	54

4. Cargos e estrutura da carreira.....	54
5. Posições de enquadramento.....	55
6. Movimentações na carreira.....	57
7. Formação profissional.....	60
8. Contrato e jornada de trabalho.....	61
9. Vencimento e remuneração.....	63
10. Gratificações e adicionais.....	63
11. Cessão.....	64
12. Comissão de Gestão do Plano de Carreira.....	65

REFERENCIAIS PARA UM PLANO DE CARRREIRA E REMUNERAÇÃO.....	67
--	----

PARTE 1

Planos de carreira e remuneração: estruturas de carreira e impactos financeiros

1. A valorização profissional e os recursos da Educação Básica pública

A Constituição Federal de 1988, no seu artigo 212, dispõe que a União aplicará, anualmente, nunca menos de 18%; e os estados, o Distrito Federal e os municípios, 25%, no mínimo, da receita resultante de impostos, compreendida a proveniente de transferências, na manutenção e no desenvolvimento do ensino. O texto constitucional prevê, ainda, que a Educação Básica terá como fonte adicional de financiamento a contribuição social do salário-educação, recolhida pelas empresas na forma da lei. Esses e outros dispositivos constitucionais são fundamentais para a garantia da educação como direito social, por meio de seu financiamento público e pelo estabelecimento de condições objetivas de oferta com qualidade.

A contribuição social do salário-educação está prevista no artigo 212, § 5º, da Constituição Federal, regulamentada pelas Leis nº 9.424/96 e nº 9.766/98, Decreto nº 6003/2006 e Lei nº 11.457/2007. É calculada com base na alíquota de 2,5% sobre o valor total das remunerações pagas ou creditadas pelas empresas, a qualquer título, aos segurados empregados, ressalvadas as exceções legais, e é arrecadada, fiscalizada e cobrada pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, do Ministério da Fazenda (RFB/MF).

São contribuintes do salário-educação as empresas em geral e as entidades públicas e privadas vinculadas ao Regime Geral da Previdência Social, entendendo-se como tal qualquer firma individual ou sociedade que assuma o risco de atividade econômica, urbana ou rural, com fins lucrativos ou não,

sociedade de economia mista, empresa pública e demais sociedades instituídas e mantidas pelo poder público, nos termos do § 2º, art. 173 da Constituição.¹

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), Lei nº 9.394/1996, ao regulamentar a Constituição Federal, define em seu artigo 70 quais despesas podem ser caracterizadas como as de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE). Despesas em MDE são aquelas “realizadas com vistas à consecução dos objetivos básicos das instituições educacionais de todos os níveis”, relacionadas, de maneira geral a:

- aquisição, manutenção e funcionamento das instalações e equipamentos necessários ao ensino;
- uso e manutenção de bens e serviços;
- **remuneração e aperfeiçoamento dos profissionais da educação** (grifo nosso);
- aquisição de material didático;
- transporte escolar, entre outros.²

A remuneração dos profissionais da educação é considerada uma prioridade para a educação nacional. Uma importante conquista para a valorização dos profissionais da educação foi assegurada na Constituição Federal de 1988, quando o artigo 206 estabeleceu a necessidade de planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, além do estabelecimento do piso salarial como expressões da valorização dos profissionais, considerada um dos princípios da oferta educacional. O mesmo se deu na LDB, na Lei nº 11.738/2008 (Lei do Piso Salarial Profissional Nacional – Lei do Piso) e na Lei nº 13.005/2010 (Lei do PNE).

Portanto, a legislação educacional apresenta uma realidade desafiadora para a elaboração dos planos de cargos e remuneração. Planos realizados sem planejamento minucioso, sem observar

1. Portal do FNDE. Entendendo o Salário Educação. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/financiamento/salario-educacao/salario-educacao-entendendo-o>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

2. Informações disponíveis no site: <<http://www.fnde.gov.br/arquivos/category/101-leis?download=2639:aplicacao-dos-recursos&start=100>>. Acesso em: 23 jul. 2014.

as necessidades do sistema de ensino e as condições orçamentárias da administração podem levar à impossibilidade do cumprimento das leis nacionais.

a) As fontes financiadoras da Educação Básica pública

A Constituição Federal estabelece percentuais mínimos da arrecadação de impostos e transferências que devem ser aplicados em despesas de MDE e são justamente essas as principais fontes financiadoras da Educação Básica pública. Além desses percentuais vinculados, há recursos complementares, como os do salário-educação, Lei nº 9.766, de 18 de dezembro de 1998 (calculado à base de 2,5% sobre o total de remunerações pagas aos empregados segurados). Os valores do salário-educação não são originados de impostos e transferências constitucionais e, portanto, constituem acréscimos ao percentual mínimo estabelecido na Constituição.

De acordo com o artigo 7º da Lei nº 9.766/1998, é vedada a utilização dos recursos provenientes do salário-educação para o pagamento de pessoal. Sobre esse assunto recomenda-se, no entanto, que os gestores façam consultas aos órgãos de controle externo dos estados e dos municípios.³

Parte dos recursos vinculados à educação básica (20%) é destinada à composição do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização do Magistério (FUNDEB), criado pela Emenda Constitucional nº 53/2006 e regulamentado pela Lei nº 11.494/2007. Trata-se um fundo especial, de natureza contábil e de âmbito estadual. Portanto, há um fundo por estado e no Distrito Federal.

Os impostos e as transferências considerados na composição do FUNDEB em cada estado são os seguintes:

1. Fundo de Participação dos Estados (FPE);
2. Fundo de Participação dos Municípios (FPM);

3. Informações disponíveis no site: <<http://www.fnnde.gov.br/financiamento/salario-educacao/salario-educacao-utilizacao-dos-recursos>>. Acesso em: 24 ago. 2015.

3. Imposto sobre Produtos Industrializados, proporcional às exportações (IPI-Exportação);
4. Imposto Sobre Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços (ICMS);
5. Imposto sobre a Propriedade de Veículos Automotores (IPVA);
6. Imposto sobre a Propriedade Territorial Rural (ITR);
7. Imposto de Transmissão Causa Mortis e Doação (ITCMD);
8. Lei Complementar nº 87/1996, que “Dispõe sobre o imposto dos Estados e do Distrito Federal sobre operações relativas à circulação de mercadorias e sobre prestações de serviços de transporte interestadual e intermunicipal e de comunicação, e dá outras providências”⁴ (Lei Kandir).

O valor total obtido pela soma de todos os fundos do país, a cada ano, é utilizado para a realização do cálculo do montante sobre o qual se aplica o percentual de 10%, para definir a participação da União. Independentemente da origem, todo o recurso é redistribuído para aplicação exclusiva na Educação Básica.⁵

Em cada estado, o valor total obtido pela soma dos impostos e das transferências vinculados é dividido pelo número de matrículas registrado no Censo Escolar da Educação Básica do ano anterior naquela unidade da federação; isso resulta no valor aluno ano estadual (VAA estadual). Como em alguns estados o VAA não alcança o valor nacional por aluno em decorrência da baixa capacidade de arrecadação, os recursos federais são distribuídos a título de complementação. É importante que os dirigentes e suas equipes estejam cientes de que os valores de VAA são estimativas feitas em um ano para execução no ano posterior, havendo, portanto, a possibilidade de o valor inicialmente estipulado sofrer acréscimos ou reduções.

Ocorre, ainda, outra forma de complementação da União para a integralização do valor do piso salarial profissional nacional dos profissionais do magistério da Educação Básica pública (Lei do Piso). Essa parcela, composta por 10% do valor inicial da complementação da União

4. Idem.

5. Informações disponíveis no site: <https://www.fnde.gov.br/fndelegis/action/ActionDatalegis.php?acao=abrirTreeview&cod_menu=707&cod_modulo=11>. Acesso em: 9 jul. 2015.

é distribuída entre os estados e os municípios que já recebem complementação, por decisão da Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade (Resolução/MEC nº 7, de 26 de abril de 2012).

Além dos 20% destinados à composição do FUNDEB, outros 5% dos mesmos impostos e transferências são obrigatórios para a composição dos mínimos constitucionais para investimento em MDE. Portanto, o fato de 20% dos impostos e das transferências serem direcionados automaticamente para a composição do FUNDEB em cada estado não significa que os entes federativos estejam cumprindo completamente o dispositivo constitucional.

Alguns impostos e transferências não entram na composição do FUNDEB, mas também devem ser, obrigatoriamente, considerados no financiamento da Educação Básica. Assim, 25% do valor total de cada um deles deve ser destinado às despesas com MDE, como define a Constituição. Esses impostos e transferências são:

1. Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro ou relativas a Títulos ou Valores Mobiliários nas operações com ouro (IOF ouro);
2. Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza (ISS);
3. Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU);
4. Imposto sobre a Transmissão de Bens Imóveis (ITBI);
5. Imposto de Renda Retido na Fonte (estado);
6. Imposto de Renda Retido na Fonte (municípios).

O conjunto dos recursos obrigatoriamente destinados às despesas de MDE que não entram na composição do FUNDEB recebe o nome de “recursos próprios”. Esses percentuais mínimos, que acrescidos à receita líquida do próprio FUNDEB, à cota-parte do salário-educação, aos valores de convênios e de transferências relativas a programas de alimentação e transporte e a outros recursos que são voluntariamente dispostos no orçamento para MDE, formam o conjunto de recursos que financia a educação em cada ente federativo.

b) Onde encontrar as informações e como realizar algumas projeções de receitas

De forma geral, as informações relacionadas às receitas podem ser encontradas nas páginas eletrônicas do Tesouro Nacional⁶ e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (SIOPE).⁷ Informações mais detalhadas devem ser buscadas junto aos órgãos de Planejamento e Fazenda em cada estado ou município.

Como nem sempre essas informações estão disponíveis no momento em que há necessidade de uma tomada de decisão, algumas estratégias podem ser utilizadas para um cálculo estimativo até que os números sejam confirmados. A seguir, duas estratégias são apresentadas no intuito de embasar, ainda que de forma estimativa, as decisões com relação aos planos de carreira e remuneração.

Projeções do FUNDEB

Sobre o VAA incidem os fatores de ponderação anualmente definidos pela Comissão Intergovernamental de Financiamento para a Educação Básica de Qualidade, que diferenciam os investimentos nas diferentes etapas e modalidades. Se o dirigente e sua equipe conhecem os números relativos às matrículas referentes ao ano anterior, em cada etapa/modalidade, é possível fazer a projeção de receitas do FUNDEB, ao multiplicar esses números pelos respectivos fatores de ponderação. Um exemplo desses cálculos pode ser observado na Tabela 1.

6. Disponível em: <http://www3.tesouro.gov.br/estados_municipios/municipios_novosite.asp>.

7. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao>>.

Tabela 1: Exemplo de projeção das receitas do FUNDEB, a partir das informações sobre as matrículas e os fatores de ponderação para creches

	Matrículas*	Fatores de ponderação	VAA** (R\$)	VAA consolidado (R\$)	Projeção (R\$)
Creche em tempo integralPública	25	1,30	2.576,36	3.349,26	83.731,5
Creche em tempo parcialPública	150	1,00	2.576,36	2.576,36	386.454,00
Total					470.185,50

Fonte: Elaboração SASE/MEC. *INEP – Censo Escolar da Educação Básica e **Portaria Interministerial nº 17, de 29 de dezembro de 2014.

