



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA

Rua Joaquim Procópio de Araújo, 1662 - Fone/Fax: (19) 3561.2811

Estado de São Paulo

E-mail: legislativo@camarapirassununga.sp.gov.br

Site: www.camarapirassununga.sp.gov.br

INDICAÇÃO  
Nº 614/2013

ENCAMINHE-SE AO SENHOR

PREFEITO MUNICIPAL

03 SET 2013

as Sessões

PRESIDENTE

**Considerando** que há alguns cargos públicos que estão em condições divergentes com os princípios de justiça social;

**Considerando** que essa condição injusta se observa de forma latente na área educacional, setor que possui cargos diferentes realizando mesma função, porém com salários diferentes;

**Considerando** que este é o caso dos Monitores de Educação que foram contratados por concurso público com mesma exigência curricular que os professores da rede municipal (vide edital do concurso público nº 02/2008, em anexo):

- aos monitores de educação foi exigido curso superior, licenciatura de graduação plena -habilitação específica em educação infantil, ou curso normal em nível médio e superior, admitindo como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal;

- aos professores foi exigido curso superior completo, licenciatura de graduação pela com habilitação específica.

**Considerando** que as exigências de ensino superior ou de curso médio trouxeram discrepâncias, pois há inúmeras monitoras com igual nível acadêmico que as professoras, mas com salários inferiores, e o que é pior, há muitas monitoras lecionando no lugar de professoras ou para substituir, ou mesmo ministrando aulas de forma habitual;

**Considerando** que, como se não bastassem as disparidades acima descritas, as monitoras possuem jornada de 40 horas semanais e auferem salário por hora de trabalho, ao passo que as professoras possuem jornada de trabalho de 20 horas semanais e percebem salário superior ao das monitoras;

**Considerando** que, ao que se pode notar as monitoras de educação básica estão sofrendo discriminação, posto que lhes são exigidos mesmas ou mais atividades que as professoras, mas recebem salários menores;

**Considerando** que situação parecida sofriam monitoras de cidades vizinhas e, diante de decisões favoráveis em ações trabalhistas, foram equiparadas ao salário das professoras, e, em algumas cidades, o cargo foi renomeado para "professor substituto";



# CÂMARA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA

Rua Joaquim Procópio de Araújo, 1662 - Fone/Fax: (19) 3561.2811

Estado de São Paulo

E-mail: [legislativo@camarapirassununga.sp.gov.br](mailto:legislativo@camarapirassununga.sp.gov.br)

Site: [www.camarapirassununga.sp.gov.br](http://www.camarapirassununga.sp.gov.br)

**Considerando** que a atual Administração Municipal está se mostrando solícita em fazer a tão sonhada reestruturação de cargos e salários dos servidores da Municipalidade, e para tanto é imprescindível a atenção à situação das monitoras de educação básica, evitando-se o desgaste de litígios trabalhistas.

Nestas condições, **INDICAMOS** à Senhora Prefeita Municipal, pelos meios regimentais, estude possibilidade de acatar as reivindicações das monitoras de educação básica, notadamente, equiparação salarial às professoras de educação básica, com igual jornada e a alteração do cargo para “*professor substituto*”, tudo em consonância às decisões judiciais já tomadas em caso semelhantes (em anexo), e diante da reestruturação dos cargos e salários dos servidores municipais em estudo.

Sala das Sessões, 03 de setembro de 2013.

**Comissão Permanente de Educação, Saúde Pública e Assistência Social**

  
**Dr. Milton Dimas Tadeu Urban**  
Presidente

  
**Dr. José Carlos Mantovani**  
Membro

  
**Jeferson Ricardo do Couto**  
Membro

Pirassununga, 03 de maio de 2.012.

Ofício nº. 018 / 2012.

**Assunto: Monitores de Educação**

**Excelentíssimo Senhor**

**O SINDICATO DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE PIRASSUNUNGA**, pessoa jurídica de direito privado, devidamente inscrito no CNPJ 51.418.952/0001-60, com sede na Rua capitão Maneco 564, centro Pirassununga/SP, neste ato representado por seu presidente Sr. **JOAQUIM DONIZETTI GODOY LEME**, brasileiro, casado, portador do CPF/MF sob o nº 123.432.798-88, vem, mui respeitosamente, à presença de Vossa Excelência, requerer e expor o quanto segue:

Diante da reclamação dos servidores intitulados Monitores de Educação, que suas atribuições estão sendo desvirtuadas daquelas publicadas no edital do concurso para o referido cargo.

Os desvirtuamentos estão ocorrendo com a imputação aos monitores de educação na função de substitutos dos professores faltantes, PEB I, e PEBII, recuperação e reforço, ministrando e planejando aulas a serem aplicadas.

Outra reclamação é o desvio de função de monitores de educação na função de bibliotecária.

O Sindicato dos Servidores requer a municipalidade que aos Monitores de Educação sejam impostas apenas as atribuições de origem, constante no edital.

Pois, de outra forma dar-se-á o ensejo ao acúmulo e ou desvio de função, o que futuramente o município poderá responder judicialmente e junto ao Ministério Público do Trabalho.

Termo em que,  
Pede Deferimento



**ASSUNTO: PARA SUBSIDIAR A PROCURADORIA NA RESPOSTA AO CONTIDO EM FOLHA 01.**

Pirassununga, 14 DE MAIO DE 2012.

## **À PROCURADORIA**

### **DAS ALEGAÇÕES GENÉRICAS**

**(1ª) São atribuições do Monitor de Educação Básica publicadas no Edital do Concurso**

**Público:**

Condução de Crianças de Educação Infantil e Ensino Fundamental incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: Integrarem-se ao esforço coletivo de condução, desenvolvimento e participação de atividades planejadas pelos professores e/ou gestores em forma de oficinas, monitoria no transporte escolar, excursões, laboratórios ou outras atividades de enriquecimento curricular, tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Básica; Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/ linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível; Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações; promover cuidados necessários para o bem estar da criança tais como troca de fraldas, banho, alimentação e outros; participar das capacitações das atividades planejadas pelos Gestores e/ou Professores, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática; desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem; avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício das atividades, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática; utilizar linguagens tecnológicas em educação; disponibilizando na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos; desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem; diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e relatando suas observações aos Professores e/ou Gestores das unidades; interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida; desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe; zelar pela aprendizagem dos alunos; executar outras atividades afins, determinadas pelo superior imediato.

**(2ª) Portanto, não há nenhum desvirtuamento quando na ausência do professor titular de classe ou especialista da classe (PEB II) o Monitor de Educação Básica conduzir as**



crianças em atividades planejadas pelos professores e/ou professores coordenadores e/ou Gestores. Periodicamente (quinzenalmente) os Monitores de Educação Básica são capacitados para executarem atividades roteirizadas nas oficinas das escolas de tempo integral.

As capacitações para roteirização das atividades de reforço e recuperação são realizadas quinzenalmente pela Professora Coordenadora Tânia Gezat e apoiadas pelas professoras titulares de classe de cada turma;

(3ª) Não temos bibliotecas – na concepção ampla deste local - nas nossas escolas. Temos salas de leituras, salas com acervo de livros ou estantes na própria sala de aula utilizadas pelos professores para trabalho de leitura com os alunos. Contratamos recentemente uma bibliotecária e destacamos uma professora coordenadora para desenvolver um programa de desenvolvimento de bibliotecas nas escolas, mas ainda está na fase de planejamento.

(4ª) Não estão incluídas nas atribuições dos Monitores de Educação Básica o planejamento das atividades que são exercidas conforme mencionado no item (2ª) pelos professores e/ou professores coordenadores e/ou Gestores – neste caso é necessária a identificação do professor ou professor coordenador ou Gestor que está exigindo tal atividade do Monitor;

(5ª) Como não há uma indicação específica de desvio de função não temos como tomar providências cabíveis ou responder mais especificamente a questão.

Na oportunidade renovamos nossos protestos de estima e consideração.

  
ORLANDO BASTOS ROMFIM  
Secretário Municipal de Educação

## Vereador propõe incluir Monitoras de Creche na Carreira do Magistério Municipal

Serginho Martins propõe realização de Audiências Públicas para discutir assunto

Desde o seu primeiro mandato, o vereador Serginho Martins, PCdoB, tem atuado buscando a implantação e a ampliação de mecanismos e experiências de participação popular e controle social da gestão pública, propondo a realização de Audiências Públicas, estimulando e oportunizando momentos de reflexão, de discussão e apresentação de demandas por parte dos diversos setores da sociedade ferreirense.

Outra marca de sua atuação diz respeito ao atendimento das necessidades emanadas pelos servidores públicos municipais e uma delas refere-se aos salários pagos às Monitoras de Creche/Atendentes de Desenvolvimento Infantil (A.D.I.s). No dia 13 de julho de 2009, Serginho apresentou um Requerimento (n.º 398/2009) questionando estes valores e a possibilidade de aumento ou equiparação aos salários pagos às professoras de Educação Infantil. A resposta, no entanto, era sempre a mesma: "não existe possibilidade, pois contraria a Lei".

Diante das reiteradas negativas por parte do poder executivo e da insistência das profissionais quanto ao atendimento da solicitação, o vereador resolveu realizar algumas pesquisas, buscando informações que pudessem subsidiar uma futura discussão. Encontrou um parecer do Conselho Nacional de Educação (CNE/CEB n.º 7/2011), dando como legal a transformação dos cargos destas profissionais. Encontrou inúmeras cidades que adotaram legislação que beneficiou as monitoras, incluindo a capital de São Paulo, na gestão da prefeita Marta Suplicy, PT. Encontrou ainda resultados de sentenças proferidas por alguns Tribunais do Trabalho, também favoráveis às monitoras de creche quanto aos direitos previstos nos instrumentos coletivos aplicáveis à categoria dos professores.

Diante disso, Serginho decidiu propor a realização de algumas Audiências Públicas envolvendo a Câmara Municipal, o Departamento Municipal de Educação, o Departamento Municipal de Administração e o Sindicato dos Servidores Municipais, a fim de se discutir a inclusão das profissionais na Carreira do Magistério Municipal e posterior equiparação salarial. A proposta foi votada na última sessão ordinária da Câmara e teve aprovação unânime, quer dizer, todos os vereadores foram favoráveis à realização dos debates.

Segundo Serginho, para que essa inclusão ocorra, é necessário aprovar lei específica: "existe necessidade de se criar uma nova Lei Complementar que transforme os cargos destas profissionais em cargos de professor de creche ou professor de Educação Infantil. Além disso, esta lei deve ser acompanhada da implementação de um plano de carreira também específico, ou seja um Plano de Carreira do Magistério Infantil Municipal". E completou: "mas isso só irá acontecer se a prefeita quiser. Para sensibilizá-la, temos que promover uma ampla mobilização das profissionais, o que pode ser feito tanto pelo legislativo, como pelo Sindicato ou em parceria entre estes dois órgãos. A realização das audiências representa primeiro passo neste sentido".

Como se percebe, para que o objetivo seja alcançado, será necessário o envolvimento das servidoras municipais e o empenho do sindicato, assim como ocorreu em 2012 durante discussão do Plano de Carreira e do Estatuto do Magistério Municipal.

Importante ressaltar que, de forma geral, a Câmara Municipal tem exercido sua função de promotora de debates e isso tem colaborado bastante para o fortalecimento das instâncias democráticas no município, além de que tem possibilitado a realização das prioridades reclamadas pelos diversos setores da sociedade local. Foram várias as ações realizadas por alguns vereadores da última e da atual legislatura. Um bom exemplo a ser seguido.

Fonte: Vereador Serginho

Martins <http://www.portoferreirahoje.com.br/noticia/2013/05/22/vereador-propoe-incluir-monitoras-de-creche-na-carreira-do-magisterio-municipal/>



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

<b>INTERESSADA:</b> Secretaria Especial de Relações Institucionais de Jaú		<b>UF:</b> SP
<b>ASSUNTO:</b> Profissionais da Educação Infantil: possibilidades de sua inclusão na carreira do magistério da Educação Básica e consequente remuneração com recursos do FUNDEB		
<b>RELATOR:</b> Cesar Callegari		
<b>PROCESSO Nº:</b> 23001.000040/2011-16		
<b>PARECER CNE/CEB Nº:</b> 7/2011	<b>COLEGIADO:</b> CEB	<b>APROVADO EM:</b> 2/6/2011

### I – RELATÓRIO

Trata-se de consulta formulada pela Secretaria Especial de Relações Institucionais de Jaú, SP, sobre a situação das recreadoras de creche. Informa a municipalidade consulente que uma parte das recreadoras possuem habilitação para o magistério (nível médio ou Pedagogia) e outra parte não; que tal situação deriva do fato de que anteriormente as creches estavam sob a órbita da assistência social, razão pela qual as recreadoras eram nomeadas sem que houvesse a exigência de possuírem habilitação no magistério; e que as creches se integraram à educação, razão pela qual exigiu-se a habilitação, fato que não alterou a situação das recreadoras que, mesmo assim, não foram incluídas na carreira do magistério. Todavia, as recreadoras alegam que exercem funções docentes e que, agora, mediante a elaboração de novo Estatuto do Magistério, pleiteiam sua inclusão na carreira. Com base nesses fatos, a Secretaria apresenta as seguintes questões: há amparo legal para a transformação do cargo de recreador I em cargo de professor? A Lei nº 11.494/2007, que regulamentou o FUNDEB, permite que esses profissionais recebam pela parcela dos 60%? Ou seja, há a possibilidade de incluir referidas profissionais no Estatuto do Magistério, dentro do quadro do magistério como docentes para que as mesmas possam receber pela parcela dos 60% do FUNDEB? A nomenclatura apoio escolar (profissionais não docentes ligados a educação) está correta para enquadrar as recreadoras como profissionais da educação, no novo estatuto?

O questionamento trazido pela municipalidade de Jaú reflete uma situação existente em grande parte dos municípios brasileiros. Sobre o tema, o Conselho Nacional de Educação, por meio de sua Câmara de Educação Básica, vem se manifestando, e referência deve ser feita aos seguintes pareceres: CNE/CEB nº 24/2007, que definiu o conceito de magistério da Educação Básica, notadamente para fins de destinação da parcela do FUNDEB destinada à valorização desses profissionais (Resolução CNE/CEB nº 1/2008); CNE/CEB nº 21/2008, que trata especificamente dos profissionais que atuam na Educação Infantil; e o Parecer CNE/CEB nº 20/2009, que deu origem às atuais Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Infantil (Resolução CNE/CEB nº 5/2009). Como referência mais abrangente e completa para o tema em análise, o Parecer CNE/CEB nº 9/2009 e Resolução CNE/CEB nº 2/2009 que estabelecem as Diretrizes Nacionais da Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica, assim como o Parecer CNE/CEB nº 9/2010 e Resolução CNE/CEB nº 5/2010 que tratam das Diretrizes Nacionais da Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica. Em que pesem essas manifestações, a Câmara de Educação Básica do CNE entende que a consulta proveniente de Jaú representa uma oportunidade de aprofundar o exame da matéria e, assim fazendo, oferecer novos subsídios para estudos e decisões por parte

das escolas, redes e sistemas de ensino, profissionais de educação e seus órgãos representativos, gestores públicos, Conselhos de Educação, Ministério Público e, talvez, contribuir com o trabalho do Poder Judiciário. Assim considerando, o assunto foi encaminhado para a Comissão Permanente de Estudos sobre a Carreira dos Profissionais da Educação instituída na CEB e, nela, para este relator. Registre-se que o trabalho de pesquisa desenvolvido para a elaboração deste parecer contou com a preciosa colaboração do eminente advogado e especialista em direito educacional Dr. José Silvio Graboski de Oliveira. Registre-se, também, as importantes contribuições advindas da representação da União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME) durante os debates que antecederam as deliberações desta matéria.

## Histórico

O atendimento em creche passou por mudanças no transcurso do tempo, e isso não apenas no Brasil.

Emília Cipriano Santos escreve que a creche surgiu na Europa, no final do século XVIII e início do século XIX, com a finalidade de atender (guardar) crianças de 0 a 3 anos de idade durante o período de trabalho das famílias, sendo, pois, uma instituição atrelada às necessidades do nascente capitalismo e urbanização (Creche – Realidade e Ambiguidades. Editora Vozes, Petrópolis, 2003, pág. 203). A autora relata, ainda, que no Brasil, o surgimento da creche, no final do século XIX, não foi diferente e deu-se sob a forma de filantropia. Com o passar do tempo o Estado foi assumindo o serviço, integrando as creches em uma política de proteção à maternidade e à infância, ligadas à área de saúde e assistência social.

A primeira menção da Educação Infantil na legislação educacional brasileira deu-se com a Lei nº 5.692/71, que em apenas um artigo e de maneira bastante vaga dispunha que *os sistemas de ensino velarão para que as crianças de idade inferior a sete anos recebam conveniente educação em escolas maternas, jardins de infância e instituições equivalentes.*

Foi a Constituição de 1988 que deu nova dimensão às creches, incluindo-as no capítulo da Educação, explicitando sua função eminentemente educativa, à qual se agregam as funções de cuidado. Diz o inciso IV do art. 208 que *o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante garantia de (...) Educação Infantil, em creche e pré-escola, às crianças até 5 (cinco) anos de idade.*

Contudo, ainda após a vigência da Constituição de 1988, as creches continuaram a funcionar sob a órbita da assistência social.

Sua inclusão na área educacional se deu, de forma mais efetiva, a partir do advento da Lei nº 9.394/96 (LDB), que, inclusive, marcou prazo para sua integração nos sistemas de ensino, conforme disposição contida no art. 89, incluído nas disposições transitórias da lei, nestes termos: *As creches e pré-escolas existentes ou que venham a ser criadas deverão, no prazo de três anos, a contar da publicação desta lei, integrar-se ao respectivo sistema de ensino.*

Por essas razões históricas é que vários municípios possuem em seus quadros funcionais, ainda nos dias atuais, servidores que, sob diversas denominações, como recreador, agente de desenvolvimento infantil, monitor de creche etc, foram nomeados para trabalharem nas creches, sem que houvesse, no momento do concurso público, a exigência da habilitação em magistério para o provimento do cargo, uma vez que, na época de seu ingresso, era desnecessário o requisito já que creche ainda não era considerada instituição educacional.

É importante mencionar que muitos desses servidores, após o advento da Lei nº 9.394/96, obtiveram a formação docente, alguns, inclusive, por meio de programas de formação custeados pelos cofres públicos, com a utilização de recursos financeiros vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino.



Sobre o tema, este Conselho Nacional de Educação já se manifestou, reconhecendo o esforço dos servidores e mencionou a necessidade de satisfazer as condições necessárias para a inclusão dos mesmos na carreira do magistério:

*Assim é que muitos profissionais que atuam na Educação Infantil e na Educação Especial têm procurado se capacitar para enfrentar desafios educacionais os mais complexos, adquirindo um nível de formação mais elevado e que, muitas vezes, corresponde ao requerido para o exercício do magistério. Fala-se aqui de profissionais que ocupam cargos e desempenham funções formalmente fora da carreira do magistério, com diversas denominações, como Assistente de Desenvolvimento Infantil, Monitor e outras. Para eles, sob os critérios da Lei e das normas vigentes, se a formação adequada é necessária, ela ainda não é suficiente para transformar esses profissionais, que atuam diretamente com crianças e integrados ao processo educacional, em integrantes do magistério da Educação Básica, ou mesmo integrantes do magistério da Educação Infantil ou da Educação Especial. Para isso, também são necessárias que estejam satisfeitas as demais condições indispensáveis e indissociáveis, que são as condições de trabalho, a carreira e a remuneração, aí incluído o modo de ingresso que, associados à formação adequada, definem a condição de magistério. Embora 40% dos recursos provenientes do FUNDEB possam ser utilizados para fazer frente a outras despesas, como com os profissionais não do magistério acima referidos, é de se recomendar enfaticamente que os sistemas de ensino adotem as medidas necessárias para a efetiva estruturação de carreiras de magistério em todas as etapas da Educação Básica, incluindo o concurso de ingresso, onde ela ainda não se encontra organizada. (Parecer CNE/CEB nº 24/2007).*

Nesse ponto, é oportuno lembrar que o Conselho Nacional de Educação, por sua Câmara de Educação Básica, produziu diretrizes específicas para a carreira dos funcionários de escola (Parecer CNE/CEB nº 9/2010 e Resolução CNE/CEB nº 5/2010) com o objetivo de orientar os procedimentos das redes e sistemas de ensino na adoção de medidas destinadas à valorização desses profissionais da educação que não integram a carreira do magistério.

Por outro lado o problema é que as funções desempenhadas pelos servidores ocupantes dos mencionados cargos (monitores, recreadores, auxiliares e assistentes de desenvolvimento infantil – ADIs) são, de fato, funções similares às desempenhadas por integrantes do magistério, uma vez que o ato de cuidar e de educar são indissociáveis na Educação Infantil conforme já definiu o Conselho Nacional de Educação, por meio da Resolução CNE/CEB nº 5/2009, que assim dispõe:

*Art. 8º A proposta pedagógica das instituições de Educação Infantil deve ter como objetivo garantir à criança acesso a processos de apropriação, renovação e articulação de conhecimentos e aprendizagens de diferentes linguagens, assim como o direito à proteção, à saúde, à liberdade, à confiança, ao respeito, à dignidade, à brincadeira, à convivência e à interação com outras crianças.*

*§ 1º Na efetivação desse objetivo, as propostas pedagógicas das instituições de Educação Infantil deverão prever condições para o trabalho coletivo e para a organização de materiais, espaços e tempos que assegurem:*

*I - a educação em sua integralidade, entendendo o cuidado como algo indissociável ao processo educativo.*

E ainda:

*Art. 5º A Educação Infantil, primeira etapa da Educação Básica, é oferecida em creches e pré-escolas, as quais se caracterizam como espaços institucionais não domésticos que constituem estabelecimentos educacionais públicos ou privados que educam e cuidam de crianças de 0 a 5 anos de idade no período diurno, em jornada integral ou parcial, regulados e supervisionados por órgão competente do sistema de ensino e submetidos a controle social.*

No mesmo sentido, a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), instituída pelo Ministério do Trabalho e Emprego, por meio da Portaria Ministerial nº 397, de 9 de outubro de 2002, que tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares, ao descrever as funções inerentes ao cargo de professor de creche, lista, dentre as funções tradicionalmente conhecidas como de magistério (promover a educação do aluno, promover a relação ensino-aprendizagem, planejar a prática educacional, avaliar as práticas pedagógicas etc), também a função de cuidar dos alunos, descrevendo-a detalhadamente de forma a contemplar: o acolhimento dos alunos, o acompanhamento nas atividades recreativas, a intervenção em situações de risco, o acompanhamento nas refeições, o ato de alimentar os alunos, o auxílio na colocação de roupas e a troca de fraldas e roupas em geral. (disponível em: <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/pesquisas/BuscaPorTituloResultado.jsf>)

Assim, as funções exercidas por servidores ocupantes dos cargos de recreador, como são os servidores objeto da consulta, ou sob qualquer outra denominação, como já mencionamos alhures, caracterizam-se como funções semelhantes às do magistério, haja vista que, como já dito, o ato de cuidar e educar são indissociáveis na Educação Infantil.

Mesmo assim, resiste a questão central aqui tratada: **a semelhança de funções desses profissionais com as funções desempenhadas por integrantes do magistério da Educação Infantil permite considerar os primeiros, de fato e de direito, como membros do magistério? Há caminhos para essa integração? Há base legal para tal inclusão e enquadramento?**

A resposta a essas perguntas pode ser encontrada no exame acurado de outras dimensões em que se insere o questionamento originalmente formulado pela Secretaria Especial de Relações Institucionais de Jaú, SP sobre o qual se baseia o presente parecer.

## Mérito

É de todos sabido que a administração pública é direcionada por princípios garantidores do atendimento ao interesse público. Isto fica claro quando analisamos o *caput* do art. 37 da Constituição Federal, que, expressamente elenca a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência como princípios norteadores de toda a atividade administrativa. Acresça-se a estes outros tantos de importância tão considerável como o são o da isonomia e o do concurso público.

Assim, prevê o inciso II do art. 37 de nossa Carta Magna a seguinte disposição:

*Art. 37. (...)*

*(...)*

*II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;*

A previsão transcrita mostra-se atualmente um dos pilares da boa administração, sendo o concurso público meio hábil à seleção justa do servidor público, tornando inexistentes as

EDITAL  
MEB C  
PEB I

situações antes vistas de apadrinhamento e indicações meramente políticas, que tornavam o serviço ineficiente e desprezava o mérito como condição para admissão.

O princípio do concurso público, desta forma, é de observância obrigatória para fins de provimento de cargos e empregos públicos e é por este motivo que se justifica trazer aqui informações acerca do mesmo. Assim, o acesso aos cargos e empregos do Executivo, Legislativo e Judiciário somente poderão ocorrer ante a prévia aprovação do cidadão em concurso público hábil a aferir sua capacidade laboral.

A questão colocada em pauta circunda este assunto quando demonstra o anseio de permitir que servidores aprovados, inicialmente, em concurso público para fins de prover determinados cargos do quadro geral de servidores, como o são os de recreador de creche, passem, sem participação em novo concurso, a ocupar cargos pertencentes ao quadro do magistério público municipal.

Num primeiro momento poderíamos concluir que essa operação se confrontaria com princípio constitucional do concurso público, que exige a aprovação específica em certame concursal para fins de ocupar o novo cargo. E, nesse sentido, trazemos jurisprudência do Supremo Tribunal Federal:

*EMENTA: Ação Direta de Inconstitucionalidade. 2. Arts. 68, 69 e 70 da Lei nº 8.269/2004, do Estado de Mato Grosso, que permitem o provimento de cargos efetivos por meio de reenquadramento. 3. Violação ao artigo 37, II, da Constituição da República, que dispõe sobre a exigência de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público. 4. Ação Direta de Inconstitucionalidade julgada procedente.*

A transcrição acima demonstra que não é possível ao servidor aprovado em concurso para determinado cargo com atribuições específicas, vir a ocupar cargo diverso daquele para o qual se deu a aprovação, ainda que apresente os requisitos necessários a tanto, como formação acadêmica, por exemplo.

Neste sentido é a Súmula 685, do Supremo Tribunal Federal, que traz a seguinte disposição:

*Súmula 685 – É inconstitucional toda modalidade de provimento de que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento, em cargo que não integra a carreira na qual anteriormente investido.*

Esse enunciado deixa patente a impossibilidade da transposição de cargos públicos para cargos que não integrem a carreira original do servidor transposto, de modo que estariam vedadas quaisquer transposições para cargos diversos daquele para o qual o servidor ingressou mediante concurso público.

Cabe frisar que tal prática, além de ofender o princípio constitucional do concurso público, afronta também os princípios da moralidade e da legalidade, além de outros.

No entanto – e isto interessa bastante à municipalidade consulente e, possivelmente, a tantas outras situações – o Judiciário não pode ficar e, de fato, não tem ficado alheio às situações que concretamente ocorrem, manifestando a moderna jurisprudência entendimentos que, por vezes, demonstram algumas excepcionais possibilidades de alteração no enquadramento do servidor.

