



TEMAS ESTRATÉGICOS PARA AS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO

FICHA TÉCNICA

CONSELHO NACIONAL DOS SECRETÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO (CONSAD)

Fabício Marques Santos
Presidente

Marília Raquel Simões Lins
Secretária Coordenadora

Felipe de Carvalho Pires
Coordenador do subgrupo carreiras

Bartholomeu Eneias Gomes da Silva
Consultor

CONSELHO NACIONAL DE SECRETÁRIOS DE EDUCAÇÃO (CONSED)

Vitor de Angelo
Presidente (2021)

Cecília Motta
Presidente (2020)
Secretária Coordenadora (2021)

Josué Modesto
Secretário Líder (2020-2021)

Leila Perussolo
Secretária Coordenadora (2020-2021)

Haroldo Rocha
Secretário Executivo Coordenador (2020)

Fábio Guedes
Secretário Coordenador (2021)

Julia França
Coordenadora de Projetos

ELABORAÇÃO:

Especialistas Convidadas

Cibele Franzese
Renata Vilhena

Instituto Unibanco

Rita Jobim
Coordenadora de políticas educacionais

Marina Liberman
Analista de políticas educacionais

Movimento Profissão Docente

Thiago Peixoto
Líder

Marcelo Ribeiro
Gerente de políticas docentes

Ellen da Silva
Coordenadora de políticas docentes

Vinícius Campos
Consultor

APOIO INSTITUCIONAL

Fundação Lemann

Weber Sutti
Diretor de projetos

Clarissa Malinverni
Coordenadora de projetos

PARTICIPANTES DO GRUPO DE TRABALHO

Ana Costa Rego (MG)

Ceição Nascimento (MA)

Charles Dias de Almeida (ES)

Cleusa Flesch (RS)

Cristiano Ramos Machado (RJ)

Elisia Martins Oliveira (RR)

Elizabeth Cavalcanti Jales (PE)

Felipe de Carvalho Pires (RJ)

Gerson Rodrigues Pereira (GO)

Haroldo Rocha (SP)

Heyde Lemos (ES)

Iracema Castelo Branco (RS)

Itanajara Risther da Silveira Silva (RS)

Jorge Carlos Araújo (MA)

Juliana Nunes Matos Ayres (MS)

Kate Dayana Rodrigues de Abreu (SP)

Kennya Kreppel Dias Duarte (MG)

Lariza Tavares Casale Barbosa (ES)

Lea Maria de Souza Ribeiro (MS)

Luismar Candido Nascimento (PB)

Maria das Graças Andrade Feitosa Fernandes (PE)

Maria das Graças Aquino Teixeira da Rocha (PB)

Maria Do Alive Possidonio de Moura (SP)

Maria Valeria Tavares Zenaide (PB)

Rafael Lima Santos (SE)

Renata de Arruda Fett Largura (SC)

Saulo José Nascimento e Santos (SE)

Semaías Alexandre Silva (RR)

Sílvia Amélia da Silva Léda (MA)

Vítor Fungaro Balthazar (SC)

Wagner Alceu Dias (GO)

DIAGRAMAÇÃO:

Revisão: Carmem Nascimento e Goretti Tenorio
Projeto gráfico e diagramação: Estúdio Labirin.to

APRESENTAÇÃO

O PRESENTE DOCUMENTO é resultado dos estudos e análises realizados pelo Grupo de Trabalho (GT) constituído por iniciativa conjunta do Conselho Nacional de Secretários de Educação (Consed) e do Conselho Nacional de Secretários de Estado da Administração (Consad) para debate do tema. O objetivo foi reunir contribuições para a elaboração de sugestões de temas estratégicos destinadas a apoiar as iniciativas de reestruturação de planos de carreiras, presentes e futuros, nas redes educacionais brasileiras.

Das discussões no âmbito do GT, derivou a elaboração do documento “Temas estratégicos para as carreiras do magistério”, que contém 32 sugestões de temas estratégicos para as carreiras do magistério, distribuídos em quatro eixos: 1) transversal, 2) profissionalização, 3) valorização e 4) sustentabilidade. O documento apresenta ainda um panorama das carreiras no Brasil e a síntese dos estudos lidos e dos debates realizados pelo grupo.