Os 5% não vinculados ao FUNDEB

Os 5% que incidem sobre os impostos e as transferências que compõem o FUNDEB mas que não são a ele vinculados podem ser estimados por meio de uma regra de três simples:

$$\text{valor de cada imposto e transferência} \times \frac{5}{100}$$

Por exemplo: se o valor de FPM de um município for de R\$ 200.000,00 em determinado mês, aplicando a regra de três o cálculo seria o que está descrito abaixo.

$$\frac{\text{R\$ } 200.000,00 \times 5}{100} = \text{R\$ } 10.000,00$$

onde R\$ 200.000,00 é o valor do FPM e R\$ 10.000,00 é o valor correspondente aos 5%

Portanto, R\$ 10.000,00 é o valor que corresponde a 5% do valor do FPM que deve ser aplicado em MDE, além dos 20% deste mesmo imposto que já foram vinculados ao FUNDEB. A soma

dos valores estimados pela regra de três simples para cada imposto e transferência que compõe a lista do FUNDEB comporá uma estimativa do montante de recursos equivalente aos 5% para gastos com MDE, além do FUNDEB.

Os 25% que não fazem parte da “cesta” do FUNDEB

Os 25% que incidem sobre os impostos e as transferências que não compõem a “cesta” do FUNDEB mas devem compor os recursos destinados a manutenção e desenvolvimento do ensino podem ser estimados por meio de uma regra de três simples:

$$\text{valor de cada imposto e transferência} \times \frac{25}{100}$$

Por exemplo: se o valor do ISS de um município for de R\$ 200.000,00 em determinado mês, aplicando a regra de três o cálculo seria o que está descrito abaixo.

$$\frac{\text{R\$ } 200.000,00 \times 25}{100} = \text{R\$ } 50.000,00$$

onde R\$ 200.000,00 é o valor do ISS e R\$ 50.000,00 é o valor correspondente aos 25%

2. A projeção da folha de pagamento e sua relação com o plano de carreira e remuneração

Compreendidas as receitas para investimentos em MDE e a importância dos investimentos para valorização profissional, é fundamental que os dirigentes e suas equipes disponham de informações precisas sobre os custos da folha de pagamento da rede de ensino.

Devem ser consideradas não somente as despesas com vencimento básico, mas também com remuneração. O vencimento básico é a retribuição devida pelo empregador ao profissional pelo exercício das atribuições de seu cargo, enquanto a remuneração consiste no somatório do vencimento básico com as vantagens pecuniárias, regulamentados pela lei que estrutura a carreira.

O domínio dos conceitos e das formas de cálculos estimativos não apenas qualifica a gestão cotidiana da carreira, mas, se for do conhecimento de todos os envolvidos, qualifica também o diálogo entre gestores e profissionais, trazendo transparência para as decisões tomadas nos processos de negociação. São itens fundamentais para a projeção da folha de pagamento, razão pela qual serão descritos de forma mais detalhada a seguir.

a) Vencimentos básicos

Para o cálculo dos custos dos vencimentos básicos são fundamentais duas informações: o número de profissionais abrangidos pelo plano de carreira e remuneração e em que local da carreira estão posicionados.

O passo seguinte consiste em multiplicar o total de profissionais que se encontram em cada local da carreira pelo respectivo valor do vencimento básico. Por exemplo: se na posição A (aqui chamada de Classe), encontram-se 60 profissionais e o vencimento é de R\$ 1.697,00, o comprometimento de recursos com o vencimento básico desses profissionais será de

$$\text{R\$ } 1.697,00 \times 60 = \text{R\$ } 101.820,00$$

O mesmo procedimento é utilizado para as outras Classes, aqui chamadas B, C, D e E. O somatório de todos os resultados obtidos mostra que o valor dos vencimentos básicos para um total de 190 profissionais distribuídos nas diferentes Classes corresponde a R\$ 346.890,53, como mostra a Tabela 2.

Tabela 2: Exemplo de cálculo dos custos de vencimentos básicos

Classes						
	A	B	C	D	E	Total por mês
Vencimentos (R\$)	1.697,00	1.781,85	1.870,94	1.964,49	2.062,71	-
Profissionais	60	40	50	23	17	190
Total (R\$)	101.820,00	71.274,00	93.547,00	45.183,27	35.066,07	346.890,34

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

b) Vantagens pecuniárias (gratificações e adicionais)

Vantagens pecuniárias são gratificações e adicionais concedidos como forma de compensação pelo exercício de funções ou atividades por tempo determinado, além de vantagens pessoais adquiridas no decorrer do exercício profissional (MEIRELLES, 2013).

As formas de concessão das gratificações e adicionais são as mais diversas, sendo mais comum o seu pagamento como percentuais que incidem sobre o vencimento ou, ainda, por valores nominais. Em qualquer dos casos, o pagamento somente pode ser feito se estiver previsto na legislação que normatiza a carreira.

Vantagens pecuniárias calculadas em percentuais

Para projetar os custos com vantagens pecuniárias calculadas em percentuais, é necessário conhecer o valor total do custo dos vencimentos básicos e o valor total das vantagens pecuniárias, informações que podem ser obtidas nos setores de pagamento de pessoal.

Por exemplo: se o custo total com a folha de vencimento básico de um município é de R\$ 350.000,00 e o custo total com as vantagens pecuniárias é de R\$ 78.000,00, o percentual das vantagens sobre os vencimentos é de 22,28%.

$$\frac{\text{R\$ } 78.000,00}{350.000,00} \times 100 = 22,28\%$$

Assim, é possível projetar possíveis crescimentos dos custos relativos às vantagens pecuniárias sempre que houver crescimento da folha de vencimentos básicos; basta multiplicar o novo custo total da folha de vencimento básico por 22,28%.

Considerando que a folha de vencimento básico tivesse crescido de R\$ 350.000,00 para R\$ 380.000,00, a projeção dos custos com vantagens pecuniárias seria:

$$\text{R\$ } 380.000 \times 22,28\% = \text{R\$ } 84.664,00$$

As vantagens pecuniárias, nesse caso, passariam de R\$ 78.000,00 para R\$ 84.664,00.

Vantagens pecuniárias pagas em valores nominais

As vantagens pecuniárias pagas em valores nominais não sofrem variações no caso de crescimento da folha de vencimentos básicos. Mudanças nos seus valores somente podem ser realizadas mediante aprovação de Projeto de Lei, elaborado pelo Executivo e destinado especificamente a esse fim.

c) Composição da folha de pagamento

A folha de pagamento é composta pelos valores dos vencimentos básicos e pelas vantagens pecuniárias que compõem a remuneração dos profissionais, sobre os quais incidem os encargos trabalhistas e os valores referentes a décimo terceiro salário e férias.

Por exemplo: se o custo da folha de pagamento de uma rede de ensino, contabilizados os vencimentos e as vantagens pecuniárias, é de R\$ 350.000,00 ao mês e os encargos trabalhistas totalizam 22%, o valor real da folha será R\$ 427.000,00.

$$\text{R\$ } 350.000 \times 1,22 = \text{R\$ } 427.000,00$$

No entanto, para saber o custo anual da folha de pagamento, esse valor ainda deve ser multiplicado por 13,33. Isso corresponde a 12 meses de salários, décimo terceiro e férias.

$$\text{R\$ } 427.000,00 \times 13,33 = \text{R\$ } 5.691.910,00$$

Convém ressaltar que o exemplo utilizado neste material de formação para a composição dos gastos com pessoal, teve como referência um período de férias de 30 dias, daí o cálculo de 1/3 (um terço). No caso do plano de carreira e remuneração prever períodos de férias mais dilatados, é necessário aplicar a proporcionalidade.

Observe-se que, segundo o art. nº 130 do Decreto-Lei 1.535, de 15 de abril de 1977,⁸ após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a 30 (trinta) dias de férias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.

8. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1535.htm>. Acesso em: 7 jan. 2016.

De acordo com o inciso XVII do art. 7º da Constituição Federal,⁹ são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, o gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal.

Assim, considerando que para cada 30 dias de férias o trabalhador terá direito a receber 1/3 (um terço) a mais de seu salário, na proporção que os dias de férias aumentam também cresce o percentual a ser recebido. Dessa forma, se para 30 dias de férias o adicional a ser pago corresponde a 33,33% de seu salário, para encontrar o percentual de 45 dias, por exemplo, aplica-se uma regra de três simples.

30 (dias de férias) = 33,33% (percentual correspondente a 1/3)

45 (dias de férias) = x (percentual de adicional a ser encontrado)

$$x = \frac{45 \times 33,33\%}{30} = 49,99\%$$

Portanto, o valor da folha anual líquida é de R\$ 4.200.000,00 (R\$ 350.000,00 x 12 meses) e o valor da folha anual bruta é de R\$ 5.691.910,00. Este último é o custo total da folha de pagamento por ano.

d) Impactos financeiros da dispersão

Dispersão pode ser definida como a distância entre o menor e o maior vencimento de determinada categoria profissional (MINHOTO; GILIO, 2011, p. 42), calculada em percentual.

Na Tabela 3 estão os valores de vencimento nas diferentes Classes e Níveis de um plano de carreira e remuneração. A dispersão da Classe de cada Nível foi encontrada por meio da divisão do vencimento da Classe E pelo vencimento da Classe A, que, multiplicado por 100, resultou em 21,5%.

Observe, no entanto, que a carreira pode prever a possibilidade do profissional movimentar-se na horizontal (de uma Classe para outra) e na vertical (de um Nível para outro). Assim, é importante

⁹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 7 jan. 2016.

que também se calcule a dispersão total da carreira. Para se chegar à dispersão total, efetiva-se a divisão do vencimento do último Nível, na última Classe (Nível III, Classe E), pelo vencimento do primeiro Nível, na primeira Classe (Nível I, Classe A)

$$\text{R\$ } \frac{2.887,00 \text{ (vencimento Nível III, Classe E)}}{1.697,00 \text{ (vencimento Nível I, Classe A)}} \times 100 = 70\% \text{ Dispersão total}$$

Tabela 3: Exemplo de estrutura de carreira com cálculo de dispersão

Classes							
	A	B	C	D	E	Dispersão na classe	Dispersão total
Vencimentos Nível I	1.697,00	1.781,00	1.964,00	1.964,00	2.062,00	21,5%	70%
Vencimentos Nível II	2.206,00	2.316,00	2.432,00	2.553,00	2.681,00	21,5%	
Vencimentos Nível III	2.375,00	2.494,00	2.619,00	2.750,00	2.887,00	21,5%	

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

Carreiras com dispersões acentuadas podem se tornar financeiramente inviáveis, porque na medida em que ocorrem as movimentações de profissionais de uma posição para outra, torna-se cada vez mais difícil garantir bons vencimentos aos profissionais recém-ingressos. Por outro lado, dispersões reduzidas podem resultar em carreiras desestimulantes, considerando que não valorizam processos de formação, desempenho e tempo de serviço.

O desafio, mediante quadro tão complexo, é encontrar o equilíbrio capaz de possibilitar planos de carreira e remuneração que sejam atrativos para profissionais que desejam ingressar (ou que tenham ingressado na carreira em período recente), que proporcionem valorização no decurso do exercício profissional e que sejam financeiramente viáveis.