Afirma-se isto porque, como se verá, **o enquadramento do servidor em cargo diverso do original é possível e é legal quando se tratar de servidor efetivado no órgão em que se dará a recolocação e quando tenha se submetido a concurso público similar em dificuldade e exigências ao realizado para o cargo em que se dará o novo provimento, e quando houver similaridade nas atribuições do cargo.**

Para demonstrar a viabilidade e legalidade dessa hipótese, recorre-se aqui, primeiramente, aos argumentos do Advogado Geral da União, Marcos Luiz da Silva, explanadas em artigo intitulado "Da transposição de cargos na Administração Pública":

*O STF adotou posição que mitiga o rigor do princípio constitucional sob exame, conforme se vê, por exemplo, nas ADIN 2713/DF e 1.150/RJ, cujos acórdãos aparentemente colidem com o teor da súmula acima mencionada, mas que, a uma análise mais acurada, nada mais são do que uma aplicação da jurisprudência consagrada na corte a situações especiais, que mereceriam, por parte do Poder Judiciário, um tratamento diferenciado pela especificidade da matéria posta à discussão. Trata-se aqui, a bem da verdade, não de transposição, mas de unificação ou fusão de carreiras, hipótese possível quando os cargos das carreiras a serem fundidas possuem idênticas atribuições, assim como se tenha atendido, no provimento dos respectivos cargos, ao princípio do concurso público, com similaridade de exigências e complexidade.*

A manifestação do Supremo Tribunal Federal a que se referiu o autor no texto acima transcrito é a constante da Ementa do Acórdão proferido na Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 2.713, sendo a seguinte:

*AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. ARTIGO 11 E PARÁGRAFOS DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 43, DE 25.06.2002, CONVERTIDA NA LEI Nº 10.549, DE 13.11.2002. TRANSFORMAÇÃO DE CARGOS DE ASSISTENTE JURÍDICO DA ADVOCACIA-GERAL DA UNIÃO EM CARGOS DE ADVOGADO DA UNIÃO. ALEGAÇÃO DE OFENSA AOS ARTS. 131, CAPUT; 62, § 1º, III; 37, II E 131, § 2º, TODOS DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. Preliminar de ilegitimidade ativa "ad causam" afastada por tratar-se a Associação requerente de uma entidade representativa de uma categoria cujas atribuições receberam um tratamento constitucional específico, elevadas à qualidade de essenciais à Justiça. Precedentes: ADI nº 159, Rel. Min. Octavio Gallotti e ADI nº 809, Rel. Min. Marco Aurélio. Presente, de igual modo, o requisito da pertinência temática, porquanto claramente perceptível a direta repercussão da norma impugnada no campo de interesse dos associados representados pela autora, dada a previsão de ampliação do Quadro a que pertencem e dos efeitos daí decorrentes. Não encontra guarida, na doutrina e na jurisprudência, a pretensão da requerente de violação ao art. 131, caput da Carta Magna, uma vez que os preceitos impugnados não afrontam a reserva de lei complementar exigida no disciplinamento da organização e do funcionamento da Advocacia-Geral da União. Precedente: ADI nº 449, Rel. Min. Carlos Velloso. Rejeição, ademais, da alegação de violação ao princípio do concurso público (CF, arts. 37, II e 131, § 2º). É que a análise do regime normativo das carreiras da AGU, do desempenho de seu papel constitucional por meio de uma completa identidade substancial entre os cargos em exame, verificada a compatibilidade funcional e remuneratória, além da equivalência dos requisitos exigidos em concurso. Precedente: ADI nº 1.591, Rel. Min. Octavio Gallotti. Ação direta de inconstitucionalidade julgada improcedente.*

Este pensamento do Supremo Tribunal Federal também se manifestou no julgamento da ADIN nº 1.591, nos seguintes termos:

*EMENTA: I. Ação direta de inconstitucionalidade: irrecurribilidade da decisão definitiva declaratória da inconstitucionalidade ou constitucionalidade de normas, por força do art. 26 da L. 9.868/99, que implicou abolição dos embargos infringentes*

previstos no art. 333, IV, RISTF: inaplicabilidade, porém, da lei nova que abole recurso aos casos em que o acórdão, então recorrível, seja proferido em data anterior ao do início da sua vigência: análise e aplicação da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. II. "Unificação, pela Lei Complementar nº 10.933-97, do Rio Grande do Sul, em nova carreira de Agente Fiscal do Tesouro, das duas, preexistentes, de Auditor de Finanças Públicas e de Fiscal de Tributos Estaduais. Assertiva de preterição da exigência de concurso público rejeitada em face da afinidade de atribuições das categorias em questão, consolidada por legislação anterior à Constituição de 1988. (ADIN 1.591, 19.09.88, Gallotti): reafirmação, por maioria, do acórdão embargado.

Das transcrições, resta esclarecido que no julgamento das ADIN 1.591 e 2.713, o Supremo Tribunal Federal entendeu que o aproveitamento de ocupantes de cargos extintos nos recém-criados não viola a exigência da prévia aprovação em concurso público, desde que **haja uma completa identidade substancial entre os cargos em exame, além de compatibilidade funcional e remuneratória e equivalência dos requisitos exigidos em concurso.**

Impugnante  
TE

Para melhor esclarecer o assunto transcrevemos abaixo trechos do acórdão da ADIN 1.591, da lavra do eminente ministro Octávio Galloti:

*Na defesa do texto impugnado, preconiza, às fls. 774/6, DR. GERALDO QUINTÃO, ilustre Advogado Geral da União:*

*12 – A exigência de concurso público, de que trata o inciso II do art. 37 da Carta Magna, não afasta, de forma peremptória, a transposição de um cargo para outro. Com a Lei Fundamental tal mudança é compatível desde que entre os cargos hajam características assemelhadas, pelo que podem, na verdade, tais carreiras ser uma só. O que não se permite, por não encontrar amparo constitucional, é o ingresso do servidor em uma nova carreira, para desenvolver atividade totalmente estranha à do cargo primitivo, ou seja, sem nenhuma identidade ou afinidade. 15 – Desse modo, considerando que o sistema federativo assegura aos Estados-membros autonomia política e administrativa, com poderes de auto-organização, autogoverno e auto-administração, e considerando, ainda, que a mudança ocorrida, com a extinção das duas carreiras e a criação de uma única, foi ditada pela necessidade imperiosa da Administração, e não para possibilitar o favorecimento de servidores, com o intuito de burlar a exigência do concurso público, observa-se que se almejou, tão somente, o aprimoramento da Administração Pública, mesmo porque entre as carreiras extintas já havia isonomia de vencimentos.*

*16 – Conseqüentemente, reconhecer que aos Estados é vedado deliberar sobre matéria relativa à sua própria organização, afigura-se negar o próprio sistema federativo. Julgo que não se deva levar ao paroxismo, o princípio do concurso para acesso aos cargos públicos, a ponto de que uma reestruturação convergente de carreiras similares venha a cobrar (em custos e descontinuidade) o preço da extinção de todos os antigos cargos, com a disponibilidade de cada um dos ocupantes seguida da abertura de processo seletivo, ou então, do aproveitamento dos disponíveis, hipótese esta última que redundaria, na prática, justamente na situação que a propositura da ação visa a conjurar. Anoto, finalmente, que, não resultando da lei impugnada acréscimo de remuneração para nenhuma das duas carreiras envolvidas no reenquadramento, se desvanece a suspeita de que, no favorecimento de servidores de uma ou outra, resida a finalidade da lei atacada, e não na conveniência do serviço público.*

Nesta linha, consoante os entendimentos jurisprudenciais expostos, entendendo que nas situações em que os cargos apresentem identidade de atribuições, remuneração, de

exigências apresentadas para a sua seleção e admissão e que os atuais ocupantes tenham os requisitos de investidura para o novo cargo, é possível o aproveitamento dos servidores em novos cargos, por meio do devido enquadramento, mormente para fins de reorganização administrativa do serviço público.

Nesse sentido, o trecho do acórdão acima citado é extremamente didático e claro, se amoldando perfeitamente ao caso aqui estudado, levando, por consequência, à análise jurídica do enquadramento, o que se fará logo mais.


Por ora, parece oportuno citar também as conclusões de Oswaldo Rodrigues de Souza, auditor do Tribunal de Contas do Distrito Federal, no sentido de deixar claro que o presente é caso de transposição, a ser concretizado através do instituto do enquadramento, perfeitamente conforme com o ordenamento jurídico vigente:

*As considerações expedidas autorizam concluir, além das observações que se seguem, que as transposições e transformações de cargos públicos são procedimentos administrativos adotados sobretudo na implantação de planos de classificação de cargos, instituídos por lei. Os planos de classificação de cargos derivam-se do processo natural de evolução dos conhecimentos e das técnicas organizacionais, tendo por motivação especial, no Brasil, a constante perda do poder aquisitivo dos vencimentos dos cargos públicos, em virtude do perverso processo inflacionário que tem assolado a economia brasileira nas últimas décadas.*

*A transposição consiste no deslocamento do cargo do sistema antigo para o novo, sem mudança das atribuições. A transformação implica alteração das atribuições. Nisso está a distinção entre um e outro instituto. As transposições e transformações têm sido confundidas com formas de provimento de cargo público, decerto em virtude de imperfeição técnica, em certos casos, da legislação autorizativa. Em verdade, esses procedimentos administrativos não são formas de provimento de cargo público, a que se restringe a exigência constitucional do concurso público para a respectiva investidura, daí serem juridicamente viáveis, com a ressalva que se segue. As transformações de cargo que importam em elevação do nível de complexidade das respectivas atribuições ou a escolaridade exigida para ingresso, a teor da exegese teleológica, estão inviabilizadas pelo disposto no art. 37, II, da Constituição Federal, que imprime o fortalecimento do sistema de mérito funcional, aferível mediante concurso público. (Revista de Informação Legislativa, Brasília, a. 34 n° 133 jan/mar. 1997 33)*

Sobre o conceito de **enquadramento**, valemo-nos dos ensinamentos do consagrado Hely Lopes Meirelles que, com base na atual ordem constitucional, admite o enquadramento, decorrente da transformação de cargos, sem necessidade de aprovação em novo concurso público. Segundo ele:

*Pela transformação extinguem-se os cargos anteriores e se criam novos, que serão providos por concurso ou simples enquadramento dos servidores já integrantes da Administração, mediante apostila de seus títulos ou nomeação. Assim, a investidura nos novos cargos poderá ser originária (para os estranhos ao serviço público) ou derivada (para os servidores que forem enquadrados). (Direito Administrativo Brasileiro. Saraiva, São Paulo, 27 ed. pág. 395)*

O **enquadramento**, na forma como se refere à citação acima, se constitui em um ato administrativo e, como tal, deve ser realizado com observância dos princípios constitucionais que regem a administração pública. 

Desta maneira, devem ser observados os princípios da legalidade, igualdade, finalidade e motivação, elementos necessários para que se confira legitimidade e, portanto, validade ao ato administrativo.

Em razão do princípio da legalidade, o ato de enquadramento só poderá ser concretizado com base em lei de iniciativa exclusiva do Chefe do Poder Executivo, uma vez que cabe a este a iniciativa das leis que versem sobre servidores públicos no âmbito do Poder Executivo.

Logo, o ato administrativo é vinculado, pois deve ser praticado em estrita observância do que será estabelecido na lei, não havendo espaço para a manifestação de juízo quanto à conveniência e oportunidade de sua materialização, ou seja, uma vez aprovada a lei, os efeitos recaem sobre todos os servidores ocupantes dos cargos enquadrados.

Disso decorre o cumprimento de outro princípio, o da igualdade, qual seja o ato de enquadramento deve abarcar todos os servidores que possuam a mesma identidade funcional. No caso concreto, o ato deverá abarcar todos os servidores que possuam, desde o processo de sua seleção e admissão, o requisito para integrar a carreira do magistério, qual seja a habilitação para o magistério na Educação Infantil.

Por outro lado, por força do mesmo princípio, os servidores poderão ser enquadrados em novos cargos, sendo possível o enquadramento em cargos preexistentes em situação de absoluta semelhança. Assim, mostra-se legal que os cargos de recreador de creche (e, por analogia, os assistentes de Educação Infantil, monitores e outros profissionais assemelhados presentes quando examinadas as situações que porventura se manifestem em outras localidades) sejam transformados em cargos de professor de creche ou professor de Educação Infantil, por exemplo, mormente quando esse cargo específico de professor de creche ou professor de Educação Infantil ainda não exista no quadro da municipalidade. Como se viu, não é lícito colocar em situação igual servidores que proveram cargos de forma desigual. Desse modo, os cargos de docentes e suporte pedagógico já existentes no quadro do magistério não sofrerão qualquer alteração, mantendo suas identidades funcionais, uma vez que os cargos que se pretende transpor se constituem em novos cargos da carreira do magistério, não se confundindo com os demais.

Como todo ato administrativo, o **enquadramento** também deve ter uma finalidade, entendida esta no sentido amplo de que fala o magistério de Di Pietro, nestes termos:

*Em sentido amplo, a finalidade sempre corresponde à consecução de um resultado de interesse público; nesse sentido, se diz que o ato administrativo tem que ter sempre finalidade pública. (Direito Administrativo. Atlas. São Paulo. 2003, 15 ed. pág. 203) (negrito no original)*

No caso sob análise, o **enquadramento** deve buscar referida finalidade, que, concretamente, é melhorar a estrutura administrativa funcional, proporcionando a unificação da política de pessoal adotada para os profissionais do magistério, uma vez que, atualmente, há uma fonte específica de recursos financeiros para sua remuneração, oriunda do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), consoante dispõe o art. 22 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, *in verbis*:

*Art. 22 Pelo menos 60% (sessenta por cento) dos recursos anuais totais dos Fundos serão destinados ao pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da educação básica em efetivo exercício na rede pública.*

Aliás, este Conselho Nacional de Educação já reconheceu que a estrutura administrativa e funcional das escolas, das redes de escolas e dos sistemas de ensino fica

enfraquecida com a exclusão injustificada de servidores da carreira do magistério, manifestando sua posição pela regularização da situação, conforme lemos:

*De outro lado, a existência de profissionais que atuam na Educação Infantil com a formação pedagógica adequada, mas que não integram regularmente a carreira de magistério, acarreta seu enfraquecimento e sua desvalorização, além de desatender à Constituição e aos preceitos legais. Sua integração na carreira deve, portanto, vir a ser regularmente possibilitada. (Parecer CNE/CEB nº 21/2008)*

No mesmo passo temos o princípio da motivação, pelo qual o Poder Público deve enunciar expressamente as razões de fato e de direito que fundamentam a prática dos atos administrativos, vinculando-se às mesmas. (Curso Prático de Direito Administrativo. Carlos Pinto Coelho Motta org. Del Rey Editora. Belo Horizonte, 2004, 2ª ed).

Qual seria a motivação para o caso em apreço?

A motivação deriva de alteração ocorrida na legislação educacional, inaugurada pela Constituição Federal de 1988 e formalizada com o advento da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei nº 9.394/96), que caracterizou as creches como instituições educacionais e o ato de cuidar e educar como atribuições de magistério, conforme já abordamos no início do presente parecer.

Temos, assim, que o **enquadramento** é o ato principal e final, entretanto é necessário que seja precedido de ato condição, o que se dá mediante a verificação da correspondência entre os cargos do quadro antigo e aqueles previstos na nova lei de enquadramento. De acordo com Antônio Flávio de Oliveira *a este ato condição se atribui a denominação de transposição, indicando o transbordo dos servidores de um quadro superado para outro recém surgido no mundo jurídico.* (Servidor Público. Remoção, cessão, enquadramento e distribuição. Editora Fórum. Belo Horizonte, 2005. 2ª ed. pág. 149.)

Portanto, *o ato de traduzir a antiga situação legal do servidor em uma nova recebe a denominação de transposição, indicando que a velha vinculação jurídico-funcional foi deixada para trás.* (Antônio Flávio de Oliveira. ob. cit. pág. 149).

Entretanto, no caso do magistério, somente poderão ser enquadrados aqueles servidores que possuam a habilitação para o magistério, uma vez que para integrar a referida carreira é necessária a formação específica, nos termos do art. 62 da LDB, ou seja, no mínimo com Curso Normal de Nível Médio para os docentes. Por esta razão, o ato somente poderá incluir os servidores que possuam a habilitação para o magistério e que essa habilitação tenha sido exigida quando da realização do concurso público de provas e títulos que precedeu o seu ingresso no serviço público.

Desse modo, após aprovação da respectiva lei, o servidor será enquadrado na nova situação, através de ato específico, mormente consubstanciado em portaria de enquadramento, decorrendo daí sua nova vinculação jurídico-funcional. Mais uma vez fazemos menção à precisa lição de Antonio Flávio de Oliveira:

*Constitui o enquadramento o ato de, frente à legislação vigente, situar o servidor no seu plano de carreira. Assim, o servidor que se encontre no serviço público passará, posteriormente à ocorrência de alteração legislativa e, em virtude dessa modificação, a ter cambiada a nomenclatura, o símbolo, o sistema de progressão na carreira, etc., do cargo que ocupa. A solução do problema ocasionado pela necessidade de tradução do cargo anterior ao novo cargo criado é dada pelo instituto do enquadramento, que constitui o ato de identificar a situação anterior do servidor encontrando a novel situação correspondente e diante disso fazer o seu enquadramento.* (ob. cit. pág. 141)



Finalmente, com o intuito de deixar claras as orientações em face das questões apresentadas pelo Município de Jaú e, assim, ainda melhor esclarecer os aspectos levantados em torno do assunto, objetivamente responde-se:

- a) há amparo legal para a transformação do cargo de recreador I em cargo de professor?

Somente haverá amparo legal para a transformação do cargo de Recreador I em cargo de Professor nos casos em que forem preenchidas as exigências estabelecidas para os profissionais ingressantes no magistério conforme prescritas ao longo desse parecer consubstanciadas no Voto do Relator, a seguir. Quando tais condições e exigências não se verificam, não há amparo legal para transformar o cargo de Recreador I em cargo de Professor.

- b) A Lei nº 11.494/2007, que regulamentou o FUNDEB, permite que esses profissionais (Recreadores I) recebam pela parcela dos 60%?

Os Recreadores I que puderem ser enquadrados e transpostos para o quadro do magistério nas condições indicadas nesse parecer, poderão ser remunerados com a parcela de 60% do FUNDEB destinada à remuneração do magistério. Os Recreadores I e demais servidores da educação que não integram o quadro do magistério poderão ser remunerados com os recursos do FUNDEB correspondentes aos 40% restantes.

- c) A nomenclatura apoio escolar (profissionais não docentes ligados a educação) está correta para enquadrar as recreadoras como profissionais da educação, no novo estatuto?

Município

Não, os Recreadores I que forem enquadrados e transpostos efetivamente, nas condições preconizadas neste parecer, passam a ser PROFESSORES. A denominação Apoio Escolar refere-se a cargos e funções que não integram a carreira do magistério.

## II - VOTO DO RELATOR

Diante de todo o exposto, nos termos do presente parecer, concluimos:

O enquadramento do servidor em cargo diverso do original é possível e é legal quando se tratar de servidor efetivado no órgão em que se dará a recolocação e quando tenha se submetido a concurso público similar em dificuldade e exigências ao realizado para o cargo em que se dará o novo provimento, e quando houver similaridade nas atribuições do cargo.

É legal a transposição para o quadro do magistério e o enquadramento dos servidores dos cargos de recreador de creche (e, por analogia, dos monitores, assistentes de desenvolvimento infantil e outros assemelhados), inclusive com a redenominação do cargo para professor, uma vez que os servidores desempenhem funções docentes, tenham se submetido a concurso público para ingresso, possuam os mesmos requisitos para os novos cargos exigidos para o exercício do magistério, requisitos esses já exigidos para o seu ingresso no funcionalismo público e verificada a identidade entre as funções e remuneração dos atuais cargos com as dos novos.

Uma vez incluídos no quadro do magistério, referidos servidores poderão receber da parcela do FUNDEB vinculada à remuneração do magistério. Aliás, por meio do Parecer CNE/CEB nº 24/2007, este Conselho já se manifestou pela inclusão na referida parcela dos

docentes que atuam na Educação Infantil, conforme se lê no fragmento de texto extraído do referido Parecer e que abaixo transcrevemos:

*Assim, nos termos deste parecer, podem ser **docentes** integrantes do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública, contemplados no inciso II, do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, os seguintes profissionais que tiverem seu ingresso mediante concurso público específico ou, excepcionalmente, contratação ou designação de acordo com legislação e normas que regem o respectivo sistema de ensino:*

*– Na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, podem ser docentes os habilitados em Curso Normal de Nivel Médio, em curso Normal Superior e em curso de Pedagogia, assim como em Programa Especial a isso destinado, criado e devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino.*

Uma vez incluídos no quadro do magistério, inclusão essa necessariamente amparada por lei específica, os servidores passam a ser regidos pelas leis e normas próprias e aplicáveis ao exercício do magistério, especialmente as disposições estabelecidas nas Diretrizes Nacionais da Carreira e Remuneração do Magistério da Educação Básica (Parecer CNE/CEB nº 9/2009 e Resolução CNE/CEB nº 2/2009).

O presente parecer, uma vez homologado pelo Sr. Ministro da Educação, deverá ser encaminhado aos Conselhos Estaduais e Municipais de Educação, às suas entidades representativas, União Nacional dos Conselhos Municipais de Educação (UNCME) e Fórum Nacional dos Conselhos Estaduais de Educação – (FNCEE), à União Nacional dos Dirigentes Municipais de Educação (UNDIME), ao Conselho Nacional de Secretários de Educação (CONSED) e à Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE).

Brasília, (DF), 2 de junho de 2011.

Conselheiro Cesar Callegari – Relator

### III – DECISÃO DA CÂMARA

A Câmara de Educação Básica aprova por unanimidade o voto do Relator.

Sala das Sessões, em 2 de junho de 2011.

Conselheiro Francisco Aparecido Cordão – Presidente

Conselheiro Adeum Hilário Sauer – Vice-Presidente



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

<b>INTERESSADO:</b> Ministério da Educação/Secretaria de Educação Básica		<b>UF:</b> DF
<b>ASSUNTO:</b> Consulta sobre profissionais de Educação Infantil que atuam em redes municipais de ensino		
<b>RELATOR:</b> Cesar Callegari		
<b>PROCESSO Nº:</b> 23001.000181/2008-25		
<b>PARECER CNE/CEB Nº:</b> 21/2008	<b>COLEGIADO:</b> CEB	<b>APROVADO EM:</b> 8/10/2008

**I – RELATÓRIO**

Foi protocolado no Conselho Nacional de Educação o Ofício nº 2.115/GAB/SEB/MEC, de 10 de julho de 2008, pelo qual a Professora Maria do Pilar Lacerda Almeida e Silva, Secretária de Educação Básica do Ministério da Educação, encaminhou, para apreciação e pronunciamento deste Colegiado, solicitação, originalmente de parecer jurídico, da Diretoria de Orientações Curriculares para Educação Básica, daquela Secretaria, constante do Memorando nº 3.946, de 24 de junho de 2008, nos seguintes termos:

- 1. A Coordenação Geral de Educação Infantil tem recebido consultas, dentre as quais a da Prof. Iara Bernardi, representante do MEC em São Paulo, solicitando esclarecimentos sobre profissionais da educação infantil que atuam em redes municipais.*
- 2. Em vários municípios, existem profissionais que embora exerçam a função de professor, não fizeram concurso para esse cargo, mas para cargos como “monitor”, “auxiliar”, “recreacionista”, “educador” e outros. Em algumas situações, esses profissionais conseguiram, por meio de lei municipal, ser incluídos na carreira do magistério passando a ter os mesmos direitos e condições do cargo de professor. Posteriormente, em decorrência de decisão judicial, os municípios foram obrigados a rever essa situação excluindo os referidos profissionais da carreira do magistério. Atualmente, embora continuem a atuar como professores da educação infantil, esses profissionais ocupam cargos com outras denominações e possuem salários inferiores ao de professor.*
- 3. Esta Coordenação entende que tal fato não se caracteriza como “desvio de função”, mas como uma subdivisão ou ressurgimento de uma divisão, no âmbito do desempenho da função docente.*
- 4. Para melhor orientar os municípios, solicitamos parecer jurídico sobre a situação em questão.*

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 20/4/2009, Seção 1, Pág. 18.

### Análise do mérito

É oportuno que a consulta seja tratada não apenas pontualmente, mas em uma perspectiva mais ampla, referida ao magistério na Educação Infantil e à obrigatoriedade da elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Preliminarmente, registra-se que, sobre os *profissionais do magistério*, a Câmara de Educação Básica aprovou, em 17 de outubro de 2007, um Parecer que pode orientar esta análise.

Trata-se do Parecer CNE/CEB nº 24/2007 referente à consulta do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – APEOESP, do qual decorreu a edição da Resolução CNE/CEB nº 1/2008 que *define os profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB*. O Parecer reporta-se à Emenda Constitucional (EC) nº 53/2006, que deu nova redação aos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal (CF), e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

O artigo 206 da CF elenca, em oito incisos, os princípios com base nos quais deve ser ministrado o ensino, sendo o V (com redação dada pela EC nº 53): valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (gn);

Também introduzido pela mesma EC, o artigo 206 passou a ter um 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 (g.n).

No exame da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o FUNDEB, o Parecer CNE/CEB nº 24/2007 reitera o disposto no artigo 40 da referida Lei, no sentido de que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica.

Posteriormente ao Parecer, a Lei nº 11.738/2008,<sup>1</sup> que veio regulamentar a alínea “e” do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também atendeu àquele parágrafo único do artigo 206 da Constituição ao fixar, até 31 de dezembro de 2009, o prazo para que União, Estados, Distrito Federal e Municípios elaborem ou façam a adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério.<sup>2</sup>

Note-se que, para atender plenamente ao parágrafo único do artigo 206 da Constituição Federal, falta, ainda, uma lei que venha a dispor *sobre as categorias de*

<sup>1</sup> A Lei nº 11.738/2008 institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

<sup>2</sup> Art. 6º da Lei nº 11.738/2008: *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, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.*

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 20/4/2009, Seção 1, Pág. 18.

*trabalhadores considerados profissionais da Educação Básica.* Pertinentemente, há, no Congresso, tramitação de Projetos de Lei com este objetivo.

Pela Lei nº 11.738/2008, portanto, os obrigatórios Planos de Carreira têm, agora, definido o prazo para serem elaborados ou adequados. Não há, desse modo, como os órgãos normativos e executivos dos diferentes sistemas de ensino deixarem de exigir, a partir de 1º de janeiro de 2010, o atendimento desta obrigação. Mais especialmente, o MEC terá de exigilo ao desenvolver cooperação com quaisquer dos entes federativos.

A propósito, lembra-se que este Conselho, pelo Parecer CNE/CEB nº 10/97 e pela Resolução nº 3/97, já fixou *Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*, as quais ainda parcialmente são pertinentes, não foram revogadas, embora tenham sido em parte superadas face à nova legislação. A Câmara de Educação Básica do CNE está promovendo discussão sobre a matéria mediante a realização de Audiências Públicas com o objetivo de elaborar novas diretrizes até o início de 2009.

Voltando ao Parecer CNE/CEB nº 24/2007, este inclui os profissionais docentes da Educação Infantil no conceito de *magistério da Educação Básica*, o qual é *entendido como trabalho/função de ensino a cargo e desenvolvido/exercida por professores, na qualidade de profissionais da educação escolar/ensino, em todos os níveis e modalidades de ensino da Educação Básica presencial* (aí compreendida, obviamente, a Educação Infantil, em creche e pré-escola).

Nesse sentido, para o efeito do inciso II do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, são entendidos como docentes integrantes do magistério na Educação Infantil os profissionais habilitados em curso Normal de Nível Médio, em curso Normal Superior e em curso de Pedagogia, assim como em Programa Especial a isso destinado, criado e devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino, e que tiverem seu ingresso mediante concurso público específico ou, excepcionalmente, contratação ou designação de acordo com legislação e normas que regem o respectivo sistema de ensino.

Em caráter excepcional, na etapa de Creche da Educação Infantil, é admitido que sejam considerados docentes, para efeito da destinação de recursos nos termos do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, os profissionais não habilitados, porém autorizados a exercer a docência pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto.