As sugestões de temas estratégicos buscam apresentar indicações concretas sobre como os planos de carreiras podem promover a profissionalização e a valorização do magistério e, ao mesmo tempo, ser sustentáveis fiscalmente. Além disso, objetivou-se que elas fossem flexíveis o suficiente para se adequar às peculiaridades das carreiras de cada ente.

O presente sumário executivo apresenta os temas pactuados, bem como uma breve síntese do que os(as) especialistas trouxeram para inspirar a reflexão e o debate do grupo de trabalho. A intenção é que este documento mais curto seja de fácil circulação e estimule o debate nacional sobre a relevância de pensar as carreiras como um instrumento essencial para a valorização e a profissionalização do magistério e, por consequência, para a melhoria da aprendizagem de todos(as) os(as) estudantes brasileiros(as).

A CONSTRUÇÃO DO DOCUMENTO

O grupo de trabalho percorreu um longo caminho desde a primeira conversa de pactuação entre Consed e Consad:

21 set./2020

Primeira reunião de pactuação com secretários de Consed e Consad

18 nov./2020

ABERTURA

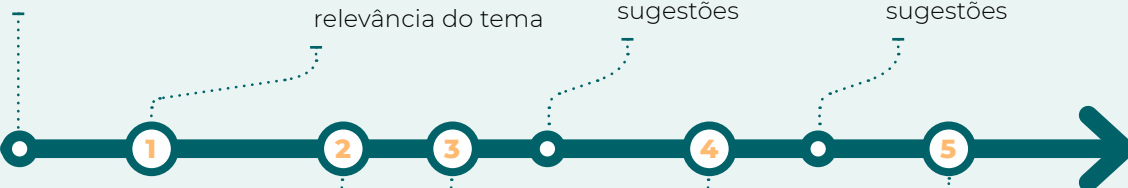
Oportunidade para nos conhecermos e introduzir a relevância do tema

Jan./2021

Conversas em grupos menores para construir as sugestões

Mar./2021

Conversas em grupos menores para construir as sugestões



2 dez./2020

PROFISSIONALIZAÇÃO

Construção de temas estratégicos sobre evolução funcional

16 dez./2020

VALORIZAÇÃO

Construção de temas estratégicos sobre salários e benefícios

27 jan./2021

SUSTENTABILIDADE FISCAL

Construção de temas estratégicos sobre a gestão do gasto público

15 abr./2021

CONSOLIDAÇÃO

Validação e pactuação das sugestões de temas estratégicos



32

SUGESTÕES DE TEMAS ESTRATÉGICOS

para dar **suporte** às redes brasileiras que queiram reformular suas **carreiras do magistério**

NESTES 8 MESES...



+50
PESSOAS

estiveram no GT, entre secretários, representantes dos estados, especialistas e comissão organizadora



34,5
HORAS

em encontros e conversas em pequenos grupos



6
EXPOSIÇÕES

de especialistas ao longo de três encontros



+210
PÁGINAS

de leituras preliminares, preparatórias para encontros e apresentações de especialistas com materiais de apoio

SUGESTÕES DE TEMAS ESTRATÉGICOS PARA AS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO

As sugestões de temas estratégicos para as carreiras do magistério construídas e pactuadas pelos(as) participantes do grupo de trabalho compartilhado do Consed e Consad estão divididas em quatro grandes eixos: transversal, com 8 temas; profissionalização, com 8 temas para a evolução funcional; valorização, com 7 temas sobre remuneração e benefícios; e sustentabilidade fiscal, com 9 temas para a gestão do gasto público.



TEMAS TRANSVERSAIS

- 1** Alinhamento do desenho e da gestão das carreiras ao objetivo final da política educacional, que é **a aprendizagem dos(as) estudantes**, com excelência, profundidade e equidade;
- 2** Definição de uma **matriz de competências do magistério**¹ que seja norteadora das políticas de carreiras, pactuando-a com a rede para criar uma visão compartilhada sobre aquilo que cada profissional do magistério deve demonstrar para promover a aprendizagem²;
- 3** Construção de políticas³ que **identifiquem e atraiam profissionais** com as competências adequadas às necessidades da rede;
- 4** Desenvolvimento de propostas de carreiras em acordo com as **especificidades e diversidades** de cada unidade da federação;
- 5** Identificação e **potencialização de experiências já executadas** pela rede com potencial de aprimorar a gestão das carreiras;
- 6** Realização periódica de **diagnóstico do perfil dos(as) profissionais do magistério** atuais e da necessidade de novos(as) profissionais para realizar uma **gestão mais estratégica de pessoas**.
- 7** Garantia de produção periódica de **dados e indicadores confiáveis** para embasar as decisões de gestores(as) da Secretaria de Educação, bem como de outras pastas envolvidas na gestão de carreiras, tais como Fazenda, Administração e/ou Planejamento.
- 8** Promoção de **diálogo interno** entre as áreas estratégicas das secretarias de Educação responsáveis pelas carreiras e desenvolvimento dos(as) profissionais do magistério, bem como **a articulação externa** com outras áreas do governo;

