

PERSPECTIVAS PARA A VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO

Renata Vilhena
Agosto | 2022

DIRETRIZES PARA AS CARREIRAS DO MAGISTÉRIO



**TEMAS ESTRATÉGICOS
PARA AS CARREIRAS
DO MAGISTÉRIO**



MOTIVAÇÃO

Frente aos crescentes desafios da gestão de pessoas na Educação em 2020, pela primeira vez, o Conselho Nacional dos Secretários de Administração (CONSAD) e o Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) uniram esforços para criar um grupo de trabalho sobre carreiras docentes, com vistas a produzir diretrizes nacionais que promovam carreiras que induzam a profissionalização e a valorização e que lidem de maneira concreta com as possibilidades e desafios impostos pelo cenário fiscal atual.

Como construir carreiras que induzam a atratividade e o desenvolvimento profissional docente, com foco na garantia de aprendizagem dos estudantes e que sejam fiscalmente sustentáveis?



O GRUPO DE TRABALHO



Composto por uma dupla de
participantes de

13 estados

Espírito Santo

Goiás

Maranhão

Mato Grosso do Sul

Minas Gerais

Paraíba

Pernambuco

Rio de Janeiro

Rio Grande do Sul

Roraima

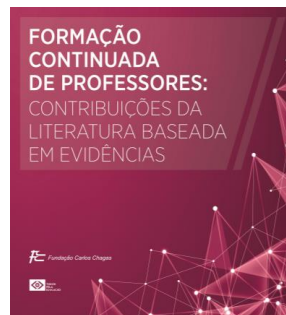
Santa Catarina

São Paulo

Sergipe

PRECEDENTES DA DISCUSSÃO

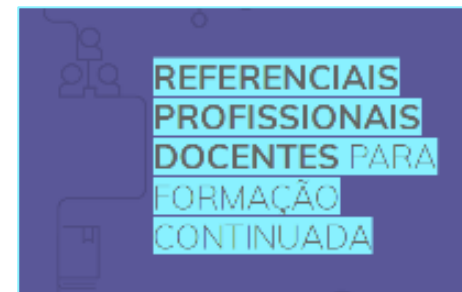
Desenvolvimento profissional de professores



Características comuns de **formações continuadas eficazes** e orientações p/ aperfeiçoamento de políticas de formação continuada



Diretrizes para tornar o uso do **1/3 de hora-atividade** mais efetivo



Referenciais Profissionais Docentes para Formação Continuada

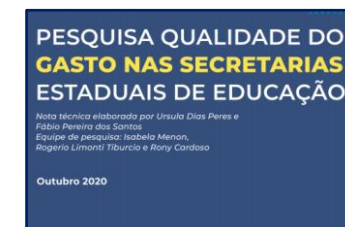
Financiamento e gasto educacional



Grupo de Trabalho no Consed para produzir informações sobre **financiamento da Educação**.



Grupo de Trabalho no Consed para aprofundar o debate em torno das **despesas com pessoal na Educação**, composto por um(a) técnico(a) de RH de cada UF



EIXOS DA DISCUSSÃO

PROFISSIONALIZAÇÃO

Temas para a **evolução funcional nas carreiras**, elencando critérios mais efetivos na indução do desenvolvimento dos(as) profissionais do magistério.

VALORIZAÇÃO

Temas para **remuneração e benefícios**, discutindo as estruturas remuneratórias das carreiras do magistério e sua relação com atração e retenção de professores(as).

SUSTENTABILIDADE FISCAL

Temas para a **gestão do gasto público**, com base na análise das tendências de arrecadação e gasto, discutindo o que pode ser feito em relação às despesas com pessoal no curto e no longo prazo para garantir a sustentabilidade das carreiras do magistério.

TEMAS TRANSVERSAIS

RESULTADOS ESPERADOS

Diretrizes gerais para o desenho, o desenvolvimento e a gestão das Carreiras Docentes

Quais aspectos relacionados à **compensação** (monetária e não monetária) devem ser considerados para atrair o professor que queremos?

SALÁRIOS E BENEFÍCIOS



GASTO PÚBLICO

Considerando que o **desenvolvimento profissional** seja o foco principal da progressão, quais fatores promoveriam efetivamente esse resultado?

Quais são os pontos que precisam ser considerados no desenho da carreira para garantir a **sustentabilidade fiscal**?

LINHA DO TEMPO



TEMAS TRANSVERSAIS

Sugestões gerais para políticas de carreiras do magistério público

- 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 competência do magistério** que seja norteadora das políticas de carreira, pactuando-a com a rede para criar uma visão compartilhada sobre aquilo que cada profissional do magistério deve demonstrar para promover a aprendizagem.
- 3** Construção de políticas que **identifiquem e atraiam profissionais** com as competências adequadas às necessidades da rede.
- 4** Desenvolvimento de propostas de carreiras de 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 **articulação externa** com outras áreas do governo.

