

PLANO DE CARREIRA DA FGV É UM RETROCESSO

O Plano de Carreira de Barueri tem causado muitas discussões. Essa é uma lei que perdurará por muito tempo e, caso ocorra alguma anormalidade em relação à vida dos professores, levará muitos anos para ser corrigido; sem contar o prejuízo causado. A prefeitura de Barueri contratou a **Fundação Getúlio Vargas (FGV)** para elaborar o Plano de Carreira dos seus professores a peso de ouro. Sendo assim, qual é a missão da FGV, senão agradar quem está pagando pelo serviço? O plano de carreira apresentado por eles é o mesmo que foi elaborado para outras cidades e que trouxe grandes prejuízos para o magistério nesses municípios (achatamento salarial, ascensão profissional inacessível, aumento do assédio moral, etc).

A FGV construiu um plano de carreira para economizar dinheiro. O que é um grande engano, pois quem enxerga a educação como gasto está cometendo um grande erro, e é isso que o Prefeito Gil Arantes tem que entender. **Educação não é gasto, é investimento!** Se essa não for a visão do administrador público, a cidade estará mesmo relegada a segundo plano. É preciso lembrar que o prefeito Gil Arantes foi eleito com os votos da Educação, que rejeitou o modelo de administração anterior, inclusive da política de reposição salarial, de ano sim, ano não. **O Prefeito Gil fez promessas de valorizar os professores e agora vem com um presente**

O SIPROEM apresentou uma proposta de progressão horizontal e vertical, valorizando tanto aqueles professores que se especializaram mais, como também aqueles que estão no magistério municipal há mais tempo.

de grego.

O SIPROEM apresentou uma proposta de progressão horizontal e vertical, valorizando tanto aqueles professores que se especializaram mais, como também aqueles que estão no magistério municipal há mais tempo. Nossa proposta era de um adicional de 2,5% ao ano a título de valorização, conforme a lei 9394/96. O sindicato entende essa proposta, como valorização, porém a FGV entende como reajuste salarial, o que não é verdade. Portanto devemos rejeitar integralmente o artigo 62 do suposto Plano de Carreira.

Outra armadilha está no **artigo 71 e 82** que diz que o professor será avaliado em grupo, e que tem de ter duas médias superiores à média do grupo, para ter direito à evolução profissional, ou seja, se todos do grupo tiverem uma média igual a sete (7,0) e apenas um professor tiver a média igual a oito (8,0), a média geral será sete e alguma coisa, tirando todos os outros da massa que poderiam evoluir com a média sete.

O mesmo ocorreu com as faltas abonadas. A concessão de três faltas abonadas, não podendo ser tirada mais de uma por trimestre, não aparece no artigo 64, como tinha ficado acertado com o Secretário de Educação.

O sindicato apresentou um plano de carreira alternativo, que foi discutido com a rede no início do ano e posteriormente com o Secretário da Educação e seus representantes, que simplesmente foi ignorado pela prefeitura, preferindo implantar o da FGV.



Portanto devemos rejeitar integralmente o artigo 62 do suposto Plano de Carreira.

O fato é que a FGV depois de receber seu dinheiro vai embora, deixando para trás todos os problemas que o seu plano de carreira acarretará à categoria, pois o objetivo de toda essa sandice é apenas agradar o patrão que pagou a conta. Aos professores, resta apenas não aceitar e lutar para que suas sugestões sejam aceitas, para minimizar os estragos que este plano de carreira poderá causar, caso seja implantado no formato apresentado pela Secretaria da Educação.

