



PROPOSTAS PARA APERFEIÇOAMENTO DO SUBSÍDIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA

- O novo modelo salarial por subsídio oferece ganhos reais para os servidores da Educação Básica. Trata-se de um modelo de remuneração mais justo, uma vez que promove redução das distorções remuneratórias existentes nas carreiras da Educação Básica e permite remunerar com maior equidade servidores que ocupam cargos com semelhantes requisitos para provimento e exercem atribuições com a mesma natureza.
- Além disso, o subsídio confere mais transparência à política remuneratória dos servidores da Educação, uma vez que permite melhor avaliação dos ganhos decorrentes de reajustes salariais, beneficiando tanto o servidor quanto a Administração Pública.
- A implementação da nova sistemática salarial contemplou mais de 319 mil servidores que tiveram, no mínimo, em relação à remuneração anterior, 5% de ganho sobre a remuneração total.
- A implementação do subsídio em janeiro de 2011 gerou impacto da ordem de 24,5% sobre a folha total da Educação, o que representa acréscimo de R\$ 1,3 bilhão anuais. Isso demonstra que o novo modelo gerou efetivo aumento da remuneração dos servidores.
- Não obstante todos os avanços da nova sistemática, algumas distorções foram detectadas somente após sua implementação, o que é natural de um processo tão complexo que envolve uma nova política salarial e que abrange um universo significativo de servidores. Dessa forma, o Governo do Estado de Minas Gerais implementará uma série de ações para aperfeiçoamento no subsídio, detalhadas a seguir:

- 1) **5% de reajuste na tabela do subsídio a partir de abril de 2012** - A Lei nº 18.975/2010 garante, em seu art.23, que os valores dos subsídios dos servidores da educação básica serão reajustados anualmente. Dessa forma, já fica assegurado aos servidores posicionados no subsídio mais 5% de reajuste a partir de abril de 2012. O valor inicial do subsídio do Professor de Educação Básica com licenciatura plena e carga horária de 24h semanais aumentará de R\$1.320,00 para R\$1.386,00. Esse reajuste consistirá na antecipação da política remuneratória dos servidores do Estado, que estabelece como data-base o mês de outubro de cada exercício.

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
	NÍVEL															
Ensino Médio	T1	1.178,10	1.207,50	1.237,74	1.268,68	1.300,41	1.332,92	1.366,24	1.400,40	1.435,41	1.471,28	1.508,06	1.545,76	1.584,42	1.624,03	1.664,63
Licenciatura Curta	T2	1.247,40	1.278,59	1.310,55	1.343,31	1.376,90	1.411,32	1.446,60	1.482,77	1.519,84	1.557,83	1.596,78	1.636,70	1.677,61	1.719,55	1.762,54
Licenciatura Plena	I	1.386,00	1.420,65	1.456,17	1.492,57	1.529,88	1.568,13	1.607,34	1.647,52	1.688,71	1.730,92	1.774,20	1.818,55	1.864,02	1.910,62	1.958,38
Especialização	II	1.524,60	1.562,72	1.601,78	1.641,83	1.682,87	1.724,94	1.768,07	1.812,27	1.857,58	1.904,02	1.951,62	2.000,41	2.050,42	2.101,68	2.154,22
Certificação	III	1.677,06	1.718,99	1.761,96	1.806,01	1.851,16	1.897,44	1.944,88	1.993,50	2.043,33	2.094,42	2.146,78	2.200,45	2.255,46	2.311,85	2.369,64
Mestrado	IV	1.844,77	1.890,89	1.938,16	1.986,61	2.036,28	2.087,18	2.139,36	2.192,85	2.247,67	2.303,86	2.361,46	2.420,49	2.481,01	2.543,03	2.606,61
Doutorado	V	2.029,24	2.079,97	2.131,97	2.185,27	2.239,90	2.295,90	2.353,30	2.412,13	2.472,43	2.534,24	2.597,60	2.662,54	2.729,11	2.797,34	2.867,26