Uma estratégia que pode ajudar na busca desse equilíbrio é a realização de projeções dos custos decorrentes das movimentações (promoções/progressões) dos profissionais na estrutura do plano de carreira e remuneração.

Para esse exercício de projeções é fundamental que estejam disponíveis informações sobre o custo total da folha de pagamento e o número de profissionais em cada uma das posições do plano de carreira e remuneração.

Por exemplo: uma rede de ensino que conta com receita de R\$ 3.200.000,00 anuais para investimentos em MDE (recursos próprios e recursos do FUNDEB) tem 93 profissionais do magistério com contrato de 40 horas, distribuídos nas Classes A, B e C do plano de carreira e remuneração. O vencimento inicial é de R\$ 1.697,00, com os valores das demais Classes construídos a partir do acréscimo do percentual de 5% sobre o valor da Classe anterior (Tabela 4).

Tabela 4: Exemplo de estrutura de carreira e de posicionamento de profissionais para cálculo do impacto financeiro da dispersão

Classes							
	A	B	C	D	E	F	Total
Vencimentos mensais (R\$)	1.697,00	1.781,85	1.870,94	1.964,40	2.062,70	2.165,80	-
Profissionais	28	37	28				
Total	47.516,00	65.928,45	52.386,32				165.830,77

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

Quando o valor mensal da folha de vencimentos é multiplicado por 13,33 (que corresponde a 12 meses de salário, décimo terceiro e um terço de férias) e por 1,22 (que é o percentual de encargos trabalhistas definidos nesse exemplo), o valor anual da folha de pagamento chega a R\$ 2.696.839,48.

Se a receita anual projetada é de R\$ 3.200.000,00 para despesas em MDE, o impacto dos gastos com profissionais do magistério distribuídos na carreira como definido acima é de 84,27%.

$$\frac{\text{R\$ 2.696.839,48}}{3.200.000,00} \times 100 = 84,27\%$$

onde R\$ 2.696.839,48 é o valor da folha bruta anual, R\$ 3.200.000,00 é a receita anual para MDE e 84,27% é o impacto estimado

A carreira, contudo, não é estática; ocorrem processos de movimentação, importantes para estimular e valorizar o exercício profissional. Para garantir a sustentabilidade orçamentária dos novos cenários de distribuição dos profissionais nas diferentes posições da carreira, é fundamental que sejam projetados os valores de acréscimo dos gastos e os períodos em que tais cenários irão ocorrer.

A Tabela 5 mostra os profissionais que anteriormente encontravam-se nas Classes A, B e C já posicionados, respectivamente, nas Classes B, C e D. Essa movimentação impacta a folha de pagamento; é fundamental que o ente federativo projete, para o mesmo período, o crescimento de seus recursos.

Tabela 5: Impacto da movimentação na carreira sobre a receita anual de R\$ 3.200.000,00

	Vencimentos (R\$)	situação anterior		situação atual	
		Número de profissionais	Total/mês (R\$)	Número de profissionais	Total/mês (R\$)
A	1.697,00	28	47.516,00	-	-
B	1.781,85	37	65.928,45	28	49.891,80
C	1.870,94	28	52.386,32	37	69.224,78
D	1.964,49	-	-	28	55.005,72
E	2.062,71	-	-	-	-
Total/mês (R\$)			165.830,77	174.122,30	
Total/ano (R\$)			2.696.839,48	2.831.681,31	
Impacto			84,27%	88,49%	

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

O movimento permanece constante, com comprometimento contínuo de percentuais cada vez mais elevados. Quando os profissionais estiverem enquadrados nas Classes C, D, E, por exemplo, o impacto será de 92,91% no total das receitas.

É claro que esse é apenas um exercício de projeção, porque a expectativa é que também a receita aumente ao longo do tempo. Além disso, a definição de qual dispersão seria financeiramente viável envolveria necessariamente outras análises, em especial no que se refere a custos com manutenção e realização de novos investimentos. Dito de outro modo, o gestor precisa saber quanto custa a rede de ensino que administra e, assim, ter clareza de quais repercussões financeiras seriam geradas em decorrência de uma possível expansão da oferta de matrículas. Tais informações também devem ser utilizadas como referência para que novos recursos sejam alocados pelo poder público em MDE.

e) Relação do número de alunos por professor e a necessidade de professores na rede de ensino

No Brasil, não existem, no momento, parâmetros nacionais que orientem a “proporção adequada” entre o número de alunos e professores. A Resolução CNE/CEB nº 03/1997 indicava uma relação média de 25 alunos para cada professor; a Resolução CNE/CEB nº 02/2009, que a revogou, não define a quantidade.

Vários fatores podem influenciar a proporção entre professores e alunos, como as dificuldades de diferentes ordens para a realização de concursos, o elevado número de escolas pequenas e distantes do núcleo urbano, ou mesmo um aumento súbito da demanda por novas matrículas, por exemplo. No entanto, o afastamento de profissionais do magistério das atividades de docência ou de suporte à docência é um dos fatores mais importantes.

Além dos afastamentos relacionados a problemas temporários de saúde, existem também previsões legais de afastamento permanentes, que possibilitam a um profissional admitido para o cargo de professor desempenhar funções que não sejam do magistério. Esse processo é denominado **readaptação** e consiste na mudança do servidor de sua função de origem para

outra, em decorrência de possíveis limitações físicas ou mentais, após averiguação realizada por uma junta médica (ABREU, 2009).

Também pode constar nas legislações previsão para a realização de **cessões**, ou seja, ato em que um órgão da administração pública autoriza o servidor a exercer cargo em comissão ou função de confiança, bem como atender situações previstas em leis específicas, podendo ocorrer dentro da mesma esfera ou entre diferentes esferas de poder (GRANZOTTO, s.d.).

As cessões devem ser praticadas com a observância de critérios que não penalizem os profissionais que têm esse direito, mas, ao mesmo tempo, que impeçam situações de privilégios. Do contrário, podem gerar desequilíbrio porque para cada cessão ou readaptação, outro profissional precisa ser contratado, processo que ocorre mesmo não havendo o crescimento do número de matrículas e, conseqüentemente, das receitas. Como resultado desse movimento, as redes podem acumular horas ociosas, fator que provoca dispêndios financeiros desnecessários.

O exemplo a seguir trata de uma rede de ensino com oferta de matrículas parciais de pré-escola e anos iniciais do Ensino Fundamental (Tabela 6).

Tabela 6: Número de matrículas no município tomado como exemplo para o cálculo da razão aluno/professor

Matrículas			
Etapas da Educação Básica	Urbanas	Rurais	Total
Pré-escola tempo parcial	337	74	411
Anos iniciais do Ensino Fundamental	331	475	806
Total	668	549	1.217

Fonte: INEP – Censo Escolar 2013.

Por opção metodológica, a relação aluno/professor foi estimada pela divisão do número total de matrículas pelo número total de professores, efetivos e temporários.

$$\frac{1.217 \text{ matrículas}}{93 \text{ professores}} = 13,08 \text{ alunos/professor}$$

É importante conhecer a relação aluno/professor na rede de ensino, mas esse número, por si só, não terá grande significado. A questão fundamental é conhecer a real necessidade de profissionais de rede.

As informações sobre matrículas apresentadas na Tabela 6, somadas ao número de turmas existentes em cada etapa e modalidade da Educação Básica, possibilitam projetar, por exemplo, a necessidade de profissionais para o exercício da docência. Isso pode ser feito em dois passos.

Primeiro passo: calcular o quantitativo de horas disponíveis para a docência quando se contrata um professor. De acordo com a Lei do Piso, no máximo 2/3 (dois terços) da carga horária deve ficar disponível para o desempenho de atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008). O restante do tempo que compõe a jornada de trabalho deve ser previsto para o que se denomina hora atividade.

O cálculo da hora atividade é simples. Considerando a hora aula de 60 minutos, basta multiplicar as horas da jornada de trabalho por 33,33%, que corresponde a 1/3 (um terço). Por exemplo, para uma jornada de 40 horas prevista no contrato:

$$40h \times \frac{33,33}{100} = 13h$$

onde 40h é a jornada de trabalho, 33,33/100 equivale a um terço de hora atividade e 13h é a jornada de hora atividade

Assim, para cada 40 horas contratadas, a rede de ensino disporá de 27 horas para o exercício da docência.

40h de contrato – 13h de hora atividade = 27h para a docência

Na Tabela 7 estão alguns exemplos de cálculos realizados para projetar as horas disponíveis para docência com base nas horas contratadas, considerando a hora aula de 60 minutos, aplicando a Lei do Piso.

Tabela 7: Exemplos de composição da jornada com 1/3 de hora atividade

Jornada de trabalho contratada	1/3 de hora atividade	Horas disponíveis para docência
40 horas	13 horas	27 horas
30 horas	10 horas	20 horas
20 horas	7 horas	13 horas

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

Para saber o total de horas que a rede de ensino tem disponível para o exercício da docência, basta multiplicar o número de professores admitidos (efetivos e provisórios) pela jornada ou jornadas de trabalho correspondentes. Após a realização dessa operação, aplica-se o percentual destinado à hora atividade (33,33%) e subtrai-se do total de horas contratadas.

Assim, supondo que uma rede de ensino trabalhe com jornada de 40 horas e tenha 93 professores (Tabela 8), efetua-se o seguinte cálculo:

$$\begin{aligned} 40h \times 93 \text{ professores} &= 3.720h \text{ contratadas} \\ 3.720h \text{ contratadas} \times \frac{33,33}{100} &= 1.239,88h \text{ de hora atividade} \\ 3.720h \text{ contratadas} - 1.240h \text{ de hora atividade} &= \\ &= 2.480h \text{ disponíveis para docência} \end{aligned}$$

A Tabela 8 descreve três possibilidades de composição do número de horas disponíveis para docência na rede de ensino tomada como exemplo, variando a jornada de trabalho contratada para o conjunto dos 93 profissionais.

Tabela 8: Estimativa de horas distribuídas para a hora atividade e docência por jornada de trabalho contratada, aplicando a Lei do Piso

Jornada de trabalho	Número de profissionais	Horas contratadas	1/3 hora atividade	Horas para docência
40 horas	93	3.720	1.240	2.480
30 horas	93	2.790	930	1.860
20 horas	93	1.860	620	1.240

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

Segundo passo: saber de quantas horas de docência a rede de ensino necessita, utilizando como referência o número de turmas existentes para cada uma das etapas e modalidades da Educação Básica ofertada.

Os 1.217 estudantes da rede de ensino tomada como exemplo nesse exercício compõem 66 turmas, entre pré-escola e anos iniciais do Ensino Fundamental, em tempo parcial. Cada turma necessita de cinco horas de docência, totalizando 330 horas por dia. Para saber a necessidade de horas semanais, basta multiplicar o número de turmas de uma etapa ou modalidade pelo número de horas de docência necessárias por dia e, depois, pelo número de dias por semana. Por exemplo:

9 turmas de Ensino Fundamental x 5h em 5 dias por semana
= 225h de docência necessárias semanalmente

Quando esse mesmo cálculo é aplicado para a rede como um todo, o resultado é o número total de horas de docência necessárias por semana nessa rede, como mostra a Tabela 9.