1 Há três documentos nacionais que podem servir de inspiração para a definição das matrizes locais: os “Referenciais Profissionais Docentes para Formação Continuada”, fruto de um grupo de trabalho realizado em 2019 com representantes do Consed e da União dos Dirigentes Municipais de Educação (Undime); a “Base Nacional Comum para a Formação Inicial de Professores da Educação Básica” e a “Base Nacional Comum para a Formação Continuada de Professores da Educação Básica”, fruto de resoluções do Conselho Nacional de Educação editadas, respectivamente, em dezembro de 2019 e outubro de 2020. As duas resoluções contêm matrizes de competências que, embora voltadas para a formação, guardam estreita relação com o exercício profissional.

2 Por ser um documento norteador local, é possível incluir também competências relevantes para lidar com desafios específicos da região ou até mesmo relativas ao momento em que estamos vivendo, como o teletrabalho, por exemplo.

3 Entre as possíveis políticas encontram-se, por exemplo, processos de seleção com avaliação da prática profissional e avaliações durante o estágio probatório para identificar os(as) profissionais do magistério que possuem as competências adequadas para o ofício. Do ponto de vista da atração, a melhoria da remuneração inicial e o fortalecimento da integração entre as universidades e as redes têm potencial para tanto.



PROFISSIONALIZAÇÃO

Temas sobre evolução funcional

9 Construção de critérios **de evolução funcional** que sejam transparentes, confiáveis e estimulantes;

10 Regulamentação e implementação da **avaliação de desempenho e desenvolvimento** como critério de evolução funcional nas carreiras, garantindo que seja composta por **instrumentos diversos e indicadores quantitativos e qualitativos** da prática do profissional do magistério, monitorados periodicamente;

11 Estabelecimento de rotinas de **feedbacks** em que o(a) profissional do magistério **receba a sistematização da avaliação** a partir de indicadores quantitativos e qualitativos, transparentes e previamente pactuados, com enfoque no seu desenvolvimento;

12 Estruturação de **políticas de suporte e desenvolvimento** com trilhas de formação alinhadas às matrizes de competências locais, às necessidades identificadas nas avaliações de desempenho e desenvolvimento e aos desafios da rede de ensino;

13 **Combinação do critério de titulação a outros critérios para evolução funcional** nas carreiras, especialmente os que mensurem as competências e habilidades do conhecimento, da prática e do engajamento profissional, conforme sugerido pela Base Nacional Comum para a Formação Continuada de Professores da Educação Básica (BNC-Formação Continuada);

14 Atribuição de menor peso à titulação com o intuito de **estimular, reconhecer e priorizar os mecanismos que demonstrem a experiência adquirida** em sala de aula e no exercício das funções de magistério⁴;

15 Reconhecimento, para fins de evolução funcional, das **titulações e de cursos de curta duração que tenham a qualidade avaliada pela rede e estejam ligados aos desafios que o(a) profissional do magistério enfrenta na sala de aula e no exercício de suas funções**;

16 **Adoção do tempo de serviço como interstício mínimo para permanência em cada patamar das carreiras** e aplicação de outros critérios de evolução funcional que avaliem o conhecimento, a prática e o engajamento profissional, eliminando seu uso como critério isolado nas carreiras.

⁴ Não se trata de desvalorizar a titulação como critério para progressão, mas evitar que, se tratado isoladamente, configure critério meramente formal, sem guardar relação com o desempenho profissional.