- 2) Garantia de reajustes e não redução da vantagem pessoal criada para alguns servidores com o posicionamento no subsídio** – (vigência: a partir da publicação da lei). A lei do subsídio assegurou que o posicionamento na tabela correspondente ao novo regime salarial implicaria aumento de no mínimo 5% sobre o valor total da remuneração do servidor. Em alguns casos, constatou-se que o valor dessa remuneração total, com o reajuste de 5%, era superior ao valor do último grau do nível de posicionamento do servidor na tabela de subsídio. Via de regra, isso ocorreu com servidores que possuem muito tempo de serviço. Para assegurar o reajuste de 5% a todos os servidores posicionados na tabela de subsídio, a Lei 18.975/2010 prevê, nas situações mencionadas, o pagamento de uma vantagem pessoal, correspondente à diferença entre o valor da remuneração do servidor reajustada em 5% e o valor do último grau do respectivo nível de posicionamento na tabela de subsídio. A lei previa que essa vantagem pessoal seria sujeita apenas a reajustes decorrentes de revisão geral da remuneração dos servidores do Poder Executivo e que poderia ser diminuída com a concessão de ulteriores acréscimos pecuniários ao subsídio do servidor. **A proposta assegurará que a vantagem pessoal será ajustada na mesma data e nos mesmos índices aplicados às tabelas do subsídio. Ademais, a vantagem não poderá sofrer reduções em decorrência de aumentos posteriores. Essa medida beneficiará mais de 23 mil servidores.**
- 3) Novo posicionamento na tabela do subsídio considerando o tempo de efetivo exercício** – (vigência: será escalonada a partir de janeiro de 2012). O posicionamento na tabela de subsídio foi efetuado conforme o valor da remuneração percebida pelo servidor em dezembro de 2010, acrescido de 5%. Esse critério resultou em algumas distorções remuneratórias, uma vez que muitos servidores com diferentes tempos de serviço foram posicionados num mesmo grau da tabela. Para aprimorar o posicionamento, **propõe-se um novo posicionamento dos servidores na tabela de subsídio de acordo com o tempo de efetivo exercício.** Assim, servidores posicionados num mesmo nível e que possuem o mesmo tempo de serviço na carreira atual estarão necessariamente no mesmo grau, salvo se a situação de janeiro de 2011 for mais vantajosa que o novo posicionamento.

O novo posicionamento também corrigirá uma distorção relativa a servidores que já concluíram o período de estágio probatório e estão no grau A do nível de ingresso, quando deveriam estar no grau B.



Para saber em que grau será reposicionado, o servidor deverá contar uma letra para cada três anos de efetivo exercício na carreira, conforme tabela abaixo:

POSICIONAMENTO DE ACORDO COM O TEMPO (3 em 3 anos)

NÍVEL DE ESCOLARIDADE	GRAU	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P
	NÍVEL															
Licenciatura Plena	I	Até 3 anos	Acima de 3 até 6 anos	Acima de 6 até 9 anos	Acima de 9 até 12 anos	Acima de 12 até 15 anos	Acima de 15 até 18 anos	Acima de 18 até 21 anos	Acima de 21 até 24 anos	Acima de 24 até 27 anos	Acima de 27 até 30 anos	Acima de 30 até 33 anos	Acima de 33 até 36 anos	Acima de 36 até 39 anos	Acima de 39 até 42 anos	Acima de 42 anos

Ressalta-se que o novo posicionamento não implicará mudança de nível na carreira. Por exemplo, para um professor que ocupa cargo com exigência de licenciatura plena, correspondente ao nível I da tabela de subsídio, o novo posicionamento ocorrerá nesse mesmo nível, implicando mudanças de grau conforme o tempo de serviço.

O novo posicionamento será implementado de forma escalonada e partirá sempre do grau A do nível em que o servidor estiver posicionado na tabela de subsídio. Destaca-se que, partindo do marco inicial (ou seja, a data de ingresso), será computado todo o tempo de efetivo exercício do servidor até a última data prevista para aplicação do novo posicionamento a que o servidor fizer jus.