Tabela 9: Quantitativo de turmas das etapas e modalidades da Educação Básica

Etapas e modalidades	Número de turmas	Horas de docência necessárias por turma por dia	Horas de docência necessárias por dia	Horas de docência necessárias por semana
Pré-escola	25	5	125	625
Ensino Fundamental 1ª ano	9	5	45	225
Ensino Fundamental 2º ano	9	5	45	225
Ensino Fundamental 3º ano	8	5	40	200
Ensino Fundamental 4º ano	7	5	35	175
Ensino Fundamental 5º ano	8	5	40	200
Total	66	30h	330h	1.650h

Fonte: INEP – Censo Escolar 2013 e elaboração SASE/MEC.

Feitos os cálculos para definir o quantitativo de horas docentes contratadas e as horas docentes necessárias para o funcionamento da rede, é importante que o gestor analise se existe compatibilidade ou horas ociosas, o que pode onerar consideravelmente as despesas com pessoal.

PARTE 2

Atividades

A seguir, estão propostas 11 atividades para o exercício prático das questões relacionadas aos planos de cargos e remuneração e sua vinculação com as estimativas de receita.

- **Atividades 1 a 4:** projeção de receitas para Manutenção e Desenvolvimento do Ensino (MDE)
- **Atividades 5 a 8:** projeção de custos com folha de pagamento dos profissionais abrangidos pelo plano de carreira e remuneração
- **Atividade 9:** cálculo dos impactos financeiros decorrentes da dispersão salarial na carreira
- **Atividades 10 e 11:** análise do quantitativo de profissionais contratados e sua adequação às necessidades da rede

Atividade 1 – Projeção dos recursos do FUNDEB

Para realizar este exercício, desenvolva as atividades propostas no quadro abaixo e preencha a tabela a seguir.

O que fazer	Como fazer
Preencha com dados do Censo Escolar da Educação Básica referente ao ano anterior as informações de matrícula das etapas e das modalidades oferecidas pela rede de ensino.	Obtenha os dados do Censo Escolar da Educação Básica na página eletrônica do INEP e preencha a planilha no local indicado. < http://portal.inep.gov.br/basica-censo >
Preencha a coluna do valor aluno ano (VAA) com o valor correspondente a seu estado, nas etapas e nas modalidades da educação básica que são ofertadas.	Obtenha o valor do VAA do seu estado, no ano correspondente, na Portaria Interministerial MEC/Ministério da Fazenda nº 17, de 29 de dezembro de 2014 e preencha a planilha no local indicado. < http://www.fnde.gov.br/fnde/legislacao/portarias >
Calcule o VAA consolidado.	Multiplique o VAA do estado pelo fator de ponderação, correspondente a cada etapa e modalidade da Educação Básica ofertada, inserindo o resultado na coluna “VAA consolidado”. Obtenha os fatores de ponderação na Resolução MEC nº 1, de 29 de julho de 2015. < http://www.fnde.gov.br/fnde/legislacao/resolucoes >
Realize as projeções de receitas das etapas e das modalidades ofertadas.	Multiplique o número de matrículas das etapas e modalidades da Educação Básica ofertadas pelo VAA consolidado de cada uma, preenchendo, na sequência, a coluna “Projeção de receitas”.
Calcule o valor final das receitas projetadas.	Some as projeções de receitas preenchendo o quadro final da tabela (“Total”)

Etapas e modalidades da Educação Básica	Matrículas	Fatores de ponderação	VAA (R\$)	VAA consolidado (R\$)	Projeção de receitas (R\$)
Creche em tempo integral pública		1,30			
Creche em tempo integral conveniada		1,10			
Creche em tempo parcial					
Pública		1,00			
Conveniada		0,80			
Pré-escola em tempo integral		1,30			
Pré-escola em tempo parcial		1,00			
Anos iniciais do Ensino Fundamental urbano		1,00			
Anos iniciais do Ensino Fundamental no campo		1,15			
Anos finais do Ensino Fundamental urbano		1,10			
Anos finais do Ensino Fundamental no campo		1,20			

Etapas e modalidades da Educação Básica	Matrículas	Fatores de ponderação	VAA (R\$)	VAA consolidado (R\$)	Projeção de receitas (R\$)
Ensino Fundamental em tempo integral		1,30			
Ensino Médio urbano		1,25			
Ensino Médio no campo		1,30			
Ensino Médio em tempo integral		1,30			
Ensino Médio integrado à educação profissional		1,30			
Educação especial		1,20			
Educação indígena e quilombola		1,20			
Educação de jovens e adultos com avaliação no processo		0,80			
Educação de jovens e adultos integrada à educação profissional de nível médio, com avaliação no processo		1,20			
TOTAL					

Fonte: Resolução MEC nº 1, de 29 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.fnde.gov.br/fnde/legislacao/resolucoes>>. Acesso em: 1 dez. 2015.

Atividade 2 – Cálculo do mínimo de 5% dos recursos da cesta do FUNDEB

Utilizando a tabela abaixo, calcule o mínimo de 5% dos recursos que compõem a cesta do FUNDEB, que também devem ser aplicados em MDE. Os valores relativos a cada imposto e transferência podem ser obtidos nas páginas eletrônicas do Tesouro Nacional (<http://sisweb.tesouro.gov.br/apex/f?p=2600:1>), e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao>).

Impostos/transferências	Valor total do imposto e transferência recebido pelo ente federativo	Percentual de 5%
FPM		
FPE		
IPI-Exportação		
Complementação da União		
Lei Complementar nº 87/1996 (Lei Kandir)		
ITR		
IPVA		
ITCMD		
ICMS		
Total		

Atividade 3 – Recursos não vinculados ao FUNDEB

Preencha a tabela com os valores de cada um dos impostos relacionados destinados a MDE (25%). Os valores relativos a cada imposto podem ser obtidos na página eletrônica do Tesouro Nacional (http://www3.tesouro.gov.br/estados_municipios/municipios_novosite.asp) e do Sistema de Informações sobre Orçamentos Públicos em Educação (<http://www.fnde.gov.br/fnde-sistemas/sistema-siope-apresentacao>).

Impostos	Valor mês	Valor acumulado (ano)
Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro ou relativas a Títulos ou Valores Mobiliários nas operações com ouro (IOF ouro)		
Imposto Sobre Serviço de Qualquer Natureza (ISS)		
Imposto Predial Territorial Urbano (IPTU)		
Imposto sobre a Transmissão de Bens Imóveis (ITBI)		
Imposto de Renda Retido na Fonte (estado)		
Imposto de Renda Retido na Fonte (municípios)		
Imposto sobre Operações de Crédito, Câmbio e Seguro ou relativas a Títulos ou Valores Mobiliários nas operações com ouro (IOF ouro)		

Atividade 4 – Consolidação da projeção de receitas

Preencha a tabela a seguir com as informações sobre as projeções das receitas do FUNDEB e de recursos próprios que devem ser aplicados em MDE.

Receitas projetadas	Valores (R\$)
Receitas do FUNDEB	
Receitas de recursos próprios 5%	
Receitas de recursos próprios 25%	
Receita total	

Atividade 5 – Cálculo de custos com vencimentos básicos

Para realizar este exercício, desenvolva as atividades propostas no quadro abaixo e preencha a tabela a seguir.

O que fazer	Como fazer
Preencha com os respectivos vencimentos básicos, os quadros relativos a cada Classe (de A a E).	Preencha a primeira linha da tabela, com os dados necessários, obtidos junto ao setor responsável pela gestão de pessoas.
Preencha os quadros das Classes com o respectivo número de profissionais efetivos e temporários posicionados em cada uma.	Preencha a segunda linha da tabela, com os dados necessários, obtidos junto ao setor responsável pela gestão de pessoas.
Calcule o custo dos vencimentos do conjunto de profissionais enquadrados em cada Classe (de A a E).	Preencha a última linha da tabela, multiplicando o valor do vencimento de cada uma das Classes pelo respectivo número de profissionais.
Some o resultado de todas as multiplicações para obter o custo total.	Some os valores obtidos na última linha da tabela (custos \$) e consolide a projeção de despesas com vencimento/mês.

Classes (Estruturas de carreira)						
	A	B	C	D	E	Custo total (R\$)
Vencimentos (R\$)						
Número de profissionais						
Custo (R\$)						

Atividade 6 – Cálculo das vantagens pecuniárias

Para realizar este exercício, desenvolva as atividades propostas no quadro abaixo e preencha a tabela a seguir.

O que fazer	Como fazer
Obtenha o valor da folha de pagamento dos vencimentos básicos dos profissionais abrangidos pelo plano de carreira e remuneração.	Copie o valor final obtido no exercício anterior (Atividade 5 – Cálculo de custos com vencimentos básicos) no primeiro quadro da tabela a ser preenchida agora.
Consolide o custo total das vantagens pecuniárias calculadas em percentual.	Some todas as despesas geradas com pagamentos de gratificações e adicionais, geradas com a aplicação de percentuais sobre os vencimentos básicos.
Calcule o percentual correspondente dos custos com vantagens pecuniárias, sobre o valor da folha de vencimentos básicos.	Multiplique o valor total das vantagens pecuniárias por 100 e divida pelo valor da folha de vencimentos $\text{valor vantagens} \times \frac{100}{\text{folha de vencimentos}} = x$
Projete o crescimento dos custos com vantagens pecuniárias, considerando um aumento da folha de vencimentos básicos.	Multiplique o novo valor da folha de vencimentos pelo percentual encontrado no exercício anterior e divida por 100 $\text{folha de vencimentos} \times \frac{\text{percentual das vantagens pecuniárias}}{100} = x$

Valor da folha de vencimentos básicos (R\$)	Valor das vantagens pecuniárias calculadas em percentual (%)	Percentual das vantagens pecuniárias sobre a folha de vencimentos (%)

Projeções do crescimento dos custos com vantagens pecuniárias, considerando um aumento da folha de vencimentos básicos

Atividade 7 – Consolidação dos custos com folha de pagamento líquida mensal (vencimentos básicos + vantagens pecuniárias)

O que fazer	Como fazer
Obtenha o valor da folha de pagamento dos vencimentos básicos dos profissionais abrangidos pelo plano de carreira e remuneração.	Copie o valor final obtido no exercício anterior (Atividade 5 – Cálculo de custos com vencimentos básicos) no primeiro quadro da tabela a ser preenchida agora.
Consolide o custo total das vantagens pecuniárias pagas em valores absolutos.	Obtenha o total de gastos com vantagens pecuniárias pagas em valores nominais junto ao setor responsável.
Consolide o valor total dos custos com pessoal.	Some os valores da folha de pagamento de vencimentos básicos com os custos gerados pelo pagamento das vantagens pecuniárias.

Vencimentos básicos (R\$)	Vantagens pecuniárias em %	Vantagens pecuniárias em valores absolutos (R\$)	Custo total da folha de pagamento líquida mensal (R\$)

Atividade 8 – Distinção entre folha bruta e folha líquida

O que fazer	Como fazer
Consolide o custo mensal da folha de pagamento líquida dos profissionais abrangidos pelo plano de carreira e remuneração (vencimentos básicos + vantagens pecuniárias).	Copie o valor final obtido no exercício anterior (Atividade 7 – Consolidação dos custos com folha de pagamento líquida mensal – vencimentos básicos + vantagens pecuniárias) no primeiro quadro da tabela a ser preenchida agora.
Defina os valores de encargos trabalhistas.	Multiplique o valor da folha líquida mensal pelo percentual de encargo trabalhista praticado em seu ente federativo. Obtenha esse valor consultando o setor de Planejamento e Fazenda do seu ente federativo.
Obtenha o valor da folha anual bruta.	Multiplique o valor obtido por 13 meses e adicione o percentual referente às férias (13,33).