VALORIZAÇÃO

Temas sobre remuneração e benefícios

- 17** Garantia do **cumprimento do piso** considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho e **busca de remuneração inicial que seja transparente, atrativa e competitiva** em relação a outras carreiras de mesmo nível e complexidade;
- 18** Adoção, sempre que possível, **da jornada integral** por meio de incentivos para a dedicação exclusiva e a jornada ampliada com extensão de carga horária, de modo a melhorar a remuneração e as condições de trabalho dos(as) profissionais do magistério;
- 19** Fomento a **uma cultura de reconhecimento da importância do trabalho dos(as) profissionais do magistério** – tais como ações de acolhimento emocional, criação de prêmios e atribuições de novos papéis que valorizem a experiência –, escutando-os(as) na escolha dos benefícios;
- 20** Promoção do **desenvolvimento humano e profissional**, focando o **papel de liderança e/ou gestão escolar** do(a) profissional do magistério, incentivando a construção de projetos de vida, à luz do que é feito com os(as) estudantes;

- 21** Garantia de que o(a) profissional na docência usufrua do **terço de hora-atividade para atividades extraclasse** – tais como planejamento de aulas e avaliações, formação continuada, trabalho coletivo entre professores(as) da mesma área –, **cumprido preferencialmente na escola**;
- 22** Promoção de **ambientes de trabalho e infraestrutura adequados** de forma a contribuir com o clima escolar e a melhorar as condições de trabalho das(os) profissionais do magistério, sobretudo em regiões mais vulneráveis;
- 23** Fomento a ações de prevenção e **promoção da saúde mental e física** dos(as) profissionais do magistério, com vistas à melhoria da sua qualidade de vida.



SUSTENTABILIDADE FISCAL

Temas sobre gestão do gasto público

24 Acompanhamento sistemático de indicadores de receita e despesas de pessoal, provendo os(as) gestores(as) educacionais de subsídios para que o **dimensionamento e a gestão do quadro de profissionais do magistério** sejam feitos com **base em evidências e respeitando as limitações fiscais externas**;

25 Realização sistemática de **planejamento de curto, médio e longo prazo do quadro de profissionais do magistério**, garantindo que as novas contratações e a alocação de todos(as) os(as) profissionais da rede levem em conta as mudanças demográficas, a melhoria do fluxo escolar, atendam às necessidades da política educacional, como as estabelecidas pela Lei nº 13.415/2017 (Novo Ensino Médio), e sejam feitas de maneira coordenada com os municípios;

26 Realização de diagnóstico e monitoramento constante dos sistemas de gestão de pessoas (número de matrículas, alocação, enturmação, absenteísmo, folha de pagamento etc.) para **planejar de forma mais estratégica a contratação e a alocação dos(as) docentes**;

27 Criação de **políticas para racionalizar e profissionalizar a ocupação de cargos administrativos** por docentes, privilegiando a atuação em sala de aula e criando as condições para o pleno exercício da docência;

28 Promoção de ações para que a **cessão de profissionais do magistério para outros órgãos** seja exceção e preferencialmente sem ônus para a Educação;

29 Realização de **gestão e de acompanhamento** dos dados homologados pela perícia em casos de afastamento de profissionais do magistério por **licenças médicas**;

30 Garantia de que, nos momentos de indisponibilidade fiscal, os **impactos na evolução funcional** sejam equânimes para todas as carreiras públicas estaduais;

31 Modificação de **critérios de evolução funcional, reduzindo o peso daqueles que são automáticos, têm alto impacto na folha de pagamento e não comprovam o aprimoramento** do conhecimento, da prática e do engajamento profissional;

32 **Gestão do orçamento de forma eficiente e estratégica**, de modo a priorizar recursos para ações com maior impacto na atratividade das carreiras, no desenvolvimento profissional e na aprendizagem dos(as) estudantes.

O QUE INSPIROU O DEBATE

Pontos abordados pelos(as) especialistas. O GT contou com a colaboração de especialistas, pesquisadores(as) na área de políticas públicas educacionais, cujas contribuições são apresentadas a seguir.

PROFISSIONALIZAÇÃO⁵

Os países com bons resultados em avaliações de aprendizagem têm carreiras nas quais os(as) profissionais do magistério avançam apenas quando desenvolvem novas competências que são de fato aplicadas no cotidiano escolar e/ou assumem novas responsabilidades, diferentemente do que ocorre no Brasil, onde geralmente se usam critérios de tempo de serviço e titulação. Para embasar a reflexão, o grupo debateu experiências de três países, descritas a seguir.