O novo posicionamento será concedido de forma escalonada:

- até dois graus em 2012
- até dois graus em 2013
- até dois graus em 2014
- demais graus que fizerem jus em 2015

Exemplos:

1) Um Professor da Educação Básica com 24 anos de efetivo exercício (considerando o tempo total desde o seu ingresso no cargo até o ano final do seu novo posicionamento 2015), que foi posicionado em janeiro de 2011 no nível I grau A, pelo novo posicionamento, tem direito a estar no grau H. Pelo escalonamento, ele será posicionado:

- no grau C em 2012;
- no grau E em 2013;
- no grau G em 2014;
- no grau H em 2015 .



2) Um Professor da Educação Básica com 15 anos de efetivo exercício (considerando o tempo total desde o seu ingresso até o ano final do novo posicionamento – 2013) que foi posicionado em janeiro de 2011 no nível I grau B, pelo novo posicionamento, ele tem direito a estar no grau E. Pelo escalonamento, ele será posicionado:

- no grau D em 2012;
- no grau E em 2013.

Nesse exemplo, o servidor completa o seu novo posicionamento em 2013.

Ressalta-se que, se o posicionamento em janeiro de 2011 for mais vantajoso que o decorrente da regra do novo posicionamento, fica assegurada a situação anterior mais vantajosa.

Com essa proposta mais 159 mil servidores terão seu posicionamento na tabela de subsídio revisto.

- 4) Reajustes nos cargos comissionados de diretor e secretário de escola e nas funções gratificadas de vice-diretor e coordenador de escola** – (vigência: a partir de janeiro de 2012). A sistemática inicialmente proposta para o subsídio não beneficiou, de imediato, muitos ocupantes de cargos comissionados de diretores e secretários, bem como designados para as funções de vice-diretor e coordenador de escola. Por essa razão, decidiu-se por não posicionar inicialmente esses servidores na tabela do subsídio. No entanto, o Governo entende que essa sistemática deve beneficiar todos os servidores da educação básica, e propõe a revisão das tabelas e gratificações desses cargos, para que todos possam receber na nova sistemática salarial. **Assim, os cargos de diretores de escola terão reajustes de 18 a 36%, de acordo com a matrícula da escola, conforme a tabela abaixo:**

ESCOLA ESTADUAL	CARGO DIRETOR	SUBSÍDIO ATUAL	SUBSÍDIO PROPOSTO	PERCENTUAIS DE REAJUSTE
> 1.500 alunos	DI	3.500,00	4.130,00	18,00%
1.000 A 1.499 alunos	DII	3.150,00	3.717,00	18,00%
700 A 999 alunos	DIII	2.992,00	3.530,56	18,00%
400 a 699 alunos	DIV	2.693,00	3.177,74	18,00%
150 a 399 alunos	DV	2.154,00	2.904,00	34,82%
< 150 alunos	DVI	1.939,00	2.640,00	36,15%



Os cargos de **secretário de escola** passarão a ser remunerados de acordo com o tamanho da escola e terão **reajustes de 10 a 72%**, conforme valores apresentados na tabela abaixo:

SUBSÍDIO – SECRETÁRIO DE ESCOLA			
ESCOLA ESTADUAL	SUBSÍDIO ATUAL	SUBSÍDIO PROPOSTO	PERCENTUAIS DE REAJUSTE
> 1.500 alunos	1.200,00	2.065,00	72%
1.000 A 1.499 alunos		1.858,50	54,9%
700 A 999 alunos		1.765,28	47,1%
400 a 699 alunos		1.588,87	32,4%
150 a 399 alunos		1.452,00	21%
< 150 alunos		1.320,00	10%

A função gratificada dos vices-diretores de escola passará de R\$330,00 para R\$1.065,00, ou seja, um reajuste de 320%.