Folha líquida (R\$)	Encargos trabalhistas (R\$)	Décimo terceiro salário e férias (R\$)	Folha bruta (R\$)

Atividade 9 – Impactos financeiros da dispersão

O que fazer	Como fazer
Copie a(s) tabela(s) de vencimento(s) prevista(s) no plano de carreira e remuneração de seu estado/município.	Copie a(s) tabela(s) de vencimento(s) prevista(s) no plano de carreira e remuneração de seu estado/município com valores de vencimentos atualizados.
Distribua os profissionais nas posições existentes na carreira (classes, níveis, referências, graus etc.).	Distribua os profissionais nas posições existentes na carreira (classes, níveis, referências, graus etc.), certificando-se de que os vencimentos correspondentes estão corretos.
Obtenha o valor da folha líquida mensal.	Multiplique o valor do vencimento pelo número de profissionais existentes em cada uma das estruturas da carreira e, na sequência, some todos os valores encontrados para chegar ao custo mensal da folha de vencimentos.
Calcule o valor da folha bruta.	Multiplique o valor mensal da folha de vencimentos por 13,33 (12 meses de pagamento, décimo terceiro e férias).
Insira a previsão de receitas para MDE.	Insira na tabela o valor das receitas projetadas para MDE, calculada na Atividade 7.
Calcule o impacto financeiro da folha de pagamento sobre os recursos para MDE.	Multiplique o valor da folha bruta por 100 e divida pelo valor das receitas projetadas para MDE: <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\text{valor da folha} \times \frac{100}{\text{receitas projetadas}} = x$ </div>
Projete o crescimento dos custos com a folha em decorrência da movimentação dos profissionais na carreira.	Movimente os profissionais na estrutura de carreira distribuindo-os em posições imediatamente superiores às que estavam e refaça o cálculo de custos e impactos nas receitas de MDE.

a) Considerando o quantitativo de profissionais abrangidos pelo plano de carreira de seu estado/município, onde estão posicionados e a projeção de receitas para o exercício financeiro do ano em curso, calcule o impacto da folha de pagamento sobre os recursos disponíveis para MDE.

Para preencher esta tabela, será necessário buscar os valores utilizados na Atividade 5 (classes, vencimentos, número de profissionais), na Atividade 8 (folhas líquida e bruta), na Atividade 4 (projeção de receita) e as explicações das páginas 24 e 25 (como calcular o impacto em %).

Posição na carreira	Vencimentos (R\$)	Número de profissionais	Valor da folha líquida por mês (R\$)	Valor da folha bruta no ano (R\$)	Receita estimada para o ano em curso	Impacto (%)

b) Considerando o período previsto no plano de carreira para que os profissionais movimentem-se em sua estrutura (promoções/progressões), construa uma projeção de crescimento dos custos com folha de pagamento, resultante desses processos de movimentação.

Posição na carreira	Vencimentos	Profissionais	Valor mês	Valor ano	Receita ano	Impacto (%)

Atividade 10 – Relação do número de alunos por professores na rede de ensino

O que fazer	Como fazer
Descreva as etapas e as modalidades da Educação Básica oferecidas pela rede de ensino de seu estado/município, acompanhadas do respectivo número de matrículas referentes ao ano anterior.	Obtenha os dados do Censo Escolar da Educação Básica na página eletrônica do INEP. http://portal.inep.gov.br/basica-censo
Relacione o número total de professores contratados pela rede de ensino de seu estado/município.	Obtenha os dados junto ao setor de recursos humanos da secretaria de educação.
Obtenha o valor da razão alunos/professores.	Divida os valores obtidos pela soma das matrículas em cada linha da tabela (coluna "Total") pelo número de professores contratados pela rede de ensino.

Etapas e modalidades da Educação Básica	Matrícula urbana	Matrícula rural	Total	Número de professores	Relação alunos/professores
Total					

Atividade 11 – Horas destinadas à docência

a) Considerando as jornadas de trabalho existentes na rede de ensino, calcule o quantitativo de horas destinadas à docência.

O que fazer	Como fazer
Descreva as jornadas de trabalho semanal praticadas.	Obtenha essas informações junto ao setor de recursos humanos da secretaria de educação.
Descreva o número de professores e sua(s) jornada(s) de trabalho na rede de ensino.	Obtenha essas informações junto ao setor de recursos humanos da secretaria de educação.
Calcule as horas contratadas para cada jornada existente na rede de ensino.	Multiplique os valores da coluna 1 (jornada) pelos valores da coluna 2 (número de profissionais).
Calcule 1/3 de hora atividade.	Divida o total de horas contratadas por três.
Calcule o total de horas para docência.	Subtraia os valores de 1/3 de hora atividade dos valores totais de horas contratadas em cada jornada existente na rede de ensino.

Jornadas de trabalho semanal contratadas (em horas)	Número de profissionais	Total de horas contratadas (em horas)	1/3 hora atividade contratadas (em horas)	Horas para docência contratadas (em horas)
Total				

b) Calcule a quantidade de horas de docência necessárias para cada etapa e modalidade da Educação Básica ofertada pela rede de ensino.

O que fazer	Como fazer
Descreva as etapas e as modalidades oferecidas.	Essas informações já foram utilizadas na Atividade 10.
Descreva o número de turmas oferecidas em cada etapa e modalidade.	Obtenha essas informações junto ao setor responsável pela organização e oferta de matrículas na secretaria de educação.
Descreva o número de horas de docência necessárias, por dia, para cada conjunto de turmas na diferentes etapas e modalidades.	Obtenha essas informações junto ao setor responsável pela organização e oferta de matrículas na secretaria de educação.
Descreva o número de horas de docência necessárias, por dia, para o conjunto de turmas de cada etapa e modalidade.	Multiplique as horas de docência necessárias por turma (coluna 3) pelo número de turmas (coluna 2).
Descreva o número de horas de docência necessárias, por dia, para o conjunto de turmas de cada etapa e modalidade.	Multiplique o total de horas de docência necessárias por dia (coluna 4) pelos dias úteis da semana (5 dias).

Etapas e modalidades	Número de turmas	Horas de docência necessárias por turma (em horas por dia)	Total de horas de docência necessárias (em horas por dia)	Total de horas de docência necessárias (em horas por semana)

c) Calcule o quantitativo de profissionais necessários para suprir as horas de docência da rede de ensino.

O que fazer	Como fazer
Descreva o total de horas de docência necessárias para suprir a necessidade da rede de ensino.	Utilize as informações encontradas na atividade anterior (letra "a").
Divida pela(s) jornada(s) de trabalho praticada(s) no estado/município.	Utilize as informações encontradas na atividade anterior (letra "a").

Total de horas contratadas (em horas)	1/3 de hora atividade contratadas (em horas)	Total de horas de docência contratadas (em horas por semana)	Total de horas de docência necessárias (em horas por semana)	Jornada de trabalho	Número de profissionais necessários

PARTE 3

Etapas para a construção de um Plano de Carreira e Remuneração

1. Introdução

Um plano de carreira e remuneração deve ser aprovado em forma de lei, trazendo com clareza as finalidades e a abrangência para retratar concretamente as escolhas políticas realizadas para a valorização do profissional. Deve-se considerar, em sua estrutura e seu funcionamento, entre outros itens, os cargos e as posições de enquadramento possíveis, as regras de movimentação, o tipo de contrato e de jornada, a formação necessária e a forma de ingresso, os vencimentos e a remuneração (gratificações e adicionais), os critérios de afastamento e cessão, além da previsão de uma comissão para sua implantação e gestão.

Disposições preliminares

É comum que as disposições preliminares apareçam como primeiro tópico em um plano de carreira e remuneração. Esse item, no geral, trata sobre o que dispõe a lei e sobre quais profissionais serão abrangidos pelo plano de carreira e remuneração.

2. Abrangência

A Lei nº 11.738/2008, que regulamentou o Piso Salarial Profissional Nacional dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica (PSPN), definiu quais profissionais devem, necessariamente, ser abrangidos quando da elaboração ou da adequação de planos de carreira e remuneração:

Artigo 6º: A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão elaborar ou adequar seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério até 31 de dezembro de 2009, tendo em vista o cumprimento do piso salarial profissional nacional para **os profissionais do magistério público da educação básica** (grifo nosso), conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2008).

A definição da nomenclatura “profissionais do magistério público da educação básica” encontra-se no artigo 2º da supracitada lei:

Art. 2º [...]

§ 2º Por profissionais do magistério público da educação básica entendem-se aqueles que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional (BRASIL, 2008).

Com a aprovação do Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, ficou estabelecido na Meta 18:

Assegurar, no prazo de 2 (dois) anos, a existência de planos de Carreira para os(as) profissionais da educação básica e superior pública de todos os sistemas de ensino e, para o plano de Carreira dos(as) profissionais da educação básica pública, tomar como referência o piso salarial nacional profissional, definido em lei federal, nos termos do inciso VIII do art. 206 da Constituição Federal (BRASIL, 2014).

Percebe-se que a supracitada lei definiu uma nova abrangência, considerando-se o estabelecido pela Lei nº 11.738/2008, para os profissionais que, necessariamente, devem ter planos de carreira

e remuneração definindo, inclusive, a referência de piso salarial. A definição da nomenclatura “profissionais da educação escolar básica” encontra-se no artigo 61 da Lei nº 9.394/1996, alterado pela Lei nº 12.014/2009:

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são:

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio;

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas;

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim (BRASIL, 2009).

Nota-se que o inciso III da Lei nº 9.394/1996, refere-se aos profissionais da educação com formação específica. Inserem-se nessa categoria, por exemplo, os que foram habilitados de acordo com o que estabelece a Portaria Normativa do Ministério da Educação nº 25/2007, que instituiu o Programa de Formação Inicial em Serviço dos Profissionais da Educação Básica dos Sistemas de Ensino Público (Profucionário).

Os profissionais não contemplados pelas nomenclaturas anteriormente mencionadas (profissionais do magistério e profissionais da educação escolar básica) também podem ter suas carreiras e suas remunerações regulamentadas, devendo os gestores das redes públicas de ensino decidirem se de forma unificada ou específica, sem prejuízo aos profissionais da educação escolar básica pública.

3. Princípios

Sugere-se, inicialmente, que sejam definidos e descritos os princípios básicos que serão utilizados como referências para a construção da carreira dos profissionais abrangidos pela lei, considerando-se fatores como ingresso, profissionalização e valorização, como no exemplo proposto a seguir:

A carreira dos profissionais do magistério público da Educação Básica, abrangidos por esta legislação, tem como princípios básicos:

I – o ingresso mediante concurso público de provas e títulos, por área de atuação e formação correspondente ao cargo;

II – a profissionalização, que pressupõe qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

III – a valorização do tempo de serviço profissional, do desempenho profissional, da qualificação e do conhecimento;

IV – a progressão e promoções periódicas.