Quanto à carência de profissionais habilitados, se persistir ainda, cabe ao poder público investir esforços para propiciar oportunidades de formação aos que exercem precariamente a docência, visando a, qualificadamente, superar essa situação. Aliás, o Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001) inclui a *valorização dos profissionais da educação* entre suas prioridades, determinando que *particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores.*

O mesmo Parecer CNE/CEB nº 24/2007 lembra outros profissionais da educação escolar, tão desejáveis e necessários e que colaboram ou concorrem para o desempenho da escola, em especial de Educação Infantil, mas que não integram o magistério.<sup>3</sup> A eles,

<sup>3</sup> Entre eles: Bibliotecários e Técnicos em Biblioteconomia; Bacharéis e Técnicos em Informática; Bacharéis e Técnicos em Artes; Técnicos em Desportos; Assistentes Sociais; Médicos; Psicólogos; Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionais; Fonoaudiólogos; Nutricionistas e Técnicos em Nutrição e Dietética; Enfermeiros,

**PARECER HOMOLOGADO**  
**Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 20/4/2009, Seção 1, Pág. 18.**

magistério, embora permaneçam em atividade, ocupando cargos com outras denominações e com salários inferiores ao de professor.

De um lado, como já assinalado, o exercício de docência por pessoas não habilitadas pode, em situações justificáveis, ser autorizado pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, porém somente em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto. Para eles, como indicado anteriormente, deve ser propiciada oportunidade de formação, com posterior possibilidade de integração na carreira de magistério.

De outro lado, a existência de profissionais que atuam na Educação Infantil com a formação pedagógica adequada, mas que não integram regularmente a carreira de magistério, acarreta seu enfraquecimento e sua desvalorização, além de desatender à Constituição e aos preceitos legais. Sua integração na carreira deve, portanto, vir a ser regularmente possibilitada.

Cabe, nesse sentido, insistir para que os órgãos executivos dos diversos sistemas de ensinos promovam a realização de concursos públicos para possibilitar acesso à carreira do magistério aos que já trabalham com crianças, mas ainda não podem integrá-la.

E cabe, igualmente, enfatizar a necessidade de investir na sempre necessária formação permanente de todos os profissionais da educação.

Nos casos concernentes à consulta recebida, a ilegalidade não estaria, em princípio, na denominação variada dos cargos incluídos na carreira de magistério, mas, certamente, na ausência de dois dos necessários requisitos: a habilitação para o magistério e o ingresso por concurso público.

É possível supor que a falta de um ou de ambos tenha sido levada em conta pelo Judiciário, ao fazer reverter a aplicação de legislação municipal que incluiu na carreira do magistério os profissionais mencionados na consulta. Melhor exame desta questão, no entanto, poderá ser realizado com a desejável análise e parecer de órgão de assessoramento jurídico do MEC.

## **II – VOTO DO RELATOR**

Diante da consulta recebida e do exposto neste Parecer, responda-se à Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação que:

1. O artigo 206 da Constituição Federal (CF) elenca, entre os princípios com base nos quais deve ser ministrado o ensino, a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas, bem como, em seu novo parágrafo único, acrescenta que 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. (gn).
2. O Parecer CNE/CEB nº 24/2007, do qual decorreu a edição da Resolução CNE/CEB nº 1/2008, que definiu os profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, regulamentadora do FUNDEB, reiterou

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 20/4/2009, Seção 1, Pág. 18.

o disposto nesta, de que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da Educação Básica.

3. A Lei nº 11.738/2008 também atendeu ao parágrafo único do artigo 206 da Constituição Federal, ao fixar, até 31 de dezembro de 2009, o prazo para que União, Estados, Distrito Federal e Municípios elaborem ou façam a adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério. Os obrigatórios Planos de Carreira têm, agora, definido o prazo para serem elaborados ou adequados, devendo ser exigido o atendimento desta obrigação, a partir de 1º de janeiro de 2010, pelos órgãos normativos e executivos dos diferentes sistemas de ensino, bem como pelo MEC ao desenvolver, com eles, cooperação.
4. O Parecer CNE/CEB nº 24/2007, somente para efeito do inciso II do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007 (referente à destinação de, pelo menos, 60% dos recursos anuais totais dos Fundos no pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública), incluiu os profissionais docentes da Educação Infantil no conceito de magistério da Educação Básica. Entendeu-os como os profissionais habilitados em Curso Normal de Nível Médio, em Curso Normal Superior e em Curso de Pedagogia, assim como em Programa Especial a isso destinado, criado e devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino, e que tiverem seu ingresso mediante concurso público específico ou, excepcionalmente, contratação ou designação de acordo com legislação e normas que regem o respectivo sistema de ensino. Em caráter excepcional, na etapa de Creche da Educação Infantil, é admitido que sejam considerados docentes, os profissionais não habilitados, porém autorizados a exercer a docência pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto.
5. Muitos profissionais habilitados para o magistério e que atuam efetivamente como docentes na Educação Infantil, entretanto, ocupam cargos e desempenham funções formalmente fora da carreira do magistério, recebendo denominações diversas da de professor. Contudo, a existência de profissionais que atuam na Educação Infantil com a formação pedagógica adequada, mas que não integram regularmente a carreira de magistério, acarreta o enfraquecimento e a desvalorização dessa mesma carreira, além de desatender a Constituição e os preceitos legais. Sua integração na carreira deve, portanto, vir a ser regularmente possibilitada.
6. Insiste-se, nesse sentido, para que os órgãos executivos dos diversos sistemas de ensino promovam a regularização desses docentes, mediante realização dos necessários concursos públicos para possibilitar acesso à carreira do magistério, com as vantagens e obrigações equivalentes.
7. A ilegalidade dos casos apontados na consulta formulada pela Secretaria de Educação Básica do MEC não estaria, em princípio, na denominação variada dos cargos incluídos na carreira de magistério, mas, certamente, na ausência de dois dos necessários requisitos: a habilitação para o magistério e o ingresso por concurso público.

Brasília (DF), 8 de outubro de 2008.



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 11.738, DE 16 DE JULHO DE 2008.**

Mensagem de veto

Vide Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 4167

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.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Esta Lei regulamenta o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica a que se refere a alínea "e" do inciso III do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 2º O piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica será de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais) mensais, para a formação em nível médio, na modalidade Normal, prevista no art. 62 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

§ 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.

§ 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.

§ 3º Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, proporcionais ao valor mencionado no caput deste artigo.

§ 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.

§ 5º As disposições relativas ao piso salarial de que trata esta Lei serão aplicadas a todas as aposentadorias e pensões dos profissionais do magistério público da educação básica alcançadas pelo art. 7º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e pela Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005.

Art. 3º O valor de que trata o art. 2º desta Lei passará a vigorar a partir de 1º de janeiro de 2008, e sua integralização, como vencimento inicial das Carreiras dos profissionais da educação básica pública, pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios será feita de forma progressiva e proporcional, observado o seguinte:

I – (VETADO);

II – a partir de 1º de janeiro de 2009, acréscimo de 2/3 (dois terços) da diferença entre o valor referido no art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, e o vencimento inicial da Carreira vigente;

III – a integralização do valor de que trata o art. 2º desta Lei, atualizado na forma do art. 5º desta Lei, dar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2010, com o acréscimo da diferença remanescente.

§ 1º A integralização de que trata o caput deste artigo poderá ser antecipada a qualquer tempo pela União, Estados, Distrito Federal e Municípios.



§ 2º Até 31 de dezembro de 2009, admitir-se-á que o piso salarial profissional nacional compreenda vantagens pecuniárias, pagas a qualquer título, nos casos em que a aplicação do disposto neste artigo resulte em valor inferior ao de que trata o art. 2º desta Lei, sendo resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido nesta Lei.

Art. 4º A União deverá complementar, na forma e no limite do disposto no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e em regulamento, a integralização de que trata o art. 3º desta Lei, nos casos em que o ente federativo, a partir da consideração dos recursos constitucionalmente vinculados à educação, não tenha disponibilidade orçamentária para cumprir o valor fixado.

§ 1º O ente federativo deverá justificar sua necessidade e incapacidade, enviando ao Ministério da Educação solicitação fundamentada, acompanhada de planilha de custos comprovando a necessidade da complementação de que trata o caput deste artigo.

§ 2º A União será responsável por cooperar tecnicamente com o ente federativo que não conseguir assegurar o pagamento do piso, de forma a assessorá-lo no planejamento e aperfeiçoamento da aplicação de seus recursos.

Art. 5º O piso salarial profissional nacional do magistério público da educação básica será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, a partir do ano de 2009.

Parágrafo único. A atualização de que trata o caput deste artigo será calculada utilizando-se o mesmo percentual de crescimento do valor anual mínimo por aluno referente aos anos iniciais do ensino fundamental urbano, definido nacionalmente, nos termos da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007.

Art. 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, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal.

Art. 7º (VETADO)

Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 16 de julho de 2008, 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

*Tarso Genro*

*Nelson Machado*

*Fernando Haddad*

*Paulo Bernardo Silva*

*José Múcio Monteiro Filho*

*José Antonio Dias Toffoli*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 17.7.2008

*disc. de (monte...)*

## **Entenda o Piso Salarial Profissional Nacional - Lei nº 11.738 de 16/7/2008.**

Em 16 de julho de 2008 foi sancionada a Lei 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando disposição constitucional.

### **O que é?**

Em 16 de julho de 2008 foi sancionada a Lei 11.738, que instituiu o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, regulamentando disposição constitucional (alínea 'e' do inciso III do caput do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias).

O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual os entes federativos (União, Estados, Distrito Federal e 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.

### **Qual o valor do Piso?**

O valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica com formação em nível médio na modalidade Normal foi fixado pela Lei em R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais).

Governadores de alguns estados moveram Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) contra a lei. Em decisão cautelar, o Supremo Tribunal Federal (STF) definiu que o termo "piso" deve ser entendido como a remuneração mínima a ser recebida pelos professores.

### **Esse valor pode incluir gratificações ou outras vantagens pecuniárias?**

De acordo com o artigo 2o da Lei 11.738/2008, até 31 de dezembro de 2009 admite-se que para atingir o valor do piso sejam computadas as vantagens pecuniárias pagas a qualquer título. Após essa data, ainda segundo a lei, o valor do piso deverá corresponder ao vencimento inicial da carreira.

Até que o STF analise a constitucionalidade da norma, no julgamento de mérito, os professores das escolas públicas terão a garantia de não receber abaixo de R\$ 950,00, podendo ser somados aí o vencimento básico (salário) e as gratificações e vantagens. Esse entendimento deverá ser mantido até o julgamento final da ADI 4167.

Deve-se destacar que a definição do piso nacional não impede que os entes federativos tenham pisos superiores ao nacional. De qualquer forma, devem ser resguardadas as vantagens daqueles que percebam valores acima do referido na Lei. Assim, se um professor recebe atualmente uma remuneração mensal superior a R\$ 950,00, seja ela composta de salário, gratificação ou outras vantagens, a implementação do piso poderá fazer com que tais vantagens sejam incorporadas ao seu vencimento, mas não poderá reduzir sua remuneração total.

### **Para que profissionais o Piso se aplica?**

O valor de R\$ 950,00 do piso se aplica para profissionais do magistério público da educação básica com formação em nível médio na modalidade Normal com jornada de 40 horas semanais.

### **Quais são os profissionais do magistério público da educação básica?**

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.

### **Qual o valor do Piso para profissionais de nível superior?**

A Lei não fixa valor para a remuneração de profissionais de nível superior.

O valor do Piso fixado para profissionais com formação em nível médio deve servir de ponto de partida para a fixação dos vencimentos dos profissionais de nível superior ou com outros graus de formação, a critério de cada ente federativo.

### **O que a Lei prevê em relação à carga horária dos profissionais do magistério?**

A lei prevê que o piso de R\$ 950,00 seja aplicado para uma jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Além disso, prevê que, na composição da jornada de trabalho, o limite máximo para desempenho das atividades de inteiração com os educandos é de dois terços dessa carga horária.

Em decisão cautelar da ADI 4167, movida pelos governadores, o STF declarou inconstitucional a regra que determina o cumprimento de no máximo dois terços da carga dos professores para desempenho de atividades em sala de aula. Esse entendimento deverá ser mantido até o julgamento final da ADI 4167.

### **Pode haver jornada inferior a 40 horas?**

Não há qualquer vedação na Lei para instituição de jornadas inferiores a 40 horas.

### **Como devo calcular o valor do Piso para profissionais com jornada inferior a 40 horas semanais?**

O Piso deve ser calculado de forma, no mínimo, proporcional.

Assim, por exemplo, para um professor de nível médio com jornada de 20 horas semanais (50% da jornada máxima de 40 horas semanais), o valor não poderá ser inferior a R\$ 475,00 (50% do valor do Piso).

### **A partir de que data deve ser pago o piso?**

O Piso deve começar a ser pago em 1º de janeiro de 2009, de forma progressiva e proporcional, tendo seu valor integralizado em 1º de janeiro de 2010.

### **Quanto devo pagar a partir de janeiro de 2009? Como calcular os 2/3 da diferença entre o valor do Piso e o valor vigente?**

A partir de 1º de janeiro de 2009 os entes federativos que estiverem pagando para seus professores valores inferiores a R\$ 950,00 deverão reajustar os salários com aumento de 2/3 da diferença entre o valor do piso e o valor vigente.

Assim, é preciso, inicialmente verificar qual a diferença entre R\$ 950,00 e o valor praticado no município ou estado. Deste valor, 2/3 ou 66,66% deve ser acrescido ao valor vigente em janeiro de 2009 e o 1/3 restante, ou 33,33%, em janeiro de 2010, completando 100% do valor do Piso.

**Exemplo 1:** No município A a remuneração atual de um professor de nível médio com jornada de 40 horas semanais é de R\$ 800,00. A diferença entre este valor e o Piso Nacional é de R\$ 150,00. Essa diferença deverá ser progressivamente incorporada à remuneração do professor, da seguinte forma:

**Valor pago atualmente no município A R\$ 800,00**

**Diferença entre o valor pago e o piso nacional R\$ 150,00 (R\$ 950,00 – R\$ 800,00)**

**Aumento que deverá ser aplicado em 1/1/2009 R\$ 100,00 (66,66% de R\$ 150,00)**

**Total do vencimento em 1/1/2009 R\$ 900,00 (R\$ 800,00 + R\$ 100,00)**

**Aumento que deverá ser aplicado em 1/1/2010 R\$ 50,00 (33,33% de R\$ 150,00)**

**Total do vencimento em 1/1/2010 R\$ 950,00 (R\$ 900,00 + R\$ 50,00)**

**Exemplo 2:** No município B a remuneração atual de um professor de nível médio com jornada de 40 horas semanais é de R\$ 500,00. A diferença entre este valor e o Piso Nacional é de R\$ 450,00. Essa diferença deverá ser progressivamente incorporada à remuneração do professor, da seguinte forma:

**Valor pago atualmente no município B R\$ 500,00**

**Diferença entre o valor pago e o piso nacional R\$ 450,00 (R\$ 950,00 – R\$ 500,00)**

**Aumento que deverá ser aplicado em 2009 R\$ 300,00 (66,66% de R\$ 450,00)**

**Total do vencimento em 1/1/2009 R\$ 800,00 (R\$ 500,00 + R\$ 300,00)**

**Aumento que deverá ser aplicado em 1/1/2010 R\$ 150,00 (33,33% de R\$ 450,00)**

**Total do vencimento em 1/1/2010 R\$ 950,00 (R\$ 800,00 + R\$ 150,00)**

### **Como se dará a complementação da União?**

A complementação da União para fins da integralização do valor do piso salarial se dará dentro dos limites fixados no inciso VI do caput do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias que diz que até 10% (dez por cento) da complementação da União ao FUNDEB poderá ser distribuída para os Fundos por meio de programas direcionados para a melhoria da qualidade da educação.

As diretrizes, requisitos, critérios e forma para a distribuição destes recursos entre os entes federativos que não tenham disponibilidade orçamentária para cumprir o valor do piso salarial, ainda carecem de regulamentação conforme previsão expressa da Lei.

De qualquer modo a complementação da União só deverá ocorrer a partir de 1º de janeiro de 2010 quando o valor do Piso será integralizado pelos entes federativos.

### **O que a Lei diz sobre Plano de Carreira e Remuneração?**

A Lei diz que 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.

**PARECER HOMOLOGADO**  
**Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 20/4/2009, Seção 1, Pág. 18.**

Conselheiro Cesar Callegari – Relator  
**III – DECISÃO DA CÂMARA**

A Câmara de Educação Básica aprova por unanimidade o voto do Relator.

Sala das Sessões, em 8 de outubro de 2008.

Conselheiro Cesar Callegari – Presidente

Conselheiro Mozart Neves Ramos – Vice-Presidente

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**  
**CÂMARA DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

**RESOLUÇÃO Nº 5, DE 3 DE AGOSTO DE 2010 (\*)**

*Fixa as Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica pública.*

**O Presidente da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação**, no uso de suas atribuições legais, com fundamento no artigo 9º, § 1º, alíneas “a”, “e” e “g” da Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961, com a redação dada pela Lei nº 9.131, de 24 de novembro de 1995; no artigo 8º, § 1º, e Título VI da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, os quais regulamentam o artigo 206, inciso V e parágrafo único, e o artigo 211 da Constituição Federal; no inciso III do artigo 61 da mesma Lei, com a redação dada pela Lei nº 12.014, de 6 de agosto de 2009, observando o disposto no artigo 40 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, e tendo em vista o Parecer CNE/CEB nº 9/2010, homologado por despacho do Senhor Ministro de Estado da Educação, publicado no DOU de 30 de julho de 2010, resolve:

Art. 1º Fixar, em regime de colaboração e com base no Parecer CNE/CEB nº 9/2010, as Diretrizes Nacionais para orientar a elaboração dos Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica pública de que trata o inciso III do artigo 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Art. 2º A presente Resolução aplica-se aos profissionais descritos no inciso III do artigo 61 da Lei nº 9.394/96, o qual considera profissionais da Educação Básica os trabalhadores em educação, portadores de diploma de curso técnico ou superior em área pedagógica ou afim, desde que habilitados nos termos da Resolução CNE/CEB nº 5/2005, que cria a área de Serviços de Apoio Escolar (21ª Área Profissional) ou de dispositivos ulteriores sobre eixos tecnológicos sobre o tema, em cursos de nível médio ou superior.

Parágrafo único. Os entes federados que julgarem indispensável a extensão de parte ou de todos os dispositivos da presente Resolução aos demais trabalhadores da educação poderão aplicá-los em planos de carreira.

Art. 3º Os critérios para a remuneração dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução devem pautar-se pelos preceitos da Lei nº 11.494/2007, em seu artigo 40, bem como pelo artigo 69 da Lei nº 9.394/96, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

Parágrafo único. Além das fontes de recursos para o pagamento dos profissionais de que trata a presente Resolução, previstas no *caput*, também são fontes de recurso as descritas no artigo 212 da Constituição Federal e no artigo 60 do seu Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, acrescidos dos recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

Art. 4º Todos os entes federados devem instituir planos de carreira para os profissionais da educação a que se refere o inciso III do artigo 61 da Lei nº 9.394/96, que atuam nas escolas e órgãos da rede de Educação Básica, incluindo todas as suas modalidades e, no que couber, aos demais trabalhadores da educação, conforme disposto no parágrafo único do artigo 2º desta Resolução, dentro dos seguintes preceitos:

I – reconhecimento da Educação Básica pública e gratuita como direito de todos e dever do Estado, que a deve prover de acordo com o padrão de qualidade estabelecido na Lei

(\*) Resolução CNE/CEB 5/2010. Diário Oficial da União, Brasília, 4 de agosto de 2010, Seção 1, p. 15.

nº 9.394/96, sob os princípios da gestão democrática, de conteúdos que valorizem o trabalho, a diversidade cultural e a prática social, por meio de financiamento público que leve em consideração o Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), garantido em regime de cooperação entre os entes federados, com responsabilidade supletiva da União;

II – acesso à carreira por concurso público de provas e diplomas profissionais ou títulos de escolaridade no caso dos demais trabalhadores, orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

III – remuneração condigna para todos;

IV – reconhecimento da importância da carreira dos profissionais da Educação Básica pública e desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante;

V – progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI – composição da jornada com parte dedicada à função específica e parte às tarefas de gestão, educação e formação, segundo o projeto político-pedagógico da escola;

VII – valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado, que deverá ser utilizado como componente evolutivo;

VIII – jornada de trabalho, preferencialmente, em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais para os profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução;

IX – incentivo à dedicação exclusiva em um único local de trabalho;

X – incentivo à integração dos sistemas de ensino às políticas da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios concernentes à formação inicial e continuada dos profissionais da educação nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação;

XI – apoio técnico e financeiro, por parte do ente federado, que vise melhorar as condições de trabalho dos profissionais da Educação Básica de que cuida a presente Resolução e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XII – promoção da participação dos profissionais da Educação Básica pública, de que trata a presente Resolução, na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e da rede de ensino;

XIII – estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação dos profissionais entre unidades escolares, tendo como base os interesses da educação e a aprendizagem dos estudantes;

XIV – regulamentação entre as esferas de administração, quando operando em regime de colaboração, nos termos do artigo 241 da Constituição Federal, para a remoção e o aproveitamento dos profissionais de que trata a presente Resolução, quando da mudança de residência e da existência de vagas nas redes educacionais de destino, sem prejuízos para os direitos dos servidores no respectivo quadro funcional.

Art. 5º Na adequação de seus planos de carreira aos dispositivos das Leis nº 9.394/96, e nº 11.494/2007, a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem observar as seguintes diretrizes:

I – assegurar a aplicação integral dos recursos constitucionalmente vinculados à manutenção e ao desenvolvimento do ensino, além de outros eventualmente destinados por lei à educação;

II – fazer constar nos planos de carreira a natureza dos respectivos cargos e funções dos profissionais da educação, à luz do artigo 2º desta Resolução;

III – determinar a realização de concurso público de provas e títulos para provimento qualificado de todos os cargos ou empregos públicos ocupados pelos profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução, na rede de ensino público sempre que:

a) a vacância no quadro permanente alcançar percentual igual a 10% (dez por cento), conforme a legislação nacional e local, e a critério de colegiado da respectiva rede de ensino, considerando-se esse percentual para cada um dos cargos ou empregos públicos existentes; ou

b) independentemente do número de cargos ou empregos públicos vagos, após passados 4 (quatro) anos do último concurso havido para seu provimento;

IV – fixar vencimento ou salário inicial para as carreiras profissionais da educação, para os trabalhadores de que trata a presente Resolução, de acordo com a jornada de trabalho definida nos respectivos planos de carreira, diferenciados pelos níveis das habilitações, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional;

V – diferenciar os vencimentos ou salários iniciais da carreira dos profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução por titulação profissional, entre os habilitados em nível médio e os habilitados em nível superior e pós-graduação, de acordo com o seu itinerário formativo;

VI – assegurar revisão salarial anual dos vencimentos ou salários iniciais e das remunerações da carreira, de modo a preservar o poder aquisitivo dos profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução, nos termos do inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;

VII – manter comissão paritária entre gestores e profissionais da educação de que trata a presente Resolução e os demais setores da comunidade escolar, para estudar as condições de trabalho e prover políticas públicas voltadas ao bom desempenho profissional e à qualidade dos serviços educacionais prestados à comunidade;

VIII – promover, por Resolução do respectivo sistema de ensino, adequada relação numérica entre profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução e educandos, nas redes públicas de ensino, nas etapas e modalidades da Educação Básica, prevendo limites menores do que os atualmente praticados, a fim de melhor prover, nas duas situações, os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender às condições de trabalho dos profissionais tratados na presente Resolução, em consonância com o que prevê o Parecer CNE/CEB nº 8/2010, que normatiza os padrões mínimos de qualidade da Educação Básica nacional.

IX – observar os requisitos dos artigos 70 e 71 da Lei nº 9.394/96, que disciplinam as despesas que são ou não consideradas gastos com manutenção e desenvolvimento do ensino, quanto à cedência de profissionais para outras funções fora do sistema ou rede de ensino, visando à correta caracterização das despesas com pagamento de pessoal como sendo ou não gastos em educação;

X – manter, no respectivo órgão da Educação, a vinculação profissional de todos os trabalhadores da educação de que trata a presente Resolução, a fim de melhor acompanhar as despesas e os investimentos decorrentes da manutenção e desenvolvimento do ensino;

XI – assegurar aos profissionais de que trata a presente Resolução 30 (trinta) dias de férias anuais, conforme o calendário da escola;

XII – manter, em legislação própria, a regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos das carreiras do Magistério e dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução, respeitada a exigência de habilitação, com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor;

XIII – prover a formação dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação inicial, pedagógica e profissional, sob os seguintes fundamentos:

a) sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;

b) associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;

c) aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;

XIV – assegurar, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em pós-graduação;

XV – promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão dos profissionais da Educação Básica de que trata a presente Resolução;

XVI – instituir mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada dos profissionais de que trata a presente Resolução, de modo a promover a qualificação;

XVII – instituir mecanismos que possibilitem a formação continuada no local e horário de trabalho para os profissionais de que trata a presente Resolução, por meio de convênios, preferencialmente realizados com instituições públicas de ensino e, quando privadas, apenas com aquelas de reconhecido padrão de qualidade;

XVIII – constituir incentivos de progressão por qualificação do trabalho profissional, a partir dos seguintes referenciais, podendo ser agregados outros:

a) dedicação exclusiva ao cargo, emprego público ou função na rede de ensino, desde que haja incentivo para tal;

b) elevação dos níveis de escolaridade e da habilitação profissional, segundo o itinerário formativo, possibilitando o contínuo e articulado aproveitamento de estudos;

c) avaliação para o desempenho do profissional da educação de que trata a presente Resolução e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos, e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

1 – para o profissional da educação escolar:

1.1 – participação democrática: o processo de avaliação deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais da educação de cada rede de ensino;

2 – para os sistemas de ensino:

2.1 – amplitude: a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

2.1.1 – a formulação das políticas educacionais;

2.1.2 – a aplicação delas pelas redes de ensino;

2.1.3 – o desempenho dos profissionais da educação;

2.1.4 – a estrutura escolar;

2.1.5 – as condições socioeducativas dos educandos;

2.1.6 – os resultados educacionais da escola;

2.1.7 – outros critérios.

XIX – A avaliação para o desempenho profissional a que se refere a alínea “c” do inciso anterior deve reconhecer a interdependência entre o trabalho do profissional da educação de que trata a presente Resolução e o funcionamento geral do sistema de ensino e, portanto, ser compreendida como um processo global e permanente de análise de atividades, a fim de proporcionar ao profissional um momento de aprofundar a análise de sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas



dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional e, ao sistema de ensino, indicadores que permitam o aprimoramento do processo educativo;

XX – estabelecer mecanismos de progressão na carreira também com base no tempo de serviço;

XXI – elaborar e implementar processo avaliativo do estágio probatório dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução, com participação desses profissionais;

XXII – estabelecer, com base nas propostas curriculares e na composição dos cargos e empregos públicos de carreiras dos sistemas de ensino, quadro de lotação de pessoal que inclua o número de vagas por cargo, região ou município e unidade escolar, a partir do qual se preveja a realização dos concursos de ingresso, de remoção entre as unidades escolares e de movimentação entre seus postos de trabalho;

XXIII – realizar, quando necessário, concurso de movimentação interna dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução, em data anterior aos processos de lotação de profissionais provenientes de outras esferas administrativas ou das listas de classificados em concursos públicos;

XXIV – regulamentar, por meio de lei de iniciativa dos entes federados e em consonância com os artigos 10 e 11 da Lei nº 9.394/96 e o artigo 23 da Constituição Federal, a recepção de profissionais de que trata a presente Resolução, de outras redes públicas;

XXV – a fim de observar o disposto no inciso anterior, os planos de carreira poderão prever a recepção de profissionais de outros entes federados por permuta ou cessão temporária, havendo interesse das partes e coincidência ou semelhança de cargos ou empregos públicos, no caso de mudança de residência do profissional e existência de vagas, na forma de regulamentação específica de cada rede de ensino, inclusive para fins de intercâmbio entre os diversos sistemas, como forma de propiciar ao profissional sua vivência com outras realidades laborais, como uma das formas de aprimoramento profissional.