TEMAS TRANSVERSAIS

Sugestões gerais para políticas de carreiras do magistério público

2

Definição de uma **matriz de competência do magistério** que seja norteadora das políticas de carreira, pactuando-a com a rede para criar uma visão compartilhada sobre aquilo que cada profissional do magistério deve demonstrar para promover a aprendizagem.

2019

Referenciais Profissionais Docentes para Formação Continuada



TEMAS TRANSVERSAIS

Sugestões gerais para políticas de carreiras do magistério público

2019

Referenciais Profissionais Docentes para Formação Continuada

Conhecimento Profissional

- Conhecer e compreender o currículo
- Ter conhecimento didático-pedagógico
- Conhecer os estudantes e como eles aprendem

Prática Profissional

- Planejar o ensino para promover a aprendizagem e o desenvolvimento dos estudantes
- Realizar intervenções pedagógicas diversas
- Criar e manter ambientes favoráveis à aprendizagem e ao desenvolvimento
- Utilizar a avaliação no processo de aprendizagem e desenvolvimento

Engajamento Profissional

- Atuar em conjunto com a equipe escolar
- Interagir com as famílias e a comunidade
- Comprometer-se com seu próprio desenvolvimento profissional

PROFISSIONALIZAÇÃO

Temas para 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 do 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 competência 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 pra 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 magistério

15 Reconhecimento, para fins de evolução funcional, das **titulações e 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 de 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

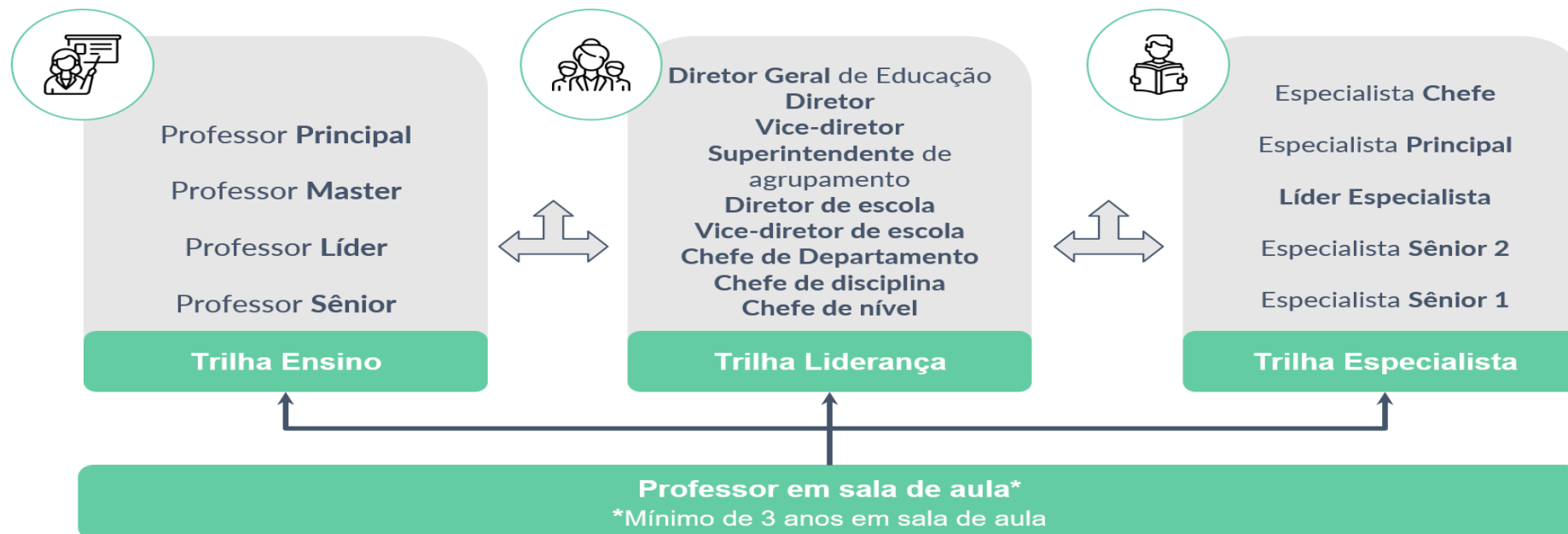
PROFISSIONALIZAÇÃO

Temas para evolução funcional

12

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

Cingapura: trilhas de desenvolvimento profissional



- ★ Cada nível tem **pré requisitos de tempo e de novas competências**
- ★ Cada nível apresenta um **grau de complexidade crescente**
- ★ As trilhas são apoiadas por **programas de formação que apoiam o desenvolvimento da/do docente**

Fonte: Singapore MOE; NCEE (2016a). Singapore: A Teaching Model for the 21st Century. Empowered Educators. CIEB, NCEE; NCEE (2019). Singapore's career ladder system.