4. Cargos e estrutura da carreira

Inicialmente, é importante ressaltar que a denominação “cargo” define-se por um conjunto de atribuições, responsabilidades e remuneração específicas para seus titulares, a exemplo do cargo de professor.¹⁰

Levantamentos realizados nos anos de 2012 e 2013 pela Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação do Ministério da Educação (DIVAPE/SASE/MEC) em 48 municípios¹¹ demonstraram que em 25 deles (52%) houve regulamentação de cargos referentes ao exercício

10. Informações disponíveis em: <<http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/noticias/orientacao/orientacao-veja-definicao-de-servidor-publico>>. Acesso em: 7 jan. 2016.

11. O levantamento realizado entre 2012 e 2013 pela DIVAPE/SASE/MEC integrou 26 capitais e 22 municípios com população inferior a 20 mil habitantes.

da docência e de atividades de suporte à docência (supervisão, administração, coordenação etc.). Outros 18 municípios (29%) optaram por incluir apenas o cargo de professor e nove (19%) decidiram inserir cargos para todos os profissionais da educação escolar básica (DIVAPE/SASE/MEC, 2013).

O estudo também considerou os planos de cargos e remuneração dos 26 estados e do Distrito Federal, sendo que em três (11%) consta apenas o cargo de professor; em 12 (44%) há cargos para os profissionais do magistério e outros 12 (44%) para todos os profissionais da educação escolar básica. Esse quadro indica que não existe uniformidade, cabendo a cada ente federativo a importante decisão de organizar os cargos que comporão o plano de carreira e remuneração, com a abrangência necessária para o cumprimento da legislação e para a qualidade do exercício profissional.

Definidos os cargos, é necessário especificar a estrutura na qual o profissional poderá evoluir no decurso da carreira. O primeiro passo é definir a quantidade de posições de enquadramento, verticais ou horizontais, que poderão ser representadas por letras ou números.

5. Posições de enquadramento

São diversas as nomenclaturas utilizadas para definir as posições de enquadramento dos profissionais abrangidos pelos planos de cargo e remuneração. Termos como cargo, classe, nível, referência, entre outros, aparecem com diferentes significados nas leis de carreira, mas sempre com a função de criar distinções entre os profissionais, seja em decorrência de formação, tempo de serviço ou atribuições, seja em decorrência de desempenho profissional. A Tabela 11 mostra um exemplo de posições de enquadramento em um plano de carreira e remuneração.

Tabela 11: Exemplo de posições de enquadramento em um plano de carreira e remuneração

	Posições de enquadramento						
Cargo	A	B	C	D	E	F	G
Professor I							
Professor II							

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

Nesse exemplo, o cargo que aparece na tabela é o de professor. É um tipo de profissional que possui atribuições, responsabilidades e remunerações específicas. Percebe-se, no entanto, que o cargo está subdividido em Professor I e Professor II. As duas denominações, nesse caso específico, foram adotadas considerando-se a habilitação necessária para ingresso e exercício de uma determinada atividade.

Em alguns planos são criados espaços específicos para enquadramentos de professores com formação em nível médio modalidade normal, graduação em licenciatura plena, pós-graduação *lato sensu* (especialização) e pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado). Também existe a opção de a formação em pós-graduação ser remunerada por meio de adicionais.

As sete posições de enquadramento que compõem a estrutura da carreira, designadas pelas letras A, B, C, D, E, F e G no exemplo considerado, bem como suas possíveis subdivisões, podem obedecer, entre outros, a critérios de tempo de serviço, avaliação do desempenho profissional e formação.

6. Movimentações na carreira

Não existe uniformidade nas nomenclaturas utilizadas para designar os processos de movimentação dos profissionais na carreira, o que dificulta a definição de conceitos. No entanto, é importante demonstrar algumas possibilidades de como o profissional pode passar de uma posição da carreira para outra, imediatamente superior, deixando a definição da nomenclatura a ser utilizada a cargo do ente federativo.

Se estiver previsto no plano de carreira e remuneração e não houver confronto com a legislação vigente, um profissional com formação em nível médio modalidade normal que conclua o curso de graduação em licenciatura plena ou curso técnico (médio, pós-médio ou superior) na área de educação poderá ser reposicionado na posição correspondente à sua nova formação.

A regra também pode ser aplicada para o profissional com formação superior que conclua cursos de pós-graduação (*lato* ou *stricto sensu*) na sua área de atuação ou que adquira nova habilitação. É fundamental, na consolidação desse processo, que o profissional não tenha nenhum tipo de redução em seus vencimentos e/ou remuneração.

Além disso, a movimentação na carreira pode ter como critério somente o tempo de serviço. Diversas leis estabelecem como única obrigatoriedade para que as movimentações sejam efetivadas o cumprimento de um interstício mínimo em um período de enquadramento. Ao não considerar aspectos como formação e desempenho, o plano de carreira termina por tratar de maneira igual profissionais contratados para o mesmo cargo, que se diferenciariam em quesitos como participação em processos de formação continuada, planejamento de atividades, assiduidade e construção de projetos inovadores na escola se esses aspectos fossem tomados como critérios de movimentação, para citar alguns exemplos.

Em alguns casos, para estabelecer a diferenciação mencionada acima, alguns planos de carreira e remuneração preveem a necessidade de o profissional ser aprovado em avaliação de desempenho para poder se movimentar na carreira.

Tempo de serviço, formação e desempenho podem aparecer como critérios de pontuação em processos de avaliação, mas também como fatores que possibilitam movimentações em estruturas distintas, em um mesmo plano de carreira e remuneração.

Por exemplo, algumas possibilidades estão apresentadas na Tabela 12.

Tabela 12: Possibilidades de estrutura de carreira

		Desempenho									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Tempo de serviço	1	PSPN									
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										

Fonte: Elaboração SASE/MEC.

A estrutura na horizontal possibilita ao profissional classificado na avaliação de desempenho movimentar-se. No caso de não ocorrer a classificação, ele não deixa de evoluir na carreira, que ocorre também na estrutura vertical, pelo critério do tempo de serviço.

A não classificação em determinada avaliação de desempenho também não impediria que realizasse a próxima. No caso de aprovação, a movimentação ocorreria na horizontal, a partir do espaço onde estivesse posicionado.

Como fator de diferenciação, o plano de carreira e remuneração pode definir valores mais atrativos para a carreira na qual o profissional se movimenta pelo critério de desempenho.

Por exemplo:

		Classes movimento horizontal por avaliação de desempenho		
		A	B	C
Referências movimentação vertical por tempo de serviço	1	1.697,93	1.782,82	1.871,96
	2	1.740,37	1.827,39	1.918,76
	3	1.783,88	1.873,08	1.966,73
	4	1.828,48	1.919,90	2.015,90

Dois profissionais, aqui chamados de Pedro e Raimunda, estão na primeira posição de enquadramento da carreira, correspondendo à letra A e ao número 1 (um), ambos com remuneração de R\$ 1.697,93.

Neste exemplo, Raimunda obteve classificação na avaliação de desempenho; movimentou-se na horizontal, na posição imediatamente superior à qual estava, ou seja, foi para letra B, com vencimento de R\$ 1.782,82. Como Pedro não conseguiu a classificação, movimentou-se na vertical, isto é, foi para a referência 2, com vencimento de R\$ 1.740,37. Tanto Pedro quanto Raimunda só se movimentaram após cumprir o interstício estabelecido pelo plano de carreira e remuneração.

Em outra avaliação de desempenho, Pedro foi classificado e Raimunda não. Assim, Pedro saiu da posição em que se encontrava para a imediatamente superior, na

horizontal, com vencimento de R\$ 1.827,39, enquanto Raimunda, dessa vez, movimentou-se na vertical, permanecendo na classe B, mas, agora, na referência 2, passando a receber o mesmo vencimento de Pedro.

Outra possibilidade é que tempo de serviço e avaliação de desempenho sejam utilizados, conjuntamente ou como fatores únicos, para viabilizar a movimentação na carreira. Nesse caso, o profissional poderia passar de uma posição na carreira para outra, após cumprir o interstício previsto por lei, após ser classificado em avaliação de desempenho ou, ainda, a partir da combinação desses dois fatores.

Ainda sobre a avaliação de desempenho, caso seja prevista, existe a possibilidade de que o plano de carreira e remuneração remeta a regulamentação dos seus critérios para um Decreto ou Portaria específicos.

7. Formação profissional

É importante que a formação profissional seja assegurada pelo plano de carreira e remuneração, considerando-se a oferta em instituições credenciadas pelo Ministério da Educação (MEC), de cursos de aperfeiçoamento ou especialização, programas de aperfeiçoamento em serviço, bem como outras atividades de qualificação profissional.

Nesse caso, sugere-se que também conste na lei como deve ocorrer a licença para qualificação. No caso dos programas de formação continuada, parte do processo formativo pode ser inserido no tempo previsto para a hora atividade.

No caso da participação do profissional em cursos/programas de formação inicial ou em cursos/programas de especialização, em que haja a necessidade do afastamento parcial ou integral de suas atividades, as regras devem estar previstas no plano de carreira e remuneração, por exemplo:

A licença para qualificação profissional será concedida para os seguintes fins:

I – frequência em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização obrigatoriamente em sua área de atuação, em instituições credenciadas, desde que não exista a oferta no município de lotação;

II – participação em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério.

8. Contrato e jornada de trabalho

Dados do levantamento realizado entre 2012 e 2013 pela Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação do Ministério da Educação (DIVAPE/SASE/MEC) identificaram que do total de 48 municípios brasileiros pesquisados, 70% têm como principal jornada a de 20 horas semanais, sendo que 66% facultam a possibilidade de extensão da jornada por igual período, totalizando as 40 horas semanais. Entre os 26 estados e o Distrito Federal, mais da metade (55,5%) tem jornada de 40 horas semanais para os profissionais do magistério.

Os entes federativos são autônomos e valem-se dessa prerrogativa constitucional para definir as jornadas de trabalho da maneira mais apropriada às suas redes de ensino. É importante observar, no entanto, que a jornada de trabalho dos profissionais do magistério não pode ultrapassar as 40 horas semanais, por contrato, já que existe uma regulamentação estabelecida pela Lei nº 11.738/2008:

Art. 2º [...]

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais (BRASIL, 2008).

A mesma lei também define, no § 4º do artigo 2º, como deve ocorrer a composição da jornada de trabalho dos profissionais do magistério, regulamentando o limite máximo de 2/3 (dois terços) para o desempenho de atividades de interação com os educandos. O outro 1/3 (um terço) da jornada deve ser destinado à hora atividade:

Art. 2º [...]

§ 4º Na composição da jornada de trabalho, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os educandos (BRASIL, 2008).

É possível fazer constar nos planos de carreira e remuneração diretrizes para o cumprimento das horas atividades, considerando fatores como planejamento e avaliação do trabalho didático, reuniões pedagógicas e o aperfeiçoamento profissional, conforme previsto no art. 67 da LDB, incisos II e V. Essa composição pode ser aplicada a todas as jornadas de trabalho que estiverem vigentes.

É possível que o plano de carreira faça a previsão da convocação de profissionais com jornadas de trabalho inferiores, para jornada de trabalho de 40 horas, em caráter excepcional. Nesse caso, as horas trabalhadas além do contrato, devem ser pagas de forma proporcional à remuneração recebida pelo profissional, levando em conta a posição em que se encontra na carreira (classe, referência etc.).