Art. 6º Os planos de carreira devem estabelecer regras claras para o cálculo dos proventos dos profissionais da educação de que trata a presente Resolução, ligados ao regime próprio de aposentadoria dos entes federados.

Art. 7º A presente Resolução aplica-se, inclusive, aos trabalhadores das escolas indígenas, do campo, prisionais e de outras diversidades, os quais gozarão de todas as garantias aqui previstas, considerando as especificidades dessas atividades profissionais.

## DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 8º Durante os 10 (dez) primeiros anos de vigência da presente Resolução, os entes federados, exceto para os cargos e empregos públicos cuja exigência para o exercício seja obtida em nível superior, poderão exigir apenas a formação em nível médio para o exercício de cargos e empregos públicos dos funcionários da Educação Básica pública, devendo, no entanto, no período do estágio probatório, fornecer, nos moldes descritos no inciso XVII do artigo 5º da presente Resolução, a formação inicial necessária para o pleno exercício dessas atividades.

Parágrafo único. Ao final do estágio probatório, e após obter a formação necessária, o servidor que tenha ingressado no serviço público nos moldes descritos no *caput*, fará concurso de acesso para o cargo seguinte da mesma carreira do ingresso, como condição para a posse neste novo cargo.

Art. 9º Os entes federados poderão, nos 10 (dez) primeiros anos de vigência da presente Resolução, aplicar, paulatinamente, o limite estabelecido no inciso III do artigo 5º para que seja obrigatória a realização de concursos públicos para o provimento dos cargos e empregos públicos de que trata a presente Resolução.

Art. 10. Ao final dos 10 (dez) primeiros anos de vigência da presente Resolução, todos os trabalhadores da Educação Básica pública deverão ser servidores públicos.

Parágrafo único. Os cargos ou empregos públicos ocupados por trabalhadores não admitidos por concurso público, independentemente da modalidade de contratação, serão considerados vagos para as finalidades descritas no *caput*.

Art. 11. A presente Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

**FRANCISCO APARECIDO CORDÃO**

**Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos  
Profissionais da Educação Escolar Pública Básica**

**Reconhecimento e valorização dos profissionais não-docentes**

**Apresentação**

A sanção pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, no dia 06/06/2009, da Lei 12.014/2009, criou inédita oportunidade para que os profissionais não-docentes da educação pública básica sejam reconhecidos e valorizados como integrantes do processo educativo. A construção da identidade profissional do segmento e sua integração à categoria dos profissionais da educação foi também incentivada por outros avanços recentes, resultados de longa luta, entre eles a Resolução CNE/CEB n.º 05/2005; a Resolução CNE/CEB n.º 02/2009; a Lei 11.494/2007 e outras medidas na mesma direção.

Sendo assim, o Conselho Nacional de Educação, no cumprimento de suas funções institucionais, constituiu comissão Especial para estudar e propor diretrizes para planos de carreira que contemplem os profissionais da educação que não pertencem aos quadros do magistério (ou seja, funcionários das escolas ou da Área de Serviços de Apoio Escolar). Esta comissão é presidida pelo Conselheiro César Callegari, tendo como relatora a Conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, sendo constituída, ainda, pelos Conselheiros Adeum Hilário Sauer e Francisco Aparecido Cordão.

De acordo com a decisão do CNE, no processo de formulação das diretrizes serão realizadas três audiências públicas nacionais, nos meses de fevereiro, março e abril, nas regiões centro oeste, sul/sudeste e norte/nordeste, reunindo os profissionais da educação, gestores educacionais, entidades representativas dos diversos segmentos que compõem as comunidades escolares, conselhos de educação e demais interessados para o aprofundamento do debate e recolhimento de propostas e sugestões, de forma a que o texto final possa contemplar, o máximo possível, todas as necessidades e pontos de vista envolvidos.

O texto que ora apresentamos, portanto, constitui uma primeira contribuição para o debate, no intuito de provocar algumas reflexões e oferecer, desde já, algumas propostas para a consideração de todos e todas.

**O papel dos profissionais não-docentes no processo educativo**

Para que possamos estabelecer com maior clareza as bases para planos de carreira que venham a contemplar da melhor forma possível as necessidades e direitos dos profissionais não-docentes dos sistemas públicos de ensino, não podemos deixar de analisar, ainda que de forma sucinta, o papel deste segmento no processo educativo, localizando sua real importância neste processo.

Devemos partir da constatação de que o ato de educar não está restrito a transmitir e produzir conhecimentos, mas é parte do processo civilizatório; ou seja, pode alterar a forma como os alunos vêem o mundo, como eles compreendem a realidade que os cerca e pode também alterar o seu comportamento. Trata-se, portanto, da construção da cidadania em seu sentido mais amplo.

Todos os espaços da escola são também espaços educativos e o processo de aprendizagem também se complementa fora da sala de aula, onde o professor desenvolve um papel único e insubstituível. É preciso reconhecer que a educação é um processo coletivo e que, nos demais ambientes escolares ocorrem contínuos momentos de interação entre os profissionais não-docentes e os estudantes, que contribuem, de forma peculiar e diferenciada, para o processo ensino-aprendizagem e para a formação integral dos alunos. O inspetor de alunos, os funcionários administrativos, a merendeira, o ajudante geral e todos os que realizam os serviços de apoio são intrínsecos ao processo educativo.

Pensemos, por exemplo, nos tipos de alimentos que serão oferecidos às crianças na escola e no bom uso destes alimentos para o seu desenvolvimento biológico e estímulo para o aprendizado. Veremos que a merendeira não escolherá aleatoriamente os alimentos que serão servidos. Sua atividade, deve estar articulada com a intencionalidade do processo político-pedagógico e à qualidade do processo ensino-aprendizagem naquela escola. Haverá, portanto, no seu trabalho, o reflexo de algo que é próprio do processo educativo, em sua concepção mais ampla: o pensar coletivo, a articulação e a integração entre as diversas atividades que se desenvolvem no interior da escola.

Também o trabalho do inspetor de alunos é intrínseco ao processo ensino-aprendizagem e contribui para a transformação de comportamentos entre os alunos. Ele cumpre um papel educativo, por exemplo, na medida em que utilize sua experiência e seu poder de persuasão para convencer dois alunos que brigam a resolver suas diferenças de forma civilizada. Isto contribuirá para mudar seus comportamentos, poderá mudar seus valores e terá reflexos no seu aprendizado.

A secretária da escola, por sua vez, ao lidar com a vida dos professores, ao tomar conhecimento das notas dos alunos, seus avanços e dificuldades, ao organizar os horários e o trabalho dos professores, as reuniões do conselho de escola, ao tomar conhecimento dos problemas disciplinares e das questões gerais da escola, está participando do processo de aprendizagem. Seu trabalho é essencial para que este processo ocorra.

Podemos estabelecer outras inter-relações. O professor de Química ensina e pratica com seus alunos uma série de reações químicas e a merendeira, sem se dar conta, também realiza reações químicas quando prepara a alimentação dos alunos e isto interfere na nutrição destes alunos e na sua disposição para a aprendizagem; interfere, portanto, na qualidade do ensino. É preciso prover à merendeira as condições para que tome plena consciência do trabalho que realiza, e isto se dá através da formação, do aperfeiçoamento e da profissionalização destes trabalhadores

Repetimos, os profissionais não docentes são intrínsecos ao processo educativo; mas não é assim que seu o trabalho aparece. O chamado ajudante geral é um caso típico de desvio de função, visto que este trabalhador responde ao mesmo tempo por serviços como a manutenção dos jardins, manutenção de equipamentos, pequenos reparos, pinturas e uma série de outras tarefas que, nem sempre, guardam algum nexos entre si.

## Desfazer o *fetiche*

Os trabalhadores não-docentes, além de não ter o devido reconhecimento – assim como os professores – não têm identidade com o processo de ensino-aprendizagem. Podemos afirmar, assim, que há um *fetiche* no que diz respeito a esses profissionais, como podemos melhor elucidar a partir do seguinte texto de Isaac RUBIN (1980):

*“Por ‘materialização das relações de produção’ entre as pessoas, Marx entendia o processo através do qual determinadas relações de produção entre pessoas (por exemplo, entre capitalistas e operários) conferem uma determinada forma social, ou características sociais, às coisas através das quais as pessoas se relacionam umas com as outras (por exemplo, a forma social do capital.*

*Por ‘personificação das coisas, Marx entendia o processo através do qual a existência de coisas com uma determinada forma social, capital, por exemplo, capacita seu proprietário a aparecer na forma de um capitalista e manter relações de produção concretas com outras pessoas”.*

Rubin analisa a relação entre duas pessoas indissociáveis na relação de trabalho no sistema capitalista, mas sua análise não está restrita a essa relação. Ela também é desmistificadora no que diz respeito às categorias profissionais. Ela explicita com clareza o que Marx chamou de *fetiche*, exatamente como ocorre com os profissionais não docentes. A coisa (escola) se torna pessoa e as pessoas se tornam coisas.

Ao analisarmos o ambiente escolar, percebemos que os funcionários administrativos não são concebidos como parte integrante do processo ensino-aprendizagem. Entretanto, seu trabalho é fundamental para que este processo se realize. É preciso que o conjunto da sociedade, a começar pela comunidade escolar, perceba com maior clareza que existe uma inter-relação entre o trabalho do professor na sala de aula e o trabalho dos profissionais não-docentes. No trabalho de cada um destes profissionais há *saberes e vivências* que contribuem para o resultado final do processo ensino aprendizagem, mas estes saberes e vivências precisam ser sistematizados para que possam ser incorporados de forma intencional e integrada ao projeto político-pedagógico da escola.

Conhecer a organização existente dentro das escolas, que muitas vezes sequer é percebida, nos leva a refletir sobre o papel dos funcionários não-docentes no processo educativo, para desfazer o *fetiche* que o envolve, para compreender o trabalho de cada um desses profissionais e em seu conjunto, não apenas para valorizá-lo adequadamente – o que é absolutamente necessário – mas, também, para aperfeiçoá-lo em benefício da qualidade do ensino.

O trabalho destes profissionais é ainda mais relevante na perspectiva da escola que queremos, que é a da educação cidadã. O que se deseja é a formação de um novo aluno, capaz de atuar na sociedade, de maneira a transformá-la. A formação cidadã é necessária, para que os novos cidadãos possam contribuir na construção de novos valores calcados na solidariedade, tendo em vista que as relações sociais atualmente estabelecidas têm provocado exclusão social e o agravamento, muitas vezes, das disparidades e injustiças já existentes. A educação cidadã

busca prover aos alunos uma formação cada vez mais comprometida com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Os insucessos e adversidades pelas quais passa a escola pública e o clima de violência aí existente configuram questões no contexto educacional que fazem com que, aos poucos, nós consigamos sair do *fetichê*, do que está escondido, do que não deve aparecer, e ir desmistificando a natureza do trabalho não-docente e sua importância para a implementação do projeto político-pedagógico.

A maior presença de funcionários não docentes nas escolas, capacitados e nas funções necessárias, contribui para a prevenção da violência escolar e para a melhoria do processo educativo. De que forma? Vejamos, por exemplo, o caso do porteiro da escola. Devidamente capacitado, este profissional teria uma função que iria muito além da tarefa de recepcionar os alunos e professores. Em que sentido? Ele poderia contribuir para o próprio relacionamento entre os pais de alunos e seus filhos, na medida em que, conhecendo-os, pode prestar informações aos pais sobre a frequência e o comportamento de seus filhos na escola. Com quem anda, se é propenso a determinadas atitudes etc.

Este mesmo funcionário poderá contribuir decisivamente para a prevenção da violência ao observar o movimento de pessoas estranhas no entorno da escola, acionando a ronda escolar, a direção e outras autoridades competentes. Hoje, ninguém percebe tais situações a tempo. Há pouquíssimos funcionários e, não apenas estes, mas também os professores e a direção estão sempre correndo de um lado para outro para darem conta de suas tarefas. Tenta-se automatizar esta função, através de câmeras. Mas, quem monitora as câmeras? Elas acabam servindo apenas para constatar um fato após ocorrido, mas não ajudam a preveni-lo. Um funcionário como este não apenas vê, mas antevê o fato e ajuda a prevenir situações de violência.

### **Por uma administração escolar reflexiva**

É preciso buscar a implementação de uma administração *reflexiva* nas escolas, na qual, além da consciência prática, representada pela utilização racional dos recursos, o sujeito (individual ou coletivo), se acha consciente da racionalidade do processo e da participação, nele, de sua consciência (PARO, 1990). Significa superar, tanto a prática administrativa *espontânea*, quanto a administração tecnicista das escolas (SAVIANI, 2001). Em outras palavras, tem que haver intencionalidade no ato de educar, em todas as suas dimensões.

Hoje, os cursos de formação de diretores e outros gestores incluem em seus currículos o estudo de modelos organizacionais próprios de empresas privadas, baseadas no *fordismo* e o *toyotismo*. O problema não está em estudar e conhecer estes modelos, e sim na transposição linear de determinados princípios e métodos derivados destes modelos empresariais para a gestão da escola pública.

A principal característica do *fordismo* – sistema organizacional dominante na indústria até a década de 1970 – é a de organizar de tal forma a divisão do trabalho dentro de uma empresa, separando completamente projeto e execução, que aquele que produz (o trabalhador), perde a noção da totalidade do processo,

ou seja, não tem consciência do significado de seu trabalho no contexto da produção social.

O *toyotismo*, por sua vez, segue outra lógica, instituindo a produção em pequenos grupos, que realizam todo o ciclo de produção, trabalhando de acordo com a demanda. Cada trabalhador, assim, tem maior noção da totalidade do processo produtivo. Mas, por outro lado, acentua-se o controle gerencial da empresa sobre o conjunto, muitas vezes com a colaboração dos próprios trabalhadores, os quais passam a vigiar-se uns aos outros para assegurar o cumprimento das metas. Este modelo ganhou força em todo o mundo a partir da década de 1970 e também no Brasil, sob a égide da ditadura militar.

Se, na própria iniciativa privada, como vimos, os modelos organizacionais evoluíram de acordo com a natureza e finalidades das empresas, passando a trabalhar com novas formas de gestão, nas quais os trabalhadores envolvidos têm que tomar mais consciência do processo produtivo, lamentavelmente na escola pública não se avançou muito nesta direção.

Os modelos gerenciais e organizativos de uma empresa privada garantem a sua racionalidade porque estão de acordo com suas finalidades. Numa fábrica de copos, por exemplo, são produzidas séries de copos iguais, a partir de um mesmo modelo. Mas a escola pública forma pessoas, não forma séries de pessoas. Assim, conceber o espaço e o funcionamento de uma escola a partir de critérios empresariais cria uma irracionalidade intransponível entre a forma como o trabalho é desenvolvido e os resultados educacionais que se quer alcançar.

A propósito, PARO (2003), afirma: *“À diferença das empresas em geral, que visam à produção de um bem material tangível ou de serviço determinado, imediatamente identificáveis e facilmente avaliáveis, a escola visa a fins de difícil identificação e mensuração.”* Para ele, outra especificidade da escola diz respeito a seu caráter de *prestadora de serviços*, que lida diretamente com o elemento humano. *“Aí, o aluno não é apenas o beneficiário dos serviços que ela presta, mas também participante de sua elaboração”*. A escola, portanto, não produz coisas, ela forma cidadãos.

Uma empresa que fabrica bens materiais pode prever seus resultados de antemão, ajustando resultados quantitativos de acordo com seus interesses. Na educação, isto não é possível. A escola lida com o ser humano, que não pode ser “formatado”. Portanto, o resultado da educação – a formação integral do aluno – é construído no próprio processo educativo e não pode ser predeterminado como um produto.

A escola pública não pode ser gerida a partir de um planejamento tecnocrático, dissociado de sua natureza, finalidades e de seu papel social. O planejamento, na educação, deve ser concebido em consonância com uma concepção democrática de gestão, que não comporta o envio de currículos e planos de trabalho prontos às escolas, mas que, ao contrário, estabelece uma metodologia na qual as atividades de cada unidade escolar ocorrem com a contribuição e participação de todos os seus segmentos, rompendo com a divisão das funções entre os que tomam as decisões e os que executam a ação.

Os meios (estruturais, administrativos) da escola não podem, nunca, se sobrepor ou ir contra os seus fins. A administração escolar (do ponto de vista burocrático) tem que estar em sintonia com o processo educativo e integrada a ele, de tal forma que o planejamento ocorra de maneira a realizar as suas finalidades.

É desta forma que o trabalho dos profissionais não-docentes deve encontrar seu papel e sua identidade, de forma a se organizar em consonância com o processo político-pedagógico da escola, e não *apesar* dele ou em *desacordo* com ele. Infelizmente, a incompreensão ainda existente sobre esta interrelação e sobre a importância do trabalho dos não-docentes para a realização integral do processo de aprendizagem, leva à desvalorização e à desqualificação deste trabalho e a soluções inadequadas e prejudiciais como, por exemplo, a terceirização destes serviços.

A ausência de concursos públicos para a contratação de funcionários abre caminho à terceirização, pois não há substituição, através deste mecanismo, dos profissionais que se aposentam ou o ingresso de novos funcionários para suprir as unidades escolares que são criadas.

Os profissionais terceirizados, embora atuem na escola pública, não se integram à comunidade escolar. Como empregados de uma empresa privada, é a ela que prestam contas de seu trabalho. Não se sentem, por um lado, motivados a interagir com os estudantes como parte do processo educativo e, por outro lado, chegam a sentir impedidos de fazê-lo, tendo em vista que seu vínculo funcional não é com a direção da escola e seu compromisso não é com o projeto educacional que ali está sendo desenvolvido.

A terceirização, portanto, institucionaliza a atuação privada no espaço público, estabelece diferenciações profissionais e salariais entre os funcionários públicos e os terceirizados e, objetivamente, aliena e descompromete o serviço de apoio escolar da própria essência daquele espaço público, que é o processo educacional.

É premente, portanto, que se aprofunde a construção de soluções estruturais para a profissionalização destes trabalhadores, tendo em vista a qualidade da formação de nossas crianças e jovens; e um dos principais instrumentos para isto é, sem dúvida, a formulação destas diretrizes, na perspectiva da elaboração dos planos de carreira destes profissionais, assegurando regras e direitos básicos como: acesso por concurso público de provas e títulos; remuneração condigna para todos; o desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; a progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; a previsão de horários reservados à formação continuada no próprio local de trabalho; valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais; e outros.

**Um breve histórico da luta pelo reconhecimento profissional dos funcionários das escolas**



Os avanços que hoje se verificam na educação nacional e seus reflexos no processo de valorização dos profissionais docentes e não-docentes da educação pública básica têm sua origem no processo de redemocratização do nosso país, nos anos 1970-80, finalizando 21 anos de ditadura militar.

Naquele momento, em compasso com a reorganização social que ocorria em todo o país, se desenhou uma nova configuração também para a organização sindical dos trabalhadores em geral e, sobretudo, para os trabalhadores da educação. Isto se combinou com a ampliação do movimento social em torno da educação e dos demais direitos sociais que se refletiu na consignação de avanços quanto ao direito à educação e à valorização de seus profissionais no texto da Constituição de 1988.

Neste contexto, a ampliação da abrangência da representação da então Confederação dos Professores do Brasil (CPB), passando a denominar-se Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), contribuiu para o rompimento da barreira ideológica que separava professores dos demais profissionais da educação e para a superação da visão de que os professores eram diferentes dos demais trabalhadores, inclusive dos demais trabalhadores da educação, o que dificultava o diálogo e a integração entre os diversos segmentos que compõem os profissionais da educação.

Isto criou entre os professores e demais profissionais da educação um contexto mais favorável ao reconhecimento dos professores e dos não-docentes como parte da mesma categoria de profissionais da educação, embora não como um processo linear e progressivo, na intensidade necessária. Tal ambiente propiciou aos profissionais não-docentes a obtenção paulatina de conquistas em alguns estados (como Acre, Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pernambuco, Piauí, Rondônia, além de São Paulo/Capital), criando condições para que fosse também possível avançar em nível nacional.

Foi, por exemplo, a partir dos cursos de formação profissional em nível médio nos estados do Acre e de Mato Grosso que se estabeleceram as condições para que fosse criado, no âmbito do Ministério da Educação, o programa Profucionário.

A experiência de Mato Grosso, realizando cursos que integraram conteúdos pedagógicos e técnicos, deu o suporte fundamental para que o Conselho Nacional de Educação editasse a Resolução nº 5/2009, criando a 21ª Área de Educação Profissional (Serviços de Apoio Escolar).

Mas o salto de qualidade que permitiu que entrássemos em um novo momento deste processo, chegando ao atual estágio de debate e elaboração das diretrizes para os planos de carreira e de remuneração para os profissionais não docentes da educação básica pública encontra-se na Lei 12.014/2009, de autoria da senadora Fátima Cleide (PT-RO), que altera o artigo 61 da Lei 9294/2006 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional):

“Art. 1º O art. 61 da Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

*"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.*

*Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:*

*I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;*

*II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;*

*III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades." (NR)*

*(...)"*

A partir desta lei, ficam abertas novas perspectivas para os profissionais não docentes da educação básica, que serão agora incentivados a buscar formação técnica em sua área de atuação e graduação em pedagogia, na medida em que a nova legislação possibilita o seu reconhecimento como profissionais da educação escolar, desde que devidamente habilitados, tanto em nível médio como superior, considerando os itinerários formativos destes profissionais como técnicos, tecnólogos, bacharéis. A lei 12.014/2009 cria, assim, novas bases para o reconhecimento social e a construção da carreira deste segmento.

Neste sentido, o Documento Referência da Conferência Nacional de Educação (CONAE), a realizar-se em Brasília (DF) entre os dias 28 de março e 2 de abril de 2010, e que foi debatido nas conferências municipais, intermunicipais e estaduais em todo o Brasil, aponta:

*"Para a valorização dos profissionais da educação, é fundamental implementar políticas que reconheçam e reafirmem tanto a função docente como a dos demais profissionais ligados ao processo educativo, valorizando sua contribuição na transformação dos sistemas educacionais, considerando-os como sujeitos e formuladores de propostas e não meros executores."*

E, ainda:

*“Também muito importante é a valorização dos profissionais da educação por meio da reformulação das Diretrizes Nacionais de Carreira, da implantação e implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, elaborado com a sua participação paritária, considerando promoção, progressão e titulação como critérios automáticos de desenvolvimento na carreira, garantindo o pagamento, por parte dos entes federados, das despesas advindas de sua formação e qualificação”.*

### **Reconhecimento, valorização, formação e carreira**

O processo mais efetivo de reconhecimento e valorização dos profissionais não-docentes da educação básica pública ganhou impulso com o debate promovido pelo Ministério da Educação, em 2004, que deu origem ao programa Profucionário e, também, motivou a mensagem do então ministro da educação, Tarso Genro, ao Conselho Nacional de Educação para a criação da 21ª Área Profissional.

A mensagem ministerial levou a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação a aprovar a Resolução CNE/CEB nº 5/2005, que incluiu nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, de 8/12/1999, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar.

Nos termos do Parecer CEB/CNE nº 16/2005 (Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de Serviços de Apoio Escolar), que embasa a Resolução, as funções de secretaria escolar, alimentação escolar, multimeios didáticos e infraestrutura dão origem às habilitações profissionais mais coerentes na área, assim como estabelece, entre as competências profissionais do técnico da área, “reconhecer e constituir identidade profissional educativa em sua ação nas escolas e em órgãos dos sistemas de ensino”. Isto significou, na verdade, o estabelecimento de bases legais para a profissionalização e as condições para o estabelecimento dos processos formativos.

Com base no Parecer, o Ministério da Educação criou o Profucionário, que oferece oportunidades de formação destes trabalhadores, em nível médio, nas áreas de Gestão Escolar, Alimentação Escolar, Multimeios Didáticos e Meio Ambiente e Manutenção da Infraestrutura Escolar, contribuindo assim para a sua profissionalização. Registre-se, a propósito, que foi a partir de matriz contida no livro “Funcionários de Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis”, do professor João Monlevade, ex-dirigente da CPB (precursora da CNTE) e ex-conselheiro da Câmara de Educação Básica do CNE, que se construiu a proposta do Profucionário.

A criação da 21ª Área Profissional e o programa Profucionário cumprem um papel importante, mas ainda pontual. A alteração estrutural que conduz à profissionalização dos não-docentes, como já assinalamos, é a Lei 12.014/2009. Não podemos, contudo, deixar de explicitar a importância da iniciativa do deputado Carlos Abicalil, de propor o Projeto de Lei nº 1.592/2003, que estabelece os princípios e as diretrizes dos planos de carreira para os profissionais da educação básica pública. Merece menção, também, outra iniciativa do deputado Abicalil: o Projeto de Lei nº 6.206/2005, que inclui os funcionários das escolas

entre as categorias de trabalhadores que devem ser consideradas como profissionais da educação.

Embora positivo, o Profuncionário ainda está aquém da demanda, tendo em vista, por exemplo, que os estados de São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Rio de Janeiro, Minas Gerais e Distrito Federal ainda não aderiram. Por outro lado, é necessária uma revisão dos módulos, oferecimento de maior número de vagas e de cursos, criando assim mais e melhores possibilidades de profissionalização e maior contribuição dos funcionários para o aprimoramento da educação pública. Além disso, é preciso lutar para que ele se torne política pública permanente.

Ao abrir a possibilidade da inclusão dos funcionários na categoria dos profissionais da educação, desde que habilitados em nível médio ou superior, a Lei 12014/2009 aponta a formação como o caminho para a profissionalização do segmento, abrindo a possibilidade de construção de seu plano de carreira ou de sua incorporação aos dispositivos dos planos de carreira do magistério, conforme o que prevê o artigo 2º, parágrafo 2º da resolução CNE/CEB nº 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

*“Art. 2º - (...)*

*§ 2º. Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação, poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério.”*

### **A construção da carreira**

Há muitos sistemas de ensino (como, por exemplo, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima, Sergipe, Tocantins), nos quais os funcionários de escolas sequer são vinculados ao setor educacional e são, muitas vezes, admitidos sem qualquer processo público de seleção. A não existência de regulamentação e de parâmetros legais para a configuração desta profissão, deu margem a todo o tipo de distorção, tornando letra morta medidas como as do CNE que dizem respeito à profissionalização destes trabalhadores, razão pela qual se torna necessário desenvolver uma luta efetiva para que a lei 12014/2009 não se torne, também, letra morta.

O artigo 206 da Constituição Federal estabelece, em seu inciso V, como princípio do ensino brasileiro a *“valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas”*. Entretanto tais condições estão longe de ser realidade em grande parte dos sistemas de ensino, inclusive no caso do magistério. No mesmo artigo 206, em seu parágrafo único, está dito que *“A lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da educação básica e sobre a fixação de prazo para elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.”*

Embora a Lei 12.014/2009 tenha alterado a LDB, permitindo que os funcionários sejam considerados profissionais da educação mediante a formação exigida, tal direito terá que efetivar-se no âmbito de cada sistema de ensino.

Quando da elaboração da Resolução CNE/CEB nº 2/2009 e do Parecer CNE/CEB nº 9/2009, que a embasa, verificamos que, ao mesmo tempo em que o inciso V do artigo 206 da Constituição Federal dispõe que os planos de carreira devem focar a valorização dos profissionais da educação escolar, as regulamentações do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, referentes ao FUNDEB (Lei nº 11.494/2007) e ao Piso Salarial Profissional do Magistério (Lei nº 11.738/2008) prevêem, respectivamente, planos de carreira para os profissionais da educação e para os membros do magistério.

Hoje, como já vimos, o advento da Lei 12.014/2009, combinado com outras iniciativas já citadas (Diretrizes Nacionais Para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério; criação da 21ª Área Profissional; Programa Profuncionário; PL 1592/2003), cria condições para a análise sobre a abrangência das diretrizes nacionais de carreira, as quais se voltam para o reconhecimento de todos os profissionais da educação, em planos preferencialmente unificados.