SINGAPURA foi destacada como um modelo interessante pelo seu sistema de **trilhas de carreira**, no qual após lecionar por três anos, o(a) docente pode optar por uma das três trilhas de carreira existentes: **a de ensino** (focada em aperfeiçoar o(a) professor(a) que permanece em sala de aula), **a de liderança** (que começa com a posição de gestor(a) escolar, mas pode acabar no Ministério da Educação) ou **a de especialista** (profissionais que aprofundam os conhecimentos de suas disciplinas e se tornam referências nelas). Em cada uma delas, há um número de níveis com requisitos específicos e um grau de complexidade crescente, apresentando novos desafios que estimulem a trajetória profissional. As trilhas contam ainda com programas de capacitação específicos ofertados pelo órgão central de educação.



A EXPERIÊNCIA DO CHILE também inspirou os(as) participantes pelo seu processo de **evolução funcional, que considera tempo de experiência, prova de conhecimentos** – que mensura conhecimentos formais e habilita o(a) docente para novos níveis na carreira – e **portfólio** – que avalia como os(as) docentes planejam a aula, como é a sua prática dentro de sala e como trabalham coletivamente com outros(as) professores(as). Na evolução funcional chilena há ainda **o caminho acelerado**, mecanismo desenhado para **premiar e incentivar profissionais** que demonstram avanço substancial em sua prática pedagógica, fazendo com que o(a) docente pule um ou mais níveis se cumprir determinados requisitos.



A AUSTRÁLIA foi entendida como referência também porque estruturou seu sistema de carreiras a partir de **referenciais docentes**, que são uma visão pactuada nacionalmente sobre o que é ser um(a) professor(a) capaz de promover a aprendizagem. A partir disso, há diretrizes nacionais para a avaliação de desempenho, que considera como instrumento a

⁵ Neste eixo, contamos com a contribuição de Maurício Almeida Prado (especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental Federal e doutor em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas-SP) e Cibele Franzese (graduada em Direito pela Universidade de São Paulo, mestre e doutora em Administração Pública e Governo pela FGV-SP, professora e vice-coordenadora do curso de graduação em Administração Pública da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas - FGV-EAESP).

avaliação externa dos(as) alunos(as), a observação em sala de aula e a autoavaliação do(a) docente. Por outro lado, o sistema também valoriza a autonomia de cada unidade da federação, e de cada escola dentro dela, permitindo que os demais critérios sejam definidos pela gestão local ou pela escola em questão, entre as seguintes opções: prova de conhecimentos dos(as) professores(as); pesquisa com estudantes; pesquisa com pais; e participação em capacitação profissional. Para este sistema funcionar, há um ciclo de desempenho e desenvolvimento constante em cada escola, que se inicia com a definição de objetivos, feita em acordo entre docente e diretor(a). A prática profissional e a aprendizagem dos(as) estudantes são constantemente avaliadas por meio de coleta de evidências (observação em sala de aula e cooperação com os pares), há suporte constante para o desenvolvimento dos(as) profissionais e existe um processo institucionalizado de devolutiva e revisão dos objetivos, verbal e por escrito, pelo menos uma vez ao ano⁶.

VALORIZAÇÃO ⁷

No tema da valorização, partiu-se da premissa de que, enquanto não tivermos carreiras atraentes para profissionais com alto potencial de desenvolvimento, não haverá melhoria na educação pública brasileira. Com isso em mente, os(as) especialistas abordaram os desafios atuais e possíveis caminhos para lidar com eles:

- Há um **desafio de alocação**, em que estudantes que mais necessitam não estão sendo atendidos(as) por professores(as) que demonstram a melhor prática pedagógica. Também há falta de docentes para determinadas disciplinas, indicando uma escassez qualitativa da força de trabalho. Somado a isso, há cada vez menos estudantes do Ensino Médio que pretendem seguir as carreiras docentes, e os que optam por elas são os que apresentam desempenho acadêmico mais baixo. Esse conjunto de fatores contribui para uma imagem de baixa valorização da docência, criando um obstáculo para o avanço contínuo da educação.
- Buscando **alternativas viáveis para esse cenário**, foram levantados alguns fatores que podem aumentar a atratividade das carreiras. Entre os **elementos monetários**, está a remuneração, analisada em comparação às demais carreiras de nível superior com mesmo nível de complexidade. Isso inclui tanto o **salário inicial quanto os ganhos ao longo dos anos**. As expectativas em relação aos benefícios e planos de aposentadoria também são importantes fatores de atração monetários, apesar de não servirem como mecanismos de diferenciação e valorização de docentes que se destacam.

⁶ Para mais informações, acesse: <https://www.aitsl.edu.au/docs/default-source/national-policy-framework/australian-teacher-performance-and-development-framework.pdf?sfvrsn=4a7fff3c_6/>.

⁷ O debate sobre valorização profissional contou com a contribuição de Ariana Britto (doutora em Economia pela Universidade Federal Fluminense-UFF) e de Fábio Waltenberg (doutor em Economia pela Université Catholique de Louvain, Bélgica), ambos pesquisadores do Centro de Estudos Sobre Desigualdade e Desenvolvimento (Cede) da UFF. Para nortear o debate, os autores produziram o artigo “Atratividade da carreira de professor da Educação Básica pública no Brasil”, disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1s0nsN9Vxu-PNZf96PHWSkp3FOnXGZG7D/view?usp=sharing>>.

- Outro **atrativo monetário** são as regras de estabilidade das carreiras, que acabam reduzindo as taxas de desemprego esperadas e aumentando a segurança dos(as) docentes. Porém, há um número significativo de professores(as) temporários(as) no país, e, a despeito de os planos de carreiras serem exclusivos para efetivos(as), é fundamental que o planejamento de maneira geral olhe cuidadosamente para os(as) docentes com vínculos temporários, reduzindo o máximo possível sua vulnerabilidade.
- Pensando em **fatores não monetários**, é possível que governos estimulem as ideias de propósito e de missão, no sentido de seguir uma profissão com uma imensa contribuição para a sociedade. Nesse sentido, é possível criar campanhas, premiações e ações que fomentem uma boa imagem do magistério e que sejam complementares a outras políticas concretas de valorização das carreiras do magistério.
- As **condições de trabalho** oferecidas aos(às) profissionais do magistério também podem exercer influência sobre a atratividade das carreiras, e isso considera aspectos como carga horária, tamanho das turmas, nível de apoio administrativo, clima e ambiente de trabalho e oportunidades de aprimoramento profissional.
- Com inspiração no modelo de Singapura, foi reiterada a ideia de **trilhas para as carreiras**, em que seja possível a criação de trajetórias de liderança mais voltadas para o desenvolvimento da docência em sala de aula e para cargos administrativos. Isso pode ser entendido **tanto como um incentivo monetário**, criando-se oportunidades de aumento da remuneração com a evolução em cada uma das trilhas, **quanto não monetário**, já que há novos desafios e papéis a serem assumidos pelos(as) profissionais.
- Certamente, não há uma opção única e certa para lidar com o desafio da atratividade da profissão, é preciso refletir e adaptar as soluções às diferentes realidades do país.

SUSTENTABILIDADE FISCAL ⁸

O debate sobre o gasto público é fundamental para tornar factível a adoção de medidas inspiradas nas sugestões de temas estratégicos ora apresentadas, principalmente quando alterações dependem de incentivos monetários. Por isso, o panorama da situação fiscal dos estados foi abordado, com destaque para as possibilidades de **receitas e despesas**:

- No que tange às **receitas**, o foco esteve nas principais características **do novo Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb)**⁹, em especial na alteração da complementação da União, que gradualmente sairá de 10% para 23,5%, seguindo um modelo híbrido com três ti-

⁸ Na ocasião, a contextualização do tema foi realizada pelas especialistas Ursula Dias Peres (doutora em Economia pela Escola de Economia de São Paulo-EESP, da FGV-SP, professora de Gestão de Políticas Públicas na Escola de Artes, Ciências e Humanidades-EACH da Universidade de São Paulo-USP e pesquisadora do Centros de Estudos da Metrópole-CEM/USP) e Cibele Franzese, que também contribuiu no eixo sobre profissionalização. As autoras produziram uma nota técnica para nortear o debate, disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/1rOcczzlWYl11IKYlkkYs5ycuAEU15V-1/view?usp=sharing>>.

⁹ Aprovado pela Emenda Constitucional nº 108/2020 e regulamentado pela Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020.

pos de complementação: a) 10% pelo VAAF (valor anual mínimo por estudante, definido anualmente); b) 10,5% pelo VAAT (valor anual total por estudante, que levará em conta a distribuição do VAAF, as receitas próprias vinculadas à educação e a cota municipal e estadual do salário-educação), sendo 15% destes recursos obrigatoriamente aplicados em investimento; e c) 2,5% pelo VAAR (para as redes que cumprirem condicionalidades de melhoria de gestão e alcançarem evolução em indicadores de atendimento e de melhoria da aprendizagem, nos termos do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Pública)¹⁰. Dessas três complementações, é menos provável que as redes estaduais recebam a complementação pelo VAAT, que deve beneficiar mais diretamente as redes municipais que arrecadam menos recursos.

- O novo Fundeb eleva de 60% para 70% o valor mínimo obrigatório a ser gasto com profissionais da Educação Básica. Porém, isso mudará pouco a situação atual, considerando que a maioria dos estados já gasta mais que isso. O desafio dos entes tem sido reduzir **despesas** para se adequar à **Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)**, que impõe o limite prudencial de gastos com pessoal em 57% e o limite de 60% das receitas correntes líquidas (RCL)¹¹. A redução dos **gastos previdenciários** também tem se tornado importante para os entes, uma vez que os dados mostram que, na área de educação, em 2019 a despesa com inativos representou, na média estadual, 47,3% do total de gastos com pessoal, restringindo as possibilidades de atuação do(a) gestor(a) no sentido de valorizar os(as) profissionais do magistério na ativa, conforme alguns dos temas aqui sugerem.
- Para abordar **a dimensão dos gastos**, foram expostos os resultados de uma pesquisa realizada com 18 governos estaduais, fruto de uma parceria entre o Consed e o Instituto Unibanco (2018), sobre quais medidas de gestão de pessoas mais promovem o **crescimento da folha de pagamento**, avaliando se ela é de fato uma despesa incompressível.
- As variáveis utilizadas como explicativas da variação na folha de pagamento foram: reajuste salariais, variação no número de professores(as) contratados(as) no período; composição da remuneração (salário-base e total de vencimentos); disponibilidade de professores(as) (considerando absenteísmo, cessão e nomeação para cargos de chefia); porcentagem de temporários(as) em relação ao total de servidores(as); evolução temporal nas carreiras (% de contratados entre 1 e 10 anos; 11 e 19 anos; e 20 anos ou mais); e amplitude nas carreiras (diferença salarial entre início e final de carreira).
- O estudo estatístico revelou que as variáveis **mais correlacionadas com o crescimento da folha de pagamento foram reajuste salarial e contratação de professores(as)**, duas medidas que dependem majoritariamente da decisão do(a) gestor(a) da educação. Nesse sentido, a principal mensagem da pesquisa é que é possível gerenciar esse gasto administrando os reajustes¹² e planejando a força de trabalho a fim de fazer apenas as contratações estritamente necessárias.

10 FRANZESE et al., 2018.

11 Ibidem.

12 No que se refere ao reajuste, essa questão vale apenas para estados que estão acima do piso nacional. Caso contrário, estarão submetidos ao mecanismo de indexação automática do piso.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O PRESENTE SUMÁRIO EXECUTIVO sintetiza as sugestões de temas estratégicos construídas no âmbito da colaboração institucional entre o Consed e o Consad, consolidando uma visão conjunta sobre um dos mais importantes instrumentos para a valorização e profissionalização no serviço público: os planos de carreiras.

A expectativa do grupo de trabalho é que os temas elencados sirvam para apoiar experiências inovadoras no campo da valorização e profissionalização do magistério e de outras carreiras que possam ser inspiradas pelas reflexões realizadas nesta colaboração. Espera-se que as ideias abordadas nos temas contribuam para promover e qualificar o debate local e nacional sobre carreiras do magistério, bem como para nortear ações de sua reestruturação e, sempre que necessário, inspirar a criação de novos marcos legais que favoreçam a adoção de inovações e melhorias nos planos de carreiras e processos de gestão de pessoas de maneira geral.

Para entender mais detalhadamente os debates realizados pelos integrantes do grupo de trabalho, recomendamos fortemente a leitura na íntegra do relatório final. No entanto, mesmo ele está longe de encerrar o assunto. Na verdade, ele se propõe a contribuir para a qualificação de um debate que está apenas no início. Os planos de carreiras são apenas uma parte de um panorama mais amplo da gestão de pessoas. A seleção, a alocação, o estágio probatório, as ações de desenvolvimento profissional e as diferentes medidas de reconhecimento que não necessariamente estão contidas dentro de todos os planos de carreiras merecem aprofundamento semelhante.

>> [ACESSE O DOCUMENTO COMPLETO AQUI](#)

REALIZAÇÃO



APOIO TÉCNICO



APOIO INSTITUCIONAL