VALORIZAÇÃO

Temas para remuneração e benefícios

17

Garantia do **cumprimento do piso** considerando a proporcionalidade da jornada de trabalho e **busca por 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 e 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 da 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 da 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 presencialmente na escola**

22

Promoção de **ambientes de trabalho e infraestrutura adequados** de forma a contribuir com o clima escolar e a melhor das condições de trabalho das(os) profissionais do magistério, sobretudo em regiões mais vulneráveis

23

Fomento a ações de prevenção e **promoção à saúde mental e física** dos(as) profissionais do magistério, com vistas a melhoria da sua qualidade de vida

SUSTENTABILIDADE FISCAL

Temas para gestão do gasto público

24

Acompanhamento sistemático de indicadores de receitas e despesas de pessoal, provendo os(as) gestores(as) educacionais de subsídio 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 educacionais, como as estabelecidas pela Lei nº13.415/2017 (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 a 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, tem alto impacto na folha de pagamento e não comprovem 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

SUSTENTABILIDADE FISCAL

Temas para gestão do gasto público

24

Acompanhamento sistemático de indicadores de receitas e despesas de pessoal, provendo os(as) gestores(as) educacionais de subsídio 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 educacionais, como as estabelecidas pela Lei nº13.415/2017 (Novo Ensino Médio), e sejam feitas de maneira coordenada com os municípios

QUADRO SÍNTESE DE MEDIDAS DE GESTÃO DE RECEITAS E DESPESAS

CONTROLE CONJUNTO DE INFORMAÇÕES DE RECEITAS E DESPESAS

Quadro de previsão de receitas de impostos (anual, bimestral e mensal)

Relatórios de execução mensal da receita de impostos e reprojeções anuais

Quadro de previsão de receitas da fonte Fundeb (anual, bimestral e mensal)

Quadro da execução das receitas do Fundeb e percentual de despesas com pessoal de ensino básico

Quadro de projeção de gastos com pessoal da educação (anual)

Relatório resumido da execução orçamentária

Relatório de gestão fiscal

MEDIDAS DE GESTÃO DE PESSOAS QUE PODEM SER UTILIZADAS PARA LIDAR COM O CENÁRIO FISCAL

Gestão dos reajustes salariais (além do piso do magistério)

Gestão da contratação de docentes efetivos

Gestão da contratação de docentes temporários

Gestão das promoções e progressões

Gestão da composição da remuneração (salário-base e total de vencimentos ou subsídio)

Gestão da disponibilidade de professores(as) em sala de aula (considerando absenteísmo, cessão e nomeação para cargos de chefia)

Cessão da amplitude salarial ao longo das carreiras

Fonte: Quadro elaborado pelas especialistas Cibele Franzese e Ursula Peres para atividade do quarto encontro do GT carreiras Docentes (CONSED E CONSAD).



BENCHMARKING: CONSED – CONSAD – PROFISSÃO DOCENTE

TEMAS ESTRATEGICOS PARA CARREIRA DO MAGISTERIO



<https://www.consed.org.br/storage/products/fcmkvja3eid4f8c0jdh80l5d3xh3zk.pdf>

BENCHMARKING: SÃO PAULO



Evolução na carreira baseada em **competências, no desenvolvimento profissional e na avaliação de desempenho** a partir dos referenciais docentes



Acelerador para professores excelentes, com possibilidade de redução de interstício de 2 para 1 ano



Trilhas de Regência, Especialista e Gestão, considerando complexidade de cada função



Remuneração mais **atrativa nos primeiros anos** da carreira



Remuneração **por subsídio** para fins de simplificação e transparência no processo



Jornada com foco na **colaboração entre pares** e o trabalho coletivo na escola, com **1/3 de hora atividade cumprido integralmente na escola**



Regime de **adesão opcional**, respeitando o direito de escolha do professor e provendo segurança jurídica



Previsão legal de **opção somente para ativos**, com necessidade de realizar avaliação de desempenho e comprovar realização de formações



Instituição do **Adicional de Complexidade de Gestão (ACG)**, visando reconhecer os diferentes graus de complexidade e desafios das diretorias de ensino e unidades escolares



Adicional de Local de Exatidão (ALE) atualizado, a fim de fixar professores em escolas vulneráveis, onde geralmente falta de professores, alta rotatividade e aulas não atribuídas



Regras próprias de frequência e de apuração de faltas estabelecidas para todo o Quadro do Magistério para redução do absenteísmo



Banco de Planos de Aulas para garantir que não haja descontinuidade em caso de ausência do professor



Professores e diretores em exercício em escolas estaduais do Programa Ensino Integral (PEI) ficam submetidos ao **Regime de Dedicção Exclusiva (RDE)**



Mestres ou doutores, que tenham desenvolvido pesquisa aplicada em educação básica ou gestão educacional em redes públicas de ensino, seguem **tabela de subsídio distinta**



BENCHMARKING: SÃO PAULO



[https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html#:~:text=Institu i%20Planos%20de%20Carreira%20e,444%2C%20de%2027%20de%20dezembro](https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2022/lei.complementar-1374-30.03.2022.html#:~:text=Institu%20Planos%20de%20Carreira%20e,444%2C%20de%2027%20de%20dezembro)



OBRIGADA!