De fato, a unificação dos planos de carreira de todos os profissionais da educação seria o ideal. Mas, como construir planos de carreira unificados, se nem mesmo conseguimos a implementação dos planos de carreira do magistério?

Quando debatemos as Diretrizes para a Carreira do Magistério, concluímos que não estamos tratando tão-somente da questão salarial, duração da jornada de trabalho, evolução funcional. Discutir a carreira do magistério significa examinar todas as interfaces do processo educacional. Em que pese todos os avanços que se possa ter em termos de estrutura e infra-estrutura na escola pública, se o ser humano que nela estuda e trabalha não tiver suas necessidades atendidas, ela não alcançará o êxito esperado pela sociedade. É preciso recuperar a escola como processo de humanização. O ofício do professor é único, humano, e, como tal, precisa ser apoiado e reconhecido. Neste sentido, este mesmo raciocínio tem que ser considerado para os demais profissionais da educação.

Assim, é necessário correlacionar a carreira profissional dos educadores com as políticas de gestão democrática, financiamento, currículo, formação, avaliação e às condições de trabalho necessárias para que a escola cumpra sua função social. A mesma lógica se aplica aos profissionais não-docentes. Neste contexto, como construir uma trajetória de unidade a partir deste entendimento, para que alcancemos a unidade de todos os profissionais da educação?

A unidade pressupõe algo mais que uma vontade. Além das condições objetivas, necessita que haja uma decisão consciente dos profissionais envolvidos, para que não se torne um processo superficial, retroceda ou permaneça estagnado. Em um processo de unificação, os segmentos não podem se sobrepor ao todo, mas devem estar sintonizados e harmonizados em relação aos objetivos da unificação, respeitadas as especificidades de cada um deles.

Discutir a unidade também implica em entender a própria relação que está estabelecida entre os segmentos que compõem os profissionais da educação nos

vários estados brasileiros. Hoje, há planos unificados em nove estados. Porém, dezoito estados sequer possuem planos de carreira para os profissionais não docentes, entre eles São Paulo, com exceção da Capital. Se houvesse um plano de carreira dos funcionários das escolas no estado de São Paulo, talvez já pudesse estar em curso naquele estado um processo de unificação com o magistério.

O processo de unificação exige todo um trabalho de articulação, desde a base dos diversos segmentos, que passa também pelo reconhecimento, no contexto das escolas, de que professores e profissionais não docentes são, todos, intrínsecos ao processo educativo. Este é um processo que avançou, avançará e, assim, atingiremos a desejada qualidade de ensino.

Tais ponderações não significam negar a unificação da carreira; ao contrário. Trata-se de construir um caminho com participação de todos, que nos conduza a uma unificação de fato, para que produza efeitos efetivos e duradouros na vida de cada profissional da educação e na melhoria da escola pública.

### **Observações finais**

Pelo exposto, propomos a elaboração das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Profissionais Não Docentes da Educação Escolar Pública Básica, onde sejam debatidos os mesmos conceitos e concepções das diretrizes nacionais para os planos de carreira do magistério, considerando as especificidades do segmento.

Para tanto, apresentamos o projeto de resolução que segue anexo.

### **Referências bibliográficas:**

- CNE. Resolução nº 5/2005. Parecer CNE/CEB nº 16/2005. Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de Serviços de Apoio Escolar. Brasília/DF: MEC, 2005.
- CNE. Resolução nº 2/2009 e Parecer CNE/CEB nº 09/2009. Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília/DF: MEC, 2005.
- CNTE. Funcionários de Escola, educadores de fato e de direito. Brasília/DF: CNTE, 2009.
- CNTE. A trajetória e os desafios da profissionalização dos funcionários de escola. Brasília/DF: CNTE, 2009.
- MEC: Secretaria de Educação Básica. Conselho escolar e a valorização dos trabalhadores em Educação. Brasília/DF: MEC, 2006.
- MEC: Documento Referência – Conferência Nacional de Educação. Brasília/DF: MEC, 2009.
- PARO, Vitor Henrique. Administração Escolar – Introdução crítica. 15ª edição. Cortez Editora. São Paulo/SP: 2003.
- RUBIN, Issac Ilich. A Teoria Marxista do Valor. São Paulo/SP: Brasiliense, 1980. p. 35.



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**LEI Nº 12.014, DE 6 DE AGOSTO DE 2009.**

Altera o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**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.

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de agosto de 2009; 188º da Independência e 121º da República.

**LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA**  
*Fernando Haddad*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 7.8.2009

## **Implicações da Lei 12.014/2009**

### **Goiânia, maio de 2010**

#### **1. O que traz de novo a Lei 12.014/2009**

A lei em foco nesta análise introduz alterações na Lei 9.394, de 20 de dezembro de 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, mais especificamente em seu art. 61, com o objetivo de discriminar em mais detalhes o que se considera trabalhadores da educação, in verbis:

**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. (grifo nosso)

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos:

I - a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;

II - a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;

III - o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades.

Chamamos atenção para o inciso III, pois nele está contida a principal novidade deste novo texto legislativo. A publicação da Lei 12.014/2009 coroa uma longa jornada na luta pelo reconhecimento dos trabalhadores não-docentes da educação pública básica para que sejam valorizados e reconhecidos como importantes atores no processo pedagógico dos alunos e na sua formação como cidadãos. Discutiremos esse importante avanço e suas implicações a seguir. Cumpre ainda assinalar que, antes da publicação da referida lei, outros passos importantes foram dados na direção desta consolidação basilar, a saber: Resolução CNE/CEB nº 05/2005, Resolução CNE/CEB nº 02/2009, Lei nº 11.494/2007, bem como outras medidas pontuais que perseguiram o mesmo viés.

#### **2. O trabalhador não-docente e o processo pedagógico**

A visão mais completa do processo educativo deve reconhecer importante questão: esse processo não se desenrola somente dentro da sala de aula na transmissão e recebimento de conhecimentos orientados pelo professor. Todos os outros espaços da escola também fazem parte do processo, sobretudo se pensarmos a educação como um processo civilizatório, de construção da cidadania e de moldura de comportamentos. Educar é formar cidadãos para a vida e para a vida em sociedade e isso vai além do mero produzir e repassar de conhecimentos técnicos.

Nesse sentido, os trabalhadores da escola, desde o encarregado da merenda até o vigia do portão, são peças fundamentais do processo e devem ser reconhecidos como tais, vez que estão em contato direto com os alunos e potencialmente exercem influência em sua visão de mundo. Assim, desde a merendeira que escolhe corretamente os alimentos e o modo de oferecê-los aos alunos até o inspetor que deve ter sensibilidade de argumentação para mostrar a dois alunos em briga que o melhor caminho é outro, todos esses trabalhadores que não são professores estão diretamente ligados ao grande campo da Educação. A Lei 12.014/2009 avançou justamente no reconhecimento desse inegável fato.

Avançar nesse caminho, no entanto, não é ato automático e simples. É preciso que os trabalhadores não-docentes incorporem o espírito pedagógico que deve guiar a educação dos alunos e, conseqüentemente, prepararem-se para o exercício dessa função com responsabilidade e direcionamento didático.

Deve-se, portanto, abandonar o modo de administrar tecnicista e implantar gradualmente a intencionalidade do ato de educar. A racionalização desse processo é o grande desafio que se



põe diante de todos e é nesse sentido que os coordenadores dos rumos da Educação no Brasil devem envidar esforços na luta pela real eficácia dessa transformação, para que a lei não se torne letra morta.

Um dos problemas a ser enfrentado é a falta de concurso público para essas funções não-docentes. A terceirização desses serviços cria um empecilho para a consecução dos objetivos das políticas pedagógicas, vez que os profissionais terceirizados não se integram à comunidade escolar e não se sentem vinculados a ela, já que prestam contas de suas atividades à empresa privada que os contrata. Como não possuem vínculo direto com a direção da escola, não se sentem parte do processo educativo e das diretrizes pedagógicas que regem seu funcionamento, quedando alijados do processo educativo como um todo. Por isso, a terceirização, ao institucionalizar a atuação privada no setor público, distorce o processo e o torna assimétrico, causando com isso a asfixia do fluxo pedagógico por todos os galhos da árvore escolar. O foco no processo educacional passa, assim pensamos, pelo comprometimento do servidor com a educação e para isso é necessário que o vínculo entre chefe e subordinado aconteça num mesmo patamar de interesses.

A resolução desse problema passa pela estruturação de carreiras por meio de acesso por concurso público, planos de cargos que sejam dignos da formação desses profissionais, equiparação salarial com outras carreiras que possuam mesma formação, incentivos funcionais que contemplem a titulação, experiência e desempenho e a atualização para aperfeiçoamento profissional.

Essa questão está expressa inclusive na Constituição Federal, que em se o art. 206 preconiza:

Art. 206 – O ensino será ministrado com base nos seguintes princípios:

(...)

V – valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; Uma vez considerados como profissionais da educação pela nova lei, os funcionários não-docentes devem ser tratados de acordo com o que rege o art. 206 supracitado.

### **3. As implicações da nova lei e sua eficácia.**

A completa aplicação do conceito inaugurado pela Lei 12.014/2009 será, como vimos, um processo. Não possui aplicabilidade automática e imediata, pois pressupõe uma série de medidas que visem aparelhar as escolas e formar os trabalhadores. É inequívoco, cumpre notar, que o processo deflagrado pela sua publicação é indispensável como peça da engrenagem que move o processo educacional no país. É preciso continuar avançando nesse sentido e cobrando das autoridades do MEC o oferecimento das condições para que a lei seja próspera. O programa Profuncionário é um modelo a ser ampliado e melhor difundido, para que possa atingir a demanda cada vez mais crescente, principalmente após a Lei 12.014/2009, por formação.

O Profuncionário é um curso de educação a distância, em nível médio, desenvolvido desde 2005 pela Secretaria de Educação Básica do MEC, voltado para os trabalhadores que exercem funções administrativas nas escolas das redes públicas estaduais e municipais de educação básica. Possui cursos nas áreas de gestão escolar, alimentação escolar, multimeios didáticos e meio ambiente e manutenção da infraestrutura escolar. É preciso que as entidades ligadas à Educação cobrem do Ministério o desenvolvimento desse programa, bem como a criação de cursos superiores para a área de apoio escolar. Apesar de ter formado cerca de 10 mil pessoas em 2009, a Secretaria de Educação Básica estima que há um déficit de cerca de 70 mil pessoas esperando formação. A melhor saída para essa questão é transformar o programa em política pública, institucionalizando solidamente seus módulos. Para tanto, é preciso incluir no processo os Institutos Federais de Educação Tecnológica, bem como as redes estaduais de ensino.

O grande avanço da Lei 12.014/2009 ao incluir os trabalhadores não-docentes no âmbito dos profissionais de educação é o apontamento da formação como grande fator inclusivo, dependendo dela a profissionalização da classe e abrindo assim a possibilidade de construção de um plano de carreira ou mesmo a incorporação dessa classe nos planos de carreira do magistério.

Essa incorporação é inclusive prevista pela Resolução CNE/CEB nº 02/2009, em seu art. 2º:

Art. 2º (...)

§2º - Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação, poderão aplicá-los em planos de carreiras unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério.

A unificação dos planos é um trabalho complexo que exige o reconhecimento de que professores e funcionários não-docentes são todos parte de um mesmo processo.

#### **4. Considerações Finais**

Como ficou exposto nessa análise, a aplicação e a eficácia da Lei 12.014/2009 passa por uma série de medidas que devem ser tomadas e que demandam tempo, pois a formação dos profissionais é condição indissociável do processo, e também estrutura, tanto física quanto legal. Isso não quer dizer que a lei é mera letra morta. O que ela provoca é fundamental e é pilar de suma relevância no processo educacional brasileiro. Pauta-se pela formação dos profissionais não-docentes. É preciso avançar agora nas questões do oferecimento dessa formação aos trabalhadores, da estruturação das carreiras e da deflagração de um processo de substituição de profissionais contratados ou terceirizados por servidores contratados via concurso público de provas e títulos. Assim, com a solidificação das carreiras com todas suas implicações, tais como: assegurar revisão anual constitucional dos vencimentos; diferenciar os vencimentos dos profissionais de acordo com sua formação e títulos; determinar a realização de concurso público para a carreira sempre que a vacância alcançar 10% do quadro permanente; incentivar a participação dos profissionais aqui aludidos no processo de planejamento e execução das políticas pedagógicas da unidade escolar a que estão ligados (e o incentivo à dedicação exclusiva a uma única unidade escolar).

São todas questões que devem ser debatidas com urgência no âmbito dos conselhos regionais de educação, dos sindicatos e também da sociedade. O desenvolvimento dessa nova mentalidade e seu sucesso dependem dos desdobramentos do que a Lei 12.014/2009 plantou como conceito.



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO**

**INTERESSADO:** Conselho Nacional de Educação/Câmara de Educação Básica UF: DF  
**ASSUNTO:** Aprecia a Indicação CNE/CEB nº 3/2009, que propõe a elaboração de Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública

**RELATORA:** Maria Izabel Azevedo Noronha

**PROCESSO Nº:** 23001.000240/2009-46

**PARECER CNE/CEB Nº:**  
9/2010

**COLEGIADO:**  
CEB

**APROVADO EM:**  
5/5/2010

**I – RELATÓRIO**

O Conselho Nacional de Educação, no cumprimento de suas funções institucionais, constituiu Comissão Especial que estudou e propõe Diretrizes para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública ou da Área de Serviços de Apoio Escolar. Essa comissão, constituída pela Portaria CNE/CEB nº 6, de 8 de dezembro de 2009, é presidida pelo Conselheiro César Callegari, tendo como relatora a Conselheira Maria Izabel Azevedo Noronha, sendo constituída, ainda, pelos Conselheiros Adeum Hilário Sauer e Francisco Aparecido Cordão.

A sanção pelo Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, no dia 6 de junho de 2009, da Lei nº 12.014/2009, que alterou o art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, com a finalidade de discriminar as categorias de trabalhadores que se devem considerar profissionais da educação, criou inédita oportunidade para que os funcionários da Educação Básica pública sejam reconhecidos e valorizados como integrantes do processo educativo. A construção da identidade profissional do segmento e sua integração à categoria dos profissionais da educação foi também incentivada por outros avanços recentes, resultado de longa luta, entre eles a Resolução CNE/CEB nº 5/2005; a Resolução CNE/CEB nº 2/2009; a Lei nº 11.494/2007 e outras medidas na mesma direção.

De acordo com a decisão do CNE, no processo de formulação das diretrizes foram realizadas três audiências públicas nacionais, nos meses de março, abril e maio, nas Regiões Centro Oeste, Sul/Sudeste e Norte/Nordeste, reunindo os profissionais da educação, gestores educacionais, entidades representativas dos diversos segmentos que compõem as comunidades escolares, Conselhos de Educação e demais interessados para o aprofundamento do debate e recolhimento de propostas e sugestões, de forma que o texto final pudesse contemplar, o máximo possível, todas as necessidades e pontos de vista envolvidos.

Na audiência pública realizada em 3 de maio de 2010, na cidade de Recife, a última da série, foram consolidadas as contribuições anteriores e, ao mesmo tempo, fez-se uma discussão sobre a melhor forma de designar, neste Parecer e no Projeto de Resolução que o acompanha, os profissionais da educação, que são objeto deste trabalho. A partir de sugestão desses profissionais, passamos a utilizar a nomenclatura “funcionários da Educação Básica pública”.

O texto que ora apresentamos, bem como o Projeto de Resolução que o acompanha, são, portanto, resultados deste processo de elaboração coletiva, incorporando as observações,

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

contribuições e experiências dos conselheiros e de todos aqueles que dele participaram nas audiências públicas nacionais em outros momentos, mas não pretende esgotar a matéria.

### **O papel dos funcionários da Educação Básica pública no processo ensino-aprendizagem**

Para que possamos estabelecer com maior clareza as bases para planos de carreira que venham a contemplar da melhor forma possível as necessidades e direitos dos funcionários dos sistemas públicos de ensino, não podemos deixar de analisar, ainda que de forma sucinta, o papel deste segmento no processo educativo, identificando sua real importância.

Devemos partir da constatação de que o ato de educar não está restrito a transmitir e produzir conhecimentos; também é parte do processo civilizatório; ou seja, pode alterar a forma como os alunos veem o mundo, como eles compreendem a realidade que os cerca e pode também alterar o seu comportamento. Trata-se, portanto, da construção da cidadania em seu sentido mais amplo.

Todos os espaços da escola são espaços educativos e o processo de aprendizagem também se complementa fora da sala de aula, onde o professor desenvolve um papel único e insubstituível. É preciso reconhecer que a educação é um processo coletivo e que, nos demais ambientes escolares ocorrem contínuos momentos de interação entre os funcionários da educação e os estudantes, que contribuem, de forma peculiar e diferenciada, para o processo ensino-aprendizagem e para a formação integral dos alunos. O inspetor de alunos, os funcionários administrativos, a merendeira, o tradutor e intérprete de Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), guia-intérprete e outros que atuam no apoio, principalmente às atividades de alimentação, higiene e locomoção na Educação Especial, o ajudante geral e todos os que realizam os serviços de apoio são intrínsecos ao processo educativo.

Pensemos, por exemplo, nos tipos de alimentos que serão oferecidos às crianças na escola e no bom uso desses alimentos para o seu desenvolvimento biológico e estímulo para o aprendizado. Veremos que a merendeira não escolherá aleatoriamente os alimentos que serão servidos. Sua atividade deve estar articulada com a intencionalidade do processo pedagógico e à qualidade do processo ensino-aprendizagem naquela escola. Haverá, portanto, no seu trabalho, o reflexo de algo que é próprio do processo educativo, em sua concepção mais ampla: o pensar coletivo, a articulação e a integração entre as diversas atividades que se desenvolvem no interior da escola.

Também o trabalho do inspetor de alunos é intrínseco ao processo ensino-aprendizagem e contribui para a transformação de comportamentos entre os alunos. Ele cumpre um papel educativo, por exemplo, na medida em que utilize sua experiência e seu poder de persuasão para convencer alunos em conflito a resolver suas diferenças de forma civilizada. Isto contribuirá para mudar seus comportamentos, poderá modificar seus valores e terá reflexos no seu aprendizado.

A secretária ou secretário da escola, por sua vez, registra todas as ocorrências do trabalho de professores e alunos na escola e, desta forma, está participando do processo ensino-aprendizagem. A importância desse trabalho aparece com clareza quando, por exemplo, um aluno precisa transferir-se de escola ou um professor vai ser removido. Nesses momentos, cabe à secretária ou secretário da escola fazer todo o levantamento da vida escolar do aluno ou da vida profissional do professor. Hoje estão disponíveis novas tecnologias para o registro escolar, porém o trabalho desse profissional continua essencial, pois é ele quem alimenta o sistema com informações. Destaque-se, aqui, a importância da formação profissional, para que seja possível a todos esses funcionários e funcionárias utilizar da forma mais produtiva possível equipamentos de informática que permitam criar arquivos e pastas em meio eletrônico, dispensando o uso da máquina de datilografia, ainda usada em muitas escolas.

Podemos estabelecer outras inter-relações. O professor de Química ensina e pratica com seus alunos uma série de reações químicas e a merendeira, sem se dar conta, também realiza reações químicas quando prepara a alimentação e isto interfere na nutrição desses alunos e na sua disposição para a aprendizagem; interfere, portanto, na qualidade do ensino. É preciso prover à merendeira as condições para que tome plena consciência do trabalho que realiza, e isto se dá por meio da formação, do aperfeiçoamento e da profissionalização desses trabalhadores.

Repetimos, os funcionários são intrínsecos ao processo educativo; mas não é assim que seu o trabalho aparece. O chamado ajudante geral é um caso típico de desvio de função, visto que esse trabalhador responde ao mesmo tempo por serviços como a manutenção dos jardins, manutenção de equipamentos, pequenos reparos, pinturas e uma série de outras tarefas que, nem sempre, guardam algum nexo entre si.

### **A especificidade do trabalho dos funcionários da Educação Básica pública**

Os funcionários da educação, além de não terem o devido reconhecimento – assim como os professores – não têm identidade com o processo de ensino-aprendizagem, situação que podemos melhor elucidar a partir do seguinte texto de Isaac RUBIN (1980):

*Por 'materialização das relações de produção' entre as pessoas, Marx entendia o processo através do qual determinadas relações de produção entre pessoas (por exemplo, entre capitalistas e operários) conferem uma determinada forma social, ou características sociais, às coisas através das quais as pessoas se relacionam umas com as outras (por exemplo, a forma social do capital).*

*Por 'personificação das coisas, Marx entendia o processo através do qual a existência de coisas com uma determinada forma social, capital, por exemplo, capacita seu proprietário a aparecer na forma de um capitalista e manter relações de produção concretas com outras pessoas.*

Rubin analisa as relações sociais entre as pessoas no processo de produção capitalista, mas sua análise não está restrita a essa relação. Ela também é desmistificadora no que diz respeito às categorias profissionais. Ela explicita com clareza o que ocorre com os funcionários da educação. A coisa (escola) se torna pessoa e as pessoas se tornam coisas.

Ao analisarmos o ambiente escolar, percebemos que os funcionários da educação não são concebidos como parte integrante do processo ensino-aprendizagem. Entretanto, seu trabalho é fundamental para que esse processo se realize. É preciso que o conjunto da sociedade, a começar pela comunidade escolar, perceba com maior clareza que existe uma inter-relação entre o trabalho do professor na sala de aula e o trabalho dos funcionários da educação. No trabalho de cada um desses profissionais há *saberes* e *vivências* que contribuem para o resultado final do processo ensino-aprendizagem, mas esses saberes e vivências precisam ser sistematizados para que possam ser incorporados de forma intencional e integrada ao projeto político-pedagógico da escola.

Conhecer a organização existente dentro das escolas, que muitas vezes sequer é percebida, nos leva a refletir sobre o papel dos funcionários no processo educativo para compreender o trabalho de cada um desses profissionais e em seu conjunto, não apenas para valorizá-lo adequadamente – o que é absolutamente necessário – mas, também, para aperfeiçoá-lo em benefício da qualidade do ensino.

O trabalho desses profissionais é ainda mais relevante na perspectiva da escola que queremos, que é a educação cidadã. O que se deseja é a formação do aluno capaz de atuar na sociedade, de maneira a transformá-la. A formação cidadã é necessária para que os novos

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

cidadãos possam contribuir na construção de novos valores calcados na solidariedade, tendo em vista que as relações sociais atualmente estabelecidas têm provocado exclusão social e o agravamento, muitas vezes, das disparidades e injustiças já existentes. A educação cidadã busca prover aos alunos uma formação cada vez mais comprometida com a construção de uma sociedade mais justa e igualitária.

Os insucessos e adversidades pelas quais passa a escola pública e o clima de violência aí existente configuram questões no contexto educacional que fazem com que, aos poucos, nós consigamos explicitar o que está escondido, o que não deve aparecer, e ir desmistificando a natureza do trabalho dos funcionários da educação e sua importância para a implementação do projeto político-pedagógico.

A maior presença de funcionários da educação nas escolas, capacitados e nas funções necessárias, contribui para a prevenção da violência escolar e para a melhoria do processo educativo. De que forma? Vejamos, por exemplo, o caso do porteiro (ou guia) da escola. Devidamente capacitado, este profissional teria uma função que iria muito além da tarefa de recepcionar os alunos e professores.

Esse mesmo funcionário poderá contribuir decisivamente para a prevenção da violência ao observar o movimento de pessoas estranhas no entorno da escola, acionando a ronda escolar, a direção ou outras autoridades competentes. Hoje, ninguém percebe tais situações a tempo. Há pouquíssimos funcionários e, não apenas esses, mas também os professores e a direção estão sempre correndo de um lado para outro para darem conta de suas tarefas. A utilização de novas tecnologias e equipamentos para melhorar a segurança das escolas não prescinde da atuação de um funcionário qualificado e comprometido. Um funcionário assim qualificado não apenas vê, mas antevê o fato e ajuda a prevenir situações de violência.

### Concepção de gestão democrática

É preciso buscar a implementação de uma administração *reflexiva* nas escolas, na qual, além da consciência prática, representada pela utilização racional dos recursos, o sujeito (individual ou coletivo), se acha consciente da racionalidade do processo e da participação, nele, de sua consciência (PARO, 1990). Significa superar, tanto a prática administrativa *espontânea*, quanto a administração tecnicista das escolas (SAVIANI, 2001). Em outras palavras, tem que haver intencionalidade no ato de educar, em todas as suas dimensões.

Hoje, os cursos de formação de diretores e outros gestores incluem em seus currículos o estudo de modelos organizacionais próprios de empresas privadas, baseados no *fordismo* e o *toyotismo*. O problema não está em estudar e conhecer estes modelos, e sim na transposição linear de princípios e métodos derivados destes modelos empresariais para a gestão da escola pública.

A principal característica do *fordismo* – sistema organizacional dominante na indústria até a década de 1970 – é a de organizar de tal forma a divisão do trabalho dentro de uma empresa, separando completamente projeto e execução, que aquele que produz (o trabalhador) perde a noção da totalidade do processo, ou seja, não tem consciência do significado de seu trabalho no contexto da produção social.

O *toyotismo*, por sua vez, segue outra lógica, instituindo a produção em pequenos grupos, que realizam todo o ciclo de produção, trabalhando de acordo com a demanda. Cada trabalhador, assim, tem maior noção da totalidade do processo produtivo. Mas, por outro lado, acentua-se o controle gerencial da empresa sobre o conjunto, muitas vezes com a colaboração dos próprios trabalhadores, os quais passam a vigiar uns aos outros para assegurar o cumprimento das metas. Este modelo ganhou força em todo o mundo a partir da década de 1970 e também no Brasil, sob a égide da ditadura militar.

Se na própria iniciativa privada, como vimos, os modelos organizacionais evoluíram de acordo com a natureza e finalidades das empresas, passando a trabalhar com novas formas de gestão, nas quais os trabalhadores envolvidos têm que tomar mais consciência do processo produtivo, lamentavelmente na escola pública não se avançou muito nesta direção.

Os modelos gerenciais e organizativos de uma empresa privada garantem a sua racionalidade porque estão de acordo com suas finalidades. Numa fábrica de copos, por exemplo, são produzidas séries de copos iguais, a partir de um mesmo modelo. Mas a escola forma pessoas, não forma séries de pessoas. Assim, conceber o espaço e o funcionamento de uma escola a partir de critérios empresariais cria uma irracionalidade intransponível entre a forma como o trabalho é desenvolvido e os resultados educacionais que se quer alcançar.

A propósito, PARO (2003), afirma: *A diferença das empresas em geral, que visam à produção de um bem material tangível ou de um serviço determinado, imediatamente identificáveis e facilmente avaliáveis, a escola visa a fins de difícil identificação e mensuração. Para ele, outra especificidade da escola diz respeito a seu caráter de prestadora de serviços, que lida diretamente com o elemento humano. Aí, o aluno não é apenas o beneficiário dos serviços que ela presta, mas também participante de sua elaboração. A escola, portanto, não produz coisas, ela forma cidadãos.*

Uma empresa que fabrica bens materiais pode prever seus resultados de antemão, ajustando resultados quantitativos de acordo com seus interesses. Na educação, isto não é possível. A escola lida com o ser humano, que não pode ser "formatado". Portanto, o resultado da educação – a formação integral do aluno – é construído no próprio processo educativo e não pode ser predeterminado como um produto.

A escola pública não pode ser gerida a partir de um planejamento tecnocrático, dissociado de sua natureza, finalidades e de seu papel social. O planejamento, na educação, deve ser realizado em consonância com uma concepção democrática de gestão, que não comporta o envio de currículos e planos de trabalho prontos às escolas, mas que, ao contrário, estabelece uma metodologia na qual as atividades de cada unidade escolar ocorrem com a contribuição e a participação de todos os seus segmentos, rompendo com a divisão das funções entre os que tomam as decisões e os que executam a ação.