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

<p>Cargos de Suporte Pedagógico (Direção, Supervisão, Coordenação e Orientação) (Art. 6º, II, Art. 16-17)</p>	<p>Concurso de acesso mediante prova aos titulares de cargo que cumpram os requisitos de habilitação e tempo de serviço</p>	<p>Cargos em comissão de livre nomeação pelo Chefe do Executivo Municipal (Secretário da Educação / prefeito)</p>	<p>Enquanto o concurso de acesso visa valorizar o mérito do professor que, além da habilitação e tempo de serviço, tenha a competência de ter sido aprovado em prova, o cargo em comissão nomeia professores, muitas vezes, coniventes à administração ou por comprometimentos políticos do que aqueles compromissados com uma educação de qualidade.</p>	<p>1- Concurso de Acesso ou, 2- Encaminhamento de lista tríplice, dentre os titulares de cargo da escola interessados e habilitados aos cargos de suporte pedagógico, para a escolha do comissionamento.</p>
<p>Exercício (art. 13)</p> <p>Horário de Trabalho Pedagógico (HTPC, HTPL, HTPI) Art. 19</p>	<p>Início do Exercício em até 30 (trinta) dias após a posse.</p> <p>Substituição de 1 (um) HTPI por 1 (um) HTPL, perfazendo um total de 40 a 50% do horário de trabalho pedagógico a ser cumprido em local de livre escolha do professor (HTPL).</p>	<p>Início do exercício em 24h (vinte e quatro) a partir da posse.</p> <p>Na tabela apresentada, hoje o professor, a depender da sua carga horária terá de 20 a 42% do horário de trabalho pedagógico a ser cumprido em local de livre escolha (HTPL).</p>	<p>O cargo de professor permite acúmulo. Quando se é aprovado em concurso e já se leciona em outra rede, muitas vezes o professor precisa de um período para ajustar o seu horário de modo que o acúmulo de cargo seja possível ao invés de ter de optar por um ou outro cargo.</p> <p>Entendemos que o professor leva trabalho para a casa, pois muitas vezes a escola não dispõe de infraestrutura que possibilite acesso a internet ou Computadores disponíveis para a elaboração de aulas, estudos ou mesmo digitação de notas. O SIPROEM sugere que se amplie a HTPL em mais 1 aula em substituição a 1 HTPI, perfazendo um total de 40 a 50% da jornada de hora de trabalho coletivo a ser cumprida em lugar de livre escolha do professor.</p>	<p>O professor poderá prorrogar o exercício em até 30 dias.</p> <p>Ampliar a carga horária de HTPL em 1h/a diminuindo-se 1h/a da HTPI (substituição de H'S na jornada de horário de trabalho pedagógico)</p>

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

Assunto	SIPROEM	FGV	Consequências	Sugestão para Registro
Carga Suplementar (art. 23, §2º)	Pagamento da hora-aula de trabalho efetivamente prestado, com base no padrão de vencimento do professor acrescido do horário de trabalho pedagógico proporcional a carga cumprida com o aluno.	Pagamento apenas da hora-aula de trabalho efetivamente prestado com aluno com base no valor mínimo (padrão inicial da tabela de vencimentos)	A carga suplementar conforme apresentada pela FGV, assemelha-se ao trabalho de eventual que ocorre no Estado, ou seja, o professor ganha apenas referente às aulas dadas. Ora, se ele está suplementando a sua jornada com hora-aula com aluno, aumenta-se também o seu trabalho com elaboração e correção de atividades, digitação de notas e outras tarefas inerentes a sua função que não justifica a retirada das horas de atividades pedagógicas. Também, não é correto um professor que está em nível e grau superior ao inicial, ter redução no valor de sua hora-aula, quando esta for de carga suplementar.	Pagamento de hora-aula, na carga suplementar de acordo com o padrão de vencimento do professor (grau/nível) e pagamento proporcional de horas de trabalho pedagógico de acordo com a carga horária dada ao aluno, ou seja, conforme a lei 11.738/08. (Lei do piso que estabelece que até 2/3 da jornada do professor será com aluno e 1/3 sem ele)
Professor Adido (art. 30, §1º)	Exclusão da informação sublinhada ao lado referente ao §1º.	O professor adido deverá cumprir o calendário escolar [...] no turno de classificação de seu cargo ou <u>em outro período, de acordo com a necessidade de atendimento direto aos alunos.</u>	Aos professores que acumulam cargo e estão na situação de adido na Secretaria da Educação de Barueri, ao se ter a imposição de cumprir horário também em outro período, diverso daquele turno de classificação de seu cargo, poderá implicar na exoneração a pedido ou na demissão por abandono de cargo.	O Professor adido deverá cumprir o calendário escolar, exercendo a mesma jornada quando foi declarado adido, no horário normal das atividades escolares, no turno de classificação de seu cargo.
Remoção (Art. 38)	Exclusão do artigo 38. Defendemos apenas a remoção a pedido.	Remoção ex-offício justificado e a critério do secretário Municipal	A remoção ex-offício dá poder ao gestor de transferir o professor sem o seu consentimento. A justificativa só entra para abrandar o efeito negativo deste artigo. Afinal, quem avalia a justificativa? Quanto tempo se levaria para reverter essa remoção na justiça? Cabe destacar que já foi uma prática comum em Barueri, como forma de punição, remover professores a escolas longínquas, uma vez que a demissão deve se passar por processo. Em outras palavras, essa ação é uma forma que se encontrou dentro da lei para que o professor peça a sua exoneração, por não suportar a situação da qual foi exposto.	Exclusão do artigo 38.

