

ETAPAS PARA A CONSTRUÇÃO DE UM PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÃO

- Um plano de carreira e remuneração deve ser aprovado em forma de lei.
- As disposições preliminares tratam sobre o que dispõe a lei e sobre quais profissionais serão abrangidos pelo plano de carreira e remuneração.
- A abrangência define quais profissionais devem, necessariamente, ser abrangidos quando da elaboração ou adequação de planos de carreira e remuneração. Para os profissionais da o magistério a Lei 11.738 estabelece:
 - *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 Lei 11.738:
 - 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 (Idem)*

- O Plano Nacional de Educação - PNE, Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014 estabelece 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)*
- Constituição Federal - Art. 206, inciso VIII
 - *VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)*
 - *Parágrafo único. A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para a elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)*

- **Quem são esses profissionais?**
- A definição 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).*
- 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 (PROFUNCIONÁRIO).

- Os princípios são constitucionais e constam na LDB, por exemplo:
- *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*
- **Cargos e estrutura da carreira**
- Cargo pode ser definido como um conjunto de atribuições, responsabilidades e remuneração específicas para seus titulares, a exemplo do cargo de professor. Ex: professor, suporte à docência (supervisão, administração, coordenação), profissionais da educação básica.

- **Posições de enquadramento**

- É preciso definir a quantidade de posições de enquadramento, verticais ou horizontais, que poderão ser representadas por letras ou números.
- 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.

- **Exemplo de posições de enquadramento**

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

Fonte: Elaboração SASE/MEC

- **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. A definição da nomenclatura a ser utilizada a cargo do ente federativo.
- Se o plano de carreira e remuneração prever, 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.

- 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.
- **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

- 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.

		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

- 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.

- **Formação Profissional**

- É importante que a formação profissional seja prevista no 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, conforme previsto na Lei nº 9394/1996:

- Art. 67. Os sistemas de ensino promoverão a valorização dos profissionais da educação, assegurando-lhes, inclusive nos termos dos estatutos e dos planos de carreira do magistério público:
 - II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
 - V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho
- É importante constar também 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, que gere a necessidade do afastamento parcial ou integral de suas atividades, as regras devem estar previstas no plano de carreira e remuneração, como 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.*
- **Contrato e jornada de trabalho**
- Os entes federativos são autônomos e utilizam-se desta 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 recomendável que os planos de carreira e remuneração definam 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. Esta composição deve ser aplicada para 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. Neste 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:
 - estabelecer critérios sobre quem pode convocar
 - o prazo máximo da convocação
 - a possibilidade de prorrogação da convocação e
 - critérios para avaliação dos profissionais convocados.
- É possível regulamentar a criação de gratificação pelo trabalho em regime de dedicação exclusiva, em uma única unidade de ensino.
- Observação: 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.

- **Vencimento e remuneração**
- Compreende-se **vencimento** como a importância fixa paga mensalmente aos profissionais como retribuição pelo serviço prestado, a Lei nº 11.738/2008 afirma:
 - *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).*
- **Remuneração**, que significa a somatória do vencimento com as vantagens pecuniárias
- Observação: Contraria a legislação o ente federativo que tenta compor o PSPN com adicionais e gratificações somadas ao vencimento base.

- **Gratificações e adicionais**

- O pagamento de gratificações e adicionais justifica-se quando ocupantes de cargos semelhantes desenvolvem suas atribuições em condições diferenciadas, exemplo: desempenho de funções em áreas de difícil acesso.
- Funções de supervisão, coordenação e administração escolar são regulamentadas tanto de forma transitória, quanto permanente. No segundo caso, em decorrência de serem tratadas como cargos, são abertos concursos públicos e os profissionais aprovados empossados e efetivados.

- **Cessão**
- É o ato por meio do qual o profissional é colocado à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede de ensino.
- Observação: Quando o plano de carreira prevê que os 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
- Características:
 - o prazo limite e
 - a possibilidade ou não de sua renovação
- Excepcionalidades também precisam ser previstas, principalmente para casos em que a cessão pode ser feita com ônus para o órgão de origem.

- *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.*

- **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, e realizar processos rotineiros de avaliação.
- **Composição:**
 - representantes do governo estadual/prefeitura
 - dos profissionais da educação básica
 - preferencialmente de forma paritária
- **Observação:** No caso dos trabalhadores da educação, é importante respeitar a escolha ocorrida nos fóruns próprios de suas entidades representativas.

Diretoria de Valorização dos Profissionais da Educação

Contatos:

(61) 2022-8268

divape@mec.gov.br