Ainda sobre a convocação para a jornada de trabalho de 40 horas, sugere-se que sejam estabelecidos critérios sobre quem pode convocar, o prazo máximo da convocação, a possibilidade de prorrogação da convocação e critérios para avaliação dos profissionais convocados.

Também é possível regulamentar a criação de gratificação pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva, em uma única unidade de ensino. Ressalte-se que o regime de dedicação exclusiva implica, além do cumprimento integral da jornada de trabalho em uma única escola, no impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada.

9. Vencimento e remuneração

Compreende-se vencimento como a importância fixa paga mensalmente aos profissionais como retribuição pelo serviço prestado, como indica a Lei nº 11.738/2008, já vista anteriormente.

Ao observar o conceito de remuneração, que significa a soma do vencimento e das vantagens pecuniárias, percebe-se que contraria a legislação o ente federativo que tenta compor o PSPN com adicionais e gratificações somadas ao vencimento base.

10. Gratificações e adicionais

O pagamento de gratificações e adicionais justifica-se quando ocupantes de cargos semelhantes desenvolvem suas atribuições em condições diferenciadas, caso, por exemplo, do desempenho das funções em áreas de difícil acesso, compreendendo que o conceito faz referência às dificuldades de locomoção até o local de trabalho.

Funções de supervisão, coordenação e administração escolar são regulamentadas tanto de forma transitória, quando o exercício da função tem limite de prazo para acabar, quanto permanente. No segundo caso, em decorrência de serem tratadas como cargos, são abertos concursos públicos e os profissionais aprovados empossados e efetivados.

O pagamento de vantagens pecuniárias, no caso de a função ser transitória, constitui-se em uma alternativa para remunerar o profissional pelo serviço diferenciado que realiza. É importante que esse profissional não seja remunerado por cargos em comissão, pois, mesmo que não traga prejuízos para a contagem do tempo de sua aposentadoria, pode caracterizar-se um desvio de função, o que pode interromper a evolução na carreira.

Outras funções, dadas suas especificidades, também podem gerar gratificações, a exemplo dos profissionais que atuam na secretaria escolar e são responsáveis pela emissão, pela assinatura dos documentos e pela coordenação geral dos trabalhos administrativos.

É recomendável que o princípio da isonomia esteja presente nas definições sobre gratificações e adicionais, evitando que profissionais que ocupam cargos iguais e desempenham as mesmas funções sejam tratados, pecuniariamente, de maneira diferenciada.

11. Cessão

Cessão pode ser definida como o ato por meio do qual o profissional é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede de ensino. No caso de o plano de carreira prever que profissionais da rede pública de ensino podem ser cedidos, torna-se necessário regulamentar os critérios para a cessão, ressaltando-se, entre outros aspectos, se será com ou sem ônus para o órgão de origem, o prazo limite e a possibilidade ou não de sua renovação.

As excepcionalidades também precisam ser previstas, principalmente para casos em que a cessão pode ser feita com ônus para o órgão de origem. Nesse cenário, a sugestão é que estejam bem definidas em que situações e para quais instituições o profissional poderá ser cedido, como na proposta de exemplo a seguir:

Em casos excepcionais, a cessão poderá ocorrer com ônus para o estado/município:

I – quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação em educação especial;

II – quando se tratar de diretor da entidade de representação sindical; e

III – quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Estadual/Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido.

§ 1º A cessão para exercício de atividades alheias ao ensino público interrompe o interstício para a promoção.

12. Comissão de Gestão do Plano de Carreira

A comissão de gestão pode ter como atribuições orientar a implantação do plano de carreira e remuneração, bem como as possíveis alterações que venham a ocorrer, monitorar sua operacionalização para garantir que nada do que esteja regulamentado seja descumprido, além de realizar processos rotineiros de avaliação.

Caso seja instituída, é importante que em sua composição estejam previstos representantes do governo estadual/prefeitura e dos profissionais da Educação Básica, preferencialmente de forma paritária. No caso dos trabalhadores da educação, é importante respeitar a escolha ocorrida nos fóruns próprios de suas entidades representativas.

REFERENCIAIS PARA UM PLANO DE CARRERA E REMUNERAÇÃO

PARTE 1	Abrangência do plano de carreira e remuneração	69
PARTE 2	Conceitos	70
PARTE 3	A carreira: princípios e estrutura básica	71
PARTE 4	Formação exigida para o ingresso na carreira	73
PARTE 5	Posições de enquadramento	74
PARTE 6	Progressão	75
PARTE 7	Promoção	76
PARTE 8	Qualificação profissional	77
PARTE 9	Contrato e jornada de trabalho	78
PARTE 10	Remuneração	80
PARTE 11	Férias	82
PARTE 12	Cessão	82
PARTE 13	Comissão de gestão do plano de carreira e remuneração	83
PARTE 14	Implantação do Plano de Carreira e disposições finais	84

Parte 1 – Abrangência do plano de carreira e remuneração

Capítulo I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei dispõe sobre a instituição, a implantação e a gestão do plano de carreira e remuneração dos _____ (profissionais do magistério, profissionais da educação escolar básica, trabalhadores em educação).

Legislações sobre abrangência

Profissionais do magistério: a definição de profissionais do magistério encontra-se no inciso II do art. 22, da Lei nº 11.494/2007 (FUNDEB):

Art. 22 [...]

II – profissionais do magistério da educação: docentes, profissionais que oferecem suporte pedagógico direto ao exercício da docência: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional e coordenação pedagógica (BRASIL, 2007).

Profissionais da educação escolar básica

A definição de profissionais da educação escolar básica encontra-se no art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional:¹

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; [...]

1. O art. 61 da Lei nº 9.394/1996 foi regulamentado por meio do Decreto nº 3.276, de 06 de dezembro de 1999, e teve sua redação definida pela Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009. Disponível em: <<http://bd.camara.gov.br>>. Acesso em: 30 nov. 2015.

II – trabalhadores em educação portadores de diploma de pedagogia, com habilitação em administração, planejamento, supervisão, inspeção e orientação educacional, bem como com títulos de mestrado ou doutorado nas mesmas áreas; [...]

III – trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim. (Incluído pela Lei nº 12.014/2009) (BRASIL, 1996).

Referências a outras legislações

Parágrafo único. As disposições comuns a todos os servidores estaduais/municipais que não constam nesta lei serão regidas, subsidiariamente, pela Lei _____/_____, e demais legislações decorrentes e/ou vinculadas.

Parte 2 – Conceitos

Art. 2º Para os efeitos desta lei entende-se por:

Possibilidades

I – rede de ensino público: conjunto de instituições e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Estadual/Municipal de Educação;

II – profissionais da Educação Básica do ensino público: os que desempenham atividades diretas ou correlatas às atividades de ensino e aprendizagem em unidades escolares ou em órgãos centrais ou intermediários do sistema estadual/municipal de ensino, bem como os técnicos administrativos educacionais;

III – profissionais do magistério: conjunto de profissionais da Educação Básica, titulares de cargos, que exercem a docência e as funções de suporte pedagógico direto à docência, no âmbito do ensino público estadual/municipal;

IV – professor: profissional da carreira cujas atribuições abrangem a docência e funções do magistério;

V – funções de magistério: atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas a administração escolar, planejamento, supervisão e orientação educacional;

VI – técnico administrativo educacional: profissional da carreira, cujas funções exigem formação específica na área pedagógica ou afim.

Parte 3 – A carreira: princípios e estrutura básica

Capítulo II

Seção I Dos princípios

Art. 3º A carreira dos profissionais da Educação Básica do ensino público estadual/municipal tem como princípios _____.

Possibilidades

I – o ingresso mediante concurso público de provas e títulos, por área de atuação e formação correspondente ao cargo;

II – a profissionalização, que pressupõe qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

III – a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

IV – a progressão e promoções periódicas.

Seção II
Da estrutura da carreira

Subseção I
Disposições gerais

Art. 4º A carreira dos profissionais da Educação Básica do ensino público estadual/municipal é integrada pelo(s) cargo(s) de provimento efetivo de _____ (professor, coordenador, técnico educacional, técnico administrativo etc.), estruturada em _____ (inserir quantitativo de classes, níveis, referências, graus, etc.).

Possibilidades

§ 1º Cargo: define-se por um conjunto de atribuições, responsabilidades e remuneração específica para seus titulares;

(Exemplos: Cargo de Professor, Cargo de Coordenador, Cargo de Técnico Educacional).

§ 2º Nível: subdivisão de um nível da carreira, agrupamento de cargos com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, em que se estrutura a carreira, cuja movimentação dos profissionais se dará mediante _____ (*possibilidades: nova habilitação, nova habilitação e avaliação de desempenho*);

§ 3º Classe: lugar da carreira em que se agrupam profissionais com mesmo cargo, com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, cuja movimentação se dará mediante o critério de _____ (*possibilidades: avaliação de desempenho e tempo de serviço, avaliação de desempenho, tempo de serviço*);

§ 4º Referência: lugar da carreira onde se agrupam profissionais com mesmo cargo, com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, cuja movimentação se dará mediante o critério de _____ (*possibilidades: avaliação de desempenho e tempo de serviço, avaliação de desempenho, tempo de serviço*).

Parte 4 – Formação exigida para o ingresso na carreira

Art. 5º Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, de acordo com o que estabelece a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que trata das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e suas alterações posteriores:

I – curso de _____ (*nível fundamental, nível médio, nível superior*), em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), para o exercício das funções administrativas e de apoio administrativo;

II – curso de _____ (*nível médio na modalidade normal, nível superior na área de licenciatura*), em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), para o exercício das funções de magistério.

Parte 5 – Posições de enquadramento

Subseção II

Das posições de enquadramento

Art. 6º As _____ (*possibilidades: classes, referências*) constituem a linha de _____ (*possibilidades: promoção, progressão*) da carreira e são designadas pelas _____ (*possibilidades: letras, números*): ____, ____, ____, ____, ____.

Art. 7º Os _____ (*possibilidades: níveis, graus*) constituem a coluna de _____ (*possibilidades: progressão, promoção*) na carreira e são designadas pelas _____ (*possibilidades: letras, números*): ____, ____, ____, ____.

Art. 8º Os níveis definem a habilitação necessária para ingresso e exercício de determinada atividade. Constituem-se em um agrupamento de cargos com o mesmo requisito de capacitação, natureza, complexidade, atribuições e responsabilidades.

Art. 9º Os níveis do cargo de _____ (*professor, especialista, técnico administrativo, apoio administrativo*) são _____ (*quantitativo*):

Possibilidades

Professor nível I – formação de nível médio, na modalidade normal;

Professor nível II – formação de nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena;

Professor nível III – pós-graduação (especialização);

Professor nível IV – pós-graduação (mestrado);

Professor nível V – pós-graduação (doutorado).

Parte 6 – Progressão

Seção III Da progressão

Conceito de progressão

Art. 10 Progressão: refere-se à mudança de um _____ (*nível, classe, grau, referência*) em decorrência de _____ (*nova formação acadêmica, avaliação de desempenho, tempo de serviço, tempo de serviço e avaliação de desempenho*).