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

Assunto	SIPROEM	FGV	Consequências	Sugestão para Registro
Substituição (art. 39, §1º e 4º, I)	Exclusão do §1º e alteração para 5% (§4º, I).	- A substituição de que trata este artigo não ultrapassará o último dia letivo do calendário escolar.(art. 39, §1º) - admite-se contratação por tempo determinado quando o módulo da escola estiver comprometido em mais de 50% (art. 39, §4º, I)	- O Art.39, §1º tira o direito de percepção de 13º salário e férias a qual o professor faz jus, uma vez que a sua substituição irá apenas até o último dia letivo. - o comprometimento de mais de 50% do módulo de professores é muito para a contratação por tempo determinado, pois é mais da metade do efetivo da escola.	Exclusão do §1º do artigo 39. Redução para 5% do comprometimento do módulo da escola para a contratação por tempo determinado (art. 39, §4º, I)
Calendário Escolar (art. 50, §2º)	Exclusão/revogação do §2º, art. 50.	Não se configuram horas extraordinárias de trabalho o tempo despendido pelos professores e demais profissionais da unidade escolar, para o cumprimento do calendário escolar.	O não pagamento de extraordinário implica a administração convocar professores aos sábados ou feriados, no discurso de cumprir os dias letivos, sem o seu devido pagamento. Entendemos que a prefeitura tem o direito de nos convocar nesses dias para cumprir o seu dever de garantir os 200 dias letivos. No entanto, o seu dever não pode nos furtar o direito de percepção de extraordinário, uma vez que a jornada do professor a ser cumprida é de 2ª a 6ª feira.	Exclusão/revogação do §2º, art. 50, tendo em vista que a jornada do professor há de ser cumprida de 2ª a 6ª feira e que qualquer convocação além deste período, ainda que para cumprir os 200 dias letivos, deve garantir o pagamento de extraordinário.
Evolução funcional Art. 64, inciso V.	Inclusão do afastamento para mandato classista considerado como dias efetivamente trabalhados	Na proposta da FGV, incluem apenas os afastamentos advindos de férias, licença gestante, adotante e paternidade, afastamento médico de moléstia grave por apenas 6 meses, concessões previstas no artigo 110 da LC277/11, TRE.	A não garantia de mandato classista como forma de direito à evolução funcional, induz os professores a se afastarem da entidade que defende os interesses da classe, facilitando ainda mais os desmandos e abusos que a administração tem feito aos professores.	Inclusão do mandato classista no artigo 64, inciso V, nos afastamentos considerados dias de efetivo trabalho.

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

Assunto	SIPROEM	FGV	Consequências	Sugestão para Registro
Evolução funcional (art.62)	<p>Progressão Vertical (por títulos – sem interstício – a todos que nela se enquadrarem)</p> <p>Progressão Horizontal (por tempo de serviço, com interstício de 2 anos, a partir da estabilidade (três primeiros anos), com aumento de 5%, aos professores que atingirem a pontuação exigida para o grau pleiteado)</p>	<p>Progressão Vertical (títulos + avaliação de desempenho) a 8% dos profissionais habilitados do Magistério desde que haja dinheiro no orçamento.</p> <p>Progressão horizontal (avaliação de desempenho) a 16% dos profissionais habilitados do magistério, desde que haja dinheiro no orçamento. Nesta, o professor terá de ter a nota de sua avaliação de desempenho, que será dada pelo gestor comissionado, superior à média do grupo habilitado para a evolução.</p>	<p>1- Na proposta da FGV, as evoluções só vão ocorrer se houver dinheiro disponível. Ora, se para os reajustes salariais a justificativa é de que não se tem dinheiro, imagine o que acontecerá com as evoluções que nesta lei estarão diretamente associados ao Orçamento? Imaginemos (o impossível) que todos os professores (100% - 4140) estivessem habilitados após os três anos de período probatório. Veja quanto tempo a evolução vai ocorrer....</p> <p>2- Ao estabelecer que apenas 8% dos profissionais habilitados evoluem por ano na progressão vertical, para atingirmos 100% dos professores, levaríamos cerca de 13 anos para que todos evoluíssem pela primeira vez, ou seja, a cada 13 anos você evolui um nível, de três possíveis.</p> <p>3- Levando essa lógica para a progressão horizontal (16%/ano), a evolução em grau para atingir 100% dos professores levaria 7 anos para que se evoluíssem pela primeira vez. No entanto, sabemos que, por conta da avaliação de desempenho realizada pelo gestor, sendo generoso pensemos que, apenas 50% fossem habilitados (2070). Apliquem os percentuais de 8 e 16% sobre isso e descubra o que acontece.</p> <p>4- Tendo em vista que a avaliação de desempenho será feita por gestor comissionado. Aos professores que são questionadores, nem sempre bem vistos pelos comissionados, poderiam ser punidos com uma avaliação abaixo da média dos demais como forma de retaliação.</p> <p>5- Se o critério é o mérito. Porque a avaliação depende do resultado dos demais colegas?</p> <p>6- Enfim, os critérios apresentados pela FGV, além de não garantir a evolução de todos que cumprirem os requisitos, ainda coloca os professores sob avaliação de critérios subjetivos a que um gestor comissionado irá submetê-lo.</p>	<p>Progressão Vertical (por títulos – sem interstício – a todos que nela se enquadrarem). Resultando em aumento de 10% para pós graduação lato sensu/ especialização; 20% para mestrado; 30% para doutorado sobre a hora aula do professor.</p> <p>Progressão Horizontal (por tempo de serviço com a juntada de cursos, palestras, congressos, aprovações em concursos públicos, participação nos colegiados da escola, projetos dentre outros sugeridos pelo SIPROEM, com interstício de 2 anos, a partir da estabilidade (três primeiros anos), com aumento de 5%, aos professores que atingirem a pontuação exigida para o grau pleiteado) Os professores que cumpriram o estágio probatório devem ter a evolução já no primeiro ano.</p>