Os meios (estruturais, administrativos) da escola não podem, nunca, se sobrepor ou ir contra os seus fins. A administração escolar (do ponto de vista burocrático) tem que estar em sintonia com o processo educativo e integrada a ele, de tal forma que o planejamento ocorra de maneira a realizar as suas finalidades.

É desta forma que o trabalho dos funcionários da educação deve encontrar seu papel e sua identidade, para se organizar em consonância com o processo político-pedagógico da escola, e não *apesar* dele ou em *desacordo* com ele. Infelizmente, a incompreensão ainda existente sobre esta inter-relação e sobre a importância do trabalho dos funcionários da educação para a realização integral do processo de aprendizagem, leva à desvalorização e à desqualificação desses trabalhadores e a soluções inadequadas e prejudiciais como, por exemplo, a terceirização desses serviços.

A ausência de concursos públicos para a contratação de funcionários abre caminho à terceirização, pois não há substituição, por meio desse mecanismo, dos profissionais que se aposentam ou o ingresso de novos funcionários para suprir as unidades escolares que são criadas.

Os profissionais terceirizados, embora atuem na escola pública, não se integram à comunidade escolar. Como empregados de uma empresa privada, é a ela que prestam contas de seu trabalho. Não se sentem, por um lado, motivados a interagir com os estudantes como parte do processo educativo e, por outro lado, chegam a se sentir impedidos de fazê-lo, tendo em vista que seu vínculo funcional não é com a direção da escola e seu compromisso não é com o projeto político-pedagógico que ali está sendo desenvolvido.

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

A terceirização, portanto, institucionaliza a atuação privada no espaço público, estabelece diferenciações profissionais e salariais entre os funcionários públicos e os terceirizados e, objetivamente, aliena e descompromete o serviço de apoio escolar da própria essência daquele espaço público, que é o processo educacional.

É premente, portanto, que se aprofunde a construção de soluções estruturais para a profissionalização desses trabalhadores, tendo em vista a qualidade da formação de nossas crianças e jovens, e um dos principais instrumentos para isto é, sem dúvida, a formulação destas Diretrizes, na perspectiva da elaboração dos planos de carreira destes profissionais, assegurando regras e direitos básicos como acesso por concurso público de provas e títulos; remuneração condigna para todos; desenvolvimento de ações que visem à equiparação salarial com outras carreiras profissionais de formação semelhante; progressão salarial na carreira, por incentivos que contemplem titulação, experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional; um programa nacional de formação para os funcionários da Educação Básica pública que propicie formação inicial, formação continuada, bem como a formação continuada no próprio local de trabalho; valorização do tempo de serviço prestado pelo servidor ao ente federado; jornada de trabalho preferencialmente em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais; e outros.

### O financiamento da educação

O financiamento adequado da educação é condição para que a carreira de seus profissionais atenda às necessidades dos diversos segmentos que atuam no processo educativo e assegure recursos suficientes para prover à população educação de qualidade.

No Brasil essa questão não foi, até o momento, equacionada. Diz o Documento Referência da Conferência Nacional de Educação (CONAE) realizada em Brasília de 28/3/2010 a 1º/4/2010:

*Nas últimas décadas, (...), no âmbito das políticas educacionais, destacaram-se, sobretudo, as modificações de ordem jurídico-institucional.*

*Após a aprovação da Constituição Federal de 1988, quatro textos legais foram de grande importância para a área educacional: a aprovação da LDB (Lei nº 9.394/96) e do PNE (Lei nº 10.172/01), bem como a instituição do FUNDEF, alterado pela aprovação da Emenda Constitucional nº 53 e da Lei nº 11.494, de 2007, que respectivamente criou e regulamentou o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos/das Profissionais da Educação (FUNDEB).*

*(...)*

*Apesar desses avanços, o debate sobre o financiamento da educação é central e envolve a solução de alguns nós críticos: revisão do papel da União no financiamento da Educação Básica; instituição de um verdadeiro regime de colaboração entre os entes federados; estabelecimento de uma real valorização dos/das trabalhadores/as em educação; definição de referenciais de qualidade para todos os níveis e modalidades de educação/ensino; e definição do papel da educação superior pública no processo de desenvolvimento do País; criação e instituição da Lei de Responsabilidade Educacional e alteração de dispositivos da LRF (sic) que limitam os avanços na área da educação.*

Como dissemos no Parecer CNE/CEB nº 9/2009 (Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios) o FUNDEB, alicerçado numa concepção de Educação Básica como processo contínuo e articulado, que se inicia na Educação Infantil e conclui-se no Ensino Médio, foi um importan-



## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

tíssimo passo no sentido de se construir a superação da atual situação, permitindo a destinação de recursos equânimes para todas as etapas e modalidades da educação.

No mesmo documento, constatamos que o FUNDEB não é uma medida isolada, mas se articula com a ampliação do Ensino Fundamental para nove anos – possibilitando o acesso de centenas milhares de crianças a um estágio educacional importante para seu futuro progresso escolar e com as medidas consolidadas no Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE) implementado pelo MEC com o objetivo de tentar equalizar recursos e possibilidades educacionais em todo o país, considerando as debilidades e potencialidades regionais e locais, a partir de uma política de metas projetada para o resgate da enorme defasagem de nossos alunos face aos indicadores internacionais e às necessidades do país. Além da ampliação do conceito de Educação Básica, diz o Parecer CNE/CEB 9/2009, o FUNDEB incorporou a *compreensão da Educação Infantil como uma etapa inicial desse nível de ensino, assumindo caráter educativo e retirando o perfil meramente assistencialista como ocorria anteriormente - embora essa necessidade também tenha que ser atendida, dado o crescente número de mulheres trabalhadoras que não têm onde deixar seus filhos e precisam de creches e pré-escolas.*

Outro avanço muito importante para o financiamento da educação foi a aprovação da Emenda Constitucional nº 59/2009, que extingue gradativamente a Desvinculação das Receitas da União (DRU) no orçamento da Educação até não ser mais cobrada, em 2011. O fim desta aplicação resulta na disponibilização estimada de R\$ 9 bilhões a mais para a educação neste ano de 2010 e de R\$ 11 bilhões em 2011.

Entretanto, a perspectiva é a necessária implementação do Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), definido a partir do custo anual por aluno dos insumos educacionais necessários para que a educação pública adquira padrão adequado de qualidade, o que exige amplo debate sobre todas as condições necessárias ao processo ensino-aprendizagem nas escolas públicas brasileiras. Registre-se, a propósito, que o Conselho Nacional de Educação aprovou, também em 5 de maio de 2010, o Parecer CNE/CEB nº 8/2010, que normatiza os padrões mínimos de qualidade da Educação Básica nacional de acordo com o estudo do CAQi (Custo Aluno Qualidade Inicial) como referência para a definição do financiamento da educação por parte dos governos da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios. O Parecer segue agora para homologação do ministro da Educação.

Referido Parecer determina os insumos fundamentais para garantir a aprendizagem dos estudantes e, além disso, estabelece os percentuais do PIB (Produto Interno Bruto) *per capita* a serem utilizados anualmente para corrigir o valor do CAQi para cada etapa da Educação Básica: Creche - 39,0%, Pré-Escola - 15,1%, Ensino Fundamental urbano de 1ª a 4ª séries - 14,4% (Educação do Campo - 23,8%), Ensino Fundamental urbano de 5ª a 9ª séries - 14,1% (Educação do Campo - 18,2%) e Ensino Médio - 14,5%. Tais percentuais resultam nos seguintes valores do CAQi, com base no PIB *per capita* de 2008: R\$ 5.943,60 para a Creche, R\$ 2.301,24 para a Pré-Escola, R\$ 2.194,56 para o Ensino Fundamental urbano de séries iniciais (R\$ 3.627,12 para Educação do Campo), R\$ 2.148,84 para o Ensino Fundamental urbano de séries finais (R\$ 2.773,68 para Educação do Campo), e R\$ 2.209,80 para o Ensino Médio.

Com o mesmo objetivo de ampliar os recursos destinados à educação, a CONAE aprovou a meta de um aumento do percentual de investimento para 10% do Produto Interno Bruto até 2014. A CONAE também aprovou que *a política de financiamento da Educação Básica, nos termos de um sistema nacional articulado de educação, deve amparar-se na definição de um Custo Aluno Qualidade Inicial (CAQi), construído com a participação da sociedade civil, capaz de mensurar todos os insumos necessários à educação de qualidade, com ênfase no investimento à valorização de todos/as os/as profissionais da Educação Básica.*

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

### Um breve histórico da luta pelo reconhecimento profissional dos funcionários das escolas

Os avanços que hoje se verificam na educação nacional e seus reflexos no processo de valorização dos profissionais docentes e funcionários da Educação Básica pública têm sua origem no processo de redemocratização do nosso país, nos anos 1970-80, finalizando 21 anos de ditadura militar.

Naquele momento, a reorganização social que ocorria em todo o país configurou uma nova organização sindical para os trabalhadores em geral e, sobretudo, para os trabalhadores da educação. Isso se combinou com a ampliação do movimento social em torno da educação e dos demais direitos sociais que se refletiu na consignação de avanços quanto ao direito à educação e à valorização de seus profissionais no texto da Constituição de 1988.

Nesse contexto, a ampliação da abrangência da representação da então Confederação dos Professores do Brasil (CPB), passando a denominar-se Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação (CNTE), contribuiu para o rompimento da barreira que separava professores dos demais profissionais da educação e para a superação da visão de que os professores eram diferentes dos demais trabalhadores, inclusive da educação, o que dificultava o diálogo e a integração entre os diversos segmentos que compõem os profissionais da educação.

Isso criou entre os professores e demais profissionais da educação um contexto mais favorável ao reconhecimento dos professores e dos funcionários da educação como parte da mesma categoria de profissionais da educação. Tal ambiente propiciou aos funcionários da educação a obtenção paulatina de conquistas em alguns Estados (como Acre, Amapá, Amazonas, Mato Grosso, Mato Grosso do Sul, Minas Gerais, Pernambuco, Piauí, Rondônia, além de São Paulo/Capital), criando condições para que fosse também possível avançar em nível nacional.

Foi, por exemplo, a partir dos cursos de formação profissional de nível médio nos Estados do Acre e de Mato Grosso que se estabeleceram as condições para que fosse criado, no âmbito do Ministério da Educação, o Curso Técnico de Formação para os Funcionários da Educação (Profucionário).

A experiência de Mato Grosso, realizando cursos que integraram conteúdos pedagógicos e técnicos, deu o suporte fundamental para que o Conselho Nacional de Educação editasse a Resolução CNE/CEB nº 5/2009, criando a 21ª Área de Educação Profissional (Serviços de Apoio Escolar).

Mas o salto de qualidade que permitiu que entrássemos em um novo momento deste processo, chegando ao atual estágio de debate e elaboração das Diretrizes para os planos de carreira e de remuneração dos funcionários da Educação Básica pública encontra-se na Lei nº 12.014/2009, de autoria da senadora Fátima Cleide, que altera o artigo 61 da Lei nº 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional):

*Art. 1ª O art. 61 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:*

*Art. 61. Consideram-se profissionais da Educação 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.*

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

*Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, terá como fundamentos:*

*I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho;*

*II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço;*

*III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades. (NR)*

(...)

A partir dessa Lei, ficam abertas novas perspectivas para os funcionários da Educação Básica, que serão agora incentivados a buscar formação técnica em sua área de atuação e graduação em Pedagogia, na medida em que a nova legislação possibilita o seu reconhecimento como profissionais da educação escolar, desde que devidamente habilitados, tanto em nível médio como superior, considerando os itinerários formativos destes profissionais como técnicos, tecnólogos, bacharéis. A Lei nº 12.014/2009 cria, assim, novas bases para o reconhecimento social e a construção da carreira desse segmento.

Nesse sentido, o Documento Referência da CONAE, que foi debatido nas conferências municipais, intermunicipais e estaduais em todo o Brasil, aponta:

*Para a valorização dos profissionais da educação, é fundamental implementar políticas que reconheçam e reafirmem tanto a função docente como a dos demais profissionais ligados ao processo educativo, valorizando sua contribuição na transformação dos sistemas educacionais, considerando-os como sujeitos e formuladores de propostas e não meros executores.*

E, ainda:

*Também muito importante é a valorização dos profissionais da educação por meio da reformulação das Diretrizes Nacionais de Carreira, da implantação e implementação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, elaborado com a sua participação paritária, considerando promoção, progressão e titulação como critérios automáticos de desenvolvimento na carreira, garantindo o pagamento, por parte dos entes federados, das despesas advindas de sua formação e qualificação.*

### **Reconhecimento, valorização, formação e carreira**

O processo mais efetivo de reconhecimento e valorização dos funcionários da Educação Básica pública ganhou impulso com o debate promovido pelo Ministério da Educação, em 2004, que deu origem ao programa Profucionário e, também, motivou a solicitação do Secretário de Educação Básica do MEC, na gestão do então Ministro da Educação, Tarso Genro, ao Conselho Nacional de Educação para a oferta de cursos técnicos e de inclusão de uma área específica de educação.

A solicitação do MEC levou a Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação a aprovar a Resolução CNE/CEB nº 5/2005, que incluiu nos quadros anexos à Resolução CNE/CEB nº 4/99, como 21ª Área Profissional, a área de Serviços de Apoio Escolar.

Nos termos do Parecer CEB/CNE nº 16/2005 (Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de Serviços de Apoio Escolar), que embasa a Resolução, as

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág. 7

funções de secretaria escolar, alimentação escolar, multimeios didáticos e infraestrutura dão origem às habilitações profissionais mais correntes na área, assim como estabelece, entre as competências profissionais do técnico da área, “reconhecer e constituir identidade profissional educativa em sua ação nas escolas e em órgãos dos sistemas de ensino”. Isto significou, na verdade, o estabelecimento de bases legais para a profissionalização e as condições para o estabelecimento dos processos formativos.

Com base no Parecer, o Ministério da Educação criou o Profucionário, que oferece oportunidades de formação destes trabalhadores, em nível médio, nas áreas de Gestão Escolar, Alimentação Escolar, Multimeios Didáticos e Meio Ambiente e Manutenção da Infraestrutura Escolar, contribuindo assim para a sua profissionalização. Registre-se, a propósito, que foi a partir de matriz contida no livro “Funcionários de Escolas Públicas: Educadores Profissionais ou Servidores Descartáveis”, do professor João Antônio Cabral de Monlevade, ex-dirigente da CPB (precursora da CNTE) e ex-conselheiro da Câmara de Educação Básica do CNE, que se construiu a proposta do Profucionário.

A criação da 21ª Área Profissional e o Profucionário cumprem um papel importante no itinerário formativo dos funcionários da educação. A alteração estrutural que conduz à profissionalização dos funcionários da educação, como já assinalamos, é a Lei nº 12.014/2009. Não podemos, contudo, deixar de explicitar a importância da iniciativa do deputado federal Carlos Abicalil ao propor o Projeto de Lei nº 1.592/2003, que estabelece os princípios e as diretrizes dos planos de carreira para os profissionais da Educação Básica pública. Merece menção, também, outra iniciativa do Deputado Carlos Abicalil: o Projeto de Lei nº 6.206/2005, que inclui os funcionários das escolas entre as categorias de trabalhadores que devem ser consideradas como profissionais da educação.

Embora positivo, o Profucionário ainda está aquém da demanda, tendo em vista, por exemplo, que os Estados de São Paulo, Santa Catarina, Rio Grande do Sul, Espírito Santo, Rio de Janeiro e o Distrito Federal a ele ainda não aderiram. Por outro lado, é necessária uma revisão dos módulos, oferecimento de maior número de vagas e de cursos, criando assim mais e melhores possibilidades de profissionalização e maior contribuição dos funcionários para o aprimoramento da educação pública. Além disso, é preciso lutar para que ele se torne política pública permanente.

Ao abrir a possibilidade da inclusão dos funcionários na categoria dos profissionais da educação, desde que habilitados em nível médio ou superior, a Lei nº 12.014/2009, já citada, aponta a formação como o caminho para a profissionalização do segmento, abrindo a possibilidade de construção de seu plano de carreira ou de sua incorporação aos dispositivos dos planos de carreira do magistério, conforme o que prevê o artigo 2º, § 2º da Resolução CNE/CEB nº 2/2009, que fixa as Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

*Art. 2º - (...)*

*§ 2º Os entes federados que julgarem indispensável a extensão dos dispositivos da presente Resolução aos demais profissionais da educação, poderão aplicá-los em planos de carreira unificados ou próprios, sem nenhum prejuízo aos profissionais do magistério.*

É fundamental superar qualquer entendimento de separação no processo educativo entre “atividades fim” e “atividades meio”. Nesse sentido, a formação de todos os profissionais da educação é fator determinante para assegurar a qualidade do processo. Deve ser destacada, assim, a iniciativa da Senadora Fátima Cleide de apresentar substitutivo ao Projeto de Lei nº 280/2009, que tramita no Congresso Nacional. Entre outros pontos, o substitutivo altera o artigo 62 e seguintes da LDB para aí incluir, juntamente com os docentes,

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

a formação inicial e continuada dos funcionários da educação, como uma decorrência do disposto na Lei nº 12.014/2009.

### A construção da carreira

Há muitos sistemas de ensino (como, por exemplo, Bahia, Ceará, Espírito Santo, Paraíba, Rio de Janeiro, Roraima, Sergipe, Tocantins), nos quais os funcionários de escolas sequer são vinculados ao setor educacional e são, muitas vezes, admitidos sem qualquer processo público de seleção. A não existência de regulamentação e de parâmetros legais para a configuração desta profissão, deu margem a todo o tipo de distorção, tornando letra morta medidas como as do CNE que dizem respeito à profissionalização destes trabalhadores, razão pela qual se torna necessário desenvolver uma luta efetiva para que a Lei nº 12.014/2009 não se torne, também, letra morta.

O artigo 206 da Constituição Federal estabelece, em seu inciso V, como princípio do ensino brasileiro a *valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas*. Entretanto tais condições estão longe de ser realidade em grande parte dos sistemas de ensino, inclusive no caso do magistério. No mesmo artigo 206, em seu parágrafo único, está dito que a *lei disporá sobre as categorias de trabalhadores considerados profissionais da Educação Básica e sobre a fixação de prazo para elaboração ou adequação de seus planos de carreira, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*.

Embora a Lei nº 12.014/2009 tenha alterado a LDB, permitindo que os funcionários sejam considerados profissionais da educação mediante a formação exigida, tal direito terá que efetivar-se no âmbito de cada sistema de ensino.

Quando da elaboração da Resolução CNE/CEB nº 2/2009 e do Parecer CNE/CEB nº 9/2009, que a embasa, verificamos que, ao mesmo tempo em que o inciso V do artigo 206 da Constituição Federal dispõe que os planos de carreira devem focar a valorização dos profissionais da educação escolar, as regulamentações do artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, referentes ao FUNDEB (Lei nº 11.494/2007) e ao Piso Salarial Profissional do Magistério (Lei nº 11.738/2008) preveem, respectivamente, planos de carreira para os profissionais da educação e para os membros do magistério.

Hoje, como já vimos, o advento da Lei nº 12.014/2009, combinado com outras iniciativas já citadas (Diretrizes Nacionais Para os Novos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério; criação da 21ª Área Profissional; Programa Profucionário; PL nº 1.592/2003), cria condições para a análise sobre a abrangência das Diretrizes Nacionais de carreira, as quais se voltam para o reconhecimento de todos os profissionais da educação.

Quando debatemos as Diretrizes Nacionais para a Carreira do Magistério, concluímos que não estamos tratando tão-somente da questão salarial, duração da jornada de trabalho, evolução funcional. *Discutir a carreira do magistério significa examinar todas as interfaces do processo educacional. Em que pese todos os avanços que se possa ter em termos de estrutura e infraestrutura na escola pública, se o ser humano que nela estuda e trabalha não tiver suas necessidades atendidas, ela não alcançará o êxito esperado pela sociedade. É preciso recuperar a escola como processo de humanização. O ofício do professor é único, humano, e, como tal, precisa ser apoiado e reconhecido*. Nesse sentido, esse mesmo raciocínio tem que ser considerado para os demais profissionais da educação.

A carreira dos profissionais da educação deve ser *aberta*, o que significa possibilitar a cada um de seus integrantes a evolução salarial dentro de suas próprias funções. Na medida em que se eliminem os limites intermediários entre os cargos e funções, permitir-se-á que

## **PARECER HOMOLOGADO**

**Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.**

todos tenham a possibilidade de atingir o mesmo padrão final. Isto poderá evitar, por um lado, que excelentes profissionais tenham que deixar o trabalho que realizam para ocupar outras funções, movidos apenas pela necessidade de melhoria salarial e, por outro lado, assegurará que todas as funções sejam ocupadas por profissionais que possuam verdadeira aptidão para o seu exercício.

Assim, é necessário correlacionar a carreira profissional dos educadores com as políticas de gestão democrática, financiamento, currículo, formação, avaliação e às condições de trabalho necessárias para que a escola cumpra sua função social. A mesma lógica se aplica aos funcionários.

Pelo exposto, propomos a elaboração das Diretrizes Nacionais para os Planos de Carreira e Remuneração dos Funcionários da Educação Básica Pública, onde sejam debatidos os mesmos conceitos e concepções das Diretrizes Nacionais para os planos de carreira do magistério, considerando as especificidades do segmento.

Para tanto, apresentamos o Projeto de Resolução que segue anexo, destacando, antes, alguns de seus aspectos mais importantes.

### **Carreira e gestão democrática**

A escola é, por excelência, espaço de formação da cidadania e, por isso, a gestão escolar deve ser estruturada sobre princípios humanistas. Como já dissemos no parecer CNE/CEB nº 9/2009, o papel social da escola, a natureza do trabalho que ali se desenvolve e sua significativa contribuição para o exercício da democracia fundamenta e exige a gestão democrática da escola, por intermédio da democratização da escolha dos dirigentes, implementação e livre funcionamento dos conselhos de escola e demais instâncias de participação de toda a comunidade na concepção e implementação do projeto político-pedagógico coletivamente construído.

Como espaço de pluralismo de ideias, onde o saber adquirido é um instrumento de formação da consciência, predominando a ideia de liberdade, a escola deve ser essencialmente democrática, onde os Conselhos de Escola tenham liberdade para elaborar e gerir o projeto político-pedagógico, com envolvimento de todos os segmentos que compõem a comunidade escolar.

Nesse contexto, deve estar assegurada a participação dos funcionários da educação na gestão escolar para que possam exercer sua cidadania também internamente à unidade de ensino, como integrantes do processo educativo.

O assunto está tratado no artigo 5º, Inciso XII do Projeto de Resolução, determinando que a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios devem manter em legislação própria a regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos das carreiras do Magistério e dos profissionais da educação, com a participação da comunidade escolar no processo de escolha do seu diretor.

### **O acesso à carreira**

O concurso público de provas e títulos é a norma constitucional que assegura a forma mais justa de ingresso dos trabalhadores do setor público. No caso específico dos profissionais da educação, isto tem relação direta com a qualidade de ensino, na medida em que permite constituição de um corpo de servidores qualificado para assegurar a continuidade do correto atendimento às necessidades da comunidade escolar e do sistema de ensino, independentemente das mudanças de governo. Por isto, o Projeto de Resolução anexo

reafirma em seu artigo 4º, inciso II que esta é a forma de ingresso à carreira dos funcionários da Educação Básica pública.

Como já assinalamos anteriormente, a ausência de concursos públicos periódicos para a contratação de funcionários abre caminho à terceirização de seus serviços, criando uma situação que institucionaliza a atuação privada no espaço público e comprometendo o processo educacional.

É preciso, portanto, que os sistemas de ensino estabeleçam dispositivos que garantam a realização de concursos públicos para provimento dos cargos de funcionários das escolas públicas sempre que a vacância no quadro permanente destes profissionais alcance o percentual de 10% conforme a legislação nacional e local e a critério de colegiado da respectiva rede de ensino, ou após passados 4 (quatro) anos do último concurso, como previsto no artigo 5º, inciso III, do Projeto de Resolução anexo.

Considerando a atual situação, na qual em muitas redes de ensino é elevada a quantidade de funcionários da educação que não são servidores públicos e sim profissionais terceirizados, a resolução prevê no seu artigo 9º (Disposições Transitórias) que os entes federados poderão, nos 10 primeiros anos de vigência da resolução, aplicar paulatinamente o limite a que nos referimos no parágrafo anterior para que seja obrigatória a realização de concursos públicos para o provimento dos cargos e empregos públicos que compõem a carreira dos funcionários da Educação Básica pública.

Em consonância com o exposto no parágrafo anterior, o CNE, sem ultrapassar sua competência mas dividindo com os entes federados sua experiência, sugere que, no primeiro ano, seja admitido um percentual de 20% (vinte por cento) dos cargos e empregos públicos vagos ocupados por funcionários não concursados, sendo este limite reduzido em um ponto percentual a cada ano, até que, passados os dez anos previstos nas disposições transitórias, o limite fixado pela resolução seja atingido.

Cabe aos entes federados assegurar a vinculação destes profissionais à escola, por meio de concurso público vinculado à instituição de mecanismos que assegurem a possibilidade de opção pela dedicação exclusiva a um único local de trabalho, conforme prevê o inciso IX do artigo 4º do Projeto de Resolução anexo. Para tanto, os sistemas de ensino devem debater a implementação de incentivos à dedicação exclusiva, como, por exemplo, benefícios salariais diferenciados e jornadas de trabalho específicas, compostas em apenas um local de trabalho.

### **Carreira, formação inicial e formação continuada no próprio local trabalho**

A formação é a chave para a construção da identidade profissional e da carreira dos funcionários da Educação Básica pública. Ela está na base da Lei nº 12.014/2009, que alterou o artigo 61 da LDB e abriu um novo capítulo na trajetória destes profissionais e deve merecer a máxima atenção de todos os sistemas de ensino. Os entes federados, neste sentido, devem assegurar não apenas o incentivo, o reconhecimento e a valorização da formação inicial mas, também, garantir todas as condições para a efetivação de programas permanentes de formação continuada no próprio local de trabalho, de forma integrada à jornada de trabalho.

Tanto a formação inicial quanto a formação continuada dos funcionários da educação precisam contemplar, para além das especificidades de cada função, conteúdos e metodologias que permitam assegurar, no processo educativo, a dimensão humana que deve ser a essência da relação entre todos os partícipes da educação, no sentido amplo e abrangente como a concebemos e que está presente neste parecer.

A exemplo do que dissemos também sobre a formação docente, acreditamos que formação continuada dos funcionários da educação deve ter como objetivo o desenvolvimento

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

profissional, indissociável de seu desenvolvimento pessoal, devendo ocorrer de forma articulada e integrada com a prática de cada um no contexto do processo educativo.

Para que isto seja possível, todos os entes federados devem assegurar uma proporção da jornada de trabalho dos funcionários da Educação Básica para o desenvolvimento de atividades formativas que possam conduzir à melhoria de seu exercício profissional e a seu crescimento. É fundamental, por outro lado, que este processo possa ocorrer de forma continuada no próprio local de trabalho.

A iniciativa do atual ministro da Educação, Fernando Haddad, de implementar o Profuncionário e o plano nacional de formação, abrangendo universidades públicas, demais instituições públicas de ensino superior e os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFETS) contribuirá para reduzir a distância hoje existente em relação às escolas públicas, por meio de convênios com as redes de Educação Básica pública para a formação continuada no próprio local de trabalho. Isto possibilitaria, resguardada a autonomia dos entes federados, avançarmos na indissociável relação entre teoria e prática, hoje muito distanciadas.

O ideal é que as universidades públicas e agências de formação, no desenvolvimento de sua atividade formadora, inicial e continuada, acompanhem e contribuam com a prática educativa da escola pública, estando presente em seu interior em todos os momentos, tempos e espaços que possam ser criados em decorrência da adequada composição da jornada de trabalho.