Possibilidades de movimentação

§ 1º Os professores beneficiados com a progressão serão enquadrados, automaticamente, na(o) _____ (*classe, referência, nível, grau*) correspondente da carreira para a qual adquiriu habilitação;

§ 2º Os professores beneficiados com a progressão serão enquadrados, automaticamente, na(o) _____ (*classe, referência, nível, grau*) inicial da carreira, para a qual adquiriu habilitação.

§ 3º Os professores serão beneficiados com a progressão, no caso de existirem vagas na carreira para a qual adquiriu nova habilitação, devendo, para tanto, ser anteriormente classificado em processo de avaliação de desempenho.

Parte 7 – Promoção

Seção IV Da promoção

Conceito

Art. 11 A promoção constitui-se na passagem do profissional de um(a) _____ (*classe, referência, nível, grau*) para outro(a) imediatamente superior na estrutura da carreira.

Possibilidades de movimentação

Art. 12 A promoção de um(a) _____ (*classe, referência, nível, grau*) para outro(a) imediatamente superior, dar-se-á na estrutura de carreira _____ (*vertical, horizontal*), mediante _____ (*classificação em avaliação de desempenho, tempo de serviço e nova formação acadêmica; somente tempo de serviço; somente avaliação de desempenho; nova formação acadêmica*).

§ 1º No caso de a promoção de um(a) _____ (*classe, referência, nível, grau*) para outro(a) imediatamente superior considerar o tempo de serviço na carreira, o profissional terá de obedecer a interstício mínimo de _____ (*anos, meses*).

Parte 8 – Qualificação profissional

Seção V Da qualificação profissional

Art. 13 Objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a promoção na carreira será assegurada a oferta, por meio de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, segundo normas definidas pelo Poder Executivo.

Art. 14 A licença para qualificação profissional consiste no afastamento do membro da carreira de suas funções, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito, e será concedida:

- I** – para frequência em cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, obrigatoriamente em sua área de atuação, em instituições credenciadas, desde que não exista a oferta no município;
- II** – para participação em congressos, simpósios ou similares referentes à educação e ao magistério;
- III** – deve ser contabilizado para ações de formação o tempo de hora-atividade que o professor faz jus, de acordo com a Lei nº 11.738/2008.

Parte 9 – Contrato e jornada de trabalho

Seção VI

Do contrato e jornada de trabalho

Art. 15 A composição da jornada de trabalho para o professor em efetivo exercício da docência (efetivo ou temporário) obedecerá ao estabelecido pela Lei nº 11.738/2008.

Art. 16 A jornada de trabalho do profissional da Educação Básica pública será:

I – de _____ horas para professores do(s) nível/níveis _____ (*I, II, III, IV, V*).

II – de _____ horas para os profissionais _____ (*administrativos, apoio administrativo*) das unidades de ensino.

III – Excepcionalmente de até _____ horas para os professores dos níveis I a V, para atender necessidades do sistema, através de convocação da Secretaria de Educação:

§ 1º As horas trabalhadas além do contrato serão pagas de forma proporcional à sua remuneração, levando em conta a _____ (*classe, referência, nível, grau*) em que está inserido.

§ 2º Todo profissional convocado para regime suplementar deverá _____ (*ser avaliado ao final de cada exercício letivo, para que continue a fazer jus à convocação; ter sua suplementação renovada automaticamente; cumprir interstício de _____ para poder ser novamente convocado*).

§ 3º Os critérios de avaliação _____ (*constam no plano de carreira e remuneração; serão definidos por meio de portaria expedida pela instituição gestora do sistema; serão definidos nas unidades de ensino*).

§ 4º Poderá ser concedido um adicional de dedicação exclusiva aos convocados para o regime de 40 horas, mediante _____ (*necessidade da Secretaria de Educação e/ou disponibilidade de recursos financeiros*).

§ 5º O adicional pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva corresponderá a _____ (*colocar o valor nominal ou o percentual correspondente*).

§ 6º O regime de dedicação exclusiva implica, além da obrigação de prestar 40 horas semanais de trabalho, em dois turnos completos no _____ (*impedimento do exercício de outra atividade remunerada, pública ou privada; exercício da função em uma mesma unidade de ensino etc.*).

Art. 17 A convocação para a prestação de serviço em regime de 40 horas semanais e a concessão do incentivo de dedicação exclusiva dependerão de _____ (*parecer favorável da Secretaria de Educação; autorização do governador/prefeito; vagas disponíveis na unidade de ensino; vagas disponíveis na rede de ensino*).

Parágrafo único. A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do artigo ocorrerá:

Possibilidades

- I – por reprovação na avaliação semestral;
- II – a pedido do interessado;
- III – quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;
- IV – quando expirado o prazo de concessão do incentivo;
- V – quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou a concessão do incentivo, de acordo com esta lei;
- VI – por determinação do secretário de Educação.

Art. 18 A composição da jornada de trabalho do professor temporário observará o estabelecido na Lei nº 11.738/2008.

Parágrafo único. Sua remuneração será equivalente à praticada na _____ (*classe, referência, nível, grau*) inicial do(a) _____ (*classe, referência, nível, grau*), correspondente a sua formação.

Parte 10 – Remuneração

Seção VII Da remuneração

Subseção I Do vencimento

Art. 19 A remuneração do profissional do ensino público estadual/municipal corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação, classe ou referência em que se encontre acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Parágrafo único. A estrutura de vencimentos e de carreira será organizada conforme tabelas do anexo _____ desta lei.

Vantagens pecuniárias

SUBSEÇÃO II

Das vantagens

Art. 20 Além do vencimento, o profissional do ensino público estadual/municipal fará jus às seguintes vantagens:

I – gratificação de _____, correspondente ao _____ (*percentual, valor nominal*) de _____ (*em caso de percentual, explicitar que incide sobre os vencimentos básicos*), pelo exercício da função de _____ (*diretor, vice-diretor, coordenador pedagógico, supervisor, secretário escolar, professor/administrativo/apoio administrativo em unidade de ensino de difícil acesso*);

II – adicional para _____ (*professores, especialistas em educação, profissionais da educação*) com graduação em licenciatura plena:

a) pela realização de curso de pós-graduação *lato sensu* concluído em sua área de atuação na Educação Básica, por instituição credenciada na área da educação, com percentual de _____ sobre o vencimento básico;

b) pela realização de curso de mestrado concluído em sua área de atuação na Educação Básica, por instituição credenciada na área da educação, com percentual de _____ sobre o vencimento básico;

c) pela realização de curso de doutorado concluído em sua área de atuação na Educação Básica, por instituição credenciada na área de educação, com percentual de _____ sobre o vencimento básico.

Art. 21 Todos os profissionais da Educação Básica poderão receber indenizações devidas em razão de viagens a serviço, em forma de _____ (*diárias, ajudas de custo etc.*).

Parágrafo único. As indenizações serão concedidas segundo as normas próprias, estabelecidas pela legislação vigente.

Parte 11 – Férias

Seção VIII

Das férias

Art. 22 O período de férias anual do professor será:

I – quando em função docente de _____ dias;

II – nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias do professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Parte 12 – Cessão

Seção IX

Da cessão

Art. 23 Cessão é o ato por meio do qual o profissional é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cessão será sem ônus para o órgão de origem, concedida pelo prazo máximo de _____, renovável _____ (*semestralmente, anualmente*), segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º Em casos excepcionais, a cessão poderá ocorrer com ônus para o estado/município quando _____ (*se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação em educação especial; se tratar de diretor da entidade de representação sindical; e, quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Secretaria Estadual/Municipal de Educação com serviço de valor equivalente ao custo anual do cedido etc.*).

§ 3º A cessão para exercício de atividades estranhas ao ensino público _____ (*interrompe o interstício para a promoção; impossibilita participação em avaliações de desempenho; não impossibilita o interstício para a promoção; não impossibilita participação em avaliações de desempenho*).

Parte 13 – Comissão de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 24 Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público, com caráter permanente, para orientar a implantação, a operacionalização e a avaliação do Plano.

Art. 25 A Comissão de Gestão do plano de carreira e remuneração será composta por _____ (*indicar os participantes*).

Capítulo III
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I
Da implantação do Plano de Carreira

Art. 26 O primeiro provimento dos cargos da Carreira dos Profissionais da Educação Básica do Ensino Público dar-se-á com os titulares de cargos efetivos, atendida a exigência mínima de habilitação prevista nesta lei.

Seção II
Das disposições finais

Art. 27 Os cargos que não estiverem previstos neste plano de carreira e remuneração passam a constituir um quadro de carreira em extinção.

Art. 28 Fica permitida a contratação, por tempo determinado, para atender às necessidades de substituição temporária de profissional de ensino.

Parágrafo único. Pelo menos _____% dos profissionais do magistério devem ser ocupantes de cargos de provimento efetivo, e estarem em exercício nas redes escolares a que se encontram vinculados. (Usar como referência o que está estabelecido na estratégia 18.1 do Plano Nacional de Educação).

Art. 29 As despesas decorrentes da aplicação desta lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

Art. 30 Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Art. 31 Os profissionais que, ao serem enquadrados nesta estrutura de carreira, tiverem redução em seus vencimentos e remunerações, receberão a diferença na forma de vantagem pessoal.

BIBLIOGRAFIA DE APOIO

ABREU, Livia. A readaptação funcional dignifica o funcionalismo. **Conversa pessoal**, a. 9, n. 105, ago. 2009. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/portaldoservidor/jornal/jornal105/qualivida_readapta%C3%A7ao.aspx>. Acesso em: 16 jan. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Legislação**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 23 dez. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm>.

BRASIL. Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, de que trata o art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias; altera a Lei nº 10.195, de 14 de fevereiro de 2001; revoga dispositivos das Leis nºs 9.424, de 24 de dezembro de 1996, 10.880, de 9 de junho de 2004 e 10.845, de 5 de março de 2004; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 26 jun. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/11494.htm>.

BRASIL. Lei nº 11.738 de 16 de julho de 2008. Regulamenta a alínea “e” do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 17 jul. 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11738.htm>.

BRASIL. Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014. Aprova o Plano Nacional de Educação – PNE e dá outras providências. **Diário Oficial da União**. Brasília: Casa Civil da Presidência da República, 26 jun. 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/13005.htm>.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. **Resolução CNE nº 2, de 28 de maio de 2009**. Fixa Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e com base nos artigos 206 e 211 da Constituição Federal, nos artigos 8º, § 1º, e 67 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007. Brasília: CNE/CEB/MEC, 2009.

GRANZOTTO, Alexandre José. **Servidores públicos**, [s.d.]. Disponível em: <http://www.professoramorim.com.br/dados/anexos/253_4.doc>. Acesso em: 16 jan. 2013.

MEIRELLES, H. L. et al. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2013.

MINHOTO, Maria Angélica Pedra; GIGLIO, Célia Maria Benedito. Plano de carreira, carreira e remuneração do magistério público municipal de Boa Vista (RR): uma análise da valorização e do estímulo ao trabalho. **Jornal de Políticas Educacionais**, n. 10, p. 36-45, ago./dez. 2011.



Cooperação
**Representação
no Brasil**

Ministério da
Educação

GOVERNO FEDERAL
BRASIL
PÁTRIA EDUCADORA

ISBN 978-85-60331-56-7



9 788560 331567