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

Assunto	SIPROEM	FGV	Consequências	Sugestão para Registro
Evolução Funcional Art. 65	Comissão composta de forma igualitária entre representantes do Magistério (professores eleitos e sindicato) e da Prefeitura.	Comissão de Gestão de Carreiras da prefeitura com, no mínimo, 01 (um) representante do Magistério.	Uma comissão que não seja composta de forma igualitária entre representantes dos professores e prefeitura, jamais preservará os interesses dos professores. Defenderá apenas os interesses econômicos da prefeitura, que já conhecemos. A participação do sindicato se faz importante para garantir que os interesses da classe sejam preservados a luz de amparo jurídico e técnico. Representante do Magistério tal qual sugerido pela FGV, por não constar especificamente como professor, poderá nomear um diretor comissionado, uma vez que ele também é representante do magistério.	Comissão composta de forma igualitária entre representantes do Magistério (professores eleitos e sindicato) e da Prefeitura.
Progressão Vertical Art. 68, IV.	Progressão Vertical automática aos portadores de títulos de pós-graduação lato sensu/ especialização, mestrado e doutorado.	Progressão Vertical a partir da apresentação de títulos e de avaliação de desempenho com 02 (dois) desempenhos superiores à média do grupo ocupacional a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas avaliações de desempenho.	Ser submetido a uma avaliação realizada por um gestor comissionado implica no atendimento aos interesses da prefeitura. Como se tratam de características subjetivas, para que se reverta isso via processo judicial levaria anos, de modo que o professor não conseguiria a evolução tal qual almejada. Ao passo que, na proposta do SIPROEM, ao se colocar a progressão vertical de forma automática, independe de passar ou não pelo diretor, pois o que vai contar é a comprovação da sua titularidade mediante certificados e diplomas.	Exclusão do inciso IV, do artigo 68.
Progressão Vertical Art. 68, §3º	Incluir neste parágrafo as ausências decorrentes de participação em congressos, palestras e demais cursos de formação e qualificação acadêmica.	Excluem-se do conceito de ausência [...] férias, licença gestante, adotante e paternidade, 6 meses por moléstia grave, concessões do artigo 110 da L277/11 e TRE.	Se o objetivo é que o professor constantemente busque a sua qualificação, a não previsão de amparo aos professores pesquisadores participantes de congressos, palestras e demais cursos, acabam por punir àqueles que contribuem para o desenvolvimento da educação e da ciência.	Inclusão no art. 68, §3º as ausências decorrentes de participação em congressos, palestras e demais cursos de formação e qualificação.