Dessa forma, o Projeto de Resolução anexo trata da formação inicial e continuada dos funcionários da educação no artigo 5º, incisos XIII, XIV, XV, XVI e XVII, apresentando diretrizes para que os sistemas de ensino assegurem a estes profissionais condições objetivas para que possam ter acesso a programas permanentes e regulares de formação e aperfeiçoamento profissional, inclusive em pós-graduação, com licenciamento remunerado para esse fim, universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão, concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada.

A formação dos funcionários da Educação Básica pública também é objeto das disposições transitórias do Projeto de Resolução anexo, que estabelece, para os próximos dez anos, as exigências mínimas de formação e as condições para o provimento nos cargos e empregos públicos que compõem a carreira.

Ao mesmo tempo, o inciso X do artigo 4º do Projeto de Resolução estabelece que um dos princípios dos planos de carreira deve ser a integração dos sistemas de ensino às políticas nacionais de formação para os profissionais da educação, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na educação.

### **Progressão na carreira e avaliação para o desempenho profissional**

Embora pouco executada pelos sistemas de ensino, a avaliação com vistas à melhoria do desempenho profissional tem sido um assunto recorrente em todas as discussões e debates que se fazem em relação à qualidade do ensino e à valorização salarial e profissional dos trabalhadores da educação.

Sobretudo em relação ao magistério, alguns entes federados têm implementado modelos de avaliação que, muitas vezes, se resumem à aplicação de provas de conhecimento, cujos resultados podem determinar o acesso ou não a benefícios salariais.

Mas, como já assinalamos no Parecer CNE/CEB nº 9/2009: *Há os que creem numa melhor eficácia da avaliação a partir de elementos que considerem o trabalho coletivo, as condições objetivas do trabalho individual, a interação com os critérios de formação continuada, a participação dos profissionais na elaboração e execução do projeto pedagógico da escola, conforme estabelece a LDB, dentre outras variáveis.*



## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

Na audiência pública nacional, realizada na cidade de Recife, no dia 3 de maio de 2010, fomos alertados por uma das participantes que a expressão “avaliação de desempenho”, que usualmente vínhamos utilizando, não expressa adequadamente a nossa concepção de avaliação relacionada à melhora do exercício profissional. Avaliação de desempenho denota apenas a avaliação do trabalho já executado. A terminologia que passamos a utilizar, “avaliação para o desempenho profissional”, traduz melhor a nossa concepção de processo avaliatório. Isto demonstra como uma aparentemente simples mudança de preposição pode alterar o sentido de uma expressão e afirmar de forma mais clara um conceito correto.

Consideramos que a avaliação para o desempenho profissional deve se constituir em um momento de avaliação, pelos profissionais da educação, das políticas implementadas pelos entes federados, para que possam ser extraídos os elementos necessários à melhoria do processo ensino-aprendizagem em todos os seus aspectos. Cada profissional, portanto, deve situar o seu próprio trabalho dentro desta perspectiva geral, assim como os gestores precisam levar em conta, ao realizar a avaliação de seus subordinados, as condições objetivas e subjetivas na qual o trabalho é desenvolvido e que, em grande parte, condicionam seus resultados.

A avaliação do sistema de ensino, com a participação dos funcionários da educação, deve promover o auto-conhecimento institucional e oferecer referenciais para a (re)definição de políticas educacionais que, levando em conta as causas dos resultados alcançados, reafirmem o compromisso com a qualidade da educação, atualizando e/ou redefinindo de forma coletiva as metodologias, objetivos e metas do sistema.

Por outro lado, é importante assegurar não apenas a evolução na carreira pela via acadêmica, contemplando os profissionais que obtenham titulação acadêmica superior àquela exigida para o exercício do cargo que ocupa. Mas é preciso, também, que os entes federados prevejam nos planos de carreira a evolução pela via não acadêmica, através da qual são contemplados os funcionários da educação que realizam cursos de aperfeiçoamento e atualização profissional e participam de estudos e outras atividades consideradas relevantes para a melhoria da qualidade de seu trabalho, permitindo-lhes evoluir dentro do mesmo nível de formação exigido ao exercício do cargo.

É com base nestes e outros pressupostos que o Projeto de Resolução anexo aborda a avaliação para o desempenho profissional vinculada à progressão dos profissionais na carreira do magistério, conforme é estabelecido nos incisos XVIII, XIX e XXI do artigo 5º do referido Projeto de Resolução.

### **Observações finais**

Educação pública de qualidade passa pelo reconhecimento, profissionalização e valorização de todos os agentes que são parte integrante do processo educativo. Neste momento, estão reunidas condições para que possamos avançar neste processo, agora em relação aos funcionários da educação, segmento essencial para que a escola pública corresponda ao que dela espera a sociedade.

Assim, neste Parecer, reunimos reflexões e elementos que embasam o Projeto de Resolução que apresentamos a seguir, que estabelece as diretrizes fundamentais para planos de carreira que possam assegurar aos funcionários das escolas de Educação Básica de todo o país o atendimento de seus anseios, refletindo-se a conquista desses direitos em mais qualidade na educação brasileira.

É o nosso Parecer.

### **II – VOTO DA RELATORA**

## **PARECER HOMOLOGADO**

**Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.**

Em vista do exposto, propõe-se a aprovação das Diretrizes Nacionais para a Carreira dos Funcionários da Educação Básica Pública na forma deste Parecer e do Projeto de Resolução em anexo, do qual é parte integrante.

Brasília, (DF), 5 de maio de 2010.

Conselheiro Maria Izabel Azevedo Noronha – Relatora

### **III – DECISÃO DA CÂMARA**

A Câmara de Educação Básica aprova por unanimidade o voto da Relatora.

Sala das Sessões, 5 de maio de 2010

Conselheiro Cesar Callegari – Presidente

Conselheiro Mozart Neves Ramos – Vice-Presidente

## PARECER HOMOLOGADO

Despacho do Ministro, publicado no D.O.U. de 30/7/2010, Seção 1, Pág.7.

### *Referências bibliográficas:*

CNE. Resolução nº 5/2005. Parecer CNE/CEB nº 16/2005. Proposta de Diretrizes Curriculares Nacionais para a área profissional de Serviços de Apoio Escolar. Brasília/DF: MEC, 2005.

CNTE. Funcionários de Escola: Identidade e Compromisso. Cadernos de Educação. Brasília/DF: CNTE, 2007

CNE. Resolução nº 2/2009 e Parecer CNE/CEB nº 09/2009. Diretrizes Nacionais para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Brasília/DF: MEC, 2005.

CNTE. Funcionários de Escola, educadores de fato e de direito. Brasília/DF: CNTE, 2009.

CNTE. A trajetória e os desafios da profissionalização dos funcionários de escola. Brasília/DF: CNTE, 2009.

MEC: Secretaria de Educação Básica. Conselho escolar e a valorização dos trabalhadores em Educação. Brasília/DF: MEC, 2006.

MEC: Documento Referência – Conferência Nacional de Educação. Brasília/DF: MEC, 2009.

MEC: Documento Base – Conferência Nacional de Educação. Brasília/DF: MEC, 2010.

PARO, Vitor Henrique. Administração Escolar – Introdução crítica. 15ª edição. Cortez Editora. São Paulo/SP: 2003.

RUBIN, Issac Ilich. A Teoria Marxista do Valor. São Paulo/SP: Brasiliense, 1980. p. 35.

SAVIANI, Demerval. Escola e Democracia. 34a. ed. Revisada. Campinas/SP: Autores Associados, 2001.

TAVARES, T. M. e Trojan, R. M. O funcionário escolar como educador: formação dos trabalhadores em educação da rede estadual de ensino do Paraná *in* Revista Em Extensão. Uberlândia/MG: Edufu, 2007, p. 58-70.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
CONSELHO NACIONAL DE EDUCAÇÃO

<b>INTERESSADO:</b> Ministério da Educação/Secretaria de Educação Básica		<b>UF:</b> DF
<b>ASSUNTO:</b> Consulta sobre profissionais de Educação Infantil que atuam em redes municipais de ensino		
<b>RELATOR:</b> Cesar Callegari		
<b>PROCESSO N°:</b> 23001.000181/2008-25		
<b>PARECER CNE/CEB N°:</b> 21/2008	<b>COLEGIADO:</b> CEB	<b>APROVADO EM:</b> 8/10/2008

## I – RELATÓRIO

Foi protocolado no Conselho Nacional de Educação o Ofício nº 2.115/GAB/SEB/MEC, de 10 de julho de 2008, pelo qual a Professora Maria do Pilar Lacerda Almeida e Silva, Secretária de Educação Básica do Ministério da Educação, encaminhou, para apreciação e pronunciamento deste Colegiado, solicitação, originalmente de parecer jurídico, da Diretoria de Orientações Curriculares para Educação Básica, daquela Secretaria, constante do Memorando nº 3.946, de 24 de junho de 2008, nos seguintes termos:

- 1. A Coordenação Geral de Educação Infantil tem recebido consultas, dentre as quais a da Prof. Iara Bernardi, representante do MEC em São Paulo, solicitando esclarecimentos sobre profissionais da educação infantil que atuam em redes municipais.*
- 2. Em vários municípios, existem profissionais que embora exerçam a função de professor, não fizeram concurso para esse cargo, mas para cargos como “monitor”, “auxiliar”, “recreacionista”, “educador” e outros. Em algumas situações, esses profissionais conseguiram, por meio de lei municipal, ser incluídos na carreira do magistério passando a ter os mesmos direitos e condições do cargo de professor. Posteriormente, em decorrência de decisão judicial, os municípios foram obrigados a rever essa situação excluindo os referidos profissionais da carreira do magistério. Atualmente, embora continuem a atuar como professores da educação infantil, esses profissionais ocupam cargos com outras denominações e possuem salários inferiores ao de professor.*
- 3. Esta Coordenação entende que tal fato não se caracteriza como “desvio de função”, mas como uma subdivisão ou ressurgimento de uma divisão, no âmbito do desempenho da função docente.*
- 4. Para melhor orientar os municípios, solicitamos parecer jurídico sobre a situação em questão.*

## AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO

### Análise do mérito

É oportuno que a consulta seja tratada não apenas pontualmente, mas em uma perspectiva mais ampla, referida ao magistério na Educação Infantil e à obrigatoriedade da elaboração ou adequação dos Planos de Carreira e Remuneração do Magistério da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.

Preliminarmente, registra-se que, sobre os *profissionais do magistério*, a Câmara de Educação Básica aprovou, em 17 de outubro de 2007, um Parecer que pode orientar esta análise.

Trata-se do Parecer CNE/CEB nº 24/2007 referente à consulta do Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – APEOESP, do qual decorreu a edição da Resolução CNE/CEB nº 1/2008 que *define os profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB*. O Parecer reporta-se à Emenda Constitucional (EC) nº 53/2006, que deu nova redação aos artigos 7º, 23, 30, 206, 208, 211 e 212 da Constituição Federal (CF), e ao artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT).

O artigo 206 da CF elenca, em oito incisos, os princípios com base nos quais deve ser ministrado o ensino, sendo o V (com redação dada pela EC nº 53): valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas (gn);

Também introduzido pela mesma EC, o artigo 206 passou a ter um 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 (g.n).

No exame da Lei nº 11.494/2007, que regulamenta o FUNDEB, o Parecer CNE/CEB nº 24/2007 reitera o disposto no artigo 40 da referida Lei, no sentido de que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica.

Posteriormente ao Parecer, a Lei nº 11.738/2008,<sup>1</sup> que veio regulamentar a alínea “e” do inciso III do *caput* do art. 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, também atendeu àquele parágrafo único do artigo 206 da Constituição ao fixar, até 31 de dezembro de 2009, o prazo para que União, Estados, Distrito Federal e Municípios elaborem ou façam a adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério.<sup>2</sup>

Note-se que, para atender plenamente ao parágrafo único do artigo 206 da Constituição Federal, falta, ainda, uma lei que venha a dispor *sobre as categorias de*

<sup>1</sup> A Lei nº 11.738/2008 institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da Educação Básica.

<sup>2</sup> Art. 6º da Lei nº 11.738/2008: *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, conforme disposto no parágrafo único do art. 206 da Constituição Federal*.

## AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO

*trabalhadores considerados profissionais da Educação Básica.* Pertinentemente, há, no Congresso, tramitação de Projetos de Lei com este objetivo.

Pela Lei nº 11.738/2008, portanto, os obrigatórios Planos de Carreira têm, agora, definido o prazo para serem elaborados ou adequados. Não há, desse modo, como os órgãos normativos e executivos dos diferentes sistemas de ensino deixarem de exigir, a partir de 1º de janeiro de 2010, o atendimento desta obrigação. Mais especialmente, o MEC terá de exigí-lo ao desenvolver cooperação com quaisquer dos entes federativos.

A propósito, lembra-se que este Conselho, pelo Parecer CNE/CEB nº 10/97 e pela Resolução nº 3/97, já fixou *Diretrizes para os Novos Planos de Carreira e de Remuneração para o Magistério dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios*, as quais ainda parcialmente são pertinentes, não foram revogadas, embora tenham sido em parte superadas face à nova legislação. A Câmara de Educação Básica do CNE está promovendo discussão sobre a matéria mediante a realização de Audiências Públicas com o objetivo de elaborar novas diretrizes até o início de 2009.

Voltando ao Parecer CNE/CEB nº 24/2007, este inclui os profissionais docentes da Educação Infantil no conceito de *magistério da Educação Básica*, o qual é *entendido como trabalho/função de ensino a cargo e desenvolvido/exercida por professores, na qualidade de profissionais da educação escolar/ensino, em todos os níveis e modalidades de ensino da Educação Básica presencial* (aí compreendida, obviamente, a Educação Infantil, em creche e pré-escola).

Nesse sentido, para o efeito do inciso II do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, são entendidos como docentes integrantes do magistério na Educação Infantil os profissionais habilitados em curso Normal de Nível Médio, em curso Normal Superior e em curso de Pedagogia, assim como em Programa Especial a isso destinado, criado e devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino, e que tiverem seu ingresso mediante concurso público específico ou, excepcionalmente, contratação ou designação de acordo com legislação e normas que regem o respectivo sistema de ensino.

Em caráter excepcional, na etapa de Creche da Educação Infantil, é admitido que sejam considerados docentes, para efeito da destinação de recursos nos termos do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, os profissionais não habilitados, porém autorizados a exercer a docência pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto.

Quanto à carência de profissionais habilitados, se persistir ainda, cabe ao poder público investir esforços para propiciar oportunidades de formação aos que exercem precariamente a docência, visando a, qualificadamente, superar essa situação. Aliás, o Plano Nacional de Educação (Lei nº 10.172/2001) inclui a *valorização dos profissionais da educação* entre suas prioridades, determinando que *particular atenção deverá ser dada à formação inicial e continuada, em especial dos professores*.

O mesmo Parecer CNE/CEB nº 24/2007 lembra outros profissionais da educação escolar, tão desejáveis e necessários e que colaboram ou concorrem para o desempenho da escola, em especial de Educação Infantil, mas que não integram o magistério.<sup>3</sup> A eles,

<sup>3</sup> Entre eles: Bibliotecários e Técnicos em Biblioteconomia; Bacharéis e Técnicos em Informática; Bacharéis e Técnicos em Artes; Técnicos em Desportos; Assistentes Sociais; Médicos; Psicólogos; Fisioterapeutas; Terapeutas Ocupacionais; Fonoaudiólogos; Nutricionistas e Técnicos em Nutrição e Dietética; Enfermeiros,

## AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO

igualmente, devem ser propiciadas condições de valorização profissional, merecendo configuração de cargo público (acesso por concurso de provas e títulos, piso salarial e condições de exercício nos respectivos planos de cargos, e estatutos regulatórios dos Estados e Municípios).<sup>4</sup> De qualquer modo, no entanto, e com base nas disposições regulamentadoras do FUNDEB, não estão incluídos como *profissionais do magistério*.

O entendimento do Parecer CNE/CEB nº 24/2007 e da Resolução CNE/CEB nº 1/2008 é unicamente para compreensão e aplicação do inciso II do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007, referente à destinação de, pelo menos, 60% dos recursos anuais totais dos Fundos no pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública. O Parecer e a Resolução tornam claro que essa inclusão não tem nenhum alcance ou relação com acesso, promoção, jornada de trabalho, aposentadoria ou quaisquer outros aspectos referentes a carreiras de magistério das redes públicas de ensino, matérias estas tratadas pela legislação respectiva, federal, estadual, do Distrito Federal e dos Municípios.<sup>5</sup>

Por outro lado, muitos profissionais habilitados para o magistério e que atuam efetivamente como docentes na Educação Infantil, ocupam cargos e desempenham funções formalmente fora da carreira do magistério, recebendo diversas denominações, tais como assistente de desenvolvimento infantil, monitor, auxiliar, recreacionista, recreador, educador e outras.

Para estes casos está direcionada a consulta ora encaminhada pela Secretaria de Educação Básica do MEC.

Em princípio, a variedade de nomes atribuídos a esses profissionais não constitui problema maior desde que sejam legalmente habilitados para o magistério, tenham seu ingresso mediante concurso público de provas e títulos<sup>6</sup> e estejam contemplados em Plano de Carreira, com as vantagens e obrigações equivalentes a outros profissionais com a denominação de Professor. O recomendável é que, atendidas essas condições, todos estejam sob a denominação Professor.

Retomando mais pontualmente a consulta, os termos muito gerais em que foi apresentada levam a crer que houve Municípios que, por lei municipal, incluíram na carreira do magistério (com denominações diversas da de *professor*), profissionais não habilitados para o magistério e/ou habilitados, mas não concursados, os quais teriam passado a ter os mesmos direitos e condições do ocupante regular de cargo de professor.

E, segundo informado, em decorrência de decisão judicial, houve Municípios que foram obrigados a rever essa situação, excluindo os referidos profissionais da carreira do

---

Técnicos e Auxiliares de Enfermagem; Técnicos em Serviços de Apoio Escolar.

<sup>4</sup> Projeto de Lei proposto pela Senadora Fátima Cleide, aprovado no Senado, altera o artigo 61 da LDB para discriminar as categorias de trabalhadores que devem ser considerados profissionais da educação (tramita na Câmara de Deputados sob nº 6.206/2005, já com Parecer favorável do Deputado Carlos Abicalil).

<sup>5</sup> A autonomia constitucional dos entes federativos torna complexa a questão, pois, embora condicionada por legislação federal de alcance nacional com disposições pertinentes (como, por exemplo, as da LDB, da Lei nº 11.494/2007 e da Lei nº 11.738/2008), cabe a cada qual legislar sobre as questões funcionais de seus servidores, aí incluídos os integrantes do magistério. Sem dúvida, porém, estes deverão estar contemplados em Plano de Carreira e Remuneração (obrigatoriamente a partir de 1º de janeiro de 2010).

<sup>6</sup> O inciso V do artigo 206 da Constituição expressamente prescreve, para as redes públicas, ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos.

## AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO

magistério, embora permaneçam em atividade, ocupando cargos com outras denominações e com salários inferiores ao de professor.

De um lado, como já assinalado, o exercício de docência por pessoas não habilitadas pode, em situações justificáveis, ser autorizado pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, porém somente em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto. Para eles, como indicado anteriormente, deve ser propiciada oportunidade de formação, com posterior possibilidade de integração na carreira de magistério.

De outro lado, a existência de profissionais que atuam na Educação Infantil com a formação pedagógica adequada, mas que não integram regularmente a carreira de magistério, acarreta seu enfraquecimento e sua desvalorização, além de desatender à Constituição e aos preceitos legais. Sua integração na carreira deve, portanto, vir a ser regularmente possibilitada.

Cabe, nesse sentido, insistir para que os órgãos executivos dos diversos sistemas de ensinos promovam a realização de concursos públicos para possibilitar acesso à carreira de magistério aos que já trabalham com crianças, mas ainda não podem integrá-la.

E cabe, igualmente, enfatizar a necessidade de investir na sempre necessária formação permanente de todos os profissionais da educação.

Nos casos concernentes à consulta recebida, a ilegalidade não estaria, em princípio, na denominação variada dos cargos incluídos na carreira de magistério, mas, certamente, na ausência de dois dos necessários requisitos: a habilitação para o magistério e o ingresso por concurso público.

É possível supor que a falta de um ou de ambos tenha sido levada em conta pelo Judiciário, ao fazer reverter a aplicação de legislação municipal que incluiu na carreira do magistério os profissionais mencionados na consulta. Melhor exame desta questão, no entanto, poderá ser realizado com a desejável análise e parecer de órgão de assessoramento jurídico do MEC.

## II – VOTO DO RELATOR

Diante da consulta recebida e do exposto neste Parecer, responde-se à Secretaria de Educação Básica do Ministério da Educação que:

1. O artigo 206 da Constituição Federal (CF) elenca, entre os princípios com base nos quais deve ser ministrado o ensino, a valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas, bem como, em seu novo parágrafo único, acrescenta que 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. (gn).
2. O Parecer CNE/CEB nº 24/2007, do qual decorreu a edição da Resolução CNE/CEB nº 1/2008, que definiu os profissionais do magistério, para efeito da aplicação do art. 22 da Lei nº 11.494/2007, regulamentadora do FUNDEB, reiterou



## AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO

o disposto nesta, de que os Estados, o Distrito Federal e os Municípios deverão implantar Planos de Carreira e remuneração dos profissionais da Educação Básica.

3. A Lei nº 11.738/2008 também atendeu ao parágrafo único do artigo 206 da Constituição Federal, ao fixar, até 31 de dezembro de 2009, o prazo para que União, Estados, Distrito Federal e Municípios elaborem ou façam a adequação de seus Planos de Carreira e Remuneração do Magistério. Os obrigatórios Planos de Carreira têm, agora, definido o prazo para serem elaborados ou adequados, devendo ser exigido o atendimento desta obrigação, a partir de 1º de janeiro de 2010, pelos órgãos normativos e executivos dos diferentes sistemas de ensino, bem como pelo MEC ao desenvolver, com eles, cooperação.
4. O Parecer CNE/CEB nº 24/2007, somente para efeito do inciso II do parágrafo único do artigo 22 da Lei nº 11.494/2007 (referente à destinação de, pelo menos, 60% dos recursos anuais totais dos Fundos no pagamento da remuneração dos profissionais do magistério da Educação Básica em efetivo exercício na rede pública), incluiu os profissionais docentes da Educação Infantil no conceito de magistério da Educação Básica. Entendeu-os como os profissionais habilitados em Curso Normal de Nível Médio, em Curso Normal Superior e em Curso de Pedagogia, assim como em Programa Especial a isso destinado, criado e devidamente autorizado pelo respectivo sistema de ensino, e que tiverem seu ingresso mediante concurso público específico ou, excepcionalmente, contratação ou designação de acordo com legislação e normas que regem o respectivo sistema de ensino. Em caráter excepcional, na etapa de Creche da Educação Infantil, é admitido que sejam considerados docentes, os profissionais não habilitados, porém autorizados a exercer a docência pelo órgão competente do respectivo sistema de ensino, em caráter precário e provisório, na falta daqueles devidamente habilitados para tanto.
5. Muitos profissionais habilitados para o magistério e que atuam efetivamente como docentes na Educação Infantil, entretanto, ocupam cargos e desempenham funções formalmente fora da carreira do magistério, recebendo denominações diversas da de professor. Contudo, a existência de profissionais que atuam na Educação Infantil com a formação pedagógica adequada, mas que não integram regularmente a carreira de magistério, acarreta o enfraquecimento e a desvalorização dessa mesma carreira, além de desatender a Constituição e os preceitos legais. Sua integração na carreira deve, portanto, vir a ser regularmente possibilitada.
6. Insiste-se, nesse sentido, para que os órgãos executivos dos diversos sistemas de ensino promovam a regularização desses docentes, mediante realização dos necessários concursos públicos para possibilitar acesso à carreira do magistério, com as vantagens e obrigações equivalentes.
7. A ilegalidade dos casos apontados na consulta formulada pela Secretaria de Educação Básica do MEC não estaria, em princípio, na denominação variada dos cargos incluídos na carreira de magistério, mas, certamente, na ausência de dois dos necessários requisitos: a habilitação para o magistério e o ingresso por concurso público.

Brasília (DF), 8 de outubro de 2008.

Conselheiro Cesar Callegari – Relator

## **AGUARDANDO HOMOLOGAÇÃO**

### **III – DECISÃO DA CÂMARA**

A Câmara de Educação Básica aprova por unanimidade o voto do Relator.

Sala das Sessões, em 8 de outubro de 2008.

Conselheiro Cesar Callegari – Presidente

Conselheiro Mozart Neves Ramos – Vice-Presidente



# PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA

Estado de São Paulo

SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

Seção de Recursos Humanos

## EDITAL COMPLETO

### CONCURSO PÚBLICO Nº 02/2008

O Município de Pirassununga, Estado de São Paulo, através de seu Prefeito Ademir Alves Lindo, no uso de suas atribuições legais, faz saber que fará realizar neste Município, através da Fundação Arareense para o Desenvolvimento do Ensino - FADE, Concurso Público regido de acordo com as Instruções Especiais que ficam fazendo parte integrante deste Edital, para provimento de empregos vagos, e dos que vierem a vagar ou forem criados no prazo de validade do presente concurso, em regime CLT, abaixo relacionados, do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de PIRASSUNUNGA.

### INSTRUÇÕES ESPECIAIS

#### I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1. O Concurso Público de que trata o presente Edital tem a finalidade de prover os empregos vagos, através da avaliação na modalidade de Prova Objetiva; Prova Prática e Prova de Títulos.

2. Os empregos, o número de vagas, a carga horária, escolaridade exigida, salário bem como a taxa de inscrição são os estabelecidos nas tabelas abaixo:

EMPREGO	VAGAS GERAIS	VAGA (reservada) DEFICIENTE	CARGA HORÁRIA	SALÁRIO	PRÉ - REQUISITO	TAXA DE INSCRIÇÃO
Monitor de Informática	10	01	40 h/s	RS 1.076,34	Ensino médio com curso técnico em informática	RS 20,00

EMPREGO	VAGAS GERAIS	VAGA (reservada) DEFICIENTE	SALÁRIO	PRÉ - REQUISITO	TAXA DE INSCRIÇÃO
Monitor de Educação Básica	25	01	RS 3,99 hora/aula	Curso superior, licenciatura de graduação plena-habilitação específica em educação infantil, ou curso normal em nível médio ou superior, admitindo como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade normal.	RS 20,00
PEB II Inglês	04	xxx	RS 13,34 hora/aula	Curso superior completo, licenciatura de graduação plena com habilitação específica.	RS 50,00
PEB II Espanhol	04	xxx			
PEB II Ed. Artística	04	xxx			
PEB II Filosofia	02	xxx			



# **PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA**

**Estado de São Paulo**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO**

**Seção de Recursos Humanos**

## **ANEXO II**

### **DAS ATRIBUIÇÕES DE MONITOR DE INFORMÁTICA**

1. Explorar os recursos técnicos oferecidos pelos equipamentos de informática nos Laboratórios dos Centros de Capacitação e Unidades Escolares;
2. Aproximar os educadores desses recursos, desde os equipamentos até as ferramentas de rede e da Internet;
3. Elaborar plano de trabalho junto aos educadores que farão uso dos equipamentos do laboratório – estruturando o uso do laboratório pela comunidade;
4. Complementar as atividades propostas pelos educadores, buscando sites de interesse do conteúdo curricular para o professor conhecer, recursos para as aulas e assessorar o professor na classe, quando necessário;
5. Organizar atividades nos Laboratórios de Informática fora do período das aulas ou capacitações: momentos de pesquisa de alunos e professores;
6. Organizar o uso da sala para a comunidade escolar e a comunidade em geral: pesquisa, comunicação e serviços.
7. Zelar pelo funcionamento e manutenção dos equipamentos de informática.

### **DAS ATRIBUIÇÕES DE MONITOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

1. Condução de Crianças de Educação Infantil e Ensino Fundamental incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:
  - 1.1 - Integrar-se ao esforço coletivo de condução, desenvolvimento e participação de atividades planejadas pelos professores e/ou gestores em forma de oficinas, excursões, laboratórios ou outras atividades de enriquecimento curricular, tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Básica;
  - 1.2 - Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/ lingüísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;
  - 1.3 - Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações;
  - 1.4 - Promover cuidados necessários para o bem estar da criança tais como troca de fraldas, banho, alimentação e outros;
  - 1.5 - Participar das capacitações das atividades planejadas pelos Gestores e/ou Professores, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
  - 1.6 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
  - 1.7 - Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;
  - 1.8 - Desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja,



# **PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA**

**Estado de São Paulo**

**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO**

**Seção de Recursos Humanos**

as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem;

1.9 - Avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício das atividades, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática;

1.10 - Utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos;

1.11 - Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

1.12 - Diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e relatando suas observações aos Professores e/ou Gestores das unidades;

1.13 - Interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida;

1.14 - Desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe;

1.15 - Zelar pela aprendizagem dos alunos.

## **DAS ATRIBUIÇÕES DE PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II**

1. Docência no Ensino Fundamental, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

1.1 - Exercer atividades de planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta pedagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;

1.2 - Cumprir plano de trabalho segundo a Proposta Pedagógica da Escola;

1.3 - Promover a educação dos (as) alunos (as) por intermédio dos componentes curriculares de sua área de atuação;

1.4 - Planejar cursos, aulas e atividades escolares;

1.5 - Avaliar o processo de ensino-aprendizagem e seus resultados;

1.6 - Registrar práticas escolares de caráter pedagógico;

1.7 - Desenvolver atividades de estudo;

1.8 - Participar das atividades educacionais e comunitárias da escola: para o desenvolvimento das atividades é mobilizado um conjunto de capacidades comunicativas;

1.9 - Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;

1.10 - Ministrando os dias letivos e horas-aula estabelecidas;

1.11 - Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

1.12 - Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem;

1.13 - Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/linguísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível;

1.14 - Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações;

1.15 - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;

1.16 - Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;



# PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA-SP

## SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

### SEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

#### ANEXO I ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS

##### **Monitor de Educação Básica**

Condução de Crianças de Educação Infantil e Ensino Fundamental incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

Integrar-se ao esforço coletivo de condução, desenvolvimento e participação de atividades planejadas pelos professores e/ou estores em forma de oficinas, excursões, laboratórios ou outras atividades de enriquecimento curricular, tendo como perspectiva um rojeito global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Básica;

Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/ lingüísticos e sociais da criança, entendendo ue ela é um ser total, completo e indivisível;

Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em iferentes situações;

Promover cuidados necessários para o bem estar da criança tais como troca de fraldas, banho, alimentação e outros;

Participar das capacitações das atividades planejadas pelos Gestores e/ou Professores, à avaliação e ao desenvolvimento rofissional;

Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente ontextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática;

Desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade cioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem;

Avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício das atividades, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos s integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência emocrática;

Utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso emocrático a diversos valores e conhecimentos;

Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo e ensino-aprendizagem.

Diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e latando suas observações aos Professores e/ou Gestores das unidades;

Interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida;

Desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe;

Zelar pela aprendizagem dos alunos.

##### **Professor**

Docência na Educação Profissional em cursos de qualificação profissional e nível técnico;

Exercer atividades de planejamento do ano letivo, discutindo a proposta da escola, participando da definição da proposta edagógica, fixando metas, definindo objetivos e cronogramas e selecionando conteúdos;

Cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola; planejar cursos, aulas e atividades escolares;

Avaliar o processo de ensino-aprendizagem e seus resultados;

Registrar práticas escolares de caráter pedagógico;

Proporcionar, aos alunos, através de atividades, o desenvolvimento de potencialidades e capacidade criadora, visando roporcionar ao educando em conhecimento que lhe permita maior afirmação no plano individual e social;

Conduzir à plena consciência do valor da arte como veículo de civilização, cultura, auto-expressão e realização;

Proporcionar os pré-requisitos indispensáveis para o prosseguimento de estudos artísticos ou técnicos;

Motivar os alunos no sentido de desenvolver a criatividade, a auto-confiança e o conhecimento de sua capacidade motora, através e movimentos e utilização de espaço cênico e das técnicas;

Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo e ensino-aprendizagem;

Participar das capacitações e atividades planejadas pela SME e/ou Gestores das unidades escolares, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;



# PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA-SP

## SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO

SEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

### EDITAL COMPLETO DE ABERTURA DE CONCURSO Nº 002/2010

**DEMIR ALVES LINDO**, Prefeito do Município de Pirassununga, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais, em cumprimento ao disposto no Art. 37, II, da Constituição Federal, faz saber que realizará Concursos Públicos sob regime de consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, para provimento de vaga do quadro geral dos servidores da Prefeitura Municipal, para tender serviços relevantes e imprescindíveis na Administração Pública Municipal, com a execução técnico-administrativa da empresa SigmaRH Agenciamento e Recursos Humanos Ltda., o qual reger-se-á pelas Instruções Especiais contidas neste Edital e pelas demais disposições legais vigentes.

A divulgação oficial do inteiro teor deste Edital e dos demais editais, relativos às etapas deste Concurso Público, dar-se-á com a fixação na Prefeitura Municipal de Pirassununga, sendo seus extratos publicados na Imprensa Oficial do Município. Também em caráter meramente informativo na internet, pelos sites [www.sigmarh.com.br](http://www.sigmarh.com.br) e [www.pirassununga.sp.gov.br](http://www.pirassununga.sp.gov.br).

#### CAPÍTULO I - DOS EMPREGOS E VAGAS

1. As informações e pré-requisitos exigidos dos candidatos constam do Quadro I abaixo:

Quadro I

Emprego	Vagas	Carga Horária	Salário	Requisito	Taxa de Inscrição
Professor	05 + cadastro reserva	20 h/s	R\$ 1.209,26	Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica para docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, admitindo-se como formação mínima a obtida em nível médio na modalidade normal ou normal superior.	R\$ 50,00
Monitor de Educação Básica	05 + cadastro reserva	40 h/s	R\$ 4,47 Hora/aula	Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica para docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, admitindo-se como formação mínima a obtida em nível médio na modalidade normal ou normal superior.	

2. **DAS VAGAS LEGAIS:** O Concurso Público destina-se ao provimento de vagas para cada Emprego (conforme quadro acima) e ainda das que vierem a existir no prazo de validade do mesmo.

3. A habilitação no Concurso Público não assegura ao candidato a contratação e/ou nomeação imediata, mas apenas a expectativa e ser admitido segundo as vagas existentes, de acordo com o interesse e conveniência da Administração Municipal, da disponibilidade de recurso financeiro, respeitada a ordem de classificação.

4. Os candidatos poderão inscrever-se nos dois Empregos, pois, as Provas serão aplicadas no mesmo dia, mas em horários diferentes.

#### CAPÍTULO II - DAS INSCRIÇÕES

1. A inscrição do candidato importará no conhecimento das disposições deste Edital e na sua aceitação tácita das condições, tais como se acham estabelecidas.

2. São requisitos para ingresso no serviço público, a serem apresentados quando da contratação:

- ser brasileiro, nato ou naturalizado, ou cidadão português a quem foi deferido a igualdade nas condições previstas pelo Decreto Federal nº 74361/72;
- ter na data de encerramento das inscrições, idade mínima de 16 (dezesesseis) anos completos; (quando for o caso)
- ter votado nas últimas eleições ou justificado a ausência;
- estar quite com o serviço militar, quando do sexo masculino;
- submeter-se por ocasião da admissão ao exame médico pré-admissional, de caráter eliminatório, a ser realizado pela Prefeitura ou por sua ordem, para constatação de aptidão física e mental;
- não registrar antecedentes criminais, achando-se no pleno exercício de seus direitos civis e políticos;
- possuir os requisitos necessários para exercer o emprego;
- não estar respondendo ou ter sido demitido ou exonerado do serviço público federal, estadual ou municipal em consequência de processo administrativo;

3. **ATENÇÃO:** O candidato, por ocasião da contratação, deverá comprovar todos os requisitos acima elencados. A não apresentação dos comprovantes exigidos, tornará sem efeito a aprovação obtida pelo candidato, anulando-se todos os atos ou efeitos decorrentes a inscrição no Concurso.

4. As inscrições deverão ser efetuadas no período de **20 a 30 de dezembro de 2010**, através da internet no endereço eletrônico [www.pirassununga.sp.gov.br](http://www.pirassununga.sp.gov.br), no link correlato ao Concurso Público sendo obrigatório o preenchimento e a transmissão da ficha de inscrição.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA-SP**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO**  
**SEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS**

**EDITAL COMPLETO**  
**CONCURSO PÚBLICO Nº 04/2011**

ADEMIR ALVES LINDO, Prefeito do Município de Pirassununga, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais, faz saber que fará realizar Concurso Público regido de acordo com as Instruções Especiais que ficam fazendo parte integrante deste Edital, para provimento de empregos vagos, e dos que vierem a vagar ou forem criados no prazo de validade do presente concurso, em regime CLT do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Pirassununga.

**INSTRUÇÕES ESPECIAIS**

**I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

1. O Concurso Público de que trata o presente Edital tem a finalidade de prover pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) os empregos vagos, através da avaliação na modalidade de Prova Objetiva.
2. Os empregos, número de vagas, salário, carga horária, requisitos e taxa de inscrição são os estabelecidos na tabela abaixo.

Emprego	Vagas	Salário	Horas/Semana	Requisitos	Taxa de Inscrição
Advogado	01 + cadastro reserva	R\$ 2.443,31	30 h/s	Superior completo em Direito com inscrição na OAB/SP	R\$ 50,00
Bibliotecário	01 + cadastro reserva	R\$ 1.959,88	40 h/s	Superior completo em Biblioteconomia com inscrição no órgão competente	
Farmacêutico	01 + cadastro reserva	R\$ 2.443,31		Superior completo em Farmácia com inscrição no órgão competente	
Monitor de Educação Básica	07 + cadastro reserva	R\$ 4,78 p/hora		Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica para docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, admitindo-se como formação mínima a obtida em nível médio na modalidade normal ou normal superior.	
Escriturário	03 + cadastro reserva	R\$ 1.293,90	40 h/s	Ensino Médio Completo	R\$ 20,00
Fiscal de Obras	01 + cadastro reserva	R\$ 1.627,67			

3. O conteúdo programático está estabelecido no anexo I deste Edital, bem como as atribuições dos empregos no anexo II.

4. O período de validade estabelecido para este concurso público não gera para a Prefeitura Municipal de Pirassununga a obrigatoriedade de aproveitar todos os candidatos habilitados. A





**PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA-SP**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO**  
SEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

produtos médicos e cirúrgicos seguindo o receituário médico; executar quaisquer outras atividades típicas do cargo e/ou do órgão de lotação; gerenciar, assessorar, responder técnica e legalmente pelas atividades relacionadas à assistência farmacêutica, entre elas, seleção, programação, aquisição, armazenamento, distribuição e dispensação de insumos farmacêuticos; organizar e estruturar a Central de Abastecimento Farmacêutico e a farmácia do município, de acordo com as normas vigentes; participar da elaboração da Política de Saúde e de Assistência Farmacêutica do Município; coordenar a elaboração de normas e procedimentos na sua área de atuação; coordenar e participar dos processos de seleção e padronização de medicamentos com base em protocolos clínicos reconhecidos pelas sociedades científicas e instituições congêneres; coordenar, monitorar e responsabilizar-se pelo fracionamento de medicamentos, quando necessário; participar da Comissão de Farmácia e Terapêutica do Município; participar com outros profissionais da saúde, de atividades de planejamento, execução, acompanhamento e avaliação, de atividades relacionadas às ações de saúde e a programas municipais; analisar custos relacionados aos medicamentos, promovendo a racionalização dos recursos financeiros disponíveis; promover, no seu âmbito de atuação, o uso racional de medicamentos e o acompanhamento farmacoterapêutico; identificar a necessidade e promover a educação permanente dos profissionais que se encontrem sob sua responsabilidade de atuação; promover e participar de debates e atividades informativas com a população e com profissionais e entidades representativas, acerca dos temas relacionados à sua atividade; participar da organização de eventos, simpósios, cursos, treinamentos e congressos relacionados à sua área de atuação; atuar, em conjunto com as Vigilâncias Sanitária, Ambiental e Epidemiológica, nas ações de educação em saúde e nas de investigações epidemiológica e sanitária; divulgar as atividades de farmacovigilância aos profissionais de saúde, notificando aos órgãos competentes os desvios de qualidade e reações adversas a medicamentos; participar de comissão municipal de controle de infecção em serviços de saúde; acolher, orientar e prestar informações aos usuários e aos outros profissionais acerca dos medicamentos e demais assuntos pertinentes à Assistência Farmacêutica; participar no planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações nas áreas de Vigilância Epidemiológica, Vigilância em Saúde Ambiental e Vigilância Sanitária; desenvolver ações de fiscalização e de orientação aos estabelecimentos de interesse à saúde inerentes às atividades de Vigilância Sanitária de Serviços de Saúde, de produtos de interesse à saúde, higiene, alimentos e saneamento; elaborar, instruir, julgar e dar ciência de processo administrativo sanitário a estabelecimentos autuados por infringir os dispositivos da legislação sanitária vigente; emitir parecer técnico sobre questões da legislação sanitária em vigor; responder as solicitações e questionamentos da Promotoria, dos órgãos de classe, dos Conselhos de Saúde e dos usuários concernentes às atividades de vigilância em saúde; participar das ações de investigação epidemiológica, organizando e orientando na coleta, acondicionamento e envio de amostras para análise laboratorial; participar da coleta e da análise de dados na geração da informação para tomada de decisão; identificar, estabelecer, implantar e monitorar procedimentos de operações que estejam associadas com aspectos do meio ambiente; analisar projetos arquitetônicos de estabelecimentos de interesse na saúde, em cooperação com engenheiro ou arquiteto.

**MONITOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

Condução de Crianças de Educação Infantil e Ensino Fundamental incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: Integrar-se ao esforço coletivo de condução, desenvolvimento e participação de atividades planejadas pelos professores e/ou gestores em forma de oficinas, monitoria no transporte escolar, excursões, laboratórios ou outras atividades de enriquecimento curricular, tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Básica; Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/ lingüísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível; Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações; promover cuidados necessários para o bem estar da criança tais como troca de fraldas, banho, alimentação e outros; participar das capacitações das atividades planejadas pelos Gestores e/ou Professores, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática; desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de



**PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA-SP**  
**SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO**  
SEÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem; avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício das atividades, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática; utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando, na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos; desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem; diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e relatando suas observações aos Professores e/ou Gestores das unidades; interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida; desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe; zelar pela aprendizagem dos alunos.

**ESCRITURÁRIO**

Atender ao público, interno e externo, prestando informações simples, anotando recados, recebendo correspondências e efetuando encaminhamentos; atender às chamadas telefônicas, anotando ou enviando recados, para obter ou fornecer informações; digitar textos, documentos, tabelas e outros originais, bem como conferi-los; arquivar processos, publicações e documentos diversos de interesse da unidade administrativa, segundo normas preestabelecidas; receber, conferir e registrar a tramitação de papéis, fiscalizando o cumprimento das normas referentes a protocolo; controlar estoques, distribuindo o material quando solicitado e providenciando sua reposição de acordo com normas preestabelecidas; receber material de fornecedores, conferindo as especificações dos materiais com os documentos de entrega; preencher fichas, formulários conferindo informações e os documentos originais; elaborar sob orientação, demonstrativos e relações realizando os levantamentos necessários; fazer cálculos simples; operar e zelar pela manutenção de máquinas reprográficas, fax e outros equipamentos sob sua responsabilidade; preencher remessas; manter em perfeita ordem de conservação as dependências, equipamentos, máquinas e arquivos; redigir ou participar da redação de correspondências, pareceres, documentos legais e outros significativos para o órgão; estudar processos referentes a assuntos de caráter geral ou específico da unidade administrativa e propor soluções; interpretar leis, regulamentos e instruções relativas a assuntos de administração geral, para fins de aplicação, orientação e assessoramento; prepara publicações e documentos para arquivo, selecionando os papéis administrativos que periodicamente se destinem à incineração, de acordo com as normas que regem a matéria, efetuar atividades de lançamento, cobrança e controle da arrecadação dos tributos de competência do município; promover a classificação de todas as receitas relativas aos tributos diversos; proceder a inscrição da dívida ativa; confeccionar a folha de pagamento; executar outras atribuições afins.

**FISCAL DE OBRAS**

Fiscalizar o cumprimento do Código de Obras Municipal; realizar vistorias relativas aos projetos aprovados, nos termos do Código de Obras Municipal; conferir a metragem de áreas construídas, relativamente aos projetos aprovados; fiscalizar o cumprimento da legislação referente ao uso e ocupação do solo urbano e rural, quanto ao Código de Obras Municipal; realizar levantamentos específicos para fins de atualização cadastral; realizar vistoria final para fins de expedição de Habite-se; lavrar notificações e autos de infração, aplicando multas e embargando obras, conforme previsto na legislação; executar outras tarefas referentes ao emprego, compatíveis com a função, solicitadas pela chefia imediata e legalmente previstas.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA - SP

## EDITAL COMPLETO

### CONCURSO PÚBLICO Nº 02/2012

ADEMIR ALVES LINDO, Prefeito do Município de Pirassununga, Estado de São Paulo, usando de suas atribuições legais, faz saber que fará realizar Concurso Público regido de acordo com as Instruções Especiais que ficam fazendo parte integrante deste Edital, para provimento de empregos vagos e dos que vierem a vagar ou forem criados no prazo de validade do presente concurso, em regime celetista.

### INSTRUÇÕES ESPECIAIS

#### I – DAS DIPOSIÇÕES PRELIMINARES

1. A organização, a aplicação e avaliação das provas deste Concurso Público são de responsabilidade da empresa Sawabona Promoções e Eventos Pedagógicos Ltda., obedecidas às normas deste Edital, conforme contratação oriunda do Pregão 43/2012.
2. O Concurso Público destina-se ao preenchimento de vagas existentes, constantes da Seção II – Dos Empregos, do presente Edital, bem como das que vierem a ser criadas e disponibilizadas dentro do prazo de validade deste concurso, obedecidas em qualquer caso a ordem classificatória.
3. Os requisitos estabelecidos no item 1 da Seção III – Das Inscrições deste Edital, deverão ser atendidos e comprovados na data da posse, sob pena de desclassificação e eliminação do candidato no concurso prestado.
4. Será assegurado no que couber ao Portador de Necessidade Especial - PNE o direito de inscrição no presente Concurso Público, nos termos do artigo 37, inciso VIII, da Constituição Federal, na Lei Federal nº 7.853/1983, regulamentada pelo Decreto Federal nº 3.298/1999.
5. Integram este Edital os seguintes Anexos: ANEXO I – Das Atribuições dos Empregos e o ANEXO II – Do Conteúdo Programático.

#### II – DOS EMPREGOS

1. Os empregos, as vagas, salário, a carga horária e os requisitos, são os estabelecidos conforme tabela abaixo:

EMPREGO	VAGAS	VAGAS PNE	SALÁRIO INICIAL	CARGA HORÁRIA SEMANAL	REQUISITOS
Monitor de Educação Básica	10 + cadastro reserva	01	R\$ 5,16 Hora/aula	40	Licenciatura plena em Pedagogia, com habilitação específica para docência na Educação Infantil e nas séries iniciais do Ensino Fundamental, admitindo-se como formação mínima a obtida em nível médio na modalidade normal
Monitor de Informática	02 + cadastro reserva	--	R\$ 1.399,34	40	Ensino Médio Completo, com Curso Técnico em Informática



## PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRASSUNUNGA - SP

### ANEXO I

#### - DAS ATRIBUIÇÕES DOS EMPREGOS -

##### **MONITOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA**

**ATRIBUIÇÕES:** Condução de Crianças de Educação Infantil e Ensino Fundamental incluindo, entre outras, as seguintes atribuições: Integrar-se ao esforço coletivo de condução, desenvolvimento e participação de atividades planejadas pelos professores e/ou gestores em forma de oficinas, monitoria no transporte escolar, excursões, laboratórios ou outras atividades de enriquecimento curricular, tendo como perspectiva um projeto global de construção de um novo patamar de qualidade para a Educação Básica; Promover a integração entre os aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos/ lingüísticos e sociais da criança, entendendo que ela é um ser total, completo e indivisível; Produzir materiais e recursos para utilização didática, diversificando as possíveis atividades e potencializando seu uso em diferentes situações; promover cuidados necessários para o bem estar da criança tais como troca de fraldas, banho, alimentação e outros; participar das capacitações das atividades planejadas pelos Gestores e/ou Professores, à avaliação e ao desenvolvimento profissional; colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade; Investigar problemas que se colocam no cotidiano da instituição e construir soluções criativas mediante reflexão socialmente contextualizada e teoricamente fundamentada sobre a prática; desenvolver práticas educativas que contemplem o modo singular de inserção dos alunos, considerando abordagens condizentes com a sua identidade e o exercício da cidadania plena, ou seja, as especificidades do processo de pensamento, da realidade socioeconômica, da diversidade cultural, étnica, de religião e de gênero, nas situações de aprendizagem; avaliar a adequação das escolhas feitas no exercício das atividades, à luz do processo constitutivo da identidade cidadã de todos os integrantes da comunidade escolar, das diretrizes curriculares nacionais da educação infantil e das regras da convivência democrática; utilizar linguagens tecnológicas em educação, disponibilizando na sociedade de comunicação e informação, o acesso democrático a diversos valores e conhecimentos; desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis à plena realização dos fins educacionais da escola e ao sucesso do processo de ensino-aprendizagem; diagnosticar a realidade dos alunos e avaliar seu conhecimento, acompanhando o processo de desenvolvimento dos alunos e relatando suas observações aos Professores e/ou Gestores das unidades; interagir com a comunidade escolar, buscando conscientizá-la sobre temas fundamentais para a cidadania e a qualidade de vida; desenvolver suas atividades de forma individual e em equipe; zelar pela aprendizagem dos alunos; executar outras atividades afins, determinadas pelo superior imediato.

##### **MONITOR DE INFORMÁTICA**

**ATRIBUIÇÕES:** Explorar os recursos técnicos oferecidos pelos equipamentos de informática nos Laboratórios dos Centros de Capacitação e Unidades Escolares; aproximar os educadores desses recursos, desde os equipamentos até as ferramentas de rede e da Internet; elaborar plano de trabalho junto aos educadores que farão uso dos equipamentos do laboratório – estruturando o uso do laboratório pela comunidade; complementar as atividades propostas pelos educadores, buscando sites de interesse do conteúdo curricular para o professor conhecer, recursos para as aulas e assessorar o professor na classe, quando necessário; organizar atividades nos Laboratórios de Informática fora do período das aulas ou capacitações: momentos de pesquisa de alunos e professores; organizar o uso da sala para a comunidade escolar e a comunidade em geral: pesquisa, comunicação e serviços, zelar pelo funcionamento e manutenção dos equipamentos de informática; executar outras atividades afins, determinadas pelo superior imediato.

**LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.**

Vide Adin 3324-7, de 2005  
Vide Decreto nº 3.860, de 2001  
Vide Lei nº 12.061, de 2009

Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA** Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**TÍTULO VI**  
**Dos Profissionais da Educação**

Art. 61. Consideram-se profissionais da educação escolar básica os que, nela estando em efetivo exercício e tendo sido formados em cursos reconhecidos, são: (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

I – professores habilitados em nível médio ou superior para a docência na educação infantil e nos ensinos fundamental e médio; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

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; (Redação dada pela Lei nº 12.014, de 2009)

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

Parágrafo único. A formação dos profissionais da educação, de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da educação básica, terá como fundamentos: (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

I – a presença de sólida formação básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos científicos e sociais de suas competências de trabalho; (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

II – a associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados e capacitação em serviço; (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

III – o aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades. (Incluído pela Lei nº 12.014, de 2009)

Art. 62. A formação de docentes para atuar na educação básica far-se-á em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, em universidades e institutos superiores de educação, admitida, como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) primeiros anos do ensino fundamental, a oferecida em nível médio na modalidade normal. (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 1º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios, em regime de colaboração, deverão promover a formação inicial, a continuada e a capacitação dos profissionais de magistério. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 2º A formação continuada e a capacitação dos profissionais de magistério poderão utilizar recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 3º A formação inicial de profissionais de magistério dará preferência ao ensino presencial, subsidiariamente fazendo uso de recursos e tecnologias de educação a distância. (Incluído pela Lei nº 12.056, de 2009).

§ 4º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios adotarão mecanismos facilitadores de acesso e permanência em cursos de formação de docentes em nível superior para atuar na educação básica pública. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 5º A União, o Distrito Federal, os Estados e os Municípios incentivarão a formação de profissionais do magistério para atuar na educação básica pública mediante programa institucional de bolsa de iniciação à docência a estudantes matriculados em cursos de licenciatura, de graduação plena, nas instituições de educação superior. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 6º O Ministério da Educação poderá estabelecer nota mínima em exame nacional aplicado aos concluintes do ensino médio como pré-requisito para o ingresso em cursos de graduação para formação de docentes, ouvido o Conselho Nacional de Educação - CNE. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

§ 7º (VETADO). (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 62-A. A formação dos profissionais a que se refere o inciso III do art. 61 far-se-á por meio de cursos de conteúdo técnico-pedagógico, em nível médio ou superior, incluindo habilitações tecnológicas. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Parágrafo único. Garantir-se-á formação continuada para os profissionais a que se refere o caput, no local de trabalho ou em instituições de educação básica e superior, incluindo cursos de educação profissional, cursos superiores de graduação plena ou tecnológicos e de pós-graduação. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)

Art. 63. Os institutos superiores de educação manterão: (Regulamento)

I - cursos formadores de profissionais para a educação básica, inclusive o curso normal superior, destinado à formação de docentes para a educação infantil e para as primeiras séries do ensino fundamental;

II - programas de formação pedagógica para portadores de diplomas de educação superior que queiram se dedicar à educação básica;

III - programas de educação continuada para os profissionais de educação dos diversos níveis.

Art. 64. A formação de profissionais de educação para administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional para a educação básica, será feita em cursos de graduação em pedagogia ou em nível de pós-graduação, a critério da instituição de ensino, garantida, nesta formação, a base comum nacional.

Art. 65. A formação docente, exceto para a educação superior, incluirá prática de ensino de, no mínimo, trezentas horas.

Art. 66. A preparação para o exercício do magistério superior far-se-á em nível de pós-graduação, prioritariamente em programas de mestrado e doutorado.

Parágrafo único. O notório saber, reconhecido por universidade com curso de doutorado em área afim, poderá suprir a exigência de título acadêmico.

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:

I - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II - aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;

III - piso salarial profissional;

IV - progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, e na avaliação do desempenho;

V - período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga de trabalho;

VI - condições adequadas de trabalho.

§ 1º A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistério, nos termos das normas de cada sistema de ensino. (Renumerado pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 2º Para os efeitos do disposto no § 5º do art. 40 e no § 8º do art. 201 da Constituição Federal, são consideradas funções de magistério as exercidas por professores e especialistas em educação no desempenho de atividades educativas, quando exercidas em estabelecimento de educação básica em seus diversos níveis e modalidades, incluídas, além do exercício da docência, as de direção de unidade escolar e as de coordenação e assessoramento pedagógico. (Incluído pela Lei nº 11.301, de 2006)

§ 3º A União prestará assistência técnica aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios na elaboração de concursos públicos para provimento de cargos dos profissionais da educação. (Incluído pela Lei nº 12.796, de 2013)