A função gratificada de coordenador de escola passará a ter valor mínimo de 20% e máximo de 80% do subsídio do Professor de Educação Básica, nível I, grau A, de acordo com o número de turmas, conforme demonstra a tabela abaixo:

GRATIFICAÇÃO – COORDENADOR DE ESCOLA	
Nº DE TURMAS	GRATIFICAÇÃO PROPOSTA
1	264,00
2	528,00
3	792,00
4	1.056,00

A função gratificada de coordenador de Posto de Educação Continuada – PECON, passará a ter valores proporcionais ao número de alunos, variando de 20% a 60% do subsídio do Professor de Educação Básica, nível I, grau A, conforme demonstra a tabela abaixo:

Nº DE ALUNOS	GRAT. PROPOSTA
Até 99	264,00
de 100 a 199	528,00
Acima de 200	792,00



- 5) **Contagem do tempo para fins de progressão e promoção nos dois cargos de professores quando no exercício do cargo de diretor e fim do pagamento da parte patronal no segundo cargo** – (vigência: a partir de janeiro de 2012) Os diretores de escola que possuem 2 cargos de professores, atualmente ficam afastados de um cargo, o que impede o aproveitamento do tempo de serviço para fins de progressão e promoção nesse cargo e implica a necessidade de pagamento da parte patronal da previdência. **Na nova proposta, esses servidores terão o tempo de efetivo exercício contado nos dois cargos e a parte patronal da previdência será paga pelo Estado.** Consequentemente, o Diretor de Escola que ocupa dois cargos de professor não terá prejuízo em relação à carreira nem em relação à aposentadoria, podendo usufruir de benefícios em ambos os cargos efetivos. Essa medida atenderá a uma demanda recorrente e antiga dos diretores de escola e estimulará muitos professores a concorrerem aos processos seletivos para o cargo.
- 6) **Novos critérios para promoção na carreira.** (vigência: a partir da publicação da lei, quando o servidor tiver direito a promoção). Na lei de carreira atual, ao ser promovido, o servidor vai para o nível subsequente na carreira, sendo posicionado no grau (letra) com o valor imediatamente superior ao que ele recebia antes da promoção. Com a aplicação desse critério, muitas vezes ele retorna para o grau inicial e o ganho financeiro na promoção é quase nulo. **Na nova proposta, quando o servidor for promovido, será mantido o grau em que ele estava no nível anterior, o que resultará num ganho efetivo de 10% em sua remuneração total.** A tabela abaixo compara os efeitos da promoção aplicando-se a regra atual e a nova proposta, para um Professor de Educação Básica posicionado no nível I, grau D:

POSICIONAMENTO ATUAL E VALOR DO SUBSÍDIO		POSICIONAMENTO APÓS A PROMOÇÃO E VALOR DO SUBSÍDIO	VARIAÇÃO (% DE AUMENTO)
PEB NÍVEL I, GRAU D = R\$1.421,50	PROMOÇÃO CONFORME REGRA ATUAL	PEB NÍVEL II, GRAU A = R\$1.452,00	2%
	PROMOÇÃO – NOVA PROPOSTA	PEB NÍVEL II, GRAU D = R\$1.563,65	10%



- 7) Novo prazo para quem voltou para a sistemática anterior ir para o subsídio sem perder os 5% de reajuste** – (vigência: a opção será de setembro a outubro e a garantia do aumento com a aprovação da lei) A lei do subsídio permitiu que os servidores retornassem a sistemática anterior. É importante destacar que a previsão de opção de retornar ao regime anterior decorre de acordo do Governo com os representantes dos servidores da Educação, incluída no projeto de Lei do subsídio aprovado pela Assembléia Legislativa. É uma decisão pessoal e deve ser feita mediante o preenchimento de formulário na SRE. Mais de 150 mil servidores optaram pelo retorno e tiveram a perda de no mínimo 5% de aumento na remuneração assegurados pela lei do subsídio. A lei prevê que, anualmente, resolução conjunta da SEE e da SEPLAG estabelecerá um prazo para quem retornou ao regime anterior possa ir novamente para o subsídio. No entanto, se mantida a regra atual da lei do subsídio, essas pessoas perderão o aumento mínimo de 5% anteriormente garantido. **A nova proposta estabelece que os servidores que retornarem ao subsídio no período de 01 de setembro de 2011 a 31 de outubro de 2011 terão garantido o mínimo de 5% de aumento no salário previsto na lei anterior e todas as novas vantagens aqui apresentadas.**

**TODOS OS DIREITOS SE ESTENDEM AOS EFETIVADOS E AOS INATIVOS QUE FAZEM
JUS À PARIDADE.**