QUADRO COMPARATIVO DO PLANO DE CARREIRA PROPOSTO PELA FGV E SIPROEM

Assunto	SIPROEM	FGV	Consequências	Sugestão para Registro
Progressão Vertical Art. 69, II	Incluir área correlata a formação do professor	Sobre a qualificação exigida diz que “devem ser da área da educação”	O não reconhecimento de áreas correlatas a formação do professor limita a evolução funcional do professor. Afinal, se você tem a intenção de fazer mestrado e doutorado, quais deles constam em seu registro a inscrição da área da educação?	Incluir no art. 69, II, devem ser da área da educação e <u>correlatas a formação do professor.</u> ”
Progressão Horizontal Art. 71, IV.	Progressão Horizontal (por tempo de serviço com a juntada de cursos, palestras, congressos, aprovações em concursos públicos, participação nos colegiados da escola, projetos dentre outros, com interstício de 2 anos, a partir da estabilidade (três primeiros anos), com aumento de 5%, aos professores que atingirem a pontuação exigida para o grau pleiteado)	Progressão Horizontal mediante avaliação de desempenho com 02 (dois) desempenhos superiores à média do grupo ocupacional a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas avaliações de desempenho.	Ser submetido a uma avaliação realizada por um gestor comissionado como critério único de progressão implica no atendimento aos interesses da prefeitura. Você terá de ser o professor cordeirinho! Como se tratam de características subjetivas, para que se reverta isso via processo judicial levaria anos, de modo que o professor não conseguiria a evolução tal qual almejada. Ao passo que, na proposta do SIPROEM, exclui-se a subjetividade e defende a combinação entre <u>tempo de serviço e produtividade</u> do professor que atingir uma quantidade x de pontos previstos para a passagem do grau, a partir da participação nas atividades escolares, criação de projetos, participação em colegiados, aprovação em outros concursos, participação em congressos, publicação de livros ou artigos dentre outros.	Exclusão do inciso IV, do artigo 71. O professor deve evoluir assim que passar pelo estágio probatório.
Evolução Funcional Art. 84	Exclusão do artigo 84	É vedada a evolução funcional aos servidores municipais investidos em mandato eletivo, salvo no caso de investidura em mandato de vereador, desde que haja compatibilidade de horários [...]	Por que apenas o vereador pode evoluir na carreira do magistério? E o professor que assume a defesa dos direitos da classe em sindicato? Não ter a garantia dos professores em mandato classista na evolução é um retrocesso, pois quem vai se motivar nessa defesa se não for tratado em pé de igualdade?	Exclusão do artigo 84 ou inclusão do mandato classista.

TABELAS SALARIAIS PROPOSTA SIPROEM

PEB II E PEB I (com ensino superior)														
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
I	16,10	16,91	17,75	18,64	19,57	20,55	21,58	22,65	23,79	24,98	26,23	27,54	28,91	30,36
II	17,71	18,60	19,53	20,50	21,53	22,60	23,73	24,92	26,17	27,47	28,85	30,29	31,80	33,39
III	19,32	20,29	21,30	22,37	23,48	24,66	25,89	27,19	28,54	29,97	31,47	33,04	34,70	36,43
IV	20,93	21,98	23,08	24,23	25,44	26,71	28,05	29,45	30,92	32,47	34,09	35,80	37,59	39,47
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

Progressão Vertical

10% ESPECIALIZAÇÃO
20% MESTRADO
30% DOUTORADO

PEB I (sem ensino superior)														
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
I	14,61	15,34	16,11	16,91	17,76	18,65	19,58	20,56	21,59	22,66	23,80	24,99	26,24	27,55
II	16,07	16,87	17,72	18,60	19,53	20,51	21,54	22,61	23,74	24,93	26,18	27,49	28,86	30,30
III	17,53	18,41	19,33	20,30	21,31	22,38	23,49	24,67	25,90	27,20	28,56	29,99	31,48	33,06
IV	18,99	19,94	20,94	21,99	23,09	24,24	25,45	26,73	28,06	29,46	30,94	32,48	34,11	35,81
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

10% ESPECIALIZAÇÃO
20% MESTRADO
30% DOUTORADO

DIRETOR														
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
I	5644,65	5926,88	6223,23	6534,39	6861,11	7204,16	7564,37	7942,59	8339,72	8756,70	9194,54	9654,27	10136,98	10643,83
II	6209,12	6519,57	6845,55	7187,83	7547,22	7924,58	8320,81	8736,85	9173,69	9632,38	10113,99	10619,69	11150,68	11708,21
III	6773,58	7112,26	7467,87	7841,27	8233,33	8645,00	9077,25	9531,11	10007,66	10508,05	11033,45	11585,12	12164,38	12772,60
IV	7338,05	7704,95	8090,19	8494,70	8919,44	9365,41	9833,68	10325,37	10841,63	11383,72	11952,90	12550,55	13178,07	13836,98
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

10% ESPECIALIZAÇÃO
20% MESTRADO
30% DOUTORADO

Interstícios para evolução funcional via Progressão horizontal (em anos)														
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
Interstício	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Pontuação	-	100	160	220	280	340	400	460	520	580	640	720	780	840

Essa pontuação é obtida a partir da participação dos professores em congressos, realização de cursos, participação nos colegiados escolares, aprovação em concursos, dentre outros elementos importantes à